



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE CULTURA,  
EDUCACIÓN, FORMACIÓN  
PROFESIONAL E UNIVERSIDADES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES  
E IGUALDAD



XUNTA  
DE GALICIA

CENTRO INTEGRADO DE  
FORMACIÓN PROFESIONAL  
CARLOS OROZA

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

## Plan de igualdade

# CIFP Carlos Oroza

Curso 2023-2024



Xacobeo 2021



Pacto de Estado  
contra la violencia de género

galicia

## Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto
<b>Presidenta</b> 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
<b>Representante do departamento de Información e Orientación Profesional</b>	María del Carmen Veira Pérez	Xefa de departamento
<b>Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral</b>	Teresa Barreiro Abilleira	Profesora de FOL e coordinadora de emprendemento. Actuará como secretaria da comisión.
<b>Representante do alumnado</b> Por acordo do resto da comisión, establecemos contar cunha alumna e un alumno, de ciclo medio e ciclo superior para formar parte da comisión de igualdade.	Jorge Domínguez Lorenzo Iciar Mouriño Rosales	2º CM Servizos en Restauración 2º CS Dirección Cociña

### Data de constitución: 26 de setembro de 2022

No curso 23-24, mantense a composición da comisión, coa incorporación no posto de representante do departamento de Información e Orientación Profesional a Carmen Veira, orientadora substituta do centro no momento da constitución da comisión para o curso actual.

## 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 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.

## 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 término "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 corrixiadas 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 Estratégico 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 relacionadas coas liñas de acción do VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027:

### **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 1: Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial**

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.

Os obxectivos específicos desta área son:

- Desenvolvemento de accións para a mellora da empregabilidade, incidindo nas competencias dixitais.
- Dar a coñecer os programas de mellora da empregabilidade, por conta propia e por conta allea, con énfase no estímulo da actividade emprendedora, como "Programa Emepa Muller" ou o "Programa Emega".
- Fomentar a economía social como fórmula de autoemprego e tamén de contratación. A economía social é unha área cun peso crecente na economía galega que representa unha maneira singular de traballar e xerar riqueza a través de fórmulas diversas. Por iso, seguirase promocionando o cooperativismo e outras modalidades da economía social.
- Contribuír a que se garantan a igualdade de mulleres e homes nas condicións laborais. Ademais da constatada desigualdade salarial, cómpre desenvolver accións dirixidas a promover á eliminación doutros atrancos na dinámica das empresas, como os sistemas de selección, a promoción, o acceso á formación ou a conciliación da esfera profesional e a vida privada.
- Consolidar a igualdade de oportunidades no acceso das mulleres a empregos de calidade.
- Potenciar actuacións dirixidas a combater a brecha salarial de xénero.
- Impulsar o emprendemento feminino e a mellora do tecido empresarial liderado por mulleres. Impulsar a empregabilidade e o desenvolvemento profesional das mulleres rurais e do mar como motor de dinamización demográfica e crecemento económico dos seus municipios.



## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 2: As mulleres na ciencia e na investigación**

Obxectivo xeral:

Contribuír a un sistema galego de ciencia, tecnoloxía e innovación que incorpore de forma efectiva o principio de igualdade entre mulleres e homes e aposte polo aproveitamento do talento feminino.

Os obxectivos específicos desta área son:

- Fortalecer as competencias das mulleres, adecuándoas aos requirimentos do mercado de traballo, con especial atención aos vinculados á innovación e á tecnoloxía.
- Fomentar a igualdade nas condicións laborais e no desenvolvemento da carreira profesional. Estimular a incorporación, a permanencia e a promoción profesional das mulleres nos ámbitos académico, científico, tecnolóxico e creativo.
- 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.
- Dar a coñecer os plans de igualdade precedentes e que cristalizaron en plans específicos para mellorar a posición das mulleres galegas no campo científico e tecnolóxico: Programa Muller e Ciencia, Unidade Muller e Ciencia de Galicia, lei "Ángeles Alvariño".
- Visibilizar e o recoñecer as achegas das mulleres nestes ámbitos, accións tan necesarias para restituír a imaxe das científicas e investigadoras, tan velada durante anos, e fornecer referentes femininos, tamén moi necesarios para impulsar as vocacións entre as nenas e as rapazas.

## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 3: Conciliación e corresponsabilidade nos usos do tempo**

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 son:

- 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.
- Promover accións dirixidas á racionalización horaria e ao cambio cultural nos usos dos tempos. Reforzar os recursos que facilitan a conciliación da vida laboral, persoal e familiar.
- Fomentar a conciliación corresponsable nun contexto social de posta en valor da maternidade e da paternidade consonte aos diversos modelos de familia.
- 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.

- Impulsar actuacións de índole máis estratéxica que incidan na transformación da sociedade e no cambio de valores, para desbotar a tradicional asignación de roles de xénero pola que as mulleres quedaban identificadas co ámbito doméstico e os homes coa esfera pública.
- Reforzar as actuacións de información e sensibilización de toda a sociedade en torno á conciliación corresponsable e o uso racional dos tempos.

#### **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 4: Igualdade de oportunidades para as mulleres rurais e do mar**

Obxectivo xeral:

Apostar polo emprego e o emprendemento no medio rural, fortalecendo os apoios á contratación e ao autoemprego nos distintas actividades económicas vinculadas aos sectores agrario e pesqueiro, e favorecerase de xeito especial o microemprendemento e as fórmulas de economía social en iniciativas con compoñente de innovación, ligadas á conservación do medio ambiente e ao aproveitamento sustentable dos recursos autóctonos.

Os obxectivos específicos desta liña son:

- Fortalecer os apoios ás organizacións de mulleres.
- Visibilizar ás mulleres rurais e do mar desenvolvendo accións de comunicación que salienten a súa contribución á transformación do medio rural, á innovación e á fixación de poboación, desde un enfoque que desmonte estereotipos sexistas.
- Fortalecer os recursos e impulsar a planificación e a coordinación para a igualdade de oportunidades no medio rural.
- Eliminar a discriminación contra as mulleres en zonas rurais, coa finalidade de asegurar, en condicións de igualdade entre as mulleres e os homes, a súa participación nos beneficios dun desenvolvemento rural sustentable.

#### **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 5: Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres**

Obxectivo xeral:

Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que sosteñen as brechas de xénero existentes

Os obxectivos específicos desta área son:

- Avanzar nun modelo educativo baseado na coeducación.
- Promover a igualdade de xénero na organización e xestión dos centros educativos.
- Impulsar unha orientación académica e profesional libre de estereotipos.
- Consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación.

- Seguir traballando para promover a elección de proxectos vitais e profesionais sen condicionantes de xénero, polo que se reforzarán as iniciativas coeducativas para rachar cos prexuízos e estereotipos e difundir referentes femininos en todos os eidos.
- Impulsar modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais.
- Promover valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero

## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 6: Apoderamento, sororidade e participación social**

Obxectivo xeral:

Apoiar o apoderamento individual e colectivo de todas as mulleres. Desde unha óptica feminista, o apoderamento das mulleres inclúe tanto o cambio individual como a acción colectiva, e implica a alteración radical dos procesos e estruturas que reproducen a posición subordinada das mulleres polo seu xénero.

- Seguir impulsando o asociacionismo e a participación noutros espazos emerxentes de participación cidadá e garantir o relevo xeracional, para a mellora da posición das mulleres nas distintas dimensións.
- Avanzar na "sororidade", a solidariedade e apoio mutuo que vén demostrando o asociacionismo galego a través de redes de colaboración que dan continuidade ao traballo pola igualdade.
- Potenciar o empoderamento individual das mulleres, tendo en conta a súa diversidade.
- Impulsar a presenza equilibrada de mulleres e homes nas esferas de decisión e influencia do ámbito económico, político, social, cultural e profesional.
- Visibilizar e poñer en valor o liderado e o talento feminino nos distintos eidos.
- Proseguir na senda da posta en valor do papel das mulleres en todos os ámbitos, mulleres senlleiras pero tamén mulleres anónimas que co seu traballo contribúen e contribuíron ao desenvolvemento de Galicia.

## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 7: Outras políticas sectoriais para o benestar, a cohesión social e o reto demográfico**

Obxectivo xeral:

Asegurar o benestar integral de todas as mulleres e avanzar noutras políticas sectoriais de cohesión social e dinamización demográfica de Galicia, a través de políticas favorecedoras da plena igualdade e con perspectiva de xénero.

Obxectivos específicos:

- Fomentar estilos de vida que contribúan ao benestar físico, emocional e social das mulleres desde unha perspectiva de participación activa no seu autocoidado.



- Desenvolver políticas de saúde con enfoque de xénero que atendan á diversidade das mulleres e ás especificidades de todo o seu ciclo vital.
- 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.
- 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.
- Contribuír ao desenvolvemento sustentable mediante a incorporación da perspectiva de xénero ás políticas medioambientais, de ordenación territorial, de infraestruturas e de mobilidade.
- Promover a igualdade entre mulleres e homes na actividade deportiva.
- Reforzar o principio de igualdade de xénero no ámbito da cultura e da produción artística e intelectual.
- 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.

## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 8: Intervención para a erradicación da violencia de xénero**

Obxectivo xeral:

Non cesar nos esforzos por erradicar a máxima expresión da desigualdade de xénero que afonda as súas raíces nun sistema heteropatriarcal de supremacía masculina e de dominación e control das mulleres, un tipo de violencia que se exerce contra as mulleres polo mero feito de serlo.

Obxectivos específicos:

- Recoñecer realidades emerxentes cada vez máis frecuentes do exercicio da violencia contra as mulleres a través das tecnoloxías da información e a comunicación (TIC)
- Introducción do concepto de violencia vicaria como expresión da violencia que se exerce sobre a muller co fin de lle causar o maior e máis grave dano psicolóxico a través de terceiras ou interpostas persoas, e que acada o seu grao máis elevado de crueldade co homicidio ou asasinato desas persoas (fillos e fillas, nai, pai, parella actual etc.).
- Poder articular desde os distintos ámbitos unha estratexia preventiva de condutas como a sextorsión (sexting), o cyberbullying, o grooming ou o ciberacoso e abuso sexual a menores de idade, que permitan identificar neste ámbito con antelación condutas e fenómenos emerxentes e previr este tipo de violencias.
- Traballar nunha estratexia de prevención e sensibilización, desde o ámbito educativo, para afianzar valores de igualdade entre os sexos, derrubar falsos mitos sobre a



sexualidade e identificar e erradicar condutas violentas e actitudes discriminatorias por razóns de xénero na contorna escolar.

- Posta en marcha do primeiro Plan Galego contra a trata de seres humanos con fins de explotación sexual, un instrumento de planificación no que enmarcar todas as accións que contribúan á sensibilización en torno ao consumo de prostitución e outras formas de explotación sexual.
- Reforzar os recursos de atención integral, reparación do dano e apoio sociolaboral para que as vítimas emprendan unha nova vida lonxe da violencia.
- Consolidar ds programas de formación especializada sobre violencia de xénero e outras actuacións para a mellora do coñecemento dirixidas a profesionais dos distintos ámbitos de intervención (persoal do ámbito xudicial, Forzas e Corpos de seguridade, persoal sanitario, persoal dos servizos de atención ás vítimas etc.).

