

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

## Plan de igualdad

# CIFP MANUEL ANTONIO

### Curso 2020-2021

### Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	
Presidente/a	RUBÉN OTERO CANEDA BEGOÑA DELSO SANZ	Director Vicedirectora
Representante do departamento de Información e Orientación Profesional	ROCÍO MARTÍNEZ FUENTES	Xefa de departamento de Información e Orientación Profesional
Representantes do departamento de Formación e Orientación Laboral	MARÍA ELENA HERMIDA REIGOSA NICOLÁS GIL FERNÁNDEZ	Profesorado Departamento de Formación e Orientación Laboral
Representante do alumnado	GIANCARLO GÓMEZ RODAS	Alumno de 1º CM Servizos de Restauración

Data de constitución:01/12/20

## 1 Contexto normativo

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

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

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

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

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

En novembro de 2020 a Xunta publica unha Guía de actuación ante casos de violencia de xénero no ámbito educativo.

## 2 Principios fundamentais

Cumprimentar calquera aspecto que se queira destacar con relación aos principios fundamentais non recollidos no VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 que se perfila como o instrumento marco para reducir as brechas de xénero existentes nos distintos ámbitos, e avanzar na consecución da igualdade efectiva de mulleres e homes tendo en conta o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.

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

## 3 Análise da situación do centro

### 3.1. Análise xeral da situación de partida

O diagnóstico é o punto de partida para coñecer si existe igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres no centro. Este diagnóstico sitúanos na realidade e proporciona un perfil concreto do centro guiando a elaboración do plan de Igualdade axustado á realidade do noso centro.

O Centro integrado de Formación Profesional Manuel Antonio atende ao alumnado de Vigo cidade, provincia de Pontevedra e provincias limítrofes. Impártense Ciclos Formativos, de Grao medio e superior, en RÉXIME ordinario e de adultos e nas MODALIDADES presencial, distancia e dual. Ademais de dous ciclos de FP Básica. As ENSINANZAS impartidas corresponden ás seguintes familias profesionais:

- ✓ Hostalaría e Turismo
- ✓ Industrias Alimentarias
- ✓ Química Sanitaria
- ✓ Téxtil Confección e Pel

- ✓ Ciclo de formación Profesional Básica de Cociña e Restauración
- ✓ Ciclo de formación Profesional Básica de Tapicería e Cortinaxe
- ✓ Seguridade e medio ambiente

Todos os cursos participan no proceso de “acreditación de competencias” dirixido a profesionais de determinados sectores para recoñecemento de habilidades adquiridas a través da experiencia laboral ou de formación non formal.

Tamén conta cun viveiro de empresas que desenvolve a súa actividade dentro do programa Eduemprende, que ten como obxectivo facilitar ao alumnado espazos e asesoramento para a posta en marcha dun negocio ou proxecto empresarial viable.

O CIFP ten concedida a Carta Erasmus (2014-2020), polo que ten proxectos de mobilidade para alumnado e profesorado dentro do programa ERASMUS+.

Trátase dun alumnado con 16 ou máis anos, maioritariamente, que accede ao Centro a través de probas de acceso a ciclos formativos de grado medio ou superior, título da E.S.O. ou Bacharelato, de procedencia diversa, tanto cultural como social, que buscan a través dos estudos de F.P. a cualificación profesional que lles permita inserirse socio-laboralmente.

Este curso, o total de alumnado matriculado no centro é de **1055 alumnas máis 592 alumnos** :

Ensinanza	Mulleres	%	Homes	%	Total
Ciclos Superiores de Turismo	276	68%	128	32%	404
Ciclos de Cociña	114	40%	170	60%	284
Ciclos de Servizos en Restauración	52	50%	53	50%	105
Ciclos de Industrias Alimentarias	64	65%	34	35%	98
Ciclos de Tèxtil, Confección e Pel	115	88%	16	12%	131
Ciclo de Tapizaría e Cortinaxe	8	42%	11	58%	19
Ciclos de Química	140	52%	127	48%	267
Ciclos de Sanitaria	262	82%	57	18%	319

A procedencia do alumnado é de 39 países diferentes.

Obsérvase que salvo nos ciclos de Servizos en Restauración ou os de Química, no resto non se da unha porcentaxe similar entre homes e mulleres.

