

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

Plan de igualdade

CIFP Carlos Oroza

Curso 2022-2023

Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto
Presidenta A proposta da dirección do centro e por acordo do equipo directivo e o visto e prace do consello social, acordase con data 6 de setembro de 2019, delegar a presidencia da comisión na vicedirección do centro.	Pilar Tallón Silvosa	Vicedirectora
Representante do departamento de Información e Orientación Profesional	Ana Berdeal Fernández	Xefa de departamento
Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral	Teresa Barreiro Abilleira	Profesora de FOL e coordinadora de emprendemento. Actuará como secretaria da comisión.
Representante do alumnado Por acordo do resto da comisión, con data de 6 de setembro, establecemos contar cunha alumna e un alumno, de ciclo medio e ciclo superior para formar parte da comisión de igualdade.		1º CM 1º CS

Data de constitución: 24 de setembro de 2022

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 que o sistema educativo se orientará a consecuencia 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 conterá 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 atopan infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopan 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.

2 Principios fundamentais

O CIFP Carlos Oroza, como centro educativo de formación profesional debe sustentar o seu plan de igualdade, tanto nos aspectos relacionados cos principios fundamentais recollidos no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027, e que se perfila como o instrumento marco para reducir as brechas de xénero existentes nos distintos ámbitos, como no Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia, pendente de presentar o II Plan no Parlamento de Galicia.

É preciso desde a educación pública seguir traballando en favor dun cambio cultural e de valores que modifique as actitudes, os roles e os estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, para que as futuras xeracións de galegas e galegos constrúan unha sociedade verdadeiramente igualitaria.

Unha das bases da igualdade é a do respecto ás diferencias. Diferencias de raza, cultura, relixión, orientación sexual, ideoloxías políticas, diversidade funcionais...Respeto ás opinións, ás crenzas e aos ideais. Por elo, no noso centro o respecto deberá ser cualidade fundamental da nosa comunidade educativa para poder desenvolver o plan de igualdade, porque sin respecto, non hai igualdade como principio fundamental.

Os centros integrados de formación profesional contan cun alumnado heteroxéneo en canto a idade, formación, aspiracións, nivel económico e social ou estabilidade familiar entre outros. Tamén na súa formación en igualdade, porque parte do noso alumnado procedente dos institutos de ensino secundario xa recibiu nos mesmos algunha formación, mentres que alumnado máis adulto ou reincorporado á vida académica despois de anos adicados ao traballo, probablemente teñan unha formación en igualdade diferente, polo que as actuacións previstas no plan deberán atender a esta diversidade, dirixindo cada unha ao grupo de alumnado máis adecuado.

En relación ao desenvolvemento do noso plan de igualdade, continuamos coas pautas establecidas no **I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020** pendentes da presentación do II Plan. Este I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia amósanos os catro principios inspiradores que sustentan todos e cada un dos eixes de actuación e que serven para inspirar as actuacións concretas deste plan:

- **Transversalidade:** a igualdade de xénero como un principio transversal e sempre presente na actividade educativa.

Tal e como se define o termo "transversalidade", incluiremos as actividades de igualdade. Farémolo con especial acento na perspectiva de xénero, incluíndoa na nosa actividade educativa ordinaria, tanto na actividade de aula de cada grupo, como nas actividades complementarias á formación planificadas polo centro, polos departamentos, coordinacións e equipos docentes, como ferramenta para a transformación dos valores sociais do noso alumnado a través das actividades de aprendizaxe previstas nos seus currículos para a adquisición de competencias que lles permitan o desenvolvemento dunha profesión.

• **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.**

Afondando no previsto no punto anterior, as actividades do centro darán visibilidade ao feito de que alumnas e alumnos son iguais en dereitos, deberes e responsabilidades, e non se permitirá ningún tipo de discriminación nin reprodución de estereotipos no desenvolvemento da mesma, que atenten contra o principio de igualdade.

A tradicional concepción da división dos papeis dos homes e as mulleres na sociedade fai que sigan existindo situacións de desigualdade que teñen que ser corrixidas mediante a implantación de accións positivas nas diferentes actividades formativas que desenvolvemos no centro, que compensen esos desequilibrios. Por elo, na maioría das nosas actuacións propoñemos un papel protagonista para as nosas alumnas, para mulleres que son referentes nos campos profesionais relacionados cos ciclos formativos do centro, para as mulleres galegas que a historia silenciou, para mulleres que profesionalmente traspasaron o teito de cristal, etc.

Tamén desenvolveremos actividades específicas que amosen ao alumnado as diferentes formas de discriminación que todavía hoxe en día habitan na nosa sociedade. Estas actividades serán obras de teatro, charlas e talleres.

