



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

Plan de igualdade CIFP Ánxel Casal-Monte Alto

2023-2027



1 **Introdución**

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.

Así mesmo, a Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional asinou un acordo coa Vicepresidencia da Xunta de Galicia, con data 22 de febreiro de 2019, co fin de cumprir as medidas do Pacto de Estado contra a violencia de xénero. Este acordo inclúe medidas concretas de actuación, con especial atención á organización dos centros e á formación do profesorado.

Por todo isto, para organizar as propostas de traballo dos centros educativos elaborárase un plan de igualdade que concrete as medidas de actuación que se van propoñer para acadar os obxectivos coeducativos.

Como paso previo á elaboración do Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto créase o grupo motor de igualdade, participase no grupo de traballo galego para a elaboración dos Plans de Igualdade en cada CIFP e fórmase o grupo de Igualdade piloto do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto no curso 2018-2019.

No curso 2019-2020 consolídase o equipo de Igualdade, ponse en marcha a Comisión de Igualdade e elabórase e apróbase o I Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto, os prazos son moi axustados.

A implementación do I Plan de Igualdade iniciase no curso 2019-2020, tendo continuidade “de feito” nos curso 2020- 2021, 2021-2022 e no curso 2022-2023 pero sen formalizarse a prorrogación do mesmo. Isto recóllese explicitamente nas memorias dos cursos afectados.

O seguimento do I Plan de Igualdade e a súa continuidade de “feito” lévase a cabo nas xuntanzas da Comisión de Igualdade de seguimento de cada curso, nas xuntanzas de traballo do Equipo de Igualdade e na Memoria de actuación do Equipo de Igualdade de cada curso.

O II Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto, recollendo a proposta do I Plan pretende dar continuidade á sistematización do traballo en igualdade no CIFP Ánxel Casal-Monte Alto presentando unhas propostas de actuacións que favorezan:

- a sensibilización, a información e a formación da comunidade educativa e
- o achegamento crítico dende diferentes ámbitos: o científico, o social, o artístico...

Composición da Comisión de Igualdade e do Equipo de Igualdade

Créase a Comisión de Igualdade o 28/10/2019, previa á elaboración do I Plan de Igualdade.

A Comisión de Igualdade no curso 2022-2023 queda formada tal e como se recolle no cadro seguinte:

Composición	Nome e apelidos	Posto
Presidenta	Cristina Lesta Íñiguez María Dolores Yáñez Gómez	Directora até 31/10/2022 Directora desde 1/11/2022
Representante do departamento de Información e Orientación Profesional	María Carmen García Saavedra	Xefa de departamento
Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral	Yolanda Contreras Álvarez	Xefa de departamento
Representante do equipo de Igualdade	Patricia Pena Monelos	Coordinadora Igualdade
Representante do equipo de Igualdade	María Pereira Boquete	Equipo Igualdade
Representante Persoal non docente	Patricia Fernández López	Persoal conserxería
Representante do alumnado	Neste curso non houbo alumnado	Non procede
Representante do alumnado	Neste curso non houbo alumnado	Non procede

O Equipo de Igualdade no curso 2022-2023 queda formado tal e como se recolle no cadro seguinte:

Nome e apelidos das docentes que forman o Equipo de Igualdade 2022-2023
Durante todo o curso 2022-2023
Gema Graña Gómez até o 14/10/2022
Llara Mejuto Mosteiro
María José Fares Varela substitúe a Gema Graña Gómez desde 14/10/2022
Patricia Pena Monelos. Funcións de coordinación do Equipo de Igualdade
María Pereira Boquete até o 11/04/2023
Desde o marzo 2022 ao iniciarse a 3ª avaliación (ao liberar horario no terceiro trimestre)
Mónica Fernández López
Pedro Fernando Granell Macías
Patricia Pita Fernández
Nuria Rouco Mejuto
María Ángeles Teijeiro González substitúe a María Pereira Boquete desde o 11/04/2023

A proposta do II Plan de Igualdade parte da Comisión de Igualdade e do Equipo de Igualdade.

