



**Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa**

**CIFP DEL SISTEMA EDUCATIVO DE GALICIA**

**Plan de igualdade**

**CIFP Porta da Auga**

**Data de elaboración: Curso 2019-2020**



## ÍNDICE

---

1. CONTEXTO NORMATIVO .....	4
2. PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS .....	7
3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO .....	9
4. OBXECTIVOS.....	22
5. ACTUACIÓNS E ACTIVIDADES.....	23
6. CRONOGRAMA DAS ACTUACIÓNS.....	35
7. COORDINACIÓN E PARTICIPANTES .....	40
8. PORPOSTAS DE VISIBILIZACIÓN E DIFUSIÓN .....	42
9. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, AVALIACIÓN, REVISIÓN E MELLORA DO PLAN .....	44
10. CONCLUSIÓNS .....	45

## Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto/Cargo
Presidente	Isidro Berdeal Díaz	Director
Coordinador da Comisión de Igualdade	Sara González De La Barrera	Profesora de SSC
Representante do Departamento de Información e Orientación Profesional	Marta Fojo Peña	Orientadora
Representante do alumnado	Lucía Díaz Cagide Melina Santamaría Parada	Alumnas do C.S. de Educación Infantil
Representante do Departamento de Formación e Orientación Laboral	Marisol Folgueira Chao	Profesora de FOL
Profesorado participante	Adrián López López Adriana Agra Varela	Profesor de SSC Profesora de SSC

**Data de constitución: 13/11/2019**



## 1. CONTEXTO NORMATIVO

---

A través do presente documento, que a continuación presentamos, preténdese establecer os principios, obxectivos e as actuacións que compoñen o Plan de Igualdade que se implementará dende o CIFP Porta da Auga.

Para contextualizar a liña metodolóxica de traballo que se pretende levar a cabo dende o noso centro educativo, para acadar os obxectivos que se establecen no presente Plan de Igualdade, considérase necesario partir do coñecemento e a análise do marco normativo legal en materia de igualdade. Para isto, imos a facer referencia, por unha banda, á lexislación que xustifica a necesidade de actuar (de forma preventiva ou palitaiva) ante situacións que poidan implicar casos de discriminación ou desigualdade, defendendo os dereitos de todas as persoas; e por outra banda, á aquela lexislación que xustifica a necesidade de que os Centros Integrados de Formación Profesional contén cun documento encamiñado a tal fin.

A igualdade entre mulleres e homes constitúe un principio reitor das sociedades democráticas, e así se recolle en multitude de normas de ámbito internacional, estatal e autonómico.

Se revisamos o Título I, Capítulo II; "Dereitos e Liberdades" da Constitución Española, no seu artigo 14, podemos ler: "Os españois son iguais ante a lei, sen que poida prevalecer discriminación algunha por razón de nacemento, sexo, raza, relixión ou calquera outra opinión ou circunstancia persoal ou social".

No artigo 35 recóllese que; "Todos os españois teñen o deber e o dereito ao traballo, á libre elección de profesión ou oficio, á promoción a través do traballo e a unha remuneración suficiente para satisfacer as súas necesidades e as da súa familia, sen que en ningún caso, poida facerse discriminación en razón de sexo".

Por outra banda, a Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero, no seu artigo 2 recolle a necesidade de "establecer as medidas de protección integral cuxa finalidade é a de previr, sancionar e erradicar esta violencia (...)".

O Decreto Lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido



das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, como se recolle no seu Título I, aboga pola integración da transversalidade do principio de igualdade nas actuacións da administración xeral e do sector público autonómico de Galicia. Neste senso, cómpre facer especial mención de cara a orientación do traballo que no ámbito educativo nos ocupa, aos aspectos recollidos no Capítulo IV, sobre a educación e a formación para a igualdade entre mulleres e homes.

Unha vez feito un achegamento ata os referentes normativos máis relevantes en materia de igualdade, tanto a nivel estatal como autonómico, que xustifican a necesidade e a lexitimidade da adopción de actuacións e medidas educativas que loiten contra a desigualdade entre homes e mulleres e contra a violencia ou a discriminación por razón de xénero, imos a aportar as referencias que xustifican a necesidade da elaboración dun Plan de Igualdade no CIFP Porta da Auga para acadar os obxectivos que nos propoñemos.

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

Se nos centramos de xeito específico na Formación Profesional, debemos facer referencia ao Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia, no que se determina, no seu artigo 3.2 que a formación profesional fomentará a igualdade entre mulleres e homes para accederen a unha formación que permita calquera tipo de opcións profesionais, así como o seu exercicio. E no Decreto Legislativo 2/2015 (anteriormente



nomeado) faise referencia no seu artigo 19 a integración da igualdade na formación profesional.

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 de conflitos, e conterá actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

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.

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

Ata este punto, e tomando como referencia o exposto ata o de agora, está máis que xustificada a necesidade de introducir a loita pola igualdade de oportunidades nos centros educativos de forma artellada, a través dun Plan de Igualdade no que se recollan as diferentes medidas e actuacións que se van a implementar para tratar de sensibilizar e concienciar á comunidade educativa arredor da importancia que posúe acadar os obxectivos da escola coeducativa para a sociedade do presente e do futuro, erradicando toda conduta e/ou pensamento que contraveña a liberdade das persoas de exercer os seus dereitos en igualdade de oportunidades.



## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS

En pleno século XXI, onde vivimos unha era revolucionaria en ámbitos como o tecnolóxico, o científico, a formación, as profesións, o transporte ou nos medios de comunicación, inda temos unha asignatura pendente de maneira transversal en materia de igualdade.

As diferenzas existentes entre homes e mulleres na actualidade supoñen unha gran brecha onde, aspectos tan importantes como a paridade real entre sexos nas distintas dimensións da vida das persoas, nos separan dunha sociedade xusta e con equidade de oportunidades.

Co fin de conseguir eliminar esa disparidade, elaborouse no ano 2016 o VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 definindo cal debe ser a estratexia a seguir nesta materia.

Os principios orientadores de dito Plan parten dunha extratexia marco para a igualdade de xénero dirixida ao conxunto da sociedade, onde se integran políticas e actuacións que promovan a paridade real e efectiva trascendendo o ámbito da igualdade formal, procurando a efectividade na loita contra as diferenzas en ámbitos no que esta diverxencia é máis acusada empoderando a muller para dar valor as persoas por igual xa que como ben dicía Mary Shelley, “Non desexo que as mulleres teñan máis poder cos homes, senón que teñan máis poder sobre sí mesmas”.

O afianzamento da transversalidade de xénero debe conlevar non só a presenza de mulleres nos diferentes eidos, senón que se debe apostar por unha presenza equitativa en número e responsabilidades tanto a nivel persoal como profesional, onde os diferentes sexos exerzan en igualdade de condicións as súas competencias, para o que tamén é fundamental a cooperación e coordinación institucional, favorecendo as relacións coas diferentes administracións e proporcionando os medios necesarios para poder levalo a cabo, polo que a implicación cos axentes económicos e sociais é fundamental para a participación de toda a sociedade onde a cidadanía, os recursos, as institucións, asociacións ou entidades deben responsabilizarse sendo protagonistas activos do cambio.

Unha educación centrada na liberdade, no respecto e na igualdade será a que poida sentar as bases dunha sociedade máis equitativa, polo que desde a Comunidade Autónoma de Galicia e a Administración educativa, na liña do VII Plan extratéxico publícase o I Plan de Igualdade no ámbito educativo.