• **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.**

Para tratar esta temática tan específica, contamos co Plan Director co que colaboramos desde fai varios cursos, e desenvolveremos algunha actividade específica para o seu tratamento: ponencias, cine, teatro e obradoiros.

• **Inclusión e integración da diversidade. A educación para a aceptación da diversidade sexual e a integración plena de todas as persoas na comunidade educativa e na sociedade sen que inflúa a súa opción afectiva ou sexual.**

Para o tratamento desta temática desenvolverase algunha ponencia con expertos na materia (Colectivo Arelas, Colectivo Avante LGTB...). Tamén incluiremos algunha referencia na biblioteca que traballe esta temática.

Con respecto ao **VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027**, os aspectos que o noso centro debe recoller no seu plan teñen que ver principalmente co desenvolvemento profesional, posto que o alumnado ven ao noso centro para adquirir competencias que lle permitan desenvolver unha profesión.

Para elo, e tendo en conta que a brecha de xénero máis acusada se atopa no acceso ao emprego, nas condicións laborais, na promoción profesional e na ausencia de mulleres nas esferas de toma de decisións, e dado que un centro como o noso forma aos cidadáns para o desenvolvemento profesional, centraremos os nosos esforzos neste plan en accións encamiñadas a acadar os seguintes obxectivos específicos previstos no VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027:

ÁREA ESTRATÉXICA 1: IGUALDADE NA EDUCACIÓN E NOS VALORES

O obxectivo xeral é:

Impulsar o cambio de valores, actitudes, roles e estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero a través dun modelo educativo que promova a equidade entre mulleres e homes en todas as súas dimensións.

Os obxectivos específicos desta área son:

- 1.1 Avanzar nun modelo educativo baseado na coeducación.
- 1.2 Promover a igualdade de xénero na organización e xestión dos centros educativos.
- 1.3 Impulsar unha orientación académica e profesional libre de estereotipos.
- 1.4 Consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación.
- 1.5 Impulsar modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.
- 1.6 Promover valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero

ÁREA ESTRATÉXICA 2: IGUALDADE NA XESTIÓN DOS TRABALLOS E DOS TEMPOS

Obxectivo xeral:

Favorecer a conciliación da vida persoal, familiar e laboral, á vez que se promove un modelo de sociedade corresponsable no que homes e mulleres compartan de maneira equilibrada as responsabilidades domésticas e familiares e realicen un uso equitativo dos tempos e das medidas de conciliación.

Os obxectivos específicos desta área son:

- 2.1 Impulsar a sensibilización social e a xeración de coñecemento en relación coas vantaxes dunha organización social corresponsable e das medidas para a harmonización da vida privada e a laboral.
- 2.2 Promover accións dirixidas á racionalización horaria e ao cambio cultural nos usos dos tempos.
- 2.3 Reforzar os recursos que facilitan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- 2.4 Fomentar a conciliación corresponsable nun contexto social de posta en valor da maternidade e da paternidade consonte aos diversos modelos de familia.
- 2.5 Promover a implicación das empresas e das organizacións sindicais cara á implantación efectiva de medidas de conciliación da vida laboral, persoal e familiar e o uso corresponsable destas.

ÁREA ESTRATÉGICA 3: IGUALDADE NO EMPREGO E INNOVACIÓN

Obxectivo xeral:

Reducir as brechas de xénero no acceso, permanencia e promoción no emprego e favorecer a autonomía económica e o desenvolvemento profesional das mulleres desde unha cultura da innovación.

Os obxectivos específicos desta área son:

3.1 Fortalecer as competencias das mulleres, adecuándoas aos requirimentos do mercado de traballo, con especial atención aos vinculados á innovación e á tecnoloxía.

3.2 Consolidar a igualdade de oportunidades no acceso das mulleres a empregos de calidade.

3.3 Fomentar a igualdade nas condicións laborais e no desenvolvemento da carreira profesional. 3.4 Estimular a incorporación, a permanencia e a promoción profesional das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico e creativo.

3.5. Potenciar actuacións dirixidas a combater a brecha salarial de xénero.

3.6 Impulsar o emprendemento feminino e a mellora do tecido empresarial liderado por mulleres. 3.7 Impulsar a empregabilidade e o desenvolvemento profesional das mulleres rurais e do mar como motor de dinamización demográfica e crecemento económico dos seus municipios.

3.8 Reducir a brecha dixital de xénero no acceso, coñecemento, tipo e intensidade de usos das tecnoloxías da información e a comunicación, con especial incidencia no ámbito rural.

ÁREA ESTRATÉGICA 4: IGUALDADE NA PARTICIPACIÓN E NO LIDERADO

Fomentar a participación das mulleres en condicións de igualdade en todas as esferas da sociedade e incrementar a súa presenza nos ámbitos de decisión e influencia das estruturas sociais, políticas, económicas e profesionais, ao tempo que se potencia o seu liderado.