## **LIÑA DE ACCIÓN ÁMBITO 9: Ámbito instrumental. Transversalización da perspectiva de xénero na actividade da Xunta de Galicia**

Obxectivo xeral:

Lograr unha máis efectiva transversalización da perspectiva de xénero en todas as áreas de xestión da Administración xeral e o sector público autonómico e asegurar a aplicación de políticas de igualdade dirixidas ao persoal ao seu servizo.

Obxectivos específicos:

- Consolidar a introdución da perspectiva de xénero na elaboración da normativa -na que se avanzou mediante a elaboración de informes de impacto de xénero-, así como nos instrumentos de planificación dos distintos departamentos autonómicos.
- Apostar pola mellora das competencias en igualdade de xénero das e dos traballadores públicos, co deseño de programas formativos xerais e especializados e a gradación dos diferentes niveis de coñecemento.
- Seguir traballando para alcanzar unha representación equilibrada de mulleres e homes en cargos de responsabilidade e postos de dirección dos departamentos e entes instrumentais da Administración autonómica, así como en órganos de consulta e valoración como tribunais, comisións, xurados, etc.
- Fortalecer as estruturas de xestión e coordinación en materia de igualdade
- Fomentar a investigación sobre a situación das mulleres e homes nos distintos ámbitos que arroxe luz sobre a evolución das brechas de xénero e sobre as situacións e os factores xeradores de discriminación múltiple.





As actuacións previstas no plan de igualdade do centro están inspiradas e baseadas nestas liñas de actuación e obxectivos do **VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027**

As actividades non están establecidas 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/B	49	16	33	32,65%	67,35%
2 CMHOT01-COGA-A/B	35	12	23	34,29%	65,71%
1 CBHOT01-COCRES-A	16	8	8	50,00%	50,00%
2 CBHOT01-COCRES-A	15	2	13	13,33%	86,67%
1 CSHOT04-DIRCO-A	24	9	15	37,50%	62,50%
2 CSHOT04-DIRCO-A	22	7	15	31,82%	68,18%
1 CSHOT05-DIRSR-A	12	6	6	50,00%	50,00%
2 CSHOT05-DIRSR-A	10	3	7	30,00%	70,00%
1 CSHOT03-GUINASTU-A	14	4	10	28,57%	71,43%
2 CSHOT03-GUINASTU-A	5	5	0	100,00%	0,00%
1 CMINA01-PRC-A	24	16	8	66,67%	33,33%
2 CMINA01-PRC-A	18	7	11	38,89%	61,11%
1 CMHOT02-SERES-A	28	11	17	39,29%	60,71%
2 CMHOT02-SERES-A	14	6	8	42,86%	57,14%
1 CSHOT01-XEALTU-A	28	18	10	64,29%	35,71%
2 CSHOT01-XEALTU-A	14	10	4	71,43%	28,57%
(A)-ZSHOT04-DIRCO-D	21	8	13	38,10%	61,90%
(A)-ZSHOT01-XEALTU-D	10	8	2	80,00%	20,00%
(A)-ZSHOT01-XEALTU-H	12	8	4	66,67%	33,33%
	371	164	207	44,20%	55,80%

A análise xeral dos datos de alumnado amosan que a porcentaxe no número de homes é 11 puntos porcentuales maior que a porcentaxe no número de alumnas, 3 puntos menos que no

pasado curso. Si concretamos máis, detéctanse varios ciclos de hostalaría especialmente masculinizados e os de turismo especialmente feminizados, aos que se incorpora este curso como máis feminizado o de panadaría, repostaría e confeitaría.

Neste punto atopamos un tema que incluímos 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 maior 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	15	6	9	40%	60%
Industrias alimentarias	2	2	0	100%	0%
FOL	4	4	0	100%	0%
Idiomas	5	5	0	100%	0%
Servizos de restauración	7	3	4	43%	57%
Turismo	10	10	0	100%	0%
Orientación	1	1	0	100%	0%
Ámbito científico matemático	1	0	1	0%	100%
	45	31	14	69%	31%

Con respecto ao profesorado, no curso actual a porcentaxe de mulleres é do 69%. Este curso obsérvase que nos perfís técnicos o número de profesores homes que o curso anterior era de casi o 70%, este curso descende ao 59%. Mantense que tan só 1 home desenvolve o seu traballo como PES, o 4,5% do total.

