



**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 2023-2024



ÍNDICE

1. CONTEXTO NORMATIVO	4
2. PRINCIPIOS FUNDAMENTAIS.....	8
3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO	10
4. OBXECTIVOS	18
5. ACTUACIÓNS E ACTIVIDADES.....	19
6. CRONOGRAMA DAS ACTUACIÓNS	30
7. COORDINACIÓN E PARTICIPANTES	32
8. PROPOSTAS DE DIFUSIÓN.....	35
9. MEDIDAS DE SEGUEMENTO, REVISIÓN E MELLORA DO PLAN	37
10. CONCLUSIÓNS.....	39

Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto/Cargo
Presidente	Isidro Berdeal Díaz	Director
Coordinadora da Comisión de Igualdade	Eva Cabanelas Dopazo	Profesora de SSC
Representante do Departamento de Orientación	Marta Fojo Peña	Orientadora
Representante do alumnado	Adrián Rego Seijas Sabela Franco Canoura Juan David Prado López Daisy Patricia Valdez Valdez	Alumnado do C.S. de Educación Infantil Alumnado do C.M. de APSD
Representante do Departamento de	Marisol Folgueira Chao	Profesora de FOL
Profesorado participante	Alba Fernández Folgueira Pablo Porto Nogareda Óscar Chao Penabad	Profesora de FOL Xefe de Estudos Vicedirector

Data de constitución: 02/11/2023

1. CONTEXTO NORMATIVO

A través do presente documento, que a continuación presentamos, preténdense 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 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 (...)".

Mais recentemente, aprobouse a Lei Orgánica 8/2021, de 4 de xuño, de protección integral a infancia e a adolescencia fronte a violencia, que ten por obxecto garantir os dereitos fundamentais dos nenos, nenas e adolescentes a súa integridade física,

psíquica, psicolóxica e moral fronte a calquera forma de violencia, asegurando o libre desenvolvemento da súa personalidade e establecendo medidas de protección integral. No seu artigo 35, prevé a figura de coordinador ou coordinadora de benestar e protección nos centros educativos, como referente principal para as comunicacións relacionadas con posibles casos de violencia no propio centro ou no seu entorno.

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 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 3/2020, de 29 de decembro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio, de Educación, tal como especifica no seu preámbulo, adopta un enfoque de igualdade de xénero a través da coeducación e fomenta en todas as etapas a aprendizaxe da igualdade efectiva de mulleres e homes, a prevención da violencia de xénero e o respecto a diversidade afectivo-sexual.

O artigo 1 desta lei establece como principios da educación “a equidade, que garantice a igualdade de oportunidades para o pleno desenvolvemento da personalidade a través da educación, a inclusión educativa, a igualdade de dereitos e oportunidades, tamén entre mulleres e homes (...) e “o desenvolvemento da igualdade de dereitos, deberes e oportunidades, o respecto a diversidade afectivo-sexual e familiar, o fomento da igualdade efectiva de mulleres e homes a través da consideración do réxime da coeducación (...)”.

O artigo 2 establece que o sistema educativo se orientará á consecución de determinados fins, entre os que salienta a “educación no respecto aos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres e na igualdade de trato e non discriminación das persoas por razón de nacemento, orixe racial ou étnico, relixión, convicción, idade, de discapacidade, orientación ou identidade sexual, enfermidade, ou calquera outra condición ou circunstancia”. Os decretos polos que se establecen os diferentes currículos, desenvolven estes principios.

Se nos centramos de xeito específico na Formación Profesional, debemos facer referencia a Lei Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional e o Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional. No artigo 3, especificábase que un dos obxectivos da formación profesional é “fomentar a igualdade efectiva de oportunidades entre as persoas no acceso e desenvolvemento do seu proceso de formación profesional para todo tipo de opción profesionais, e a eliminación do sesgo formativo existente entre mulleres e homes”. No Decreto Legislativo 2/2015 (anteriormente nomeado) faise referencia no seu artigo 19 a integración da igualdade na formación profesional, especificando que a Administración “favorecerá a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación, a eliminar a segregación profesional horizontal e vertical e mais a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres”.

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 conterà 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 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, aínda 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.

Para seguir traballando polo empoderamento feminino individual e colectivo no conxunto da sociedade, a Consellería de Emprego e Igualdade elaborou o VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027 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.

