



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

CIFP DE CANTERÍA

PLAN DE IGUALDADE

2025-2026



Índice

1	Composición da Comisión de Igualdade.....	3
2	Contexto normativo.....	3
3	Principios fundamentais.....	5
4	Análise da situación do centro.....	7
	4.1 Análise xeral da situación de partida.....	7
	4.2 Contextualización.....	7
5	Obxectivos e plan de actuación.....	8
6	Propostas de visibilización e difusión.....	9
7	Seguimento e avaliación.....	9
	7.1Medidas de seguimento	9
	7.2 Avaliación.....	9
8	Revisión e mellora do Plan e conclusións finais.....	10

1 Composición da Comisión de Igualdade

	Composición	Nome e apelidos	Posto
Pre	Presidente	David Alvariño Pérez	Director
	Coordinación de Igualdade		
	Representante Departamento de Orientación e Información Profesional	Clara Dias Ponte	Xefa DIOP
Re	Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral	Nuria Vidal	Xefe Departamento de FOL
	Representante do alumnado		

2 Contexto normativo

AXENDA 2030

A asemblea Xeral da ONU adoptou en 2015 a Axenda 2030 para o Desenvolvemento Sostible, un plan de acción a favor das persoas, o planeta e a prosperidade con 17 obxectivos.

O obxectivo número 5 refírese á igualdade de xénero:

- Lograr a igualdade entre os xéneros e empoderar a todas as mulleres e as nenas.

- 5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2 Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.3 Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina
- 5.4 Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública
- 5.6 Asegurar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos según lo acordado de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen
 - 5.a Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales
 - 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles

REFERENCIAS LEGISLATIVAS: NORMATIVA EUROPEA

[Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) (arts. 8, 153 y 157).

• [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#), 2010 (arts. 20, 21 y 23).

• [Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales](#). Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950 (arts. 1 y 14).

• [Directiva \(UE\) 2024/1500](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación.

• [Directiva \(UE\) 2024/1385](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica.

• [Directiva \(UE\) 2023/970](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor, a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento.

• [Directiva \(UE\) 2019/1158](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de los progenitores y los cuidadores.

• [Directiva \(UE\) 2019/1152](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea.

• [Directiva 79/7/CEE del Consejo](#), de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

• [Directiva 92/85/CEE del Consejo](#), de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

• [Recomendación CM/Rec\(2019\)1](#), del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo.

• [Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020](#) (2011/C 155/02)

• [Carta Europea de la Mujer](#) (COM/2010/0078 final).

• [Directiva 79/7/CEE del Consejo](#), de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

• [Directiva 92/85/CEE del Consejo](#), de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

• La nueva Estrategia de Igualdad de Género 2024-2029- Consejo de Europa.

Misión y objetivos estratégicos y operativos

• Objetivo estratégico 1 - Prevenir y combatir los estereotipos de género y el sexismo

• Objetivo estratégico 2 - Prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y las niñas y la violencia doméstica

• Objetivo estratégico 3 - Garantizar el acceso igualitario de las mujeres y niñas a la justicia

• Objetivo estratégico 4 - Lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en la vida política, pública, social y económica

• Objetivo estratégico 5 - Garantizar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de

género en relación con los retos mundiales y geopolíticos

- Objetivo estratégico 6 - Lograr incorporar la perspectiva de género con carácter transversal e incluir un enfoque interseccional en todas las políticas y medidas

REFERENCIAS LEGISLATIVAS: NORMATIVA ESTATAL

Constitución Española

- **Leyes Orgánicas**
- [Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres](#)
- [Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual](#)
- [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)
- [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)
- [Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social](#)
- **Leyes ordinarias**
- [Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI](#)
- [Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación](#)
- [Ley 1/2021, de 24 de marzo, de medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género](#)
- [Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte](#)
- [Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#)
- [Ley 16/1983, de 24 de octubre, de creación del Organismo Autónomo Instituto de la Mujer](#)

Reales decretos-leyes

- [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#)

Otras normativas de menor rango

- [Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.](#)
- [Resolución de 16 de marzo de 2023](#), de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se crea el Registro de planes de igualdad de las Administraciones Públicas y sus protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- [Orden PCM/1047/2022](#), de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

REFERENCIAS LEGISLATIVAS: NORMATIVA AUTONÓMICA

- [Lei 7/2023, do 30 de novembro](#), para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- [Lei 14/2021 do 20 de xullo pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo](#), galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- [Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. Modificada pola Lei 12/2016 do 22 de xullo](#).
- [Lei 2/2014, do 14 de abril](#), pola igualdade de trato e a non-discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia (LGTBI)
- [VIII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres 2022-2027](#).

REFERENCIAS LEGISLATIVAS EN EDUCACIÓN

- [Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación](#), establece como principio da educación, no seu artigo 1, “o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero”. No artigo 2 dise que o sistema educativo se orientará 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 ()”.
- [Lei orgánica 3/2020, do 29 de decembro](#), pola que se modifica a Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación.
- [Lei Orgánica 3/2022, de 31 de marzo](#), de ordenación e integración da Formación Profesional. No seu art.6 punto 10, establece a provisión de orientación profesional que facilite as persoas, ao longo da súa vida, a toma de decisións, a elección, e xestión das carreiras formativas e profesionais, combatindo os estereotipos de xénero.
- [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.
- [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.
- [Protocolo educativo](#) para garantir a igualdade, a non-discriminación e a liberdade de identidade de xénero.
- [I Plan de Actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020](#) Secretaría Xeral de Igualdade+ Consellería de Educación.
- [Guía de actuación](#) ante casos de violencia de xénero no ámbito educativo.
- [Observatorio galego da violencia de xénero](#). Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións públicas e Xustiza Novembro 2020.