Os obxectivos específicos desta área son:

4.1 Potenciar o empoderamento individual das mulleres, tendo en conta a súa diversidade.

4.2 Impulsar a presenza equilibrada de mulleres e homes nas esferas de decisión e influencia do ámbito económico, político, social, cultural e profesional.

4.3 Apoiar o empoderamento das mulleres rurais e a súa incorporación ás estruturas de decisión dos sectores económicos agrario, gandeiro e pesqueiro.

4.4 Visibilizar e poñer en valor o liderado e o talento feminino nos distintos eidos.

4.5 Fortalecer o movemento asociativo feminino e a presenza, o liderado e a participación das mulleres nas estruturas asociativas en xeral.

ÁREA ESTRATÉGICA 5: IGUALDADE NA CALIDADE DE VIDA E BENESTAR

Obxectivo xeral:

Reforzar a perspectiva de xénero nos diferentes ámbitos co fin de contribuír á mellora da calidade de vida, da saúde e ao benestar integral da poboación feminina, así como á eliminación das desigualdades entre mulleres e homes en ámbitos como a cultura, o deporte, os medios de comunicación e na sociedade en xeral.

Obxectivos específicos:

- 5.1 Desenvolver políticas de saúde con enfoque de xénero que atendan á diversidade das mulleres e ás especificidades de todo o seu ciclo vital.
- 5.2. Potenciar os recursos de atención e apoio para garantir unha asistencia integral ás mulleres embarazadas ao longo de todo o ciclo da maternidade (embarazo, parto, posparto, lactación e crianza) adaptada á súas características.
- 5.3 Fomentar estilos de vida que contribúan ao benestar físico, emocional e social das mulleres desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado.
- 5.4 Promover a especialización e a diversificación dos recursos públicos para facilitar unha resposta de calidade ás necesidades das mulleres, en especial das que se atopan en situación de maior dificultade.
- 5.5 Contribuír ao desenvolvemento sustentable mediante a incorporación da perspectiva de xénero ás políticas medioambientais, de ordenación territorial, de infraestruturas e de mobilidade.
- 5.6 Promover a igualdade entre mulleres e homes na actividade deportiva.
- 5.7 Reforzar o principio de igualdade de xénero no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.
- 5.8 Consolidar un modelo social máis equitativo en xénero mediante o impulso dun estado de opinión favorable á igualdade e a transmisión de imaxes e contidos igualitarios e plurais nos medios de comunicación e na publicidade.

As actuacións previstas non están desenvolvidas en orde xerárquico, senón que se foron incluíndo e numerando en base á temporalización na que prevemos que se desenvolvan, e na medida na que se foron creando e desenvolvendo segundo as aportacións da comunidade educativa.

En base ao establecido no parágrafo anterior, e dado que aos CIFP se nos cualifica como modelo de funcionamento da formación profesional, debemos sinalar que aspiramos a que a maioría das actuacións previstas no plan de igualdade do CIFP Carlos Oroza poidan ser fácilmente reproducibles e sirvan de inspiración ao resto de centros educativos de Galicia.

3 Análise da situación do centro

3.1. Análise xeral da situación de partida

O obxectivo deste análise é identificar a situación na que se atopa o centro en relación coa igualdade. Por ser un centro público, hai aspectos nos que evidentemente non pode haber unha intervención dirixida no plan de igualdade, como é o acceso ás prazas do profesorado ou o acceso do alumnado á nosa oferta formativa. Sin embargo, podemos facer nosos algúns dos obxectivos principais do plan de igualdade das administracións públicas:

1. Promover e mellorar as posibilidades de acceso das mulleres a postos de responsabilidade nas tarefas dentro da aula.
2. Realizar accións formativas e de sensibilización sobre igualdade de trato e oportunidades. Por exemplo, reforzar a figura de codelegado e codelegada.
3. Formación na igualdade entre mulleres e homes.
4. Ordeación do tempo de traballo, corresponsabilidade e medidas de conciliación da vida persoal, familiar e laboral. (Analizar a posible viabilidade dunha estrutura das condicións de traballo: ordenación da xornada laboral, posibilidades de teletraballo, cumprimento de obxectivos, etc.).

Por outra banda, ao longo do curso desenvolveremos algunha enquisa entre a comunidade educativa que nos permita coñecer máis en profundidade os coñecementos e sensibilidades que sobre a igualdade temos no centro.