Como se recolle na introducción do VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, é fundamental dirixir os esforzos á educación para igualdade e a prevención das violencias machistas desde a infancia, con accións centradas na erradicación da violencia nos centros educativos e no traballo en torno aos valores da igualdade de xénero e a convivencia inclusiva. Deste xeito, establécese a liña de acción 5.2.1 para o Desenvolvemento de actuacións para regular e incrementar a implicación dos centros educativos no traballo en prol da igualdade e a loita contra a violencia de xénero e por razóns de orientación sexual e identidade de xénero.

Educación 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 estean 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 II Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga para o curso 2023/2024, seguir traballando na consecución dunha igualdade real entre sexos. Continuaremos cuestionando esa asignación que ven predeterminada de valores, gustos, actitudes e aptitudes ás persoas só por razón de xénero para poder 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 equidade 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, contribuir a construír unha 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:

“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 estea 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 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 alumnado do centro e do persoal non docente.

En canto ao profesorado, tal como se pode comprobar nos cadros seguintes, os equipos docentes “masculinizados” e os “feminizados” corresponden aos mesmos perfís profesionais.

Datos profesorado desagregado por xénero no curso 2023-2024

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao
Administración e xestión	10	7	3	70.0%
Edificación e obra civil	2	0	2	0%
Electricidade electrónica	5	1	4	20%
Servizos a comunidade	9	6	3	66.7 %
Transporte e mantemento de vehículos	10	1	9	10%
Varias familias	12	5	7	41.7%
DIOP	1	1	0	100%
TOTAL	49	21	28	

Con respecto aos datos do profesorado do Plan de Igualdade do 2019, cabe subliñar que se incrementou notablemente a presenza feminina nas familias de Administración e Xestión, Electricidade e Electrónica e Transporte e Mantemento de Vehículos.

A dirección do centro, no presente curso académico, como xa se recollera no Plan anterior, 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) hai paridade, pois mulleres e homes ocupan o 50% dos cargos, respectivamente. Esta distribución é similar a do anterior Plan de Igualdade.

Datos cargos non directivos desagregado por xénero no curso 2023-2024

Cargo	Mulleres	Homes	Grao
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	0%
Xefatura Dep. Transporte e mantemento de vehículos	-	1	0%
Xefatura Dep. NON didácticos	2	2	100%
Coordinacións de equipos	3	2	60%
TOTAL	12		

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

Datos persoal non docente desagregado por xénero no curso 2023-2024

Posto	Total	Mulleres	Homes	Grao feminización
Administrativo	1	1	0	100%
Conserxes	2	2	0	100%
Persoal de limpeza	4	3	1	75%
TOTAL	7	6	1	

Datos matrícula alumnado desagregado por xénero e familia profesional curso

2023-2024

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao feminización
Administración e xestión	118	79	39	67%
Edificación e obra civil	11	1	10	9.1%
Electricidade e electrónica	22	1	21	4.55%
Servizos a comunidade	69	61	8	88.4%
Transporte e mantemento de vehículos	96	7	89	7.29%
TOTAL	316	149	167	

Se comparamos estes datos cos do anterior Plan de Igualdade, observamos un pequeno incremento no número de alumnas matriculadas en Transporte e mantemento de vehículos e un pequeno descenso nas alumnas matriculadas en Electricidade e Electrónica.

Datos persoas delegadas do alumnado desagregado por xénero curso 2023-2024

Familia profesional	Total	Mulleres	Homes	Grao feminización
Administración e xestión	5	2	3	40%
Edificación e obra civil	1	0	1	0%
Electricidade electrónica	3	0	3	0%
Servizos a comunidade	4	3	1	75%
Transporte e mantemento de vehículos	6	1	5	17%
TOTAL	19	6	13	

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, realízase unha análise máis exhaustiva da situación de partida de maneira específica para os diferentes membros da comunidade educativa. Pasáronse 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. A participación nas enquisas foi do 65% para o profesorado e do 40% para o alumnado. Non se puideron recoller datos en todas as familias profesionais. Por este motivo, realízase unha análise global de todo o alumnado e profesorado do centro.

Alumnado:

Dunha mostra de 124 persoas, 51 son mulleres e 73 homes.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” un 53,2% 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 17,7% pensan que os homes, un 4,8% pensan que as mulleres e un 77,4% que non habería diferenzas no desempeño da labor profesional.

Ante a pregunta “¿Sabes o que son as relacións afectivo-sexuais saudables e respectuosas?” un 86,3% do total recoñece saber o que son mentres que un 13,7% non o sabe. Das respostas afirmativas un 21% recoñecen ter mantido algunha relación afectivo-sexual tóxica.