Educar conleva que as persoas reciban unha formación integral, coeducar, é un estilo educativo cun compromiso de formación integral sen sesgos de xénero onde a transmisión de información, coñecementos ou valores non esteñan marcados polo sexo senon polo valor das persoas e onde sensibilizar, previr ou intervir nas diferenzas marcará a futura visión dos propios individuos creando identidades propias, favorecendo a corresponsabilidade, respectando as diversidades, fomentando as relacións respectuosas e saudables e abordando a violencia de xénero desde a base.

Nós, como axentes concienciados desde o ámbito educativo e como persoas con pensamento crítico e involucradas na sociedade, pretendemos coa elaboración deste I Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga para o curso 2019/2020, propiciar unha transformación que aspira a conseguir unha igualdade real entre sexos cuestionando esa asignación que ven predeterminada de valores, gustos actitudes e aptitudes ás persoas só por razón de xénero de maneira que poidamos romper coas diferenzas e achegar similitudes, non só visibilizando a figura da muller ou propiciando a súa participación, senón, traballando desde a base que é a educación, favorecendo na contorna unha visión equivalente das persoas sen importar o sexo que as defina e unha equidad de oportunidades para desenvolverse e poder chegar, tanto mulleres como homes, a crear unha identidade propia e un proxecto persoal e profesional libre de condicionamentos e así, construír nunha sociedade baseada na igualdade real.



## 3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO

### 3.1. Análise xeral da situación de partida

O I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 da Secretaría Xeral da igualdade (Vicepresidencia e C. Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional da Xunta de Galicia) recolle na súa contextualización que:

*“para a construción da igualdade na sociedade é preciso que se constrúa unha reflexión global importante sobre que se ensina, como se ensina e o tipo de sociedade á que nos diriximos. Na escola é posible contribuír aos procesos de socialización do alumnado evitando estereotipos sexistas e polo tanto favorecendo que a sociedade do futuro sexa máis igualitaria.”*

Así mesmo, recolle noutro parágrafo

*“Na dimensión da educación como formación profesional débese ter en conta tamén que a transmisión dende a educación duns valores sociais e culturais tradicionais nos que se outorgan determinadas cualidades e expectativas como “propias” de cada sexo, e asociadas á condición de ser muller ou ser home, segue sendo determinante na elección académica que as rapazas e os rapaces realizan, o que orixina unha división do traballo sexuada que é preciso revertir.”*

O CIFP Porta da Auga de Ribadeo é un Centro Integrado de Formación Profesional está ubicado en Ribadeo, municipio con preto de 10.000 habitantes, situado no extremo nororiental de Galicia, na provincia de Lugo, no límite co Principado de Asturias. Pertence á bisbarra da Mariña Oriental, da cal é a capital. A súa situación xeográfica fai que boa parte do alumnado sexa do occidente de Asturias. Isto, xunto cá oferta educativa que conta con ciclos das familias profesionais de Administración e xestión, Edificación e obra civil, Electricidade electrónica, Servizos a comunidade e Transporte e mantemento de vehículos, fai que, tanto no alumnado como no profesorado o sesgo de xénero teña bastante diferenciado.

Tal como recolle o Plan, isto é reflexo do que acontece na sociedade, por exemplo, no ámbito das familias profesionais máis técnicas, como as de Edificación e obra civil, Electricidade electrónica e Transporte e mantemento de vehículos, están “masculinizadas”, mentres que a familia profesional de Administración e xestión, e

sobre todo a de Servizos a comunidade, están “feminizadas”, de xeito que, as primeiras tradicionalmente foron considerados “cousas de homes” e estas últimas “cousas de mulleres” e isto débese en gran parte a que as mulleres foron educadas dende pequenas para orientar a súa carreira profesional a estes campos.

A reparación e mantemento de vehículos, os traballos relacionados coa edificación e rehabilitación de edificios ou de profesións vinculadas a electricidade foron tradicionalmente desempeñados por homes mentres que a educación e o coidado das crianzas, o coidado das persoas maiores e das persoas dependentes, e o labor invisible do coidado no ámbito doméstico, foron desempeñados maioritariamente por mulleres.

Isto apreciase claramente nos datos sobre feminización tanto do profesorado como do alumando do centro. Destacando que no persoal non docente ocorre o mesmo.

En canto ao profesorado, tal como se pode comprobar nos cadros seguintes, os equipos docentes “masculinizados” os “feminizados” corresponden aos mesmos perfís profesionais, agás no caso do profesorado do Departamento de Administración e xestión no que o equipo está practicamente equilibrado.

#### Datos profesorado desagregado por xénero no curso 2019-2020

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Administración e xestión	9	5	4	55.5%
Edificación e obra civil	2	0	2	0%
Electricidade electrónica	3	0	3	0%
Servizos a comunidade	11	7	4	63.6%
Transporte e mantemento de vehículos	13	1	12	7.7%
VARIAS familias	5	5	0	100%
DIOP	1	1	0	100%
TOTAL	44	19	25	

A dirección do centro, no presente curso académico, ten un alto grao de masculinización, sendo un dos poucos CIFP de Galicia onde todo o equipo directivo, Dirección, Vicedirección, Xefatura de estudos e Secretaría, está formado por homes.

En canto aos cargos non directivos (Xefaturas de departamentos didácticos, Xefaturas de departamentos non didácticos e Coordinacións de equipos) son desempeñados maioritariamente por mulleres aínda que hai bastante paridade.

#### Datos cargos non directivos desagregado por xénero no curso 2019-2020

Cargo	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Xefatura Dep. Administración e xestión	1	-	100%
Xefatura Dep. Edificación e obra civil	-	1	0%
Xefatura Dep. Electricidade electrónica	-	1	0%
Xefatura Dep. Servizos a comunidade	1	-	100%
Xefatura Dep. Transporte e mantemento de vehículos	-	1	0%
Xefatura Dep. NON didácticos	4	2	66.6%
Coordinacións de equipos	4	2	66.6%
TOTAL	17		

Respecto ao persoal non docente, o grao de feminización tamén é moi alto, habendo unicamente dous varón no equipo de conserxería.

#### Datos persoal non docente desagregado por xénero no curso 2019-2020

Posto	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Administrativo	1	1	0	100%
Conserxes	2	0	2	0%
Persoal de limpeza	4	4	0	100%
TOTAL	7	5	2	

### Datos matrícula alumnado desagregado por xénero e familia profesional curso 2019-2020

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Administración e xestión	133	94	39	70%
Edificación e obra civil	19	2	17	10%
Electricidade electrónica	25	2	23	8%
Servizos a comunidade	98	92	6	93.8%
Transporte e mantemento de vehículos	85	1	84	1.2%
TOTAL	360	191	169	

### Datos persoas delegadas do alumnado desagregado por xénero curso 2019-2020

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Administración e xestión	5	4	1	80%
Edificación e obra civil	-	-	-	-
Electricidade electrónica	1	0	1	0%
Servizos a comunidade	5	5	0	100%
Transporte e mantemento de vehículos	6	1	5	16.6%
TOTAL	17	10	7	

## 3.2. Contextualización

Para unha correcta identificación das fortalezas, debilidades, ameazas e oportunidades do centro relacionadas coa igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero, realizase unha análise máis exhaustiva da situación de partida de maneira específica para os diferentes membros da comunidade educativa. Pásanse unha serie de enquisas, coa finalidade de obter datos que nos aporten información arredor da opinión subxectiva do profesorado, alumnado e persoal de administración e servizos do centro.

