Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de Centros Integrados de Formación Profesional

Curso 2026-2027

Plan de igualdade

Versión	Descrición	Data
01	Plan de igualdade 2026-2027. Estrutura do Anexo I da Instrución do 6/9/2019, que integra os dez apartados da instrución dos CIFP. Marco normativo actualizado (Lei 7/2023 e Decreto 20/2026). Proposta para aprobación do Consello Social.	02/11/2026

Índice

1 Introdución 3
1.1 Obxecto do plan 3
1.2 Que cambia respecto do plan anterior 3
1.3 Medidas obrigatorias do Anexo I 3
1.4 Estrutura do plan 4
2 Contextualización normativa e do centro 4
2.1 Marco normativo 4
2.2 Principios fundamentais 4
2.3 A igualdade nos documentos do centro 6
2.4 O centro e o seu contorno 6
3 Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGBTIfobia 6
3.1 Alumnado: matrícula por ciclos e itinerarios 6
3.2 Representación nos órganos de decisión 7
3.3 Resultados académicos, abandono, absentismo e necesidades de apoio 8
3.4 Convivencia, espazos e participación 8
3.5 Balance dos plans anteriores 8
3.6 Análise DAFO e necesidades priorizadas 9
4 Obxectivos coeducativos 9
4.1 Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 10
4.2 Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero 10
4.3 Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual 10
4.4 Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia 10
5 Medidas concretas de actuación 11
5.1 Organización do centro 11
5.2 Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes 11
5.3 Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo 12
5.4 Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar 12
5.5 Banco de actividades opcionais 13
5.6 Cronograma 14
5.7 Coordinación e participantes 14
5.8 Visibilización e difusión 15
6 Seguimento e avaliación 15
6.1 Indicadores 15
6.2 Instrumentos e calendario de avaliación 16
6.3 Revisión e mellora 16
6.4 Conclusións e aprobación 17

1 Introdución

1.1 Obxecto do plan

Este é o plan de igualdade do CIFP Carlos Oroza para o curso 2026-2027. Concreta como o centro promove a igualdade efectiva entre mulleres e homes, previne a violencia de xénero e a LGBTIfobia e forma profesionais que leven esa igualdade ao seu sector.

O plan forma parte do Proxecto Funcional 2025-2030 (Decreto 77/2011, art. 43.3.m) e desenvolve o seu eixo 9, «Igualdade, coeducación, inclusión e diversidade», e o obxectivo estratéxico OE11. Concrétase no Plan Anual 2026-2027 e coordínase co Plan de convivencia (MD85ORI07), co Plan de acción titorial (MD85ORI02), co Plan xeral de atención á diversidade (MD85ORI05) e coas NOF (IT81PLA01).

1.2 Que cambia respecto do plan anterior

Segundo a memoria do curso 2025-2026, a comisión non se constituíu formalmente, só se completaron o 20 % das accións e a execución global foi do 40 %. A memoria propuxo un plan realista, accións agrupadas por eixes, un calendario con datas e responsables fixos, un equipo dinamizador máis amplo e unha avaliación trimestral con datos. Este plan aplica esas propostas:

- **Menos accións e máis execución.** Dez accións nucleares de obrigado cumprimento e un banco de actividades opcionais que só se activan se hai recursos.
- **Comisión constituída en outubro**, con acta e calendario de reunións.
- **Equipo dinamizador ampliado** con profesorado colaborador de cada departamento.
- **Indicadores medibles** e seguimento trimestral no sistema de calidade.
- **Marco normativo actualizado.** A Lei 7/2023 derrogou o Decreto lexislativo 2/2015 e o Decreto 20/2026 substituíu o Decreto 114/2010, que citaba o plan anterior.

1.3 Medidas obrigatorias do Anexo I

O Anexo I da Instrución do 6 de setembro de 2019 enumera oito medidas obrigatorias segundo a lexislación vixente. Esta táboa indica como as cumpre o centro e en que apartado se desenvolven.

Medida obrigatoria (Anexo I)	Como se cumpre no CIFP Carlos Oroza	Apartado
Persoa responsable en materia de igualdade no órgano de participación	O Consello Social designa a persoa que impulsa as medidas de igualdade (Lei 7/2023, art. 42): Pilar Tallón Silvosa, vicedirectora.	5.1 (AI1) e 5.7
Protocolos ou medidas ante condutas contrarias á convivencia por razón de xénero	Protocolos do Plan de convivencia (apartado 7.7 e actuacións A3, A4 e A22) e acción AI9.	5.4
Obxectivos coeducativos concretados nos plans do centro	Proxecto Funcional, Plan de convivencia, Plan de acción titorial, PXAD e NOF.	2.3
Difusión dos obxectivos coeducativos á comunidade educativa	Plan de comunicación en tres momentos, campaña #IgualOrozaConta e correo da comisión.	5.8
Medidas de acompañamento do protocolo de identidade de xénero	Nome sentido na documentación interna, vestiarios e aseos segundo a identidade, imaxe e uniforme, e coordinación entre dirección, titoría e DIOP.	5.4 (AI9) e 5.3 (AI10)
Educación afectivo-sexual integral para todo o alumnado	Obradoiro en cada grupo de primeiro curso a través das titorías.	5.4 (AI9)
Orientación laboral e profesional libre de estereotipos	Campaña #Oroza e referentes femininos do sector.	5.2 (AI6) e 5.3 (AI7)
Actividades nas datas sinaladas (25N, 8M e celebracións LGBTI)	25N, 1 de marzo, 8M co acto «Muller Oroza» de #Oroza30 e 17M.	5.1 (AI5)

1.4 Estrutura do plan

O plan segue os seis apartados do Anexo I da Instrución do 6 de setembro de 2019. Cumpre tamén a instrución da consellería para os plans de igualdade dos CIFP (curso 2019-2020), que fixa dez apartados. Os que o anexo non ten (cronograma, coordinación, difusión e conclusións) intégranse nos apartados 5 e 6.