Grupo de alumnado	Nº Alumnado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
1 CMHOT01-COGA-A	20	6	14	30,00%	70,00%
1 CMHOT01-COGA-B	19	4	15	21,05%	78,95%
2 CMHOT01-COGA-A	16	6	10	37,50%	62,50%
2 CMHOT01-COGA-B	17	9	8	52,94%	47,06%
2 CBHOT01-COCRES-A	16	6	10	37,50%	62,50%
1 CBHOT11-COCRES-A	14	1	13	7,14%	92,86%
1 CSHOT04-DIRCO-A	21	4	17	19,05%	80,95%
2 CSHOT04-DIRCO-A	17	3	14	17,65%	82,35%
1 CSHOT05-DIRSR-A	11	3	9	27,27%	81,82%
2 CSHOT05-DIRSR-A	4	2	2	50,00%	50,00%
1 CSHOT03-GUINASTU-A	6	5	1	83,33%	16,67%
2 CSHOT03-GUINASTU-A	11	9	2	81,82%	18,18%
1 CMINA01-PRC-A	21	12	9	57,14%	42,86%
2 CMINA01-PRC-A	10	6	4	60,00%	40,00%
1 CMHOT02-SERES-A	18	7	11	38,89%	61,11%
2 CMHOT02-SERES-A	10	5	5	50,00%	50,00%
1 CSHOT01-XEALTU-A	17	11	6	64,71%	35,29%
2 CSHOT01-XEALTU-A	16	13	3	81,25%	18,75%
(A)-ZSHOT04-DIRCO-D	12	3	9	25,00%	75,00%
(A)-ZSHOT01-XEALTU-D	12	7	5	58,33%	41,67%
(A)-ZSHOT01-XEALTU-H	6	4	2	66,67%	33,33%
Pan. bolar. artesan. - A	10	2	8	20,00%	80,00%
	304	126	169	41,45%	55,59%

A análise xeral dos datos de alumnado amosan que a porcentaxe no número de homes é 14 puntos porcentuales maior que a porcentaxe no número de alumnas. Si concretamos máis, detéctanse varios ciclos de hostalaría especialmente masculinizados e os de turismo especialmente feminizados.

Neste punto atopamos un tema que incluimos no plan de igualdade por ser un feito relevante. Aínda que entre os grandes sectores da economía española, o hosteleiro é o que ten una mayor paridade por sexos na contratación, situándose lixeiramente por encima o emprego feminino, os empregos de maior profesionalización e de postos directivos os ocupan maioritariamente os homes. Polo tanto, unha tarefa será a de sensibilizar ás nosas alumnas na necesidade de que crean nos seus valores, talento, traballo e ideas, e loiten por roles de liderazgo. Sería adecuado traer a mulleres directivas na empresa hosteleira e turística que poidan servir de exemplo.

Tamén planeamos actividades que visibilicen o xénero menos representado en cada ciclo, para animar aos potenciais alumnos e alumnas a matricularse no ciclo que máis lle apeteza sen valorar si é un ciclo masculinizado ou feminizado.

Profesorado especialidade	nº docentes	Mulleres	Homes	Porcentaxe profesoras	Porcentaxe profesores
Cociña e pastelería	19	6	13	32%	68%
Industrias alimentarias	2	2	0	100%	0%
FOL	4	4	0	100%	0%
Idiomas	5	5	0	100%	0%
Servizos de restauración	6	2	4	33%	67%
Turismo	13	12	1	92%	8%
Orientación	1	1	0	100%	0%
Ámbito científico matemático	1	1	0	100%	0%
	51	33	18	65%	35%

Con respecto ao profesorado, no curso actual a porcentaxe de mulleres é do 65% . Obsérvase que nos perfís técnicos o número de profesores homes é casi do 70% mentres que tan só 1 home desenvolve o seu traballo como PES, o 3,8% do total.

Persoal de administración e servizos

Postos	Mulleres	Homes	Total
Persoal de conserxería	0	2	2
Persoal administrativo	1	1	2
Persoal de limpeza	8	0	8
TOTAL	9	3	12

Na análise do persoal de administración e servizos, é significativo que o número de mulleres é máis elevado. Pero como soe ocorrer, as mulleres ocupan os postos de limpeza, no noso centro nun 100%, unha porcentaxe incluso maior que a de ocupación a nivel estatal en traballos relacionados coa limpeza, que é dun 78%.

Equipo directivo

Postos	Mulleres	Homes	Total
Dirección	0	1	1
Vicedirección	1	0	1
Xefatura de estudos	1	0	1
Secretaría	0	1	1
TOTAL	2	2	4

A máxima igualdade a atopamos nos postos de máxima responsabilidade do centro, no que a paridade é total.

Xefaturas departamento	nº	Mulleres	Homes	Porcentaxe traballadoras	Porcentaxe traballadores
Área de calidade e innovación	8	7	1	88%	14%
Área de formación	6	5	1	83%	20%
TOTAL	14	12	2	86%	17%

No segundo nivel de responsabilidade preponderan os postos ocupados por mulleres, con case o 86% do total.