Unha vez analizadas ditas enquisas, desagregando por familias profesionais e por sexo chegamos as seguintes conclusións.



## Alumnado:

Na familia profesional de **Administración e xestión**, dunha mostra de 48 persoas observamos que 16 son alumnos e 32 son alumnas.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 81.20% respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Quen vai desempeñar mellor a súa futura labor profesional?” un 4.16% pensan que os homes, un 6.25% pensan que as mulleres e un 89.58% que non habería diferenzas no desempeño da labor profesional.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” un 93.75% do total recoñece saber o que son mentres que un 6.25% non o sabe. Das respostas afirmativas un 39.59% recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” un 56.25% das alumnas recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero fronte a un 18.75% dos alumnos. Do mostreo anterior, do alumnado que si presenciou ditas situacións, un 5% destas producíronse no centro educativo.

Na familia profesional de **Edificación e obra civil**, nun mostreo de 8 enquisas, das cales 7 son de alumnos e 1 da única alumna do ciclo.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 75% respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Quen vai desempeñar mellor a súa futura labor profesional?” o 12.5% pensan que o farían mellor os homes, un 87,5% pensan que ambos por igual pero ninguén pensa que o farían mellor as mulleres.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” O 100% do total recoñece saber o que son. Dese total un 37.5% recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” ningún dos enquisados recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero.

Na familia profesional de **Electricidade e electrónica**, dunha mostra de 17 persoas observamos que 15 son alumnos e 2 son alumnas.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” as dúas alumnas que realizaron a enquisa respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”, pola contra só un 46.16% dos alumnos da familia profesional respondeu correctamente.

Ante a pregunta “¿Quen vai desempeñar mellor a súa futura labor profesional?” un 23.53% do total pensan que os homes 76.47% pensan que ambos por igual pero ninguén pensa que o farían mellor as mulleres.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” un 94.12% do total recoñece saber o que son mentres que un 5.88% non o sabe. Das respostas afirmativas o 50% das mulleres recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica e o mesmo pasaría co 33.3% dos homes.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” un 50% das alumnas recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero fronte a un 20% dos alumnos.

Na familia profesional de **Transporte e mantemento de vehículos**, dunha mostra de 83 persoas observamos que 82 son alumnos e 1 da única alumna da especialidade.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 56.9% respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Quen vai desempeñar mellor a súa futura labor profesional?” un 20.48% pensan que serán os homes desempeñaran mellor esa función mentres que o 78.31% opinan que ambos por igual.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” un 71.21% do total recoñece saber o que son mentres que un 28.78% non o sabe. Das respostas afirmativas un 12.06% recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” un 30.35% dos alumnos recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero. Do mostreo anterior, do alumnado que si presenciou ditas situacións, un 21% destas producíronse no centro educativo.

Na familia profesional de **Servizos a comunidade**, dunha mostra de 85 persoas observamos que 5 son alumnos e 80 son alumnas.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 91.25% das alumnas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos” mentres que dos alumnos só un 60% responde correctamente.

Ante a pregunta “¿Quen vai desempeñar mellor a súa futura labor profesional?” un 11.76% do total pensa que as mulleres mentres que o 88.24% pensan que ambos por igual pero ninguén pensa que o farían mellor os homes.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” un 95% das alumnas recoñece saber o que son fronte a un 80% dos alumnos. Das respostas afirmativas un 40% das alumnas recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica fronte a un 20% dos alumnos.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” un 58.75% das alumnas recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero mentres que os alumnos non presenciaron ningunha situación de violencia de xénero. Do mostreo anterior, do alumnado que si presenciou ditas situacións, un 10% destas producíronse no centro educativo.

### **Profesorado:**

Na familia profesional de **Administración e xestión**, dunha mostra de 7 persoas observamos que 2 son profesores e 5 son profesoras.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 71.42% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 42.86% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 100% do profesorado responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 85.71% respondeu que non.

Na familia profesional de **Edificación e obra civil**, dunha mostra de 2 persoas observamos que os 2 son profesores.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 100% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 100% do profesorado responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 50% respondeu que non.

Na familia profesional de **Electricidade e electrónica**, dunha mostra de 2 persoas observamos que os 2 son profesores.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 50% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.





Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 50% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 100% do profesorado responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 100% respondeu que non.

Na familia profesional de **Transporte e mantemento de vehículos**, dunha mostra de 10 persoas observamos que 9 son profesores e unicamente 1 é profesora.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 50% dos profesores respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos” e a única profesora respondeu correctamente.

Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 90% dos profesores responde que non.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 20% dos profesores responde que non.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 20% responde que non.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 90% respondeu que non.

Na familia profesional de **Servizos a comunidade**, dunha mostra de 9 persoas observamos que 3 son profesores e 6 son profesoras.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 100% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 77.8% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 100% do profesorado responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 88.8% respondeu que non.

Nas familias profesionais e/ou especialidades (**FOL, Lingua castelá e literatura, bioloxía e xeoloxía**) que imparten docencia en varias familias profesionais, dunha mostra de 5 persoas observamos as 5 son profesoras.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 100% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Consideras que inclúes a perspectiva de xénero nos teus materiais didácticos ou na aula?” un 80% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 20% do profesorado responde que non.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 100% respondeu que si.

## Persoal de administración e servizos

Dunha mostra de 7 persoas observamos que 2 son homes e 5 son mulleres.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 71.42% das persoas enquisadas respondeu correctamente seleccionando a opción “Movemento social que busca a igualdade entre os sexos”.

Ante a pregunta “¿Consideras que o sexo do alumnado pode condicionar a súa escolla académico-profesional?” un 42.86% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 100% do profesorado responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar e visibilizar sobre a diversidade de xénero sexual e afectiva?” o 100% responde que si.

Ante a pregunta “¿Consideras que tes a formación/experiencia necesaria para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero?” o 100% respondeu que non.

En base a todas estas conclusións, partir da análise dos resultados das enquisas realizadas no centro identificamos como cuestións internas do centro as seguintes debilidades e fortalezas.

## Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"><li>• Contar para o presente curso académico 2019-20 co I Plan de Igualdade adaptado as necesidades detectadas no noso centro.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A maioría do profesorado reconece non ter formación específica en contidos básicos relacionados en materia de igualdade e coeducación, agás a familia profesional de Servizos á comunidade.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Na maioría dos currículos da familia profesional de Servizos á comunidade inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dificultades para poder levar a cabo tódalas actuacións do presente Plan de Igualdade dentro do horario lectivo do CIEFP.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Nos currículos da familia profesional de</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• A Biblioteca actualmente NON ten unha</li></ul>

Formación e Orientación Laboral inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero.	dotación de fondos sobre temas de Igualdade, feminismo e coeducación. Do mesmo xeito en fondos audiovisuais (DVDs e Cds musicais).
• O profesorado da familia profesional de Servizos á comunidade ten formación específica en contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero por formación académica e/ou experiencia profesional.	• Parte importante do alumnado NON amosa interese e sensibilización en temas de igualdade, feminismo e coeducación.
• Un grupo reducido de profesorado comprometido con promover a formación do alumnado e do profesorado en materia de igualdade.	• O profesorado reconece NON ter a formación/experiencia específica para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero.
	• O profesorado reconece non empregar materiais didácticos que inclúan a perspectiva de xénero
	• Detéctanse resistencias dun grupo reducido de profesorado a contemplar a formación en materia sexual e afectiva desde o centro educativo.

Outros factores externos ao centro supoñen unha serie de oportunidades e ameazas que expoñemos a continuación.

### Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
• A sinatura do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero.	• Discursos contrarios e resistencias a aplicación real das políticas de Igualdade dende algúns ámbitos da administración
• A oferta formativa sobre igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero que inclúe o Plan de Formación Permanente do Profesorado.	• Materiais da consellería que aínda non incorporan de xeito sistemático a perspectiva de xénero como por exemplo os materiais de distancia de Platega.
• Formar parte, desde fai anos, da Mesa Interinstitucional contra a violencia de	• Lentitude a incorporar as propostas de mellora e visibilización do traballo realizado



<p>xénero na que participan diversas institucións, colectivos e Centros educativos da bisbarra .</p>	<p>en materia de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creación dun espazo e dotación de recursos para o mesmo, en materia de igualdade e coeducación, no que poder traballar estes contidos de xeito específico e con materiais mais apropiados para esta finalidade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Materiais complementarios e de divulgación para a docencia que aínda non incorporan de xeito sistemático a perspectiva de xénero como por exemplo a linguaxe inclusiva, a calidade das imaxes visibilizando homes e mulleres</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A oferta de actividades informativas, de sensibilización e formativa organizadas por outras administracións como o Plan Director para a convivencia e a mellora da seguridade dos centros educativos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dificultade para desenvolver iniciativas e propostas que xorden desde o centro debido as limitación e os requirimentos da administración.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A oferta de actividades informativas, de sensibilización e formativa organizadas por outras administracións como o Concello de Ribadeo ou a Deputación de Lugo.</li> </ul>	

## 4. OBXECTIVOS

---

O I Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga ten como obxectivo xeral acadar unha igualdade real entre homes e mulleres nos ámbitos persoal e profesional.

Para poder lograr esta meta, fórmulanse unha serie de actuacións, cuxas actividades van encamiñadas a:

- Impulsar a educación como a ferramenta chave para romper coas diferencias entre mulleres e homes.
- Concienciar ao profesorado da importancia da coeducación.
- Fomentar o traballo colaborativo en rede involucrando aos diferentes axentes educativos e sociais da contorna.
- Promover no alumnado un proxecto persoal e profesional libre de estereotipos de xénero.
- Fomentar a través da formación o mantemento de relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas.
- Favorecer relacións de igualdade e respecto cara a diversidade afectivo-sexual.
- Promover estratexias e pautas de actuación para a identificación e a actuación contra as diferentes manifestacións da violencia de xénero.

## 5. ACTUACIÓN E ACTIVIDADES

---

As actuacións e actividades que imos levar a cabo ao longo deste I Plan de Igualdade para o CIFP Porta da Auga no curso 2019/2020 están vinculadas cos eixes e as medidas especificados no I PLAN DE ACTUACIÓN PARA A IGUALDAD NOS CENTROS EDUCATIVOS DE GALICIA 2016-2020 elaborado de forma conxunta pola Secretaría Xeral da Igualdade e a Consellería de Cultura, Educación e ordenación Universitaria e son:

- EIXE 1: Afondar no modelo de coeducación e introducir a perspectiva de xénero nas dinámicas educativas.
- EIXE 2: Fomentar dinámicas educativas libres de estereotipos de xénero, favorecendo que o alumnado poida desenvolver o seu proxecto vital sen condicionamentos, desde a liberdade e diversidade de opcións.
- EIXE 3: Integrar a perspectiva de xénero no traballo cara ao éxito escolar e garantir que a formación inicial e ao longo da vida, acolle a todo o alumnado na súa diversidade (étnica, cultural, social, económica, funcional, sexual, de xénero, lingüística,...).
- EIXE 4: Educar desde a diversidade para unhas relacións afectivas e sexuais saudables e respectuosas, e para unha convivencia harmónica que integre a diversidade de xénero, sexual, e afectiva.
- EIXE 5: Traballar as relacións de uso abusivo do poder e a violencia sistémica no exercicio das relacións persoais, co fin de visibilizar os mecanismos que sustentan a violencia de xénero, e favorecer relacións pacíficas e positivas para todos os membros da comunidade.
- EIXE 6: Abordar a detección precoz e resposta eficaz e sistémica á violencia de xénero e outras formas de abuso, discriminación e violencia asociadas, con especial atención á prevención e compensación de situacións de discriminación múltiple.

En relación coas medidas, cabe destacar que fan referencia ás accións vinculadas aos diferentes obxectivos que forman parte dos eixes mencionados anteriormente e sirven para concretar cales van a ser as accións que se desenvolvan desde este centro educativo e son as seguintes:

M.1	M1. Elaborar orientacións para a valoración de materiais didácticos desde o punto de vista da perspectiva de xénero.
M.2	M2. Revisar materiais didácticos vinculados a programas e proxectos educativos co fin de garantir a perspectiva de xénero.
M.3	M3. Difundir a táboa de avaliación de materiais didácticos desde o punto de vista da perspectiva de xénero entre a comunidade educativa.
M.4	M4. Elaborar unha publicación divulgativa para o profesorado para difundir os principios da coeducación, da igualdade e da educación afectiva e sexual na comunidade educativa
M.5	M5. Realizar accións informativas con recomendacións sobre aspectos de organización e planificación nos centros desde o respecto e a integración da igualdade.
M.6	M6. Fornecer pautas para a revisión dos documentos internos do centro para explicitar as medidas reeducativas e reparadoras aplicables no caso de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
M.7	M7. Crear un espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de igualdade de interese para a comunidade educativa
M.11	M11. Identificar os cursos relacionados con igualdade e coa violencia de xénero na oferta formativa do profesorado.
M.14	M14. Constituír un encontro anual para a totalidade dos axentes da comunidade educativa co fin de fomentar o debate sobre as accións que se están a desenvolver no ámbito da igualdade.
M.17	M17. Identificar e difundir as boas prácticas e materiais de referencia para realizar unha orientación profesional e vital libre de prexuizos.
M.20	M20. Establecer un grupo interdisciplinario para a resolución das cuestións relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero no ámbito educativo
M.21	M21. Realizar unha guía básica de detección precoz da violencia de xénero que sirva como ferramenta de prevención entre o alumnado e proporcione pautas de actuación ao profesorado.
M.23	M23. Elaborar un programa educativo con perspectiva de xénero que favoreza a participación do alumnado en intervencións sociocomunitarias.
M.24	M24. Configurar e xestionar maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero, violencia de xénero e educación afectiva e sexual.
M.26	M26. Realización de talleres e actividades educativas específicas para





	facilitar un proxecto persoal e profesional baseado na vocación e capacidades propias, libre de condicionamentos e usos sociais baseados en roles de xénero.
M.27	M27. Promover a imaxe das mulleres no ámbito educativo para que o alumnado dispoña de referentes femininos en todos os eidos da sociedade.