2 Contexto normativo

Na Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio, de Educación e nas modificacións que desta efectúa a Lei Orgánica 3/2020 do 29 de decembro, salientase a coeducación e a igualdade efectiva de oportunidades entre mulleres e homes como ámbitos prioritarios na formación do alumnado de todos os niveis educativos, e forman parte asemade dos principios fundamentais que presiden estas disposicións normativas.

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 dunha diagnose previa, 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.

Lei 13/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica 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, para garantir a igualdade real entre mulleres e homes no ámbito universitario e da investigación.

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.

As ensinanzas de formación profesional do sistema educativo perseguen que o alumnado acade, entre outros obxectivos, “o desenvolvemento dunha identidade profesional motivadora de futuras aprendizaxes e adaptacións á evolución dos procesos produtivos e ao cambio social”.

En relación ao referido á coeducación, ao rexeitamento dos estereotipos, á equidade, á igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e á orientación profesional e vocacional, cómpre salientar que o impulso do incremento da presenza de alumnas en estudos do ámbito das ciencias, tecnoloxía, enxeñaría, artes e matemáticas, así como nas ensinanzas de formación profesional con menor demanda feminina, constitúe unha das actuacións prioritarias no ámbito do fomento da igualdade efectiva entre mulleres e homes recollidas na Lei Orgánica 3/2020 do 29 de decembro.

3 Principios fundamentais

Partindo do recollido no **VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027**. Xunta de Galicia, e tomando como referencia o punto 4.2 Principios reitores e criterios para a acción onde se presentan os seguintes principios:

- **A igualdade como motor de progreso social e económico.**
- **Afianzamento da transversalidade de xénero.**
- **Colaboración intra e interinstitucional.**
- **Participación e corresponsabilidade civil.**
- **Apoderamento das mulleres.**
- **Integración do paradigma feminista.**
- **Alíñamento cos obxectivos de desenvolvemento sustentable (ods) da axenda 2030.** O VIII Plan Estratéxico de Galicia alíñase coas metas do **Obxectivo 5 da Axenda 2030**: “lograr a igualdade de xénero e apoderar a todas as mulleres e as nenas”. **ODS5. IGUALDADE DE XÉNERO**

Seguindo a **Estratexia Galega de Convivencia Escolar 2025** que recolle como un dos principios que a sustentan a coeducación como estilo educativo, que significa educar no respecto e na promoción dos dereitos e das liberdades fundamentais, na consecución efectiva da igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes e na igualdade de trato e non discriminación das persoas en función da súa condición sexual.

Na propia Estratexia, a liña de impacto 7 que corresponde ao Plan de coeducación, no desenvolvemento das actuacións específicas do seu obxectivo 4:

“contribuír á desaparición da fenda de xénero no ámbito laboral a través da formación profesional, perséguese por unha banda, a análise dos estereotipos de xénero no alumnado de formación profesional, e por outra banda, a difusión de boas prácticas educativas que fomenten a igualdade e reduzan os estereotipos de xénero na formación profesional”.

Tomando, así mesmo como referencia, 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 Cultura, Educación e Ordenación Universitaria. Xunta de Galicia.



O II Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto 2023-2027, dando continuidade ao I Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto 2019-2020, baséase en catro principios que sustentan todos e cada un dos eixes de actuación:

- **Transversalidade**: a igualdade de xénero como un principio transversal e sempre presente na actividade educativa.
- **Sociedade igualitaria**: a construción dunha sociedade na que homes e mulleres sexan iguais empregando a educación como medio para combater todas as formas de discriminación.
- **Obxectivo “violencia 0 nas aulas e na sociedade”**: é imprescindible a sensibilización e a concienciación na comunidade educativa do problema da violencia de xénero na nosa sociedade e a loita pola súa total desaparición.
- **Inclusión da diversidade**: A educación para a aceptación da diversidade sexual e a inclusión plena de todas as persoas na comunidade educativa e na sociedade sen que inflúa a súa opción afectiva ou sexual.