Apartado da instrución dos CIFP	Apartado deste plan	Subapartado
1. Contexto normativo	2. Contextualización normativa e do centro	2.1
2. Principios fundamentais	2. Contextualización normativa e do centro	2.2
3. Análise da situación do centro	3. Análise da situación do centro	3.1 a 3.6
4. Obxectivos	4. Obxectivos coeducativos	4.1 a 4.4
5. Actuacións e actividades	5. Medidas concretas de actuación	5.1 a 5.5
6. Cronograma das actuacións	5. Medidas concretas de actuación	5.6
7. Coordinación e participantes	5. Medidas concretas de actuación	5.7
8. Propostas de visibilización e difusión	5. Medidas concretas de actuación	5.8
9. Seguimento, avaliación, revisión e mellora	6. Seguimento e avaliación	6.1 a 6.3
10. Conclusións	6. Seguimento e avaliación	6.4

2 Contextualización normativa e do centro

2.1 Marco normativo

Norma	Que achega a este plan
Lei orgánica 2/2006, de educación, modificada pola Lei orgánica 3/2020	Art. 1: desenvolvemento na escola de valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres e a prevención da violencia de xénero. Art. 2: educación na igualdade de dereitos e oportunidades.
Lei orgánica 3/2022, de ordenación e integración da formación profesional	Art. 3.1.j): eliminación dos estereotipos profesionais e dos nesgos de xénero nas opcións formativas. Art. 6.10 e 6.11: orientación que combata os estereotipos de xénero e eliminación da segregación formativa entre mulleres e homes. Art. 60.3.e): a titoría dual do centro vela pola igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes na formación en empresa.
Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia	Derroga o Decreto lexislativo 2/2015. Art. 41: currículo e coeducación. Art. 42: persoa do centro que impulsa medidas de igualdade, designada polo órgano de participación. Art. 43: erradicación de prexuízos e protocolos de detección precoz da violencia de xénero. Art. 44: formación do profesorado en igualdade e violencia de xénero. Art. 45: composición equilibrada dos órganos. Arts. 47 e 48: igualdade na formación profesional e fomento de vocacións femininas non estereotipadas.
Decreto 20/2026, do 9 de marzo, de ordenación xeral da FP do sistema educativo de Galicia	Substitúe o Decreto 114/2010. Art. 62: igualdade de oportunidades e non discriminación. Art. 68.a): orientación que contrarreste os estereotipos de xénero. Disposición adicional quinta: integración da perspectiva de xénero na FP. Art. 3.m): fomento das vocacións en sectores con infrarrepresentación por razón de sexo. Art. 28.1: a metodoloxía fomenta a igualdade e evita calquera discriminación. Art. 33.4: convocatoria extraordinaria para o alumnado que sufra violencia de xénero.
Lei 4/2011, de convivencia, e Decreto 8/2015	O plan de convivencia integra o principio de igualdade entre mulleres e homes (Decreto 8/2015, art. 11.2) e inclúe actividades de sensibilización para previr a violencia de xénero (art. 21.c) e a discriminación por razón de sexo (art. 21.d). Os plans anuais de formación do profesorado inclúen a igualdade entre mulleres e homes (art. 22.3).
Decreto 77/2011 (ROC dos CIFP)	Art. 43.3.m): o proxecto funcional inclúe os plans que desenvolva o centro.

Norma	Que achega a este plan
Instrución da consellería para os plans de igualdade dos CIFP (curso 2019-2020)	Obriga de contar cun plan de igualdade e cunha comisión de igualdade; estrutura do plan en dez apartados. Comisión presidida pola Dirección, cunha persoa representante do DIOP, outra de FOL e outra do alumnado. Orixe: acordo de colaboración do Pacto de Estado contra a violencia de xénero do 22 de febreiro de 2019. O seu anexo I propón actividades tipo; o plan adapta catro delas (AI2, AI6, AI7 e «Mulleres que dan nome») e a súa definición de fenda de xénero (IG3).
Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, FP e Innovación Educativa	Obxectivos coeducativos e ámbitos de actuación. Aplícase aos CIFP como referencia, porque estes réxense pola súa instrución específica.
VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027	Marco de referencia autonómico. O plan contribúe sobre todo ao ámbito 5, «Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres» (prioridades 5.1 a 5.4), e ao ámbito 1, «Empregabilidade, emprendemento e eliminación da fenda salarial». Aliñamento detallado no apartado 5.3.
Estratexia galega de convivencia escolar 2025, liña L7 (plan de coeducación)	Estereotipos de xénero na FP e prevención do acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral.
Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia	Capítulo V (arts. 22 a 26): realidade LGTBI nos contidos, actividades de prevención da discriminación, formación docente e actuacións contra o acoso por orientación sexual ou identidade de xénero, tamén arredor das datas internacionais (art. 26).
Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero, modificada pola Lei 15/2021	Medidas de prevención da violencia de xénero no ámbito educativo. A reforma de 2021 sitúa a violencia dixital entre as prioridades de prevención (VIII Plan, ámbito 5).
Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero (Dirección Xeral de Educación, FP e Innovación Educativa, abril de 2016)	Medidas de acompañamento do alumnado: nome sentido, documentación interna, vestiarios e aseos, imaxe e uniforme. Aplícase nas accións AI9 e AI10.
Normativa estatal de referencia	Lei orgánica 3/2007, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; Lei orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero; Lei orgánica 10/2022, de garantía integral da liberdade sexual; e Lei 4/2023, para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
NOF 2026-2027 (IT81PLA01)	Art. 16: Comisión de Igualdade. Art. 55: codelegación paritaria de grupo.