Ante a pregunta “¿Viviches ou presenciaches algunha situación de violencia de xénero?” Un 33,1% do alumnado recoñece ter vivido ou presenciado algunha situación de violencia de xénero. Do mostreo anterior, do alumnado que si presenciou ditas situacións, un 11% destas producíronse no centro educativo

Profesorado:

Dunha mostra de 32 persoas, 14 son mulleres e 18 homes.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” Un 75 % 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 79,1% responde que sí.

Ante a pregunta “¿Consideras que o centro educativo é un espazo apropiado para formar ao alumnado en relacións afectivo-sexuais saudables?” o 75% 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 81,3% 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 81,3 % respondeu que non.

Persoal de administración e servizos:

Dunha mostra de 8 persoas observamos que 7 son mulleres e 1 é home.

Ante a pregunta “Se tiveras que definir o feminismo dirías que é...?” o 85,7% 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 62,5 % 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 PAS 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, a 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"> • Contar para o presente curso académico 2023-2024 co II Plan de Igualdade adaptado as necesidades detectadas no noso centro. 	<ul style="list-style-type: none"> • A maioría do profesorado recoñece non ter formación específica en contidos básicos relacionados en materia de igualdade e coeducación, agás a familia profesional de Servizos á comunidade.
<ul style="list-style-type: none"> • Na maioría dos currículos da familia profesional de Servizos á comunidade inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultades para poder levar a cabo tódalas actuacións do presente Plan de Igualdade dentro do horario lectivo do CIFP.
<ul style="list-style-type: none"> • Nos currículos da familia profesional de Formación e Orientación Laboral inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Parte importante do alumnado NON amosa interese e sensibilización en temas de igualdade, feminismo e coeducación.
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • O profesorado recoñece NON ter a formación/experiencia específica para a prevención/detección e intervención en situacións de violencia de xénero.
<ul style="list-style-type: none"> • Un grupo reducido de profesorado comprometido con promover a formación do alumnado e do profesorado en materia de igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detéctanse resistencias dun grupo reducido de profesorado a contemplar a formación en materia sexual e afectiva desde o centro educativo.
<ul style="list-style-type: none"> • A Biblioteca actualmente conta cunha dotación de fondos sobre temas de Igualdade, feminismo e coeducación. 	

<ul style="list-style-type: none"> • A maioría do profesorado di que emprega materiais didácticos que inclúen a perspectiva de xénero. 	
---	--

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
<ul style="list-style-type: none"> • A sinatura do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero. 	<ul style="list-style-type: none"> • Discursos contrarios e resistencias a aplicación real das políticas de Igualdade dende algúns ámbitos da administración
<ul style="list-style-type: none"> • A oferta formativa sobre igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero que inclúe o Plan de Formación Permanente do Profesorado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Materiais da consellería que aínda non incorporan de xeito sistemático a perspectiva de xénero como por exemplo os materiais de distancia de Platega.
<ul style="list-style-type: none"> • Formar parte, desde fai anos, da Mesa Interinstitucional contra a violencia de xénero na que participan diversas institucións, colectivos e Centros educativos da bisbarra . 	<ul style="list-style-type: none"> • Lentitude a incorporar as propostas de mellora e visibilización do traballo realizado en materia de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero.
<ul style="list-style-type: none"> • 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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
<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultade para desenvolver iniciativas e propostas que xorden desde o centro debido as limitación e os requirimentos da administración.
<ul style="list-style-type: none"> • A oferta de actividades informativas, de sensibilización e formativa organizadas por outras administracións como o Concello de Ribadeo ou a Deputación de Lugo. 	

4. OBXECTIVOS

O II 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. ACTUACIÓNS E ACTIVIDADES

As actuacións e actividades que imos levar a cabo ao longo deste II Plan de Igualdade para o CIFP Porta da Auga no curso 2023/2024 están vinculadas cos eixes e as medidas especificados no I PLAN DE ACTUACIÓNS PARA A IGUALDADE 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 serven 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. Actualizar o 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.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.