Aos catro principios anteriores engadiremos os seguintes:

- **Valores democráticos**: A coeducación constitúe un modelo educativo que garante os valores sobre os que sustentan as sociedades democráticas (igualdade, liberdade, xustiza) pois garante a defensa dos dereitos humanos.
- **Igualdade de oportunidades**: O centro educativo axuda á construción dunha sociedade libre na que mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades de realización persoal e profesional.
- **Equidade**: A equidade constitúe un dos piares que garanten a igualdade de oportunidades para o pleno desenvolvemento da personalidade, a inclusión educativa e a igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes
- **Visibilidade**: O plan de igualdade contribúe a transmitir un coñecemento libre de estereotipos que favorece a identificación e o recoñecemento de todos os saberes mais alá do xénero.



4 Análise da situación do centro

4.1. Análise xeral da situación de partida

O CIFP Ánxel Casal-Monte Alto é un centro integrado de formación profesional altamente feminizado, tanto se falamos do alumnado, do profesorado como do persoal non docente.

Tal como recolle o I Plan:

“...isto é reflexo do que acontece na sociedade. O ámbito dos coidados tradicionalmente foi labor invisible das mulleres no ámbito doméstico; cando as mulleres se incorporan de xeito xeneralizado á escolarización obrigatoria e progresivamente ao mercado laboral danse dous fenómenos directamente relacionados:

- Por unha banda, as mulleres van ser educadas dende pequenas para orientar a súa carreira profesional a eses campos que tradicionalmente foron considerados “cousas de mulleres”: a educación e o coidado das crianzas, o coidado das persoas maiores e das persoas en situación de dependencia, a saúde en sentido amplo,
- Por outra banda, o labor invisible do coidado no ámbito doméstico, o coidado informal, vai quedando parcialmente sen cubrir, xerándose a necesidade de crear servizos e recursos que asuman eses coidados onde as mulleres maioritariamente atoparán saída profesional. Péchase así o círculo da feminización dos coidados tanto no ámbito privado, a través do coidado informal, como no ámbito público, a través do coidado formal ou profesionalizado”.

Nos cadros e informacións que se amosan a continuación queda reflectido que estes datos se manteñen con pequenas modificacións no momento de elaborar este documento (xuño 2023).

Os cadros recollen desagregados por xénero os datos cuantitativos sobre a composición da comunidade educativa do CIFP.

- Datos profesorado desagregado por xénero xuño 2023.
- Datos sobre o organigrama: Equipo directivo, xefaturas e coordinacións e outros equipos.
- Datos persoal non docente desagregado por xénero xuño 2023.
- Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Servizos á comunidade xuño 2023.
- Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Sanidade xuño 2023.
- Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Servizos á comunidade xuño 2023.
- Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Química xuño 2023.
- Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Seguridade e Medio Ambiente xuño 2023.

Datos cuantitativos sobre a composición da comunidade educativa do CIEFP

En canto ao profesorado, tal como se pode comprobar nos cadros seguintes está altamente feminizado.

Datos profesorado desagregado por xénero xuño 2023.

Datos profesorado desagregado por xénero xuño 2023.				
Departamento	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Departamento Electrónica	1	1	0	100
Departamento Formación e orientación laboral	10	7	3	70
Departamento Linguas estranxeiras	1	1	0	100
Departamento Orientación	1	1	0	100
Departamento Sanidade	59	46	13	77,97
Departamento Servizos á comunidade	33	28	5	84,85

Datos sobre o organigrama: Equipo directivo, xefaturas e coordinacións e outros equipos.

Destacar que o alto grao de feminización apreciase tamén nos cargos de dirección e coordinación de equipos. Sendo un dos poucos CIEFP de Galicia onde até o 1 de novembro de 2022 todo o equipo directivo está formado por mulleres tanto na Dirección, como na Vicedirección, Secretaría e Xefatura de Estudos, habendo un cambio a partir do 1 de novembro de 2022 quedando a Xefatura de Estudos a cargo dun home. Tamén son mulleres quen levan as xefaturas de departamento e as coordinacións de equipos agás a coordinación do Equipo TIC.