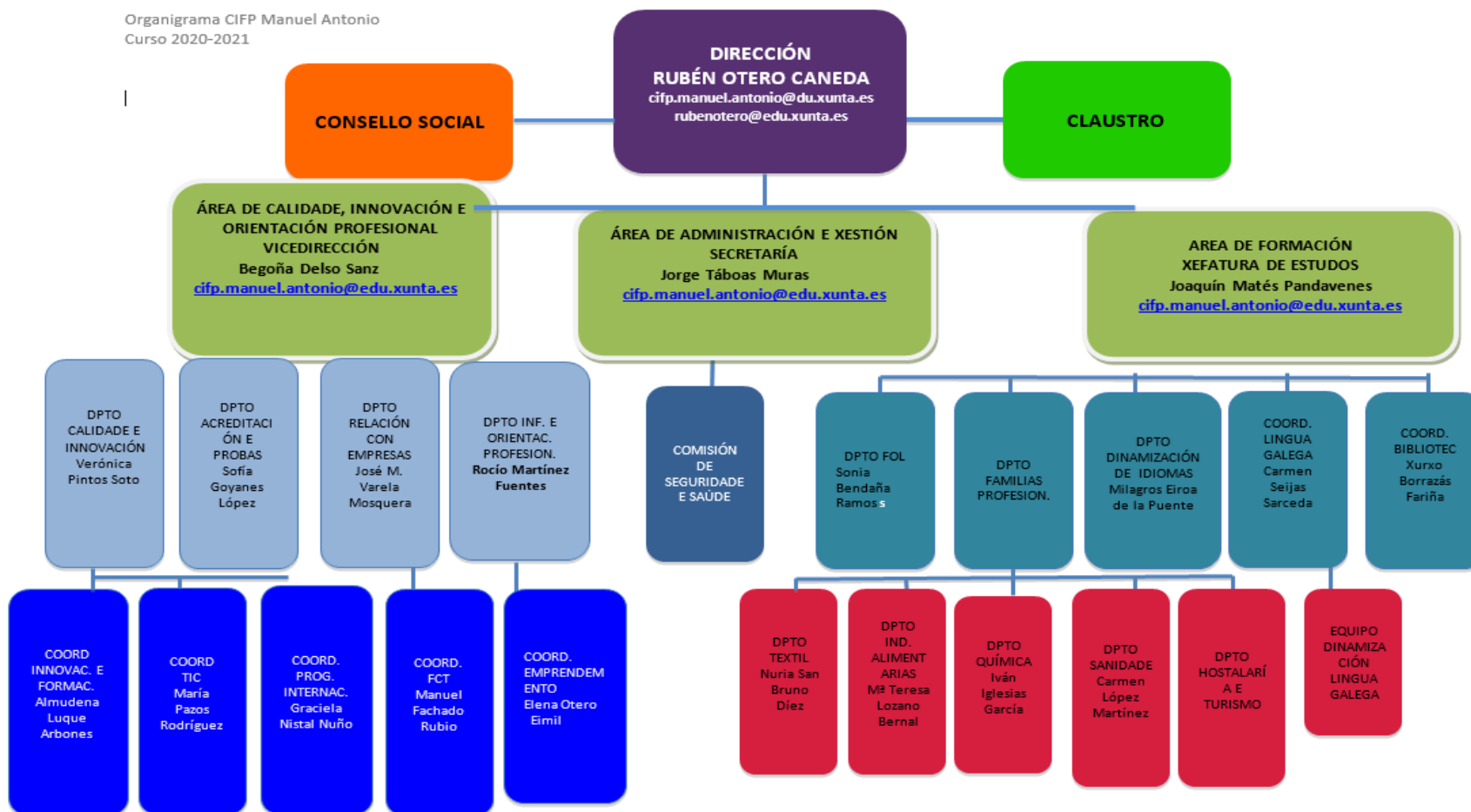
Ata agora non temos rexistro de incidencias que atenten contra a igualdade de xénero ou que supoñan unha discriminación por este motivo. Isto pode ser porque non se detectou ou porque non se recolleu este rexistro.