ACTUACIONES	ACTIVIDADES	EIXE	OBXECTIVO	MEDIDA	RECURSOS	ORZAMENTO	PERS. RESP	INDICADORES
1.CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓN DE IGUALDADE	- REUNIÓN PARA A CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN DE IGUALDADE - IMPLEMENTACIÓN DO PLAN - SEGUEMENTO DAS ACTIVIDADES	EIXE 2	DESENVOLVER E IMPLEMENTAR O PLAN DE IGUALDADE PARA O CURSO 2023/2024	M.20	- CENTRO EDUCATIVO - PROFESORADO E ALUMNADO DO CENTRO	0 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	- ACTA DE CONSTITUCIÓN DA COMISIÓN - 1 REUNIÓN TRIMESTRAL - MEMORIA DO PLAN
2.INCLUSIÓN DA PERSPECTIVA DE XÉNERO NOS MATERIAIS DIDÁCTICOS	- ELABORACIÓN DUNHA INFOGRAFÍA - DIFUSIÓN PARA O PROFESORADO E OBRADOIRO DE ANÁLISE DE MATERIAIS DIDÁCTICOS	EIXE 1	ELABORAR UNHA INFOGRAFÍA PARA O DESEÑO DE MATERIAIS DIDÁCTICOS INCLUSIVOS E COEDUCATIVOS	M.1, M.3	-MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO -IMPRENTA	150 € 374 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	- INFOGRAFÍA ELABORADA - DIFUSIÓN DA INFOGRAFÍA
3. ELABORACIÓN E DIFUSIÓN DE MATERIAIS PROPIOS SOBRE COEDUCACIÓN E IGUALDADE	-VÍDEO (SKETCH)	EIXE 4	ELABORAR MATERIAIS PARA ABORDAR A EDUCACIÓN AFECTIVA E SEXUAL	M.4	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO	695 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-ELABORACIÓN DE VÍDEO

			DESDE O RESPECTO E A DIVERSIDADE		-IMPRESA -DIFUSIÓN AOS CENTROS EDUCATIVOS DE GALICIA	1570 € 400 €		-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 ESTEREOTIPOS	M.17	- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO - EMPRESA AUDIOVISUAL (O FARERO) -DIFUSIÓN (FARO NORTE)	580 € 1310 € 2485 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-ELABORACIÓN DOS VÍDEOS -DIFUSIÓN DOS VÍDEOS

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	1800 € 200 €	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 -REVITALIZAR A 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 INTERVENCIÓN	M.7	- EMPRESA DE DESEÑO WEB	1440 € (TOTAL)	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN COORDINACIÓN TIC	ACTUALIZACIÓN DA WEB -SECCIÓN DE IGUALDADE ACTUALIZADA NA WEB

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	90 € (TOTAL)	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	200 € (TOTAL)	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	REVISIÓN DOS DOCUMENTOS INTERNOS DO CENTRO
9.CONMEMORACIÓN DE DÍAS SINALADOS	-25N: PARTICIPACIÓN NA CAMPAÑA DO CONCELLO -8MARZO: CONTACTOS NOS CENTROS EDUCATIVOS	EIXES 1, 2, 3, 4, 5, 6.	VISIBILIZAR E CONCIENCIAR SOBRE AS 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 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	PARTICIPAR NA CONMEMORACIÓN DOS DÍAS SINALDOS

	DIVERSIDADE AFECTIVO- SEXUAL (ARELAS)				-LONA, PONENTES, MERCHANDAISING, -DIFUSIÓN DE TODAS AS ACTIVIDADES	1550 € 640 €		
10.HUMANIZACIÓN DE ESPAZOS	-SINALIZACIÓN INCLUSIVA - VINILOS 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 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-SINALIZACIÓN INCLUSIVA COLOCADA NO CENTRO -L VINILOS ESCALEIRAS COLOCADOS
11.BIBLIOTECA COEDUCATIVA	-FACER UNHA REVISIÓN DA BIBLIOGRAFÍA/ VIDEOGRAFÍA -ADQUISICIÓN DE FONDOS BIBLIOGRÁFICOS E	EIXES 1, 2, 3, 4, 5, 6.	-FOMENTAR O ACHEGAMENTO Á CREACIÓN CULTURAL SEN SESGOS DE XÉNERO	M.2, M.27	-BIBLIOGRAFÍA (CLUBE DE LECTURA , OBRADOIROS) -MATERIAL AUDIOVISUAL	1490 €	PERSOAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-BIBLIOGRAFÍA REVISADA -BIBLIOGRAFÍA ADQUIRIDA