Consello Social	nº	Mulleres	Homes	Porcentaxe traballadoras	Porcentaxe traballadores
Total	13	5	8	38%	62%
Representantes do claustro de profesorado	3	1	2	33%	67%

Aínda que en términos absolutos hai igualdade entre o número de homes e mulleres, debemos sinalar que dos tres representantes do claustro no consello social, 2 son homes, cando no claustro o número de mulleres é maior. Como obxectivo proporemos que na vindeira renovación de membros do consello social, como representantes do claustro se presenten máis profesoras para formar parte do mesmo.

3.2. 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
Algún membro da nosa comunidade educativa está moi informada en igualdade e coeducación.	Requírese a implicación de toda a comunidade educativa para un plan de igualdade efectivo, e non será doado conseguila.
Moita motivación para o desenvolvemento do plan por parte dunha importante parte da comunidade educativa.	Sensibilización insuficiente de parte do profesorado con respecto á necesidade do plan de igualdade.
O centro ten unha comunidade educativa moi afeita ao desenvolvemento de todo tipo de proxectos.	A implantación de diferentes plans (calidade, convivencia, igualdade,...) por parte da administración pode desmotivar á comunidade educativa.
Hai un número significativo de mulleres en postos de responsabilidade (14 de 16 postos de responsabilidade), que poden ter unha intervención significativa no desenvolvemento do plan de igualdade a través das súas tarefas de xestión.	Non contamos con cualificación específica para realizar unha intervención se fose necesaria.

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
O principal sector económico destino do noso alumnado está tomando nota da necesidade de desenvolver plans de igualdade nas súas empresas.	O principal sector económico destino do noso alumnado está dominado por unha perspectiva de xénero eminentemente masculina.
Existe unha aposta firme da maior parte das institucións por impulsar a igualdade na sociedade en xeral, e na educación en particular.	Ámbitos profesionais feminizados, como o das camareiras de pisos, caracterízanse por ter peores condicións laborais.
Aprobación de leis que favorecen a igualdade.	Chegada ás administracións de grupos políticos que pola existencia da igualdade legal entre mulleres e homes, invisibiliza a falta de igualdade real na que se atopa a nosa sociedade.
Sensibilización por parte das empresas coa mellora da imaxe cara á sociedade que supón un entorno laboral en igualdade.	

Apartados 4, 5, 6 e 7

Obxectivos xerais do Plan

- Avanzar na integración da perspectiva de xénero na organización, xestión e desenvolvemento das actividades do centro.
- Garantizar a inclusión de ferramentas metodolóxicas que propicien a igualdade de xénero.
- Integrar a igualdade de xeito transversal nas actividades educativas do centro.

Desenvolvemento das actuacións

1º Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
1 Me too. Eu tamén	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dar a coñecer a mulleres referentes da cultura, a tradición e a cultura galega, relacionadas cos distintos xeodestinos de Galicia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividade 1a: Desenvolvemento dunha actividade no centro de Pontevedra que visibiliza e pon en valor a biografía de diferentes mulleres galegas, cada unha relacionada cun xeodestino galego. 	Profesorado de 2º de Guía Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	50 euros de material para stands e deseño merchandising da actividade	Realizado Si/Non	3º Trimestre
2 Documentación non sexista	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar toda a documentación do centro para a correcta utilización de linguaxe non sexista. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividade 2a: Revisión a linguaxe de toda a documentación, plans, proxectos, etc, que ten en vigor o centro para eliminar toda aquela que sexa sexista. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza. Profesorado voluntario.	50 euros de material	Revisada a documentación nun 100% do total.	Ao longo do curso
3 Campaña #Oroza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar coas campañas en redes sociais, utilizando como imaxe de cada ciclo o xénero menos representado no mesmo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Actividade 3a: Continuar coas campañas para a divulgación das actividades do centro ou oferta formativa a través de imaxes de alumnado voluntario, protagonizadas por un alumno ou alumna do xénero menos representado no ciclo ao que pertence. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros	3 Fotos de cada ciclo	Setembro 2022 Xuño 2023