Temos detectado alomenos tres casos de personas transexuais, ás cales se lle aplicou o protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación, e a liberdade de identidade de xénero, que ten recollido a Xunta para os centros educativos.

Entre o alumnado de FP básica, presentouse algún caso de embarazos non desexados e obsérvanse condutas de falta de respecto nas súas relacións afectivas e sexuais. Falta de convivencia harmónica que integre a diversidade de xénero.

O organigrama do Centro e o seguinte:

Organigrama CIFP Manuel Antonio  
 Curso 2020-2021



O profesorado está formado

por:

Profesoras	%	Profesores	%	Total
87	67%	42	34%	129

**Persoal non Docente:** 3 administrativos (3 mulleres ), 4 subalternos (mulleres), 4 fregadoras, 1 intendente de economato, 14 persoas de limpeza compartidas co Centro Residencial Docente (46% do horario laboral adicado ao centro)( mulleres), 2 persoas de mantemento correctivo das instalacións (homes).

## 1.1. Contextualización

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

### Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
É un centro altamente feminizado.	Falta de linguaxe inclusiva.
Existencia de protocolos, plan de convivencias e auditorías externas que nos permiten coñecer as características do noso centro.	Non están recollidos posibles indicadores de detección de alumnado que é vítima ou acosadora no recinto escolar por homofobia e transfobia.
Páxina web dinámica e presenza en redes sociais, o que facilitará a difusión de información á comunidade educativa.	Falta facer unha análise da cartelería e imaxes colgadas nos corredores e taboleiros das aulas, así coma os materiais didácticos que se utilizan no centro amosando diversidade de xénero.
Predisposición para traballar a igualdade, a diversidade sexual e a violencia de xénero.	Nalgunha especialidade coma a de cociña é maior a porcentaxe masculina.
O profesorado, en principio, parece sensibilizado e implicado para traballar en coeducación.	Detéctase sobretudo, no alumnado de FP Básica, falta de educación afectivo-sexual.
Vocación por promover unha orientación profesional libre de estereotipos de xénero entre o alumnado.	Descoñecemento dos protocolos de actuación, en situacións de acoso laboral por razón de xénero, no ámbito empresarial .
Existencia dun protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación, e a liberdade e identidade de xénero.	Falta de formación do profesorado en coeducación e en linguaxe inclusiva.

### Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
O actual contexto sociopolítico, propicia o desenvolvemento deste Plan.	Reticencia por unha parte da sociedade para levar a cabo unha igualdade real e efectiva.



<p>Maior concienciación e sensibilización social.</p>	<p>Excesiva burocracia .</p>
<p>Oportunidade de contar con medios económicos para desenvolver actividades que propicien a igualdade de xénero.</p>	<p>Falta de tempo para adicarlle á confección deste plan.</p>

## 4. Obxectivos xerais do Plan

O obxectivo xeral deste plan é asentar na comunidade educativa, as bases que nos axuden a traballar nuha educación entre persoas iguais, con independencia do seu xénero e integrando o respecto á diversidade afectiva e sexual. Con isto, preténdese contribuir a construción dunha sociedade na que a igualdade de xénero sexa unha realidade.

- **Promover actuacións encamiñadas á sensibilización, visibilización e prevención da violencia de xénero.**
- **Sensibilizar ás familias sobre o papel que xogan na socialización dos seus fillos e fillas e sobre a problemática en torno á igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.**
- **Impulsar o uso dos espazos de forma igualitaria e diversa sen estereotipos asociados.**
- **Fomentar o uso de linguaxe non sexista**
- **Dar a coñecer o Plan de Igualdade a toda a comunidade educativa a través do taboleiro de anuncios, da páxina web e as pantallas.**
- **Crear un espacio web de igualdade.**
- **Revisar as comunicacións, documentos e a cartelería do centro, por si puidese existir linguaxe sexista ou escasa consideración no tratamento da diversidade.**
- **Revisar as programacións e o material escolar dende unha perspectiva de xénero e respecto á diversidade**
- **Publicitar os traballos realizados polo alumnado e as actividades a traves de pantallas de video**
- **Crear un espazo coeducativo na biblioteca e fomentar a lectura de libros coeducativos**