2.2 Principios fundamentais

O plan baséase nos cinco principios da Instrución do 6 de setembro de 2019 e no principio reitor das NOF, o respecto:

- **Valores democráticos.** A coeducación garante a igualdade, a liberdade e a xustiza.
- **Transversalidade.** A perspectiva de xénero está en todos os documentos, módulos e actividades, non só nas datas sinaladas.
- **Inclusión.** Ningunha persoa é discriminada por razón de sexo, xénero, identidade de xénero ou orientación sexual.
- **Igualdade de oportunidades.** Mulleres e homes teñen as mesmas oportunidades de realización persoal e profesional.
- **Visibilidade.** O centro transmite un coñecemento libre de estereotipos e recoñece as mulleres referentes dos seus sectores.

2.3 A igualdade nos documentos do centro

Os obxectivos coeducativos xa figuran nos principais documentos do centro. Este plan concrétaos e coordínase con eles para non duplicar actividades.

Documento	Que recolle sobre igualdade
Proxecto Funcional 2025-2030 (MD81PLA01)	Eixo 9, «Igualdade, coeducación, inclusión e diversidade», e obxectivo estratéxico OE11. A orientación profesional ten como obxectivo potenciar a igualdade de oportunidades, a perspectiva de xénero e a inclusión.
Plan de convivencia 2026-2027 (MD85ORI07)	Principio de igualdade e non discriminación. Actuacións A3 (igualdade e prevención da violencia de xénero), A4 (non discriminación) e A22 (acoso sexual e por razón de sexo no ámbito laboral). Apartado 7.7, outras situacións de violencia.
Plan de acción titorial (MD85ORI02)	Obxectivo de potenciar competencias persoais e sociais que favorezan a inclusión, a igualdade e a convivencia. No grao básico: charla-xornada sobre igualdade de xénero, Día da Muller e elección de delegación coa participación de todas e todos.
Plan xeral de atención á diversidade 2026-2027 (MD85ORI05)	Coordinación cos plans de convivencia e igualdade. Perspectiva de xénero na linguaxe e nos exemplos (AI4).
NOF 2026-2027 (IT81PLA01)	Art. 4.e: principio de igualdade efectiva entre mulleres e homes e inclusión. Art. 16: Comisión de Igualdade. Art. 55: codelegación paritaria de grupo.

2.4 O centro e o seu contorno

O CIFP Carlos Oroza imparte ciclos de grao básico, medio e superior das familias de Hostalaría e turismo e de Industrias alimentarias, en réxime ordinario e de persoas adultas. No curso 2026-2027 conta con 305 alumnas e alumnos, dos que 57 son menores de idade (Plan de convivencia, 4.1).

O alumnado é heteroxéneo en idade, formación e traxectoria. Parte del chega da ESO con formación previa en igualdade; outra parte é alumnado adulto que retoma os estudos despois de anos de traballo. As accións do plan adáptanse a cada grupo.

No CIFP Carlos Oroza os principios do plan teñen unha lectura profesional. O alumnado vén formarse para un oficio. A fenda de xénero máis acusada está no acceso ao emprego, nas condicións laborais, na promoción e na ausencia de mulleres nos postos de decisión. Por iso o plan pon o foco na orientación libre de estereotipos, nos referentes femininos dos sectores e na prevención do acoso nos contornos laborais.

3 Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGBTIfobia

3.1 Alumnado: matrícula por ciclos e itinerarios

No curso 2025-2026 había 312 alumnas e alumnos en 21 grupos: 154 alumnas (49,4 %) e 158 alumnos (50,6 %). O equilibrio global oculta unha forte segregación por ciclos. En 6 dos 21 grupos, un dos sexos non chegaba ao 30 %.

O equilibrio global é mellor que a media galega. En 2021 as mulleres eran o 39,03 % do alumnado de ciclos de grao medio ordinarios e o 43,82 % do de grao superior (VIII Plan estratéxico, cadro C.7). O reto do centro non é o volume, senón a distribución por ciclos.