ACTUACIÓNS	ACTIVIDADES	EIXE	OBXECTIVO	MEDIDA	RECURSOS	ORZAMENTO	PERS. RESP	INDICADORES
1.CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓ DE IGUALDADE	- REUNIÓN PARA A CONSTITUCIÓN DA COMISIÓ DE IGUALDADE  - IMPLEMENTACIÓ DO PLAN  - SEGUEMENTO DAS ACTIVIDADES  - VALORACIÓ E AVALIACIÓ DAS ACTIVIDADES	EIXE 2	DESENVOLVER E IMPLEMENTAR O PLAN DE IGUALDADE PARA O CURSO 2019/2020	M.20	- CENTRO EDUCATIVO  - PROFESORADO E ALUMNADO DO CENTRO	0 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓ	- ACTA DE CONSTITUCIÓ DA COMISIÓ  - 1 REUNIÓ MENSUAL  - MEMORIA DO PLAN
2.VALORACIÓ DE MATERIAIS DIDÁCTICOS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO	- ELABORACIÓ DUNHA GUÍA  - DIFUSIÓ PARA O PROFESORADO E OBRADOIRO PARA APRENDER A USAR A GUÍA	EIXE 1	ELABORAR UNHA GUÍA PARA O DESEÑO DE MATERIAIS DIDÁCTICOS INCLUSIVOS E COEDUCATIVOS	M.1, M.3	-MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO  -IMPRESA	150 €  374 € <hr/> <b>524 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓ	- GUÍA ELABORADA  - DIFUSIÓ DA GUÍA.  -OBRADOIRO
3.ELAVORACIÓ E DIFUSIÓ DE MATERIAIS PROPIOS SOBRE COEDUCACIÓ E IGUALDADE	-VÍDEO (SKETCH)  -CONTO	EIXE 4	ELABORAR MATERIAIS PARA ABORDAR A EDUCACIÓ AFECTIVA E SEXUAL	M.4	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO  -EMPRESA AUDIOVISUAL	695 €  2200 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓ	-ELABORACIÓ DE VÍDEO  -ELABORACIÓ DO CONTO



			DESDE O RESPECTO E A DIVERSIDADE		-IMPRESA  -DIFUSIÓN AOS CENTROS EDUCATIVOS DE GALICIA	1570 €  400 € <hr/> <b>4865 € (TOTAL)</b>		-DIFUSIÓN DO VÍDEO  -DIFUSIÓN DO CONTO
4.DIFUSIÓN DE MATERIAIS PROPIOS SEN SESGOS DE XÉNERO	-VÍDEO (SKETCH) SOBRE ELECCIÓN DE ESTUDOS LIBRE DE ESTEREOTIPOS  -VÍDEO SOBRE FORMACIÓN QUE SE IMPARTE NO CIFP SEN SESGOS DE XÉNERO (CICLOS DAS FAMILIAS PROFESIONAIS)  -DIFUSIÓN DOS VÍDEOS (OUTROS CENTROS EDUCATIVOS, NO CIFP, ESPAZOS WEB, CINE, TELEVISIÓN AUTONÓMICA...)	EIXE 3	-VISIBILIZAR ROLES NON MARCADOS NA ORIENTACIÓN EDUCATIVA E PROFESIONAL  -VISIBILIZAR E ELIMINAR OS ESTEREOTIPOS QUE PERSISTEN NA SOCIEDADE RESPECTO DOS ÁMBITOS DE REALIZACIÓN PERSOAL E PROFESIONAL E PROMOVER NO ALUMNADO UNHA ELECCIÓN DE FUTURO ACADÉMICO E PROFESIONAL LIBRE DE	M.17	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO  - EMPRESA AUDIOVISUAL (O FARERO)  -DIFUSIÓN (FARO NORTE)  -ESPAZO WEB	580 €  1310 €  2485 €  1570 € <hr/> <b>5945 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-ELABORACIÓN DOS VÍDEOS  -DIFUSIÓN DOS VÍDEOS



			ESTEREOTIPOS DE XÉNERO.					
5.XORNADAS POLA PERSPECTIVA DE XÉNERO	-REALIZAR UN ENCONTRO DE PROFESIONAIS ABERTO A TODA A COMUNIDADE  -FORMACIÓN/ INFORMACIÓN  - INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS	EIXE 1, 2, 3, 4, 5, 6.	REALIZAR UN ENCONTRO ANUAL CO FIN DE FOMENTAR O DEBATE SOBRE AS ACCIÓNS QUE SE ESTÁN A DESENVOLVER NO ÁMBITO DA IGUALDADE ABERTO A TODA A COMUNIDADE	M.14	-PONENTES/ REFERENTES  -ACONDICIONAR ESPAZO PARA REALIZACIÓN DO ENCONTRO (CARTELERÍA, ROLL-UP)  -DIFUSIÓN  -MERCHANDISING (CAMISETAS, BOLIS, MARCAPÁXINAS, BOLSAS, CHAPAS, PENDRIVE...)	1800 €  200 €  470 €  460 € <hr/> <b>2930 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-REALIZACIÓN DO ENCONTRO  -DIFUSIÓN DO ENCONTRO
6.ESPAZO WEB CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	-REVISIÓN DO ESPAZO WEB DO CENTRO POLA PERSPECTIVA DE XÉNERO  -DIFUSIÓN DAS ACTIVIDADES DO PLAN  -CREAR UNHA SECCIÓN NA PÁXINA WEB DE IGUALDADE	EIXE1, 2, 3, 4, 5, 6.	-VISIBILIZAR AS BOAS PRÁCTICAS COEDUCATIVAS DOS CENTROS DE ENSINO  -REALIZAR E DIFUNDIR ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN, INFORMACIÓN, FORMACIÓN E	M.7	- EMPRESA DE DESEÑO WEB	<b>1440 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN  COORDINACIÓN TIC	ACTUALIZACIÓN DA WEB  -SECCIÓN DE IGUALDADE CREADA NA WEB



			INTERVENCIÓN PARA TODA A COMUNIDADE EDUCATIVA.					
7.FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	DIFUSIÓN DE TODA A FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	EIXE 1	DIFUNDIR OS CURSOS RELACIONADOS CON IGUALDADE E COA VIOLENCIA DE XÉNERO NA OFERTA FORMATIVA DO PROFESORADO	M.11	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO	<b>90 € (TOTAL)</b>	PERSOA COORDINADOR/A DA FORMACIÓN DO CENTRO	DIFUSIÓN TRIMESTRAL
8.REVISIÓN DOS DOCUMENTOS INTERNOS DE CENTRO	REVISIÓN DE DOCUMENTOS COMO AS NOF, PAT, PLAN DE CONVIVENCIA, GUÍA DO ALUMNADO	EIXE 1	ESTABLECER PAUTAS PARA A REVISIÓN PARA GARANTIR A PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS DOCUMENTOS	M.2, M.6	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO	<b>200 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	REVISIÓN DOS DOCUMENTOS INTERNOS DO CENTRO
9.CONMEMORACIÓN DE DÍAS SINALADOS	-25N: PARTICIPACIÓN NA CAMPAÑA "RIBADEO EN NEGRO"  -8MARZO: CONTACONTOS NOS CENTROS EDUCATIVOS  -17 MAIO: CHARLA SOBRE	EIXES 1, 2, 3, 4, 5, 6.	VISIBILIZAR E CONCIENCIAR A CERCA DAS DIFERENTES REALIDADES QUE CONLEVAN DISCRIMINACIÓN EN RELACIÓN CO XÉNERO	M.5, M.23	-LONA, CHAPAS, MERCHANDISING DA CAMPAÑA, CHUVASQUEIRO, PEGATINAS  -LONA, MATERIAL FUNXIBLE E DIVERSO	1420 €  1380 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	PARTICIPAR NA CONMEMORACIÓN DOS DÍAS SINALDOS