- **Realizar videos de curta duración como mostra da realidade do centro e previr condutas contrarias á igualdade de xénero**
- **Previr o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero do alumnado, tanto no centro, na realización da fase de prácticas na empresa como parte da prevención de riscos laborais.**
- **Preparar ó alumnado non só para o mundo laboral, senón tamén para a súa inserción na sociedade, nas relacións persoais e familiares formando persoas con proxectos vitais libres de prexuízos e estereotipos sexistas ou de xénero.**
- **Buscar a equidade na representación dos órganos de intervención e decisión (Consello Social, Xunta de delegadas e delegados)**
- **Promover a detección precoz e a intervención ante posibles casos de falta de respecto, intolerancia ou agresión por LGBTIfobia.**
- **Adaptar e actualizar as contornas virtuais do centro á realidade sobre igualdade de xénero.**
- **Analizar co alumnado cómo se constrúe a identidade de xénero, cuestionando os valores limitadores dos modelos de xénero tradicionais e as consecuencias da súa asunción.**
- **Fornecer a convivencia no que respecta a diversidade de xénero e afectivo sexual, así como a igualdade e a non discriminación.**
- **Realizar unha campaña fotográfica co alumnado como protagonista para promocionar o ciclos con menor número de alumnos ou de alumnas.**
- **Organizar actividades dirixidas a todo o alumnado co gallo das datas sinaladas no calendario escolar oficial (25 de novembro, 8 de marzo e 17 de maio LGBTI).**
- **Visibilizar e corrixir os casos de discriminación de xénero, condutas sexistas e inxustizas.**
- **Visibilizar a imaxe das mulleres en distintos ámbitos de realización personal e profesional, sobretudo relacionados coas ensinanzas das familias profesionais que se impartan no centro, para que o alumnado dispoña de referentes femininos en todos os eidos da sociedade.**

## 5, 6, 7 Desenvolvemento das actuacións

1 Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
Dinámica de grupo: o violentrómetro	Traballar na prevención da violencia de xénero desmitificando o amor romántico e alertando dos primeiros sinais de maltrato	Dinámica de grupo  Decembro	Coordina-Montse Rodríguez Participa- alumnado 2ºFPB Cociña	Pagado o curso anterior	Avaliación posterior co alumnado	2 horas
	Fomentar a igualdade de xénero nas relacións interpersoais, con especial atención ás de parella	Realización das fichas do Plan Proxecta	Coordina a orientadora. Alumnado de 1º F.P.B. Desenvolven os titores de 1º F.P.B.		Avaliación posterior co alumnado	8 sesións
Taller sobre o acoso sexual no eido laboral	Traballar na detección alertando, si se da o caso, dos primeiros sinais	Un taller unha mañá (2 horas) Un taller unha tarde (2 horas)	Coordina- Montse Rodríguez Participa-segundos cursos entempo previo á FCT	Pagado o curso pasado	Avaliación posterior co alumnado	2+2 horas
	Aproximar ao profesorado a realidade da diversidade sexual	Grupo de traballo	Coordina a docencia Cristina Palacios, presidenta de Arelas		Avaliación posterior	20 horas
"Continuar revisando e adaptando os documentos do centro á linguaxe inclusiva con respecto á igualdade de xénero.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propiciar que a web do centro e as contornas virtuais que empregamos e a documentación habitualmente na nosa comunidade educativa. Se convirían en espazos virtuais axeitados á linguaxe, ás imaxes e aos contidos sobre igualdade de xénero.</li> </ul>	. Crear na web un buzón para a igualdade. Onde se comunique todas aquelas cousas que alumnado e profesorado queira propoñer, cambiar ou mellorar sobre a igualdade de xénero.	Coordina a comisión de Igualdade, a través dos responsables Tic,s do centro.		A medición realizarase en función do número comunicacións realizadas a través do buzón	Todo o curso 20-21
"Exposición fotográfica do alumnado sobre igualdade no centro"	Mostrar a través de unha exposición fotográfica, co alumnado como protagonista. Para visualizar a igualdade de xénero na actividade de aula	Realización de fotografías do alumnado nos talleres, e exposición a través de paneis e soportes fotográficos nas distintas zonas do centro.	Coordinado pola Area de Secretaría do centro, xunto co Departamento de Orientación		Se realiza a exposición	Realización e exposición no 2º trimestre.