Grupos con menos do 30 % dun sexo (2025-26)	% alumnas	% alumnos	Tendencia
1º Cociña e gastronomía B	22,7 %	77,3 %	Masculinizado
2º Servizos en restauración	28,6 %	71,4 %	Masculinizado
Dobre titulación Dirección de cociña	28,6 %	71,4 %	Masculinizado

Grupos con menos do 30 % dun sexo (2025-26)	% alumnas	% alumnos	Tendencia
1º Panadaría, repostaría e confeitaría	71,4 %	28,6 %	Feminizado
Dual Guía, información e asistencia turísticas	90,0 %	10,0 %	Feminizado
Coordinación de persoal de reunións profesionais	90,0 %	10,0 %	Feminizado

O patrón mantense: cociña e dirección de cociña con maioría de alumnos; turismo e panadaría con maioría de alumnas. Reproduce a segregación do sector, onde a cociña profesional e a dirección están masculinizadas e os departamentos de pisos, a recepción e a panadaría feminizados.

No curso 2026-2027 hai 305 alumnas e alumnos: 145 alumnas (47,5 %) e 160 alumnos (52,5 %). En 5 dos 18 cursos, un dos sexos non chega ao 30 %.

Curso 2026-2027	Alumnas	Alumnos	Total	Cursos <30 % dun sexo
Réxime ordinario	125 (45,8 %)	148 (54,2 %)	273	4 de 15
Réxime de persoas adultas	20 (62,5 %)	12 (37,5 %)	32	1 de 3
Total do centro	**145 (47,5 %)**	**160 (52,5 %)**	**305**	**5 de 18**

Cursos con menos do 30 % dun sexo (2026-27)	% alumnas	% alumnos	Tendencia
1º Cociña e restauración (grao básico)	20,0 %	80,0 %	Masculinizado
2º Cociña e gastronomía	28,9 %	71,1 %	Masculinizado
1º Panadaría, repostaría e confeitaría	81,0 %	19,0 %	Feminizado
2º Panadaría, repostaría e confeitaría	75,0 %	25,0 %	Feminizado
Guía, información e asistencia turísticas (persoas adultas)	90,0 %	10,0 %	Feminizado

Fonte: XADE, informe de alumnado e grupos do 29/10/2026, desagregado por sexo no centro. O dato de 2026-2027 cóntase por curso e o de 2025-2026 por grupo. Algúns cursos teñen dous grupos, polo que as dúas cifras non son comparables de forma directa.

3.2 Representación nos órganos de decisión

Colectivo (curso 2025-2026)	Mulleres	Homes	% mulleres	Observación
Profesorado	34	14	70,8 %	No perfil técnico de cociña e servizos, o 59 % son homes
PAS	10	2	83,3 %	Limpeza: 100 % mulleres. Persoal subalterno: 100 % homes
Equipo directivo	2	2	50,0 %	Paridade
Xefaturas de departamento e coordinacións	13	1	92,9 %	
Consello Social	8	5	61,5 %	Representantes do Claustro: 3 mulleres

A presenza feminina é maioritaria no profesorado, nas responsabilidades intermedias e no Consello Social. Non o é no profesorado técnico de cociña, o referente máis visible para o alumnado dos ciclos masculinizados. O traballo de limpeza recae enteiramente en mulleres.

3.3 Resultados académicos, abandono, absentismo e necesidades de apoio

A comisión completa estes datos, desagregados por sexo, na reunión de decembro con información de XADE e do PXAD.

Aspecto (Instrución 6/9/2019)	Situación	Fonte
Resultados académicos por sexo		XADE
Abandono e absentismo por sexo		XADE
Alumnado con necesidades específicas de apoio por sexo		PXAD (MD85ORI05); DIOP

3.4 Convivencia, espazos e participación

Aspecto (Instrución 6/9/2019)	Situación	Fonte
Condutas contrarias á convivencia por razón de xénero ou LGBTIfobia		XADE; Comisión de Convivencia
Participación en actividades complementarias e mobilidades por sexo		Rexistro ACF; Erasmus+
Exposición a acoso ou discriminación na formación en empresa	Risco identificado no DAFO 2025-26	Titorías de empresa
Espazos: vestiarios e aseos que garanten a intimidade e a liberdade de identidade de xénero		Comisión e Secretaría (AI10)

As celas baleiras complétanse na mesma reunión de decembro.

3.5 Balance dos plans anteriores

Curso	Resultado	Fonte
2024-2025	Revisión do 100 % da documentación institucional para eliminar linguaxe sexista. Campaña #Oroza co xénero menos representado. Blog #IgualOroza co 100 % das actividades publicadas. Entrada no Consello da Muller Nova. Execución completa do 20 % das accións; execución global do 40 %. Comisión sen constituír formalmente.	Memoria anual 2024-2025 (MD81PLA04)
2025-2026	Plan con 18 actuacións. Comisión pendente de constitución no momento de aprobar o plan.	Memoria 2025-2026

3.6 Análise DAFO e necesidades priorizadas

Fortalezas	Debilidades
▪ Equipo directivo paritario e maioría de mulleres nas responsabilidades intermedias ▪ Marca #IgualOroza recoñecida, blog e web propios ▪ Disposición do profesorado a colaborar en accións transversais ▪ Documentación institucional revisada con linguaxe inclusiva ▪ Integración no Consello da Muller Nova	▪ Baixa execución dos plans anteriores (20 % de accións completas en 2024-25) ▪ Comisión sen constituír a tempo e dependencia de poucas persoas ▪ Falta de datos cuantitativos de impacto ▪ Pouco tempo didáctico para accións transversais en FP ▪ Formación específica insuficiente para intervir en casos ▪ Campañas dixitais intermitentes ▪ Marca e identidade visual #IgualOroza pouco aproveitadas para sensibilizar