	DIVERSIDADE AFECTIVO-SEXUAL (ARELAS)				-LONA, PONENTES, MERCHANDAISING,  -DIFUSIÓN DE TODAS AS ACTIVIDADES	1550 €  640 €  <b>4990 € (TOTAL)</b>		
10.HUMANIZACIÓN DE ESPAZOS	-SINALIZACIÓN INCLUSIVA  - LONAS ESCALEIRAS	EIXE 3	FACILITAR MODELOS PROFESIONAIS E VITAIS DIVERSOS QUE ROMPAN ROLES DE XÉNERO E QUE FAVOREZAN UNHA PERSPECTIVA ABERTA, PLURAL E POSITIVA	M.27, M.26	-DIVERSO MATERIAL SERIGRAFIADO (CARTELERÍA AULAS-TALLER, VINILOS, ESPAZOS DO CENTRO)  -LONAS ROTULADAS	1770 €  235 €  <b>2005 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-SINALIZACIÓN INCLUSIVA COLOCADA NO CENTRO  -LONA ESCALEIRAS COLOCADA
11.BIBLIOTECA COEDUCATIVA	-FACER UNHA REVISIÓN DA BIBLIOGRAFÍA/ VIDEOGRAFÍA  -ADQUISICIÓN DE FONDOS BIBLIOGRÁFICOS E AUDIOVISUAIS (RINCÓN "PORTA VIOLETA")	EIXES 1, 2, 3, 4, 5, 6.	-FOMENTAR O ACHEGAMENTO Á CREACIÓN CULTURAL SEN SESGOS DE XÉNERO  -DOTAR DE RECURSOS	M.2, M.27	-BIBLIOGRAFÍA (CLUB DE LECTURA , OBRADOIROS, MALETAS VIAXEIRAS)  -MATERIAL AUDIOVISUAL  -MERCHANDISING	1490 €  460 €  110 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-BIBLIOGRAFÍA REVISADA  -BIBLIOGRAFÍA ADQUIRIDA  -MATERIAL AUDIOVISUAL



	-EXPOSICIÓNS E ACTIVIDADES VINCULADAS Á PERSPECTIVA DE XÉNERO. (REGALOS DE LIBROS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO)  -CLUB DE LECTURA		BIBLIOGRÁFICOS E AUDIOVIDUAIS DIDÁCTICOS QUE COMPLEMENTEN A FORMACIÓN NAS AULAS  -ACHEGAR Á COMUNIDADE EDUCATIVA RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS E AUDIOVISUAIS CON PERSPECTIVA DE IGUALDADE		- EXPOSITORES	227 €  <hr/> <b>2287 € (TOTAL)</b>		ADQUIRIDO  -NOVO MATERIAL EXPOSTO NA BIBLIOTECA  -1 LIBRO POR TRIMESTRE NO CLUB DE LECTURA
12.FOMENTO DAS RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS SAUDABLES E RESPECTUOSAS	-AUTODEFENSA FEMINISTA (PROFESORAS E ALUMNAS DA CONTORNA)  -NOVAS MASCULINIDADES (PROFESORES E ALUMNOS DA CONTORNA)  -BUZÓN (PREGUNTAS/ SUXESTIÓNS ANÓNIMAS SOBRE A SEXUALIDADE)  -OBRADOIROS DE SEXUALIDADE	EIXE 4	COLABORAR CON AXENTES SOCIO-EDUCATIVOS E DE FORMACIÓN PARA A ABORDAXE INTEGRAL DAS RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS SAUDABLES E RESPECTUOSAS NA COMUNIDADE	M.14	-PONENCIAS ·Autodefensa feminista  ·Novas masculinidades  -BUZÓN  -DIFUSIÓN	430 €  540 €  50 €  450 €  <hr/> <b>1470 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-CHARLAS REALIZADAS  -Nº DE DUDAS RESPONSTADAS NO BUZÓN



13.LOITA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO	<ul style="list-style-type: none"> <li>-CHARLA VIOLENCIA SEXUAL</li> <li>-ROLE-PLAYING</li> <li>-MALETAS VIAXEIRAS</li> <li>- GUÍA VIOLENCIA DE XÉNERO (MÚSICA E VIDEOS, DOCUMENTAIS, SEMÁFORO)</li> <li>-MESA INTERINSTITUCIONAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO</li> <li>-FORMACIÓN EN SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN VIOLENCIA DE XÉNERO (PROFESORADO)</li> </ul>	EIXES 5, 6.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-ELABORAR MATERIAIS SOBRE A PREVENCIÓN DA VIOLENCIA DE XÉNERO</li> <li>-UTILIZAR O MATERIAL ELABORADA PARA A PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN SITUACIÓNS DE VIOLENCIA DE XÉNERO</li> </ul>	M.21, M.24	<ul style="list-style-type: none"> <li>-CHARLA VIOLENCIA SEXUAL</li> <li>-MALETAS VIAXEIRAS</li> <li>- GUÍA VIOLENCIA DE XÉNERO (ALUMNADO)</li> <li>-FORMACIÓN (PROFESORADO)</li> </ul>	<p>430 €</p> <p>169 €</p> <p>670 €</p> <p>410 €</p> <hr/> <p><b>1679 € (TOTAL)</b></p>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>-CHARLAS REALIZADAS</li> <li>-MALETAS COMPRADAS E FUNCIONANDO</li> <li>-ROLE-PLAYING REALIZADO</li> <li>-GUÍA EDITADA</li> <li>-PARTICIPACIÓN NA MESA INTERINSTITUCIONAL</li> <li>-CURSO PARA O PROFESORADO REALIZADO</li> </ul>
14.DOCUMENTAIS/ CICLOS DE CINE/ TEATRO	-TODAS AS MULLERES QUE COÑEZO	EIXE 4, 5, 6	VISIVILIZAR EXPERIENCIAS PERSOAS PARA IDENTIFICAR E	M12	-PONENTES (XIANA DO TEIXEIRO)	1100 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>-DOCUMENTAL VISUALIZADO</li> <li>-PROXECCIÓN DE</li> </ul>





	-PROYECCIÓN DE PELÍCULAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO (TARDES E NOITES DE CINE)  -DISCURSHOW (2 PASES)  -INVISIBLES		EMPATIZAR CON DIVERSAS SITUACIÓN S VINCULADAS AS RELACIÓN S AFECTIVOS SEXUAIS E A VIOLENCIA DE XENERO  AMOSAR MODELOS OU REFERENTES SEN SESGO DE XENERO A TRAVÉS DE MATERIAIS AUDIOVISUAIS E OBRAS TEATRAÍS		-COMPAÑIAS DE TEATRO (DISCURSHOW)  (INVISIBLES)  -SONORIZACIÓN  -DIFUSIÓN	1960 €          <b>5270 € (TOTAL)</b>		MATERIAL AUDIOVISUAL DE MANEIRA TRIMESTRAL    -REPRESENTACIÓN DAS OBRAS DE TEATRO
15.FORMACIÓN	-TÉCNICAS PARA CREAR AMBIENTES SEGUROS DE TRABALLO (APSD)  -RELACIÓN S AFECTIVO-SEXUAIS CON DIVERSIDADE FUNCIONAL	EIXE 4	DOTAR Á COMUNIDADE EDUCATIVA DE FERRAMENTAS PARA DESENVOLVER A SÚA PRÁCTICA PROFESIONAL DE MANEIRA ASERTIVA E SEGURA  FORMAR Á COMUNIDADE EDUCATIVA E	M4	-PONENTES  - MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO  -DIFUSIÓN	475 €  300 €  530 €  <b>1305 € (TOTAL)</b>	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-CURSOS REALIZADOS



			PROPORCIONAR ESTRATEXIAS PARA O ABORDAXE DAS RELACIÓNS AFECTIVO SEXUÁIS EN PERSOAS CON DIVERSIDADE FUNCIONAL					
--	--	--	---	--	--	--	--	--