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

Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
4 Blog Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Continuar expoñendo as actividades de igualdade no blog 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 4a: Postear no blog #IgalOroza http://igualoroza.edublogs.org/ 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros	100% de actividades posteadas	Xuño 2023
5 Showcooking Etiqueta Negra	<ul style="list-style-type: none"> Dar protagonismo ao xénero menos representado en cada ciclo dos participantes no mesmo. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 5a: Showcooking "Visita gastronómica por Pontevedra co CIFP Carlos Oroza" Actividade 5b: Montaxe do stand 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza Profesores involucrados	70 euros material, imprensa	Realizado Si/Non	Novembro 2022
6 Emprendemento en feminino	<ul style="list-style-type: none"> Salientar o papel da muller no emprendemento social 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 6a: Charlas con mulleres emprendedoras. Ex. Lucía Freitas 	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros Gastos desplazamento poñentes	2 charlas desenvolvidas	2º-3º trimestre
7 Teatro para sensibilizar	Sensibilizar ao alumnado a través do teatro como ferramenta comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 7a: Posta en escea dalgunha obra de teatro con mensaxe feminista. 	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza	120 euros Gastos desplazamento	Desenvolvidas / Non desenvolvidas	1º trimestre
8 Pensando na conciliación	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar aos alumnos da necesidade de compartir de xeito equilibrado os coidados dos seus futuros fillos. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 8a: Charla sobre a necesidade de por en práctica a conciliación familiar. 	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza Actividade 11a: Ponente pendente	100 euros	Desenvolvida / Non desenvolvida	3º trimestre
9 Biblioteca de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Dotar a biblioteca de recursos bibliográficos, tipo novela ou contos relacionados coa igualdade, que axuden a sensibilizar e fomenten a lectura. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 9: Creación dun clube de lectura de títulos de escritoras que amosaron personaxes adiantados ao seu tempo, como Jane Austen. 	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza. Coordinadora da biblioteca do centro. Dirixido a todo o alumnado do centro.	0 euros	5 reunións do clube de lectura	Ao longo do curso.
10 Igualdade con ollos de diversidade funcional	<ul style="list-style-type: none"> Amosar as circunstancias que acompañan a unha muller con diversidade funcional na busca dun emprego. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 10a: Charla dunha exalumna con diversidade funcional no seu camiño cara un emprego. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	50 euros desprazamento	Realizado Si/Non	3º trimestre



Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
11 Eu quero ser...	<ul style="list-style-type: none"> Por no papel de profesionais das nosas especialidades a nenos e nenas de primaria, tendo en conta o xénero menos representado en cada un. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 11a: Acolida de alumnado de diferentes coles de primaria para que se poñan no papel dun profesional dos que formamos no centro, e cuxo xénero sea contrario ao máis representativo nos referentes sociais. Exemplo: Unha nena será unha chef. Un neno será un xefe de departamento de pisos. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza. Actividade 16a: Profesorado voluntario.	300 euros autocar e material para talleres	Realizado Si/Non	3º trimestre
12 Paseo da Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Crear un "Paseo da Igualdade" no corredor superior con espazos ilustrativos relacionadas coa igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 12a: Deseño dun espazo adicado á igualdade coa adquisición de diferentes láminas relacionadas coa igualdade. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	500 euros para a adquisición de láminas	Realizado Si/Non	2º trimestre
13 Oroza en feminino	<ul style="list-style-type: none"> Planificar un día de servizo no taller restaurante Álvaro Cunqueiro para toda a comunidade educativa feminina 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 13a: Deseño dun día de servizo no que exalumnas e alumnas do centro fagan o servizo ocupando tódolos postos de responsabilidade, e as clientas sexan outras alumnas da comunidade educativa. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza. Profesorado de cociña e servizos.	600 euros	Realizado Si/Non	3º trimestre
14 Impacto do plan de igualdade na empresa	<ul style="list-style-type: none"> Coñecer as consecuencias de implantar un plan de igualdade nunha empresa.. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 14a: Realización dunha mesa redonda co responsable de RRHH dalgunha empresa do noso sector que teña implantado o plan de igualdade para coñecer os resultados do mesmo. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza Profesorado dos ciclos. Alumnado de ciclos superiores co módulo de RRHH.	90 euros Gastos de desplazamento de ponentes	Realizado SI / NON	2º trimestre
15 Ilustrando a #IgalOroza	<ul style="list-style-type: none"> Encargar o deseño dunha imaxe que defina IgalOroza a unha muller emprendedora e galega. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 15a: Encargar o deseño dunha imaxe que defina as actividades de igualdade que se realicen no centro. 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	500 euros	Realizado Si /NON	1º trimestre
16 Eu son #IgalOroza...e ti?	<ul style="list-style-type: none"> Crear comunidade arredor da marca de igualdade do centro. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 16a: Realización dunha sesión de fotos con alumnado do centro, en paridade, suxeitando carteis relacionados coa temática da igualdade efectiva entre homes e mulleres. (Por exemplo, un alumno e una alumna de cociña cun cartel que poña: "Si traballamos no mesmo posto, cobramos o mesmo soldo, porque aprendimos na mesma clase") 	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza Alumnado de primeiros cursos.	300 euros (impresión de carteis e fotos)	1 foto por cada ciclo cunha frase diferente.	2º trimestre

Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
17 Vimbios dun futuro en igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Traballar os aspectos máis sensibles dunha futura sociedade en igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 17a: Violencia de xénero Actividade 17b: Acoso laboral. Abordarase esta temática nun sector moi sensible e no que se retratan casos como o acoso ás camareiras de pisos por parte dos clientes do hotel. Actividade 17c: A pornografía como educadora sexual Actividade 17d: Ponencias ou obradoiros sobre novas masculinidades Actividade 17e: LGTB Actividade 17f: Formación en diversidade afectivo sexual e de xénero 	Membros da comisión de igualdade do CIEFP Carlos Oroza. Comunidade educativa.	Pendente importe (ponencias + desprazamentos)	3 ponencias en total	Ao longo do curso
18 Mulleres quilómetro cero	<ul style="list-style-type: none"> Dar voz ás mulleres do rural que emprenden nun contexto a priori pouco favorable 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 18a: Mesa redonda con mulleres emprendedoras de pequenas adegas do espazo rural, á que seguirá unha cata dos seus viños. Actividade 18b: Ponencia de pequenas produtoras de materias primas para as cociñas que compartirán co alumnado o seu camiño de cara ao emprendemento. Actividade 18c: ídem que a anterior de produtos para panadería e repostería. 	Membros da comisión de igualdade Actividade 26a: 2º CSDIRSERV e 2º CMSERV Actividade 26b: 2º CMCOE e 2º CSDIRCOC Actividade 26c: 2ºCMPAN	Pendente importe (ponencias + desprazamentos)	Realizado Si/Non	Ao longo do curso
19 Perspectiva profesional con perspectiva de xénero	<ul style="list-style-type: none"> Coñecer cal é a perspectiva profesional que ofrecen mulleres relevantes relacionadas cos ciclos do centro. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 19a: Ponencias con diferentes profesionais (directora de parador, xefa de cociña, xefa de sala, xefa de oficina de turismo...) 	Membros da comisión de igualdade. Comunidade educativa	Pendente importe (ponencias + desprazamentos)	Realizadas 2 ponencias	Ao longo do curso
20 En galego e con nome de muller	<ul style="list-style-type: none"> Facer algunha campaña na que se dean a coñecer os logros de mulleres galegas ao longo da historia 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 20a: Realizar difusión a través de láminas, eventos ou actividades na biblioteca que permitan ao alumnado coñecer máis de mulleres galegas con vidas interesantes e que non son coñecidas. 	Membros da comisión de igualdade. Coordinadora de EDNL Comunidade educativa	300 euros	Realizado Si/Non	Ao longo do curso
21 Equality Stories	<ul style="list-style-type: none"> Practicar a lingua estranxeira desenvolvendo algunha actividade pola igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 21a: Actividade en lingua inglesa sobre a igualdade, que podería ser un contacontos, ou unha obra de teatro. 	Membros da comisión de igualdade. Profesorado de idiomas. Comunidade educativa	500 euros	Realizada unha actividade	Pendente de concretar

Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
22 Doces para combatir a amargura	<ul style="list-style-type: none"> Visibilizar o día contra a violencia de xénero a través de doces realizados polo alumnado do CM Panadaría ou curso de especialización 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 22a: Elaboración de doces para visibilizar o día contra a violencia de xénero. 25N Actividade 22b: Día Mundial contra a discriminación 1Marzo Actividade 22c: Día Internacional contra a homofobia 17M 	Membros da comisión de igualdade. Profesorado de pastelería Alumnado de pastelería Comunidade educativa	350 euros	Realizadas as 3 actividades Si/Non	Ao longo do curso
23 Protocolo en acción: adaptándose á igualdade!	<ul style="list-style-type: none"> Coñecer cales son as adaptacións que se están realizando no protocolo en relación aos cambios que se están a producir na sociedade. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 23a: Actividade de protocolo relacionada coa muller. 	Membros da comisión de igualdade. Profesorado de Protocolo Alumnado 2º CSGUIAS-CSALOX	400 euros	Realizado Si/Non	Pendente de concretar
24 As voces do alumnado	<ul style="list-style-type: none"> Dar voz ao alumnado para o desenvolvemento de actividades que fomenten a igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Pendientes de determinar polas propostas recollidas entre o alumnado. 	Membros da comisión de igualdade. Comunidade educativa, especialmente o alumnado.	100 euros	Realizado Si/Non	Pendente de concretar
25 Na nosa aula	<ul style="list-style-type: none"> Desenvolver dinámicas que traballen a igualdade, de xeito práctico e ameno. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 25a: Desenvolvemento de dinámicas de igualdade con ferramentas amenas e divertidas pensadas para a aula. 	Membros da comisión de igualdade Xefatura de estudos Profesorado colaborador	100 euros	Realizado Si/Non	Ao longo do curso

Este cadro coa planificación de actividades está aberto a novas propostas que se realicen por parte da comunidade educativa e se axusten ao establecido no punto anterior.

Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

A comunicación sobre a marcha e desenvolvemento do plan realizarase en tres fases: antes da posta en marcha, a través dun correo electrónico asinado pola comisión de igualdade; durante a execución e desenvolvemento das actividades a través do boletín semanal do centro e o blogue específico de igualdade que se creou para este fin, e despois da implementación do plan de igualdade co envío da memoria a toda a comunidade educativa.

Temos que asegurar que a información chega a toda a comunidade educativa. É moi importante que se informe da creación da comisión de igualdade, quenes o conforman e as actividades a desenvolver, tratando de que a comunidade educativa participe o máximo posible nestas actividades.

A distribución da información farase utilizando os canles formais de comunicación que temos no centro: boletíns informativos, web, blogoroza, redes sociais...

Trataremos de establecer canles que permitan a transmisión da información de xeito bidireccional, é dicir, que se transmita tanto desde a comisión de igualdade cara á comunidade educativa, como á inversa. Para elo debemos habilitar medios para que o profesorado, alumnado e pas poida participar e dar a súa opinión: a través de correos á comisión, ou no buzón de suxestións.

Un dos obxectivos da comunicación será eliminar os estereotipos de xénero na comunicación e imaxe interna e externa do centro, proxectando un claro compromiso coa igualdade e as accións proxectadas e realizadas.

Apartados 9 e 10

Medidas de seguimento

A metodoloxía a aplicar para realizar o seguimento dos obxectivos previstos segue un esquema de etapas, que se corresponden con cada trimestre do curso. Tratarase de lograr deste xeito un desenvolvemento do plan coordinado entre comisión de igualdade do centro, o profesorado colaborador e o resto da comunidade educativa.

A estrutura no centro que realizará o seguimento do plan será: A comisión de igualdade, que participará de xeito permanente, profesorado colaborador en grupos de traballo temporais, e asistencia técnica externa para a planificación e desenvolvemento de actividades puntuais e específicas que desexamos realizar.

Deseñaremos un plan de reunións no que se irán organizando as diferentes tarefas e actividades que correspondan a cada responsabilidade. A metodoloxía basearase no traballo de grupo e cooperativo que se planifique nas reunións, na participación dos diferentes compoñentes da comisión, o equipo directivo e o profesorado colaborador, facilitando que acheguen os seus prantexamentos, reflexións e ideas que poidan mellorar a planificación realizada, e na crítica construtiva que se poida producir.

A canle de comunicación entre a comisión de igualdade e o profesorado colaborador será través do correo electrónico que servirá para trasladar a información que sexa necesaria para o seguemento do plan e non poida esperar ás reunións da comisión.

Creouse un correo electrónico específico para compartir as comunicacións relacionadas con este plan de igualdade: igualoroza@cifpcarlosoroza.es entre a comisión, o profesorado colaborador e a comunidade educativa.

Tódalas actividades previstas no plan de igualdade desenvolveranse segundo as accións, obxectivos, recursos, orzamentos, responsabilidades e temporalización previstos no apartado 4,5,6,7.

Avaliación

A avaliación do plan de igualdade deberase facer en torno á valoración do impacto das actuacións previstas, e as actividades planificadas para levalas a cabo. Unha vez valorado, tamén haberá que facer proposicións de mellora sobre as actuacións realizadas, corrixir as deficiencias detectadas e propor novas actuacións.

1. Avaliación de resultados das actuacións a través das actividades deseñadas para elo. O grao de cumprimento dos obxectivos plantexados no plan de igualdade mediranse cos indicadores previstos no cadro. O grao de consecución dos resultados medirase a través da **taboa de indicadores**.
2. Avaliación do proceso de desenvolvemento do plan. Mediremos o grao de desenvolvemento das actuacións, si realmente podemos facer o previsto, ou polo contrario atopamos algunha dificultade. Debemos avaliar esas dificultades atopadas e qué solucións atopáronse para elas, e qué tipo de cambios hai que facer para continuar co desenvolvemento do plan. Avaliarase nas **reunións da comisión de igualdade** convocadas para este fin cada trimestre.
3. Avaliación do impacto do plan de igualdade no centro. Será necesario medir si realmente o desenvolvemento das diferentes actuacións previstas no plan son coñecidas pola comunidade educativa. Valoraremos as suxestións ao plan realizadas polo alumnado e profesorado. Observaremos si hai algún cambio nas actitudes sobre a igualdade ao remate do desenvolvemento do plan. Mediremos este impacto a través de **enquisas** que se realizarán a unha mostra do alumnado e profesorado implicado en cada actividade.

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento "Memoria Plan de Igualdade".