Oportunidades	Ameazas
▪ Empresas do sector que queren mellorar a súa responsabilidade social e colaborar ▪ Marco normativo novo (Lei 7/2023, LO 3/2022, Decreto 20/2026) que reforza a igualdade na FP ▪ Axudas e fondos para coeducación e prevención da violencia ▪ Coordinación co Plan de convivencia e coa coordinación de benestar	▪ Sector de destino con cultura masculinizada nos postos de decisión ▪ Empresas colaboradoras sen plan de igualdade nin protocolo de acoso ▪ Fatiga ou reacción negativa de parte do alumnado ante mensaxes feministas ▪ Saturación de plans que pode desmotivar a comunidade educativa

Necesidades priorizadas:

- **Executar o que se planifica.** Comisión constituída, calendario fixo e menos accións.
- **Reducir a segregación por ciclos** con orientación libre de estereotipos e referentes do xénero menos representado.
- **Protexer o alumnado na formación en empresa** fronte ao acoso sexual e por razón de sexo.
- **Medir o impacto** con datos desagregados por sexo e enquisas de percepción.
- **Equilibrar a representación** no Consello Social.

4 Obxectivos coeducativos

Obxectivos xerais do plan:

- Integrar a perspectiva de xénero na organización, na xestión e nas actividades do centro.
- Formar profesionais conscientes da desigualdade de xénero no seu sector e capaces de combatela.
- Garantir un centro seguro e libre de violencia de xénero e de LGBTIfobia.

Os obxectivos específicos (OI) concretan os catro obxectivos coeducativos do Anexo I e contribúen ao Proxecto Funcional:

Código	Obxectivo específico	Obxectivo coeducativo (Instr. 6/9/2019)	Proxecto Funcional
OI1	Facer funcionar a estrutura de igualdade: comisión constituída, persoa impulsora designada e equipo dinamizador ampliado.	4.1	OE11

Código	Obxectivo específico	Obxectivo coeducativo (Instr. 6/9/2019)	Proxecto Funcional
OI2	Reducir a segregación por sexo nos ciclos mediante orientación libre de estereotipos e referentes do xénero menos representado.	4.1	9.1
OI3	Incorporar a perspectiva de xénero nos documentos e nas programacións.	4.1	9.4
OI4	Previr, detectar e atender a violencia de xénero, incluído o acoso sexual e por razón de sexo na formación en empresa.	4.2	9.3
OI5	Promover o respecto pola diversidade afectivo-sexual e de identidade de xénero e previr a LGBTIfobia.	4.3, 4.4	9.3
OI6	Lograr unha representación equilibrada de mulleres e homes nos órganos de participación.	4.1	OE11

Cada obxectivo contribúe tamén a unha prioridade do VIII Plan estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027:

Código	Prioridade do VIII Plan	Liña de acción
OI1	5.2. Estruturas e mecanismos que garantan a igualdade e a intervención fronte á violencia de xénero	5.2.1. Implicación dos centros educativos no traballo pola igualdade
OI2	5.3. Eliminar os estereotipos sexistas e discriminatorios; 1.1. Empregabilidade e emprendemento das mulleres	5.3.1. Referentes femininos e proxecto persoal e profesional libre de condicionamentos de xénero
OI3	5.1. Desenvolver e actualizar o modelo coeducativo	5.1.1. Transversalidade de xénero no currículo; 5.1.2. Cualificación do persoal docente en igualdade
OI4	5.2. Estruturas fronte á violencia de xénero; 1.2. Igualdade nas condicións laborais	5.2.2. Detección precoz da violencia de xénero e da violencia sexual
OI5	5.3 e 5.4. Respecto á diversidade e relacións afectivo-sexuais igualitarias	5.3.3. Respecto á diversidade de orientacións e identidades; 5.4.1. Educación afectivo-sexual
OI6	6.2. Acceso das mulleres ás esferas de decisión e liderado	Representación equilibrada nos órganos do centro

4.1 Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

Obxectivos OI1, OI2, OI3 e OI6. Accións AI1 a AI7.

4.2 Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero

Obxectivo OI4. Accións AI5, AI8 e AI9.

4.3 Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual

Obxectivo OI5. Accións AI5, AI9 e AI10.

4.4 Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia

Obxectivo OI5. Accións AI5, AI8, AI9 e AI10.

5 Medidas concretas de actuación

O plan ten dez accións nucleares, que se executan obrigatoriamente, e un banco de actividades opcionais. As opcionais só se activan cando as nucleares do trimestre están en marcha e hai recursos. Cada acción concrétase nunha ficha de actividade antes de realizarse.