## 6. CRONOGRAMA DAS ACTUACIÓN

CRONOGRAMA												
ACTUACIÓN	ACTIVIDADES	S	O	N	D	X	F	M	A	M	X	
CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓN DE IGUALDADE	- REUNIÓN PARA A CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN DE IGUALDADE	■	■	■								
	- IMPLEMENTACIÓN DO PLAN		■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	- SEGUIMIENTO DAS ACTIVIDADES		■	■	■	■	■	■	■	■	■	
	- VALORACIÓN E AVALIACIÓN DAS ACTIVIDADES										■	
VALORACIÓN DE MATERIAIS DIDÁCTICOS DESDE A PERSPECTIVA DE XÉNERO	- ELABORACIÓN DUNHA GUÍA			■	■	■	■	■	■	■	■	
	- DIFUSIÓN PARA O PROFESORADO E TALLER PARA APRENDER A USAR A GUÍA										■	
DIFUSIÓN DE MATERIAIS PROPIOS SOBRE COEDUCACIÓN E IGUALDADE	-VIDEO				■	■	■	■	■			
	-CONTO					■	■	■	■	■	■	



DIFUSION DE MATERIAIS PROPIOS SEN SESGOS DE XÉNERO	-VÍDEO (SKETCH) SOBRE ELECCIÓN DE ESTUDOS LIBRE DE ESTEREOTIPOS																
	-VÍDEO SOBRE FORMACIÓN QUE SE IMPARTE NO CIFP SEN SESGOS DE XÉNERO																
	-DIFUSIÓN DOS VÍDEOS (OUTROS CENTROS EDUCATIVOS, NO CIFP, ESPAZOS WEB...)																
XORNADAS POLA PERSPECTIVA DE XÉNERO	-REALIZAR UN ENCONTRO DE PROFESIONAIS ABERTO A TODA A COMUNIDADE																
	-FORMACIÓN/ INFORMACIÓN																
	- INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS																
ESPAZO WEB CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	-REVISIÓN DO ESPAZO WEB DO CENTRO POLA PERSPECTIVA DE XÉNERO																
	-DIFUSIÓN DAS ACTIVIDADES DO PLAN																

	-CREAR UNHA SECCIÓN NA PÁXINA WEB DE IGUALDADE																								
FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	-DIFUSIÓN DE TODA A FORMACIÓN CON PERSPECTIVA DE XÉNERO																								
REVISIÓN DOS DOCUMENTOS INTERNOS DE CENTRO	REVISIÓN DE DOCUMENTOS COMO AS NOF, PAT, PLAN DE CONVIVENCIA, GUÍA DO ALUMNADO																								
CONMEMORACIÓN DE DATAS SINALADAS	-25N: PARTICIPACIÓN NA CAMPAÑA “RIBADEO EN NEGRO”																								
	-8MARZO: CONTACONTOS NOS CENTROS EDUCATIVOS.																								
	-17 MAIO: CHARLA SOBRE DIVERSIDADE AFECTIVO-SEXUAL																								
HUMANIZACIÓN DE ESPAZOS	-SINALIZACIÓN INCLUSIVA																								
	- LONA ESCALERAS																								
BIBLIOTECA COEDUCATIVA	-FACER UNHA REVISIÓN DA BIBLIOGRAFÍA/ VIDEOGRAFÍA																								



	-ADQUISICIÓN DE FONDOS BIBLIOGRÁFICOS E AUDIOVISUAIS (RINCÓN “PORTA VIOLETA”)												
	-EXPOSICIÓN E ACTIVIDADES VINCULADAS A PERSPECTIVA DE XÉNERO.												
	-CLUBE DE LECTURA												
FOMENTO DAS RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS SAUDABLES E RESPECTUOSAS	-AUTODEFENSA FEMINISTA (PROFESORAS E ALUMNAS DA CONTORNA)												
	-NOVAS MASCULINIDADES (PROFESORES E ALUMNOS DA CONTORNA)												
	-BUZÓN												
	-OBRADOIROS DE SEXUALIDADE (Martina González Veiga)												
LIOTA CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO	-CHARLA VIOLENCIA SEXUAL												
	-ROLLE-PLAYING												



	-MALETAS VIAXEIRAS																		
	- GUÍA VIOLENCIA DE XÉNERO																		
	-MESA INTERINSTITUCIONAL CONTRA A VIOLENCIA DE XÉNERO																		
DOCUMENTAIS / CICLOS DE CINE / TEATRO	-TODAS AS MULLERES QUE COÑEZO (XIANA DO TEIXEIRO)																		
	-PROYECCIÓN DE PELÍCULAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO (TARDES E NOITES)																		
	-DISCURSHOW																		
	-INVISIBLES																		
FORMACIÓN	-TÉCNICAS PARA CREAR AMBIENTES SEGUROS DE TRABAJO (APSD)																		
	-RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS CON DIVERSIDADE FUNCIONAL																		

## 7. COORDINACIÓN E PARTICIPANTES

A coordinación das actividades que se van a levar a cabo a través do **I Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga** será, con carácter xeral, sempre responsabilidade dalgunha das persoas que conforman a Comisión de Igualdade. Por outras banda, considéranse como participantes potenciais a todas aquelas persoas que forman parte, tanto da comunidade educativa do Porta da Auga como doutros axentes sociais externos ao propio centro aos que se pretende sensibilizar e concienciar arredor da importancia de construír unha sociedade máis xusta, máis respectuosa e máis comprometida á hora de garantir a igualdade de oportunidades entre todas as persoas.

Composición	Nome e apelidos	Posto/Cargo
Presidente	Isidro Berdeal Díaz	Director
Coordinadora da Comisión de Igualdade	Sara González De La Barrera	Profesora de SSC
Representante do Departamento de Información e Orientación Profesional	Marta Fojo Peña	Orientadora
Representante do alumnado	Lucía Díaz Cagide Melina Santamaría Parada	Alumnas do C.S. de Educación Infantil
Representante do Departamento de Formación e Orientación Laboral	Marisol Folgueira Chao	Profesora de FOL
Profesorado participante	Adrián López López Adriana Agra Varela	Profesor de SSC Profesora de SSC

Entre as funcións que os membros da Comisión de Igualdade deben levar a cabo, relacionadas coas tarefas de coordinación, atópanse as seguintes:

- Visibilización e difusión das actividades do Plan de Igualdade que se van a desenvolver durante todo o curso académico, así como dos resultados acadados nas mesmas.
- Mobilización e xestión dos recursos necesarios para a implementación das actividades recollidas no Plan.
- Desenvolvemento das diferentes actuacións e actividades atendendo aos obxectivos propostos e á temporalización establecida.





- Establecemento das canles de comunicación necesarias para manter e xenerar novas vías de colaboración con outros centros educativos da contorna, institucións do ámbito social e administración local.
- Promoción da participación activa dos diferentes axentes educativos e sociais naquelas actividades que se desenvolven desde o centro educativo.
- Revisión e mellora do Plan de Igualdade a partir da análise crítica das actividades implementadas. Realizar aportes para a elaboración da memoria final.