14.DOCUMENTAIS/ CICLOS DE CINE/ TEATRO	-PROYECCIÓN DE PELÍCULAS CON PERSPECTIVA DE XÉNERO (TARDES E NOITES DE CINE)		EMPATIZAR CON DIVERSAS SITUACIÓNS VINCULADAS AS RELACIÓNS AFECTIVOS SEXUAIS E A VIOLENCIA DE XENERO		-COMPAÑÍAS DE TEATRO	1960 €	PERSONAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	MATERIAL AUDIOVISUAL DE MANEIRA TRIMESTRAL
			AMOSAR MODELOS OU REFERENTES SEN SESGO DE XENERO A TRAVÉS DE MATERIAIS AUDIOVISUAIS E OBRAS TEATRÁIS		-SONORIZACIÓN	1250 €		-REPRESENTACIÓN DAS OBRAS DE TEATRO
					-DIFUSIÓN	640 €		
15.FORMACIÓN	-TÉCNICAS PARA CREAR AMBIENTES SEGUROS DE TRABALLO (APSD) -RELACIÓNS AFECTIVO-SEXUAIS CON DIVERSIDADE FUNCIONAL	EIXE 4	DOTAR Á COMUNIDADE EDUCATIVA DE FERRAMENTAS PARA DESENVOLVER A SÚA PRÁCTICA PROFESIONAL DE MANEIRA ASERTIVA E SEGURA	M4	-PONENTES	475 €	PERSONAS PERTENCENTES Á COMISIÓN	-CURSOS REALIZADOS
			PROPORCIONAR ESTRATEXIAS PARA O ABORDAXE DAS RELACIÓNS AFECTIVO SEXUAIS EN PERSOAS CON DIVERSIDADE		- MATERIAL FUNXIBLE DO CENTRO	300 €		
					-DIFUSIÓN	530 €		

6. CRONOGRAMA DAS ACTUACIÓNS

		S	O	N	D	X	F	M	A	M	X
CONSTITUCIÓN DUNHA COMISIÓ DE IGUALDADE	Constitución da Comisión		■	■							
	Implementación do plan		■	■	■	■	■	■	■	■	
	Seguemento das actividades		■	■	■	■	■	■	■	■	
	Valoración e avaliación										■
VALORACIÓN DE MATERIAIS DIDÁCTICOS	Elaboración dunha infografía para o profesorado		■								
	Análise dos materiais didácticos do profesorado		■	■	■						
DIFUSIÓN DE MATERIAIS PROPIOS SOBRE COEDUCACIÓN E IGUALDADE	Vídeo				■	■	■	■	■	■	■
	Conto					■	■	■	■	■	■
DIFUSION DE MATERIAIS PROPIOS SEN SESGOS DE XÉNERO	Vídeo (sketch) sobre eleccións de estudos libre de estereotipos					■	■	■			
	Difusión do vídeo (outros centros, espazos web...)					■	■	■			
XORNADAS POLA PERSPECTIVA DE XÉNERO	Encontro con distintos profesionais do ámbito local					■	■	■	■	■	■
ESPAZO WEB CON PERSPECTIVA DE XÉNERO	Revisión do espazo web		■	■	■						
	Difusión das actividades do plan		■	■	■	■	■	■	■	■	■
	Revitalización da sección de Igualdade mediante publicacións periódicas (mensuais)		■	■	■	■	■	■	■	■	■
FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE XÉNERO	Difusión de toda a formación con perspectiva de xénero		■	■	■	■	■	■	■	■	■

7. COORDINACIÓN E PARTICIPANTES

A coordinación das actividades que se van a levar a cabo a través do II Plan de Igualdade do CIFP Porta da Auga será, con carácter xeral, sempre responsabilidade dalgunha das persoas que conforman a Comisión de Igualdade. Por outra 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.

Composición	Nome e apelidos	Posto/Cargo
Presidente	Isidro Berdeal Díaz	Director
Coordinadora da Comisión de Igualdade	Eva Cabanelas Dopazo	Profesora de SSC
Representante do Departamento de Orientación Información e Orientación Profesional	Marta Fojo Peña	Orientadora
Representante do alumnado	Adrián Rego Seijas Sabela Franco Canoura Juan David Prado López Daysi Patricia Valdez Valdez	Alumnado do C.S. de Educación Infantil Alumnado do C.M. de APSD
Representante do Departamento de FOL	Marisol Folgueira Chao	Profesora de FOL
Profesorado participante	Alba Fernández Folgueira Pablo Porto Nogareda Óscar Chao Penabad	Profesora de FOL Xefe de Estudos Vicedirector

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 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 2023-2024	1º Trimestre
	Reunións con persoal non docente		
Titoras/es	Titoría	Comunicar ao alumnado os obxectivos xerais do Plan de Igualdade, 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
--------------------------	------------	---	----------------------

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 basearanse nos seguintes aspectos:

– **Porcentaxe total de obxectivos conseguidos:**

Para isto realizaremos o seguinte cálculo: N° de obxectivos realizados/ N° 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 II Plan de Igualdade desde o CIFP 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.