5.1 Organización do centro

Acción	Responsable	Persoas destinatarias	Cando	Indicador
AI1. Constitución da Comisión de Igualdade con alumna e alumno representantes, calendario trimestral e designación polo Consello Social da persoa que impulsa as medidas de igualdade (Lei 7/2023, art. 42). OI1	Vicedirección	Comisión	Outubro	Acta de constitución antes do 30/11
AI2. Equipo dinamizador: unha persoa colaboradora por departamento, que leva as accións ao seu ciclo. Inclúe unha sesión de igualdade na acollida do novo profesorado (PR71ACP) e a difusión da oferta de formación en igualdade e violencia de xénero (Lei 7/2023, art. 44). O equipo recolle as necesidades de formación en igualdade do profesorado. OI1	Presidencia da comisión e xefaturas de departamento; coordinación de formación	Profesorado	Outubro	Departamentos con persoa colaboradora; profesorado novo con sesión de acollida
AI3. Representación equilibrada: codelegación paritaria en todos os grupos (IT81PLA01, art. 55), reparto equilibrado de alumnas e alumnos nos postos de responsabilidade das prácticas de taller (xefatura de partida, de sala ou de equipo) e promoción de candidaturas de profesoras na próxima renovación do Consello Social. OI6	Xefatura de Estudos e vicedirección	Alumnado e Claustro	Primeira semana de outubro e renovación do Consello Social	% de grupos con codelegación paritaria
AI5. Datas sinaladas: 25N, con «Doces para combater a amargura» elaborados polo alumnado de panadaría e pastelaría; 1 de marzo, Día da cero discriminación; 8M; e 17M, contra a LGBTIfobia. Inclúe as dúas accións anuais de sensibilización do Plan Anual (acción 11.3). O 8M deste curso é o acto «Muller Oroza» do programa #Oroza30, que celebra os 30 anos do centro. OI4, OI5	Comisión de Igualdade, profesorado de pastelaría e Departamento de FOL	Comunidade educativa	Novembro, marzo e maio	Datas celebradas (4/4) e participación

5.2 Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes

Acción	Responsable	Persoas destinatarias	Cando	Indicador
AI4. Perspectiva de xénero nos documentos e nas programacións: revisión dos novos documentos do SXC e inclusión de mulleres referentes e contidos de igualdade nos módulos. Cada departamento revisa tamén o seu material didáctico propio (imaxes, linguaxe e presenza de mulleres nos oficios) coa guía de comunicación inclusiva que adopta a comisión. OI3	Comisión de Igualdade e xefaturas de departamento	Documentación e programacións	Setembro-novembro	% de documentos con perspectiva de xénero (meta 60 %)
AI6. Referentes femininos do sector: dúas charlas con mulleres profesionais e emprendedoras (dirección de hotel ou parador, xefatura de cociña ou de sala, turismo). Polo menos unha conta a experiencia dunha empresa do sector co seu plan de igualdade. OI2	Comisión de Igualdade e coordinación de emprendemento	Alumnado	2º e 3º trimestre	2 charlas realizadas

5.3 Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo

Acción	Responsable	Persoas destinatarias	Cando	Indicador
AI7. Orientación libre de estereotipos: campaña #Oroza, con imaxe de cada ciclo protagonizada polo xénero menos representado, nas xornadas de portas abertas e na difusión da oferta. OI2	Comisión de Igualdade, DIOP e coordinación TIC	Futuro alumnado	2º trimestre e período de matrícula	Ciclos con campaña; % de alumnas en ciclos infrarrepresentados
AI8. Prevención do acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero na formación en empresa: sesión previa co alumnado, información ás titorías de empresa e canle de comunicación ao centro (LO 3/2022, art. 60.3.e; Educonvives 2025, L7). Comprobar se as empresas obrigadas teñen plan de igualdade. A sesión intégrase na información de prevención de riscos laborais previa á empresa (Instrución do 6/9/2019, ámbito 5.3) e no procedemento PR85FCT. OI4	Departamento de Relación con Empresas, titorías e Departamento de FOL	Alumnado en empresa e titorías de empresa	Antes de cada período en empresa	% de alumnado en empresa informado (meta 100 %)

Acción	Responsable	Persoas destinatarias	Cando	Indicador
AI10. Espazos de igualdade e inclusión: acondicionamento dun espazo #IgualOroza visible, con información, recursos e as canles de axuda, coordinado co Punto Laranxa; revisión de vestiarios e aseos para garantir a intimidade e a liberdade de identidade de xénero; e sinalética inclusiva nos espazos comúns. OI5	Comisión de Igualdade, Secretaría e coordinación de benestar	Comunidade educativa	Revisión no 1º trimestre; acondicionamento no 2º	Espazo acondicionado; vestiarios e aseos revisados (meta 100 %)

5.4 Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar

A acción AI9 coordínase co Plan de convivencia (actuacións A3, A4 e A22 e apartado 7.7), para non duplicar actividades.

Acción	Responsable	Persoas destinatarias	Cando	Indicador
AI9. Prevención da violencia de xénero e da LGBTIfobia: igualdade na acollida de inicio de curso, talleres do Plan Director e de colectivos LGTBI (como Arelas ou Avante LGTB), e difusión dos protocolos de violencia de xénero e de identidade de xénero. Inclúe un obradoiro de educación afectivo-sexual integral en cada grupo de primeiro curso, a través das titorías (PAT). Cando se active o protocolo de identidade de xénero, o centro aplica as súas medidas de acompañamento: nome sentido na documentación interna e nas comunicacións sen efectos administrativos, acceso a vestiarios e aseos segundo a identidade (AI10), libre elección da imaxe e do uniforme, e coordinación entre dirección, titoría e DIOP. Informa tamén da convocatoria extraordinaria para o alumnado que sufra violencia de xénero (Decreto 20/2026, art. 33.4). OI4, OI5	Comisión de Igualdade, coordinación de benestar, DIOP e titorías	Alumnado de primeiros cursos	Acollida e 1º trimestre	Grupos con sesión e con obradoiro afectivo-sexual; casos atendidos con protocolo (100 %)

A acción AI9 responde tamén á obriga legal de contar con protocolos de detección precoz da violencia de xénero (Lei 7/2023, art. 43.3).