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

## Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

Darase difusión tanto do plan como das actividades que se realicen mediante as **pantallas de proxección** existentes nos corredores de acceso ao centro, a través das **Redes sociais do CIFP** e da **páxina web do centro**.

Farase un vídeo para visibilizar a imaxe das mulleres en distintos ámbitos profesionais e difundirse a través das Redes Sociais, Pantallas e Carteis expositivos.

Convocarase aos medios de prensa para comunicar algunha das actividades, coma charlas ou talleres nas que se conta coa colaboración de expertos en coeducación, para así chegar a toda a comunidade educativa e a cidadanía en xeral, como exemplo de cara ao tecido empresarial, de que dende os Centros educativos estamos a traballar por unha sociedade máis igualitarias en cuestión de xénero.

## Apartados 9 e 10

### Medidas de seguimento

Unha vez aprobado o Plan de Igualdade deberá implementarse de forma progresiva no centro, sendo de afectación a todo o persoal do centro, incluído o persoal non docente do mesmo, así como o alumnado.

**A Comisión de Igualdade reunirse unha vez cada trimestre.** A avaliación será en todo momento, é dicir, será unha avaliación continua.

Nas reunións da comisión de igualdade avaliarase a implementación do plan e propoñeranse as modificacións oportunas que se engadirán ao plan na revisión que se fará cada inicio de curso.

Farase un informe anual de seguimento do Plan onde constarán as actividades realizadas, o seu impacto e análises de resultados, así como o impacto das actuacións levadas a cabo. Destes análises partirá a proposta de mellora.

**Renovarase o Plan cada curso académico.**

### Avaliación

Avaliarase o grao de cumprimento das accións a través das actividades realizadas.

Os resultados cuantitativos mediran o nivel de cumprimento dos obxectivos a través do grao de execución das accións; e o impacto valorará o grao de consecución dos obxectivos propostos ao inicio do plan.

**A avaliación do plan realizarase mediante unha enquisas global hacia finais do segundo trimestre.**

Ademais, a avaliación terá lugar en cada actividade programada durante o curso e os instrumentos empregados serán: a observación e os cuestionarios finais de cada actividade coa fin de valorar o grao de consecución.

Por exemplo:



1. En que grado estanse a cumprir os obxectivos definidos para cada acción?
2. Estanse a realizar todas as accións propostas? En caso negativo, por que?
3. Estase cumprindo a temporalización proposta?
4. Que persoas están participando no proceso?

Os Indicadores serán:

- Utilización non sexista da linguaxe oral e escrita en todos os documentos do centro tanto internos como externos.
- Utilización da linguaxe nas unidades didácticas e no centro.
- Coñecemento de todo o alumnado dun uso non sexista da linguaxe.
- Sensibilización e aplicación da perspectiva de xénero nas actividades do centro.
- Coñecemento básico do alumnado, das medidas de actuación ante unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Coñecemento básico de todo o persoal do centro, tanto docente como non docente, de como actuar ante unha situación de acoso sexual ou por razón de sexo.
- Mecanismos de recollida e sistematización de datos segregados por sexo en todos os datos do centro que sexa posíbel.
- Modificación na web cunha pestana e caixa de correo que facilite a denuncia dos casos de acoso ou de violencia de xénero.
- Coñecemento básico do alumnado dos micromachismos e dos diferentes tipos de violencia de xénero existentes.
- Coñecementos básicos do persoal do centro e do alumnado de como actuar fronte un caso de violencia de xénero.
- Recoñecer o traballo das mulleres e descubrir mulleres relevantes dentro da familia profesional que estuden.
- Coñecemento do alumnado das mulleres relevantes nas carreiras stem.



### Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizárase no documento “Memoria Plan de Igualdade” a proposta da Comisión de Igualdade segundo se vaian detectando as necesidades ao longo do curso.

Realizárase un estudo das enquisas que se vaian recollendo ao longo das distintas actividades, para ver as necesidades de traballar algún tema concreto demandado polo alumnado ou polo profesorado.

Despois de analizar exhaustivamente o resultados, proporáanse as medidas para modificar o plan, así como as actividades necesarias para o curso 21/22.

A Comisión de igualdade

O Equipo Directivo

OUTUBRO-2020