Datos persoal non docente desagregado por xénero xuño 2023.

Datos persoal non docente desagregado por xénero xuño 2023				
Persoal non docente	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Persoal non docente	17	14	3	82,35

En canto ao persoal non docente, o grao de feminización tamén é moi alto. Só un varón no equipo de conserxería, un varón no equipo de secretaría e un varón en mantemento.

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Servizos á comunidade xuño 2023.

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Servizos á comunidade					
Ciclo	Modalidade	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
CF GM Atención a persoas en situación de dependencia	Xeral- Ordinario	38	33	5	86,84
CF GM Atención a persoas en situación de dependencia	Persoas Adultas- Presencial / Distancia	182	160	22	87,91
CF GS Animación sociocultural e turística	Xeral- Ordinario	41	36	5	87,80
CF GS Educación infantil	Xeral- Ordinario	55	50	5	90,91
CF GS Educación infantil	Persoas Adultas- Presencial / Distancia	308	297	11	96,43
CF GS Integración social	Xeral- Ordinario	50	46	4	92
CF GS Integración social	Persoas Adultas- Presencial	111	94	17	84,68
CF GS Mediación comunicativa	Xeral- Ordinario	43	38	5	88,37
CF GS Mediación comunicativa	Persoas Adultas- Presencial	38	35	3	92,10

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Química xuño 2023.

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Química					
Ciclo	Modalidade	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
Curso de especialización en Cultivos celulares	Xeral- Ordinario	19	11	8	57,89

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Seguridade e Medio Ambiente xuño 2023.

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Seguridade e Medio Ambiente					
Ciclo	Modalidade	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
CF GS Química e Saúde ambiental	Xeral- Ordinario	38	16	22	42,10

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Sanidade xuño 2023.

Datos alumnado desagregado por xénero nos ciclos da familia Sanitaria					
Ciclo	Modalidade	Total	Mulleres	Homes	Grao Feminización
CF GS Anatomía patolóxica e citodiagnóstico	Xeral- Ordinario	51	46	5	90,20
CF GS Audioloxía protésica	Xeral- Ordinario	39	29	10	74,36
CF GS Audioloxía protésica	Persoas Adultas- Presencial	24	21	3	87,50
CF GM Coidados auxiliares de enfermería	Xeral- Ordinario	46	42	4	91,30
CF GM Coidados auxiliares de enfermería	Persoas Adultas- Presencial	64	57	7	89,06
CF GS Dietética	Xeral- Ordinario	36	26	10	72,22
CF GS Documentación sanitaria	Persoas Adultas- Presencial	74	63	11	85,13
CF GM Farmacia e parafarmacia	Xeral- Ordinario	30	26	4	86,67
CF GM Farmacia e parafarmacia	Persoas Adultas- Presencial / Distancia	205	164	41	80
CF GS Hixiene bucodental	Xeral- Ordinario	48	39	9	81,25
CF GS Hixiene bucodental	Persoas Adultas- Presencial	72	68	4	94,44
CF GS Imaxe para o diagnóstico e medicina nuclear	Xeral- Ordinario	45	37	8	82,22
CF GS Laboratorio clínico e biomédico	Xeral- Ordinario	43	34	9	79,07
CF GS Laboratorio clínico e biomédico	Persoas Adultas- Presencial	55	46	9	83,64
CF GS Próteses dentais	Xeral- Ordinario	36	28	8	77,78
CF GS Radioterapia	Xeral- Ordinario	23	21	2	91,30
CF GM Emerxencias sanitarias	Persoas Adultas- Presencial / Distancia	219	110	109	50,23