En relación aos **participantes**, as actividades irán dirixidas a diferentes tipos de destinatarios e/ou colectivos. Neste senso destacamos actuacións que van desde aquelas que buscan a sensibilización e concienciación, dirixidas a un público máis amplo, ata aquelas máis específicas como a elaboración de guías didácticas para apoiar e mellorar o traballo de elaboración de materiais didácticos con perspectiva de xénero por parte do profesorado e, deste xeito, podemos afirmar dependendo dos obxectivos específicos que se pretenden acadar con cada actividade os participantes e destinatarios das mesmas serán variables. Non obstante, e con carácter xeral, a continuación sinalanse todas as persoas e ou institucións que serán participantes potenciais das actividades que se propoñen no Plan de Igualdade:

- Alumnado do CIFP Porta da Auga
- Profesorado e Persoal de Administración e Servizos do Porta da Auga.
- Familias de alumnado
- Comunidade educativa dos diferentes centros da contorna
- Institucións do ámbito social da contorna (Observatorio da Mariña pola Igualdade, etc)
- Administración local (Concello, Servizos Sociais, CIM, etc).
- Todas aquelas persoas que queiran participar nas actividades que se van a propoñer con carácter aberto a sociedade en xeral.

## 8. PROPOSTAS DE DIFUSIÓN

O Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga deberá ser coñecido por toda a comunidade educativa do centro. Para levar a cabo a difusión do mesmo e, coa finalidade de facilitar e promover a participación de todas e todos nas actividades planificadas, implementaranse diferentes actuacións encamiñadas a informar tanto ao alumnado como ao profesorado, así como tamén a outros axentes externos ao centro como a administración local, centros educativos do concello, familias de alumnado e institucións do ámbito social da nosa contorna.

RESPONSABLE	MEDIO	MOTIVO	TEMPORALIZACIÓN
Equipo directivo	Claustro	Informar ao profesorado e persoal non docente, sobre os obxectivos do Plan de Igualdade para o curso 2019-20.	1º Trimestre
	Reunións con persoal non docente		
Titoras/es	Titoría	Comunicar ao alumnado os obxectivos xerais do Plan de Convivencia, así como as actuacións máis relevantes que se van a levar a cabo.	Durante todo o curso
Coordinador/a do equipo de igualdade	Reunións, comunicacións escritas, cartelería, prensa.	Informar ao resto de centros educativos do concello, familias, administración local e institucións do ámbito social.	Durante todo o curso.
Coordinador/a do equipo de igualdade	Proxección en diversos medios.	Difusión, á comunidade educativa do CIFP Porta da Auga, das actuacións e actividades do Plan de Igualdade.	Durante todo o curso
Coordinador/a TIC	Páxina web	Promoción das actividades que se van a realizar e difusión daquelas actuacións xa realizadas.	Durante todo o curso



Equipo directivo	Claustro	Informar dos resultados e conclusións do traballo realizado a través da presentación da memoria de actividades.	Xuño
------------------	----------	---	------

## 9. MEDIDAS DE SEGUIMIENTO, REVISIÓN E MELLORA DO PLAN

---

O seguemento das diferentes actuacións recollidas no Plan de Igualdade será levado a cabo a través das diferentes reunións que se convoquen desde a Comisión de Igualdade. A periodicidade para a convocatoria das xuntanzas da Comisión de Igualdade será de unha vez ao mes con carácter ordinario, e todas aquelas veces que a dirección do centro considere necesarias con carácter extraordinario.

A través das devanditas reunións, os diferentes membros da Comisión de Igualdade realizarán unha valoración das actividades realizadas, así como da consecución dos seus obxectivos en relación aos indicadores e criterios de avaliación establecidos previamente.

Os **criterios para a avaliación do traballo realizado** con carácter anual basearase nos seguintes aspectos:

– **Porcentaxe total de obxectivos conseguidos:**

Para isto realizaremos o seguinte cálculo:  $N^{\circ}$  de obxectivos realizados/ $N^{\circ}$  de obxectivos propostos  $\times$  100. Considérase como un criterio válido calquera porcentaxe superior ao 80%.

– **Desenvolvemento das actividades incluídas no Plan de Igualdade:**

Realizáronse as actividades deseñadas coa temporalización prevista. Si/Non (Neste último caso explicar a causa).

Para levar a cabo a **revisión e mellora** do Plan de Igualdade destacamos as seguintes actuacións que se levarán a cabo:

– **Funcionamento da Comisión de Igualdade:**

Nas diferentes reunións que se celebren ao longo do curso e, a través das actas que se elaboren nas mesmas, recollerase o seguemento de todas as actuacións planificadas e o grao de consecución dos obxectivos, así como unha revisión dos principais temas tratados.

– **Realización da memoria do Plan de Igualdade:**

A Comisión de Igualdade, a través da memoria do Plan de Igualdade, recollerá as diferentes actuacións realizadas ao longo de todo o curso así como as diferentes propostas de mellora que se pretenden implementar de cara ao curso seguinte.

## 10. CONCLUSIONES

---

Un estado social, de dereito, e democrático, debe garantir a formación de individuos críticos co medio no que viven, capaces de analizar e mellorar a súa realidade, ambas capacidades fundamentais na sociedade contemporánea, que se caracteriza pola gran cantidade de cambios que nela se dan, e pola velocidade a que estes acontecen. No noso país, e a pesar de todas as conquistas sociais e dereitos civís adquiridos nas derradeiras décadas en relación a igualdade entre mulleres e homes, aínda queda moito camiño por percorrer para acadar o obxectivo de garantir a igualdade real de oportunidades para todas as persoas. Unha sociedade que se autodenomine moderna non se pode construír sobre a base de pensamentos inxustos, sobre os privilexios dunha parte da cidadanía respecto da outra, e sobre comportamentos que atentan contra a igualdade e o respecto e, por tanto, vulneran a liberdade e os dereitos das persoas que nela viven.

O sistema educativo debe garantir unha educación baseada nos valores de xustiza social e o respecto mutuo; é unha necesidade na búsqueda dunha sociedade libre, na que mulleres e homes poidan ter as mesmas aspiracións, soños e oportunidades, sen distincións por razón de sexo.

A elaboración dun Plan de Igualdade nos centros educativos, a través do que se artellen tanto as políticas sociais e educativas, como os esforzos do profesorado e alumnado, debe repercutir na calidade da educación que se ofrece nos centros educativos. Neste senso, é importante facerse conscientes da relevancia que ten a nivel social e cultural o tratamento dos contidos vencellados á igualdade de oportunidades dende unha perspectiva coeducativa. Todas as persoas, incluso o propio profesorado, de xeito inconsciente e involuntario, pode, en ocasións, transmitir ideas e pensamentos condicionados a prexuízos baseados en estereotipos de xénero, que en gran medida, contribúen a perpetuar as diferencias entre homes e mulleres. É por iso que desde o ámbito educativo se consideran desexables todas aquelas actuacións que, ao igual que as que se recollen neste Plan de Igualdade, vaian destinadas a concienciar e sensibilizar aos diferentes axentes sociais coa finalidade de aportar unha perspectiva máis crítica á nosa realidade.

O traballo que se propón realizar grazas á implementación do I Plan de Igualdade desde o CIEFP Porta da Auga contempla o proceso educativo desde unha perspectiva



integral, onde os denominados contidos transversais toman un papel relevante como garantía dunha educación baseada nos valores da liberdade, igualdade e respecto. É necesario concienciar tanto ao profesorado, como ao alumnado e ás familias do mesmo, da importancia de traballar de xeito activo pola construción dunha sociedade máis xusta, que aposte pola convivencia e os valores democráticos, na que non exista lugar para a violencia nin para a discriminación. Debe ser un esforzo de todas e de todos loitar por un futuro máis xusto, centrándonos en poñer en valor o respecto e a riqueza da diversidade da sociedade na que convivimos.