PAS	nº	Mulleres	Homes	Porcentaxe traballadoras	Porcentaxe traballadores
Administración e xestión	2	1	1	50%	50%
Subalternos	2	0	2	0%	100%
Limpeza	8	0	8	100%	0%

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
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>

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	8	0	100%	0%
Área de formación	6	4	2	67%	33%
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>86%</b>	<b>17%</b>

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%

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.	
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 das actividades do plan de igualdade.
Equipo directivo en paridade e representación maioritaria feminina nos postos de responsabilidade do centro, o que pode servir como referencia para o futuro para as alumnas do centro.	A implantación de diferentes plans (calidade, convivencia, igualdade,...) por parte da administración pode desmotivar á comunidade educativa.
Inclusión de perspectivas de xénero no desenvolvemento das actividades do centro nunha porcentaxe moi elevada.	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"> <li>▪ Dar a coñecer a mulleres referentes da cultura, a tradición e a cultura galega, relacionadas cos distintos xeodestinos de Galicia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>	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"> <li>▪ Revisar toda a documentación do centro para a correcta utilización de linguaxe non sexista.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>	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"> <li>▪ Continuar coas campañas en redes sociais, utilizando como imaxe de cada ciclo o xénero menos representado no mesmo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 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.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros	3 Fotos de cada ciclo	01/06/24

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"> <li>Continuar expoñendo as actividades de igualdade no blog</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 4a: Postear no blog #IgalOroza</li> <li><a href="http://igaloroza.edublogs.org/">http://igaloroza.edublogs.org/</a></li> </ul>	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros	100% de actividades posteadas	01/06/24
5 Emprendemento en feminino	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salientar o papel da muller no emprendemento social</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 6a: Charlas con mulleres emprendedoras. Ex. Lucía Freitas</li> </ul>	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza	0 euros Gastos desplazamento poñentes	2 charlas desenvolvidas	2º-3º trimestre
6 Teatro para sensibilizar	Sensibilizar ao alumnado a través do teatro como ferramenta comunicativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 7a: Posta en escea dalgunha obra de teatro con mensaxe feminista.</li> </ul>	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza	120 euros Gastos desplazamento	Desenvolvidas / Non desenvolvidas	1º trimestre
7 Pensando na conciliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilizar aos alumnos da necesidade de compartir de xeito equilibrado os coidados dos seus futuros fillos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 8a: Charla sobre a necesidade de por en práctica a conciliación familiar.</li> </ul>	Membros da comisión de Igualdade do CIFP Carlos Oroza Actividade 11a: Ponente pendente	100 euros	Desenvolvida / Non desenvolvida	3º trimestre
8 Biblioteca de Igualdade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotar a biblioteca de recursos bibliográficos, tipo novela ou contos relacionados coa igualdade, que axuden a sensibilizar e fomenten a lectura.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 9: Creación dun clube de lectura de títulos de escritoras que amosaron personaxes adiantados ao seu tempo, como Jane Austen.</li> </ul>	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.
9 Igualdade con ollos de diversidade funcional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Amosar as circunstancias que acompañan a unha muller con diversidade funcional na busca dun emprego.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 10a: Charla dunha exalumna con diversidade funcional no seu camiño cara un emprego.</li> </ul>	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
10 Doces para combatir a amargura	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visibilizar o día contra a violencia de xénero a través de doces realizados polo alumnado do CM Panadaria ou curso de especialización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 22a: Elaboración de doces para visibilizar o día contra a violencia de xénero. 25N</li> <li>Actividade 22b: Día Mundial contra a discriminación 1Marzo</li> <li>Actividade 22c: Día Internacional contra a homofobia 17M</li> </ul>	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
11 Eu quero ser...	<ul style="list-style-type: none"> <li>Por no papel de profesionais das nosas especialidades a nenos e nenas de primaria, tendo en conta o xénero menos representado en cada un.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 11a: Acolliada 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.</li> </ul>	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 Eu son #IgalOroza...e ti?	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear comunidade arredor da marca de igualdade do centro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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")</li> </ul>	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
13 Oroza en feminino	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificar un día de servizo no taller restaurante Álvaro Cunqueiro para toda a comunidade educativa feminina</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza. Profesorado de cociña e servizos.	600 euros	Realizado Si/Non	3º trimestre

Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
14 Vimbios dun futuro en igualdade	<ul style="list-style-type: none"> <li>Traballar os aspectos máis sensibles dunha futura sociedade en igualdade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 17a: Violencia de xénero</li> <li>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.</li> <li>Actividade 17c: A pornografía como educadora sexual</li> <li>Actividade 17d: Ponencias ou obradoiros sobre novas masculinidades</li> <li>Actividade 17e: LGTB</li> <li>Actividade 17f: Formación en diversidade afectivo sexual e de xénero</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade do CIFP Carlos Oroza. Comunidade educativa.	Pendente importe (ponencias + desprazamentos)	3 ponencias en total	Ao longo do curso
15 Mulleres quilómetro cero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar voz ás mulleres do rural que emprenden nun contexto a priori pouco favorable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 18a: Mesa redonda con mulleres emprendedoras de pequenas adegas do espazo rural, á que seguirá unha cata dos seus viños.</li> <li>Actividade 18b: Ponencia de pequenas produtoras de materias primas para as cociñas que compartirán co alumnado o seu camiño de cara ao emprendemento.</li> <li>Actividade 18c: ídem que a anterior de produtos para panadería e repostería.</li> </ul>	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
16 Perspectiva profesional con perspectiva de xénero	<ul style="list-style-type: none"> <li>Coñecer cal é a perspectiva profesional que ofrecen mulleres relevantes relacionadas cos ciclos do centro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 19a: Ponencias con diferentes profesionais (directora de parador, xefa de cociña, xefa de sala, xefa de oficina de turismo...)</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade. Comunidade educativa	Pendente importe (ponencias + desprazamentos)	Realizadas 2 ponencias	Ao longo do curso
17 Equality Stories	<ul style="list-style-type: none"> <li>Practicar a lingua estranxeira desenvolvendo algunha actividade pola igualdade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 21a: Actividade en lingua inglesa sobre a igualdade, que podería ser un contacontos, ou unha obra de teatro.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade. Profesorado de idiomas. Comunidade educativa	500 euros	Realizada unha actividade	Pendente de concretar
18 As voces do alumnado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dar voz ao alumnado para o desenvolvemento de actividades que fomenten a igualdade.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendientes de determinar polas propostas recollidas entre o alumnado.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade. Comunidade educativa, especialmente o alumnado.	100 euros	Realizado Si/Non	Pendente de concretar



Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
19 Na nosa aula	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desenvolver dinámicas que traballen a igualdade, de xeito práctico e ameno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 25a: Desenvolvemento de dinámicas de igualdade con ferramentas amenas e divertidas pensadas para a aula.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade Xefatura de estudos Profesorado colaborador	100 euros	Realizado Si/Non	Ao longo do curso
20 Muller Oroza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Impulsar a asociación Muller Oroza entre as alumnas do centro para mellorar a súa participación nos distintos ámbitos do centro.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actividade 26a: Creción da asociación de alumnas e exalumnas Muller Oroza para a súa participación en diferentes ámbitos.</li> </ul>	Membros da comisión de igualdade Xefatura de estudos Profesorado colaborador	0 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 a 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](mailto: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 puidemos 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".