4.2. Contextualización

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

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
- Nos currículos da familia profesional de Servizos á comunidade inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. - Na maioría dos currículos da familia profesional de Sanitaria inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. - Nos currículos da familia profesional de FOL inclúese explicitamente contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. - 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. - Equipos de traballo estables inclúen a perspectiva de xénero e a igualdade nas súas programacións e nas súas actuacións. Por exemplo nas programacións do EDLG, a Biblioteca e o Departamento de Orientación. - A Biblioteca ten unha dotación de fondos sobre temas de Igualdade igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero tanto en libros de divulgación, técnicos, ... como na seleccións de contos e álbumes ilustrados. Ase mesmo en DVDs e Cds musicais. - O interese e sensibilización en temas de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero de parte do alumnado. A partir do I Plan de Igualdade 2019-2020 pódese destacar: - O traballo sistematizado realizado desde o Equipo de Igualdade. - A colaboración con outros equipos do CIFP. - Contar cun espazo de Igualdade na web e redes. - Contar cunha vitrina no patio exterior. - Acadar o segundo premio nos <i>I Premios Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en Pie de Ciencia</i> cunha dotación de 3000 €. - Orzamento de 300 €/curso aprobados polo Consello Social para as actuación de Igualdade.	- A maioría do profesorado da familia profesional de Sanitaria non ten formación específica en contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero por formación académica e/ou experiencia profesional. - O profesorado da familia profesional de Inglés non ten formación específica en contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero por formación académica e/ou experiencia profesional. - O profesorado da familia profesional de Electrónica non ten formación específica en contidos de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero por formación académica e/ou experiencia profesional. - Dificultades para poder desenvolver un traballo coordinado entre os equipos debido á dificultade de cadrar horarios e espazos de traballo colaborativo e a non contemplarse o equipo de Igualdade dentro das estruturas do CIFP. - Dificultades para poder desenvolver un traballo coordinado co alumnado debido á dificultade de cadrar horarios e espazos de traballo colaborativo e a non contemplarse o equipo de Igualdade dentro das estruturas do CIFP. - Ser un macrocentro dificulta a organización e coordinación dos tempos e espazos de reunión dos equipos así como chegar de xeito efectivo a toda a comunidade educativa. - Os espazos do CIFP non inclúen estrutural e sistematicamente o deseño universal con perspectiva de xénero (exemplo, o deseño dos aseos do CIFP). A partir do I Plan de Igualdade 2019-2020 pódese destacar: - Orzamento de 300 €/curso aprobados polo Consello Social para as actuación de Igualdade xa que resulta moi escaso para desenvolver as propostas de actuación.



Cuestións externas

Oportunidades	Ameaza
- A sinatura do Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero. - A oferta formativa sobre igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero que inclúe o Plan de formación do Profesorado da Consellería. - A oportunidade de elaborar materiais sobre igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero coas licencias de formación do profesorado. - A oferta de actividades informativas, de sensibilización e formativa organizadas por outras administracións como o Concello da Coruña ou a Deputación da Coruña. - 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. - A convocatoria de premios desde as distintas administracións (estatal, autonómica, provincial ou local) destacamos <i>I Premios Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en Pie de Ciencia</i> xa que se acada o segundo premio no 2022.	- Discursos contrarios e resistencias a aplicación real das políticas de Igualdade dende algúns ámbitos da administración. - Materiais da consellería que aínda non incorporan de xeito sistemático a perspectiva de xénero como por exemplo os materiais de distancia de Platega. - Lentitude a incorporar as propostas de mellora e visibilización do traballo realizado en materia de igualdade, non discriminación e liberdade de identidade de xénero. - Materiais complementario 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. - A contorna do CIFP non inclúe estrutural e sistematicamente o deseño universal con perspectiva de xénero.

Apartados 4, 5, 6 e 7

Obxectivos xerais do Plan

Os obxectivos xerais do presente plan elabóranse partindo dos **Eixos e dos Obxectivos do 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 Cultura, Educación e Ordenación Universitaria. Xunta de Galicia. O plan recolle os seguintes eixes:

- **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.**



- Garantir a integración transversal da incorporación da perspectiva de xénero e do principio de igualdade de oportunidades na documentación organizativa do CIFP. (EIXE 1. Obxectivo 1.1.)
- Fomentar a elaboración, elección e uso de materiais didácticos inclusivos e coeducativos (EIXE 1. Obxectivo 1.3.)
- Visibilizar as boas prácticas coeducativas dos centros de ensino (EIXE 2. Obxectivo 2.2.)
- Xerar recursos, estratexias, metodoloxías, materiais, encamiñados a crear espazos e tempos de convivencia non estruturados (recreos, entradas e saídas, comedores escolares, clubs de lectura, etc) libres de roles de xénero. (EIXE 2. Obxectivo 2.4.)
- Promover a participación de axentes sociais diversos nos proxectos coeducativos como apoio e complemento que permita visibilizar a diversidade social. (EIXE 2. Obxectivo 2.5.)
- Desenvolver actuacións de sensibilización dirixidas á comunidade educativa e difusión das boas prácticas realizadas polos centros de ensino no marco deste plan. (EIXE 2. Obxectivo 2.6.)
- Facilitar modelos profesionais e vitais diversos que rompan roles de xénero e que favorezan unha perspectiva aberta, plural e positiva (EIXE 3. Obxectivo 3.2.)
- Visibilizar e eliminar os estereotipos que persisten na sociedade respecto dos ámbitos de realización persoal e profesional e promover no alumnado, tanto de educación primaria e secundaria como de Formación Profesional, unha elección do futuro académico e profesional libre de estereotipos de xénero. (EIXE 3. Obxectivo 3.3.)
- Elaborar e poñer a disposición do CIFP materiais e orientacións para a abordaxe da educación afectiva e sexual desde o respecto á diversidade e o desenvolvemento dun proxecto de vida libre e saudable en plenitude. (EIXE 4. Obxectivo 4.2.)
- Fornecemento de programas e materiais sobre a socialización preventiva da violencia de xénero baseados en evidencias científicas. (EIXE 5. Obxectivo 5.1.)
- Elaborar protocolos de actuación para dar resposta ás necesidades do CIFP (prevención, identificación, atención, denuncia) (EIXE 6. Obxectivo 6.2.)

Desenvolvemento das actuacións

As actuacións que recolle o II Plan de Igualdade están deseñadas trimestralmente ao redor de datas clave recollidas no calendario escolar ou recomendadas por organizacións internacionais como a ONU. Estas actuacións organízanse en cada un dos trimestres seguindo unha estrutura tipo:

1º Bloque: actuacións formativas para a toda a comunidade educativa

- Para o profesorado e persoal non docente, que recolla as súas demanda expresas para incorporar a perspectiva de xénero no seu traballo.
- Para o alumando ao redor de temas transversais de igualdade e/ou contidos curriculares presentes nos distintos módulos.

2º Bloque: actuacións ao redor de conmemoracións significativas

- 25N Día contra a violencia de xénero.
- 11F Día da Muller e da Nena na Ciencia.
- 23F Día de Rosalía.
- 8M Día das Mulleres.
- 17M Día contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia.
- 28M Día Internacional da Hixiene Mestrua.
- e outras que poidan ser de interese para a comunidade educativa.

Estas actuacións desenvolveranse en diferentes tipos de actividades, como por exemplo:

- Cinefórum
- Vitrina de Igualdade
- Actividades vinculadas a campaña da data concreta: 25N Fotos en Negro, 8M Mensaxes pola Igualdade, 17M Sonquenson...

3º Bloque: outros

Actividades que poden vir ofertadas desde institucións, administracións e organizacións como por exemplo campañas, actividades de sensibilización ou formacións dirixidas á comunidade educativa.

4º Bloque: actuacións de peche

Actuacións artísticas (concertos, teatro, contacontos...) dirixidas a visibilizar e traballar distintos aspectos sobre temas transversais co alumando participante e dar ferramentas educativas e comunicativas ao profesorado nun contexto lúdico á vez que reflexivo.

Ademais dos catro bloques anteriores, no primeiro trimestre levarase a cabo unha actuación dirixida á presentación do Equipo de Igualdade e inicio de curso.