5.5 Banco de actividades opcionais

Actividade	Obxectivo	Condición
«Eu quero ser...»: alumnado de primaria fai o papel dun oficio do centro, co xénero menos representado	OI2	Centro de primaria colaborador
«Oroza en feminino»: servizo no restaurante «Álvaro Cunqueiro» con alumnas e exalumnas en todos os postos de responsabilidade	OI2	Encaixe na programación de cociña e sala

Actividade	Obxectivo	Condición
«Vimbios dun futuro en igualdade»: acoso laboral no sector, como o das camareiras de pisos	OI4	Poñente dispoñible
Teatro con mensaxe feminista	OI4	Compañía dispoñible
Clube de lectura de escritoras, coa biblioteca	OI3	Coordinación de biblioteca
«Equality Stories»: actividade en inglés sobre igualdade	OI3	Departamento de Idiomas
«Mulleres quilómetro cero»: mariscadoras, viticultoras e mulleres rurais	OI2	Entidade colaboradora
Conciliación e corresponsabilidade nos coidados	OI3	Poñente dispoñible
«As voces do alumnado»: actividades propostas polo propio alumnado	OI1	Proposta da comisión
«Eu son #IgualOroza... e ti?»: sesión de fotos en parella paritaria por ciclo, con carteis sobre igualdade no traballo	OI2	Coordinación TIC e alumnado de primeiros cursos
«Na nosa aula»: dinámicas de igualdade breves para titorías e módulos	OI3	Profesorado colaborador e Xefatura de Estudos
«Mulleres que dan nome»: cada departamento propón mulleres referentes do seu sector, o alumnado investiga as súas traxectorias e vota o nome dunha aula-taller por ciclo	OI2	Acordo do Consello Social

5.6 Cronograma

Mes	Accións nucleares	Reunión da comisión	Seguimento
Setembro	AI4 (inicio) · AI9 (acollida)		Plan Anual e MD62XES02
Outubro	AI1 · AI2 · AI3 (codelegación) · AI9	Constitución	
Novembro	AI4 (peche) · AI5 (25N)		
Decembro	AI8 (antes da formación en empresa) · AI10 (revisión de vestiarios e aseos)	1ª ordinaria: avaliación do 1º trimestre	Informe trimestral
Xaneiro-febreiro	AI6 (1ª charla) · AI7 · AI10 (acondicionamento do espazo)		
Marzo	AI5 (1M e 8M: «Muller Oroza», #Oroza30) · AI8	2ª ordinaria: avaliación do 2º trimestre	Informe trimestral
Abril-maio	AI6 (2ª charla) · AI5 (17M) · AI7 (matrícula)		Enquisa final de percepción
Xuño	Memoria do plan	3ª ordinaria: avaliación final	Memoria e propostas

5.7 Coordinación e participantes

Comisión de Igualdade. A comisión impulsa e avalía o plan (IT81PLA01, art. 16). A presidencia, que a instrución atribúe á Dirección, está delegada na Vicedirección desde o 6 de setembro de 2019, por acordo do equipo directivo e co visto e prace do Consello Social.

Correo da comisión: igualdade.cifp.carlos.oroza@edu.xunta.gal.

Cargo	Persoa	Posto
Presidencia (por delegación)	Pilar Tallón Silvosa	Vicedirectora
Representante do DIOP	Beatriz Rodríguez Quintela	Xefa do Departamento de Información e Orientación Profesional

Cargo	Persoa	Posto
Secretaría. Representante do Departamento de FOL	Teresa Barreiro Abilleira	Profesora de FOL e coordinadora de emprendemento
Representante do alumnado	Emilia Ferrer Costas	Alumna de grao medio
Representante do alumnado	Ismael Martínez Sartier	Alumno de grao superior

Persoa impulsora da igualdade. O Consello Social designa unha persoa do centro que impulsa as medidas de igualdade (Lei 7/2023, art. 42, aplicado ao órgano de participación do CIFP). Persoa designada: Pilar Tallón Silvosa, vicedirectora.

Participantes e colaboracións.