Proposta de actuacións trimestrais por curso escolar		
1º TRIMESTRE	2º TRIMESTRE	3º TRIMESTRE
- Presentación do Equipo de Igualdade		
- Formación	- Formación	- Formación
- 25N Día contra a violencia de xénero	- 11F Día da Muller e da Nena na Ciencia - 23F Día de Rosalía - 8M Día das Mulleres	- 17M Día contra a Homofobia, Transfobia e Bifobia - 28M Día Internacional da Hixiene Mestrua
- Outros	- Outros	- Outros
- Peche trimestre	- Peche trimestre	- Peche curs

Todas estas actuacións están suxeitas a posibles cambios ao tratarse dun plan a catro anos.

Para o bo desenvolvemento do presente plan é importante dotar de orzamento curso a curso ao Equipo de Igualdade. Xa que a proposta de actuacións e as actividades incluídas levan parello a contratación de profesionais e necesidade de outro tipo de recursos.

Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

A visibilización e difusión do II Plan de Igualdade do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto e das actuacións recollidas no mesmo levarase a cabo a través:

- Das distintas ferramentas TICs: a Web, as redes sociais, aula virtual e o correo-e do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto.
- Da Biblioteca e da Radio Carmen Loriga Tomé do CIFP Ánxel Casal-Monte Alto.
- Da Vitrina de Igualdade do patio exterior do CIFP.
- Dos MM.CC. Tradicionais: prensa escrita e outros.
- Dos carteis, trípticos, ... en soporte papel e en soporte dixital para os paneis tradicionais e dixitais.
- Dos produtos e materiais que se xeren das actuacións deseñadas e implementadas no plan.
- Dos documentos que rexistren as actuación en vídeo, fotos...
- Dos documentos de presentación, planificación, implementación, seguimento e avaliación xerados para compartir con outros equipos, CIFPs, entidades.
- Outros medios que poidan xurdir ao longo da posta en marcha do plan e as súas actuacións.

Apartados 9 e 10

Medidas de seguimento

Calendario de xuntanzas

Establecerase un calendario de xuntanzas da Comisión de Igualdade para o seguimento do Plan así como xuntanzas do Equipo de Igualdade para a coordinación e o desenvolvemento das actuacións programadas e para a coordinación con outros equipos e departamentos para a posta en marcha das actuacións programadas en colaboración. Levantarase actas das distintas xuntanzas realizadas.

Como xa se recolle no DAFO é importante a necesidade de que se faga efectiva a inclusión da coordinación do equipo de igualdade dentro da estrutura e organigrama do CIEFP para facilitar a coordinación e transversalidade das actuación. Así mesmo para favorecer a difusión do plan e as distintas actuacións a desenvolver de xeito transversal e coordinado para todo a comunidade educativa.

Sistema de indicadores para o seguimento e instrumentos de visibilización e difusión

A través dun sistema de indicadores realizarase un seguimento das medidas previstas neste plan o que permitirá avaliar o impacto dos seus obxectivos e medidas coa finalidade de identificar aqueles aspectos no que é necesario incidir para acadar unha educación igualitaria. Entre os que destacan:

- Nº xuntanzas realizadas.
- Documentos elaborados: documento Plan de Igualdade, convocatorias, actas, materiais para a formación e as actuacións...
- Nº actuacións deseñadas, realizadas e/ou avaliadas.
- Espazo na web e redes sociais.
- Correo-e do equipo de Igualdade.
- Nº alumnado, profesorado e persoal non docente participantes nas diferentes actividades.
- Nº de documentos revisados e /ou modificados nos que se incorpora a perspectiva de xénero.
- Resultados enquisas valoración.

Os instrumentos de visibilización e difusión son os recollidos no apartado 8.

Avaliación

A avaliación do Plan realízase a través dos seguimentos durante a implementación do plan e ao remate do mesmo coa elaboración da Memoria Plan de Igualdade onde se recollerá de xeito sistemático datos cuantitativos e cualitativos sobre o cumprimento do Plan, cos indicadores que están recollidos no Apartados 4, 5, 6 e 7 no punto Desenvolvemento das actuacións.

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento “Memoria Plan de Igualdade”.