Quen	Papel
Equipo dinamizador (profesorado colaborador)	Leva as accións a cada departamento e ciclo (AI2)
Coordinación de benestar e convivencia	Prevención da violencia e protocolos (AI9); coordinación co Plan de convivencia e co Punto Laranxa (AI10)
Secretaría	Acondicionamento de espazos, vestiarios e aseos (AI10)
Departamento de Relación con Empresas	Prevención do acoso na formación en empresa (AI8)
Coordinación TIC e de biblioteca	Campaña dixital, blog e recursos
Consello da Muller Nova de Pontevedra	Actividades conxuntas con outros centros
Plan Director e colectivos LGTBI	Talleres de prevención (AI9)
Asesoría de igualdade da consellería	Asesoramento técnico: asesoria.igualdade@edu.xunta.gal
Empresas colaboradoras	Charlas de referentes e prevención do acoso laboral

5.8 Visibilización e difusión

A comunicación faise en tres momentos e con canles de ida e volta:

Momento	Que se comunica	Canle
Antes	Aprobación do plan, composición da comisión e calendario	Correo da comisión, Claustro, Consello Social, acollida do alumnado e familias do alumnado menor de idade
Durante	Actividades e resultados	Blog #IgualOroza, web cifpcarlosoroza.gal/igualoroza, redes sociais e boletín do centro
Despois	Memoria e propostas de mellora	Correo a toda a comunidade e web

- **Campaña dixital estruturada.** Unha publicación cada dúas semanas con #IgualOrozaConta: referentes, datos e actividades. Así se corrixe a intermitencia detectada nos plans anteriores.
- **Participación.** O alumnado, o profesorado e o PAS envían propostas ao correo da comisión ou ao buzón de suxestións.
- **Linguaxe e imaxe.** Toda a comunicación do centro evita estereotipos de xénero. Segue a guía de comunicación inclusiva: substantivos colectivos (alumnado, profesorado, persoal), sen masculino

xenérico nin barras ou arrobas como norma, e imaxes con diversidade de corpos, orixes e familias e con novas masculinidades.

6 Seguimento e avaliación

6.1 Indicadores

A comisión revisa os indicadores cada trimestre. A evidencia é a acta da comisión e o rexistro en MD62XES02.

Código	Que mide	Cálculo	Fonte	Frecuencia	Limiar	Responsable
IG1	Estrutura en funcionamento	Acta de constitución e reunións realizadas / previstas	Actas	Trimestral	Antes do 30/11; 3/3	Presidencia
IG2	Execución do plan	Accións nucleares realizadas / 10 × 100	Fichas de actividade	Trimestral	≥ 80 %	Comisión
IG3	Segregación por ciclos	Cursos con menos do 30 % dun sexo / total de cursos. Equivale a unha fenda de xénero superior a 20 puntos (fenda = |% alumnas − 50 %|)	XADE	Anual	≤ 5/18 (2026-27)	DIOP
IG4	Alumnas en ciclos infrarrepresentados	KPI do Proxecto Funcional	XADE	Anual	12 (2026-27)	Vicedirección
IG5	Perspectiva de xénero nos documentos	Documentos con perspectiva / documentos revisados × 100	SXC	Anual	60 %	Comisión
IG6	Codelegación paritaria	Grupos con codelegada e codelegado / total × 100	Actas de elección	Outubro	100 %	Xefatura de Estudos
IG7	Prevención na formación en empresa	Alumnado informado antes da empresa / alumnado en empresa × 100	Rexistro de titoría	Por período	100 %	Dpto. de Relación con Empresas
IG8	Atención de casos	Casos de violencia de xénero ou LGBTIfobia atendidos con protocolo / casos detectados × 100	Coordinación de benestar	Anual	100 %	Coordinación de benestar
IG9	Cambio de percepción	Diferenza entre enquisa inicial e final nos ítems de igualdade	Enquisa Abalar	Inicio e fin de curso	Mellora	Comisión
IG10	Mulleres no Consello Social	Mulleres / membros × 100	Composición	Na renovación	> 38,5 %	Dirección
IG11	Espazos de igualdade e inclusión	Actuacións de AI10 realizadas / previstas × 100	Informe da Secretaría	Anual	100 %	Secretaría

Semáforo: verde, manter; ámbar, axustar; vermello, acción correctiva segundo o procedemento PR12NCA.

6.2 Instrumentos e calendario de avaliación

- **Resultados.** Grao de logro dos obxectivos medido cos indicadores IG1 a IG11.
- **Proceso.** En cada reunión trimestral: que se fixo, que dificultades houbo e que cambios cómpre facer.
- **Impacto.** Enquisa breve ao alumnado e ao profesorado ao inicio e ao final do curso (IG9) e valoración das propostas recibidas.

Instrumentos: actas trimestrais da comisión, fichas de actividade, enquisa de percepción ao inicio e ao final do curso, e rexistro dos indicadores en MD62XES02.

6.3 Revisión e mellora

A comisión elabora a memoria do plan en xuño. A memoria intégrase na memoria anual do centro (MD81PLA04) e é entrada da revisión do sistema pola dirección (PR93REV). As propostas de mellora pasan ao plan do curso seguinte. As accións que non se executen dous cursos seguidos retíranse ou redefínense. O plan revisarase tamén cando se aprobe o seguinte plan estratéxico galego de igualdade, porque o VIII Plan remata en 2027.

6.4 Conclusións e aprobación

Este plan quere pasar da intención á execución. Mantén a identidade #IgualOroza e as accións que funcionaron, reduce a carga a dez accións nucleares con responsable e data, e mide o que fai.

O centro forma as persoas que dirixirán cociñas, hoteis, obradoiros e destinos turísticos. Se saen sabendo recoñecer a desigualdade e o acoso no seu oficio, o plan cumpriu o seu fin.

Fase	Órgano	Data
Elaboración	Comisión de Igualdade	29/10/2026
Coñecemento	Claustro	
Aprobación	Consello Social	