INICIATIVAS DESDE A CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN NO ÁMBITO DA INNOVACIÓN E A FORMACIÓN

- Formación do profesorado. Tódolos PFPP (Plans de Formación Permanente do Profesorado) incluírán un módulo de formación específica en convivencia, inclusión e igualdade, para o cal contarán co apoio, asesoramento e acompañamento das persoas asesoras da Rede de Formación Permanente do Profesorado.
- Foro galego de educación en igualdade
- Plan de Orientación Profesional Integral
- [Estratexia da Formación Profesional 2030](#)
- Plan Proxecta: Secretaría Xeral de Igualdade
- Estratexia Educonvives 2025
- Contratos-programa: CP Inclúe
- Prácticas para a igualdade de xénero na fpEDUREFERENTES
- Plan de igualdade do centro
- PXAD.
- POAP
- Instrucións do 6 de setembro de 2019, da DXEFPIE, para a elaboración de Plans de igualdade no curso 2019/2020, nos centros sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios da CEUFP.
- Iniciativas da secretaría de igualdade o Programa ADA e DIANA, en colaboración coa Secretaría Xeral de Igualdade e o Ministerio de Igualdade. O obxectivo é a formación do alumnado en TIC e programación, especialmente ás alumnas. A intención é incrementar a presenza de mulleres nos ámbitos científico-tecnolóxicos de Galicia. Só se ofrece nos centros que teñan activado o Plan Proxecta DONAS DE SI.
- Resolución do 9 de marzo de 2022, da Secretaría Xeral de Igualdade, pola que se establecen as bases reguladoras das axudas destinadas a financiar actividades de promoción da igualdade e da prevención da violencia de xénero. (Axudas a ANPAS).

3 Principios fundamentais

Os avances experimentados nas últimas décadas no eido educativo son moi significativos: desde a implantación e xeneralización do modelo de escola mixta ata a presenza maioritaria de mulleres nos niveis de ensino pos obrigatorio, poden conducir erroneamente á crenza de que a igualdade de xénero neste ámbito xa foi alcanzada. Este espellismo refórzase con outro tipo de datos, como o mellor rendemento académico das nenas e das mozas, as menores taxas de absentismo escolar, o acceso - aínda sendo minoritario- a carreiras masculinizadas (antes practicamente inexistente), etc.

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

A continuación preséntanse os principios fundamentais do presente Plan de Igualdade:

- **Educación en igualdade:** o modelo de escola coeducativa esténdese tamén á organización do sistema educativo: co fin de incorporar ás mulleres non só ás aulas, senón tamén aos ámbitos de decisión, á organización e xestión dos centros; co obxecto de incidir nas relacións e interaccións entre o alumnado, entre este e o profesorado, ... Cómpre, pois, impulsar iniciativas para que os centros educativos integren o principio de igualdade nos aspectos de organización e xestión e achegar mecanismos e pautas de actuación para que as e os profesionais que desenvolven o seu labor no eido educativo.
- **Transversalidade:** a igualdade de xénero debe considerarse un principio transversal e estar sempre presente na actividade educativa.
- **Promover unha educación libre de violencia de xénero:** 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 .
- **Impulsar unha formación libre de estereotipos de xénero:** impulsar o cambio dos valores aínda imperantes, das actitudes, dos roles e dos estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero, segue a constituír un reto das sociedades actuais, por máis que se teñan producido avances incuestionables nas últimas décadas que poidan facer pensar que mulleres e homes gozan por igual dos mesmos dereitos e oportunidades. Pero o certo é que a construción cultural que historicamente se foi conformando en torno ao xénero e que atribúe a homes e mulleres unha serie de características a partir das súas diferenzas biolóxicas, configuraron unha orde social desigual e inxusta, na que os roles e estereotipos diferenciados segundo o sexo fixaron un modelo “de ser muller” e un modelo “de ser home” validados socialmente. A persistencia destes roles, estereotipos e actitudes perpetúan as desigualdades, polo que se fai preciso abordar un cambio máis profundo dos nosos valores e ideas. Sen dúbida, o sistema educativo é o ámbito privilexiado para estimular estas transformacións, cambios que deben implicar o conxunto da comunidade educativa no seu sentido máis amplo: administración educativa, profesorado, alumnado, familias, sector editorial...
- **Promover a libre elección de profesións sen condicionantes de xénero:** é necesario traballar tamén en prol dun modelo educativo que facilite e promova eleccións vitais, formativas e profesionais libres de condicionantes de xénero. Segundo datos de 2014 en Galicia o 61,6 % das persoas tituladas eran mulleres; porén entre o alumnado matriculado nas universidades galegas no período 2013-2015 a porcentaxe de alumnas nas Enxeñerías e Arquitectura non chegaba ao 30 %, fronte a ampla presenza nas Artes e Humanidades ou nas Ciencias da Saúde. Continuarase, pois, impulsando unha orientación académica e profesional libre de estereotipos, se ben é certo que este labor non pode ser tarefa exclusiva do sistema educativo, pola influencia que teñen factores culturais, sociais e familiares, e que conducen á necesidade dunha maior implicación das familias en accións educativas que promovan a igualdade de xénero e que, en especial, incidan na erradicación dos estereotipo
- **Visibilizar as achegas das mulleres aos eidos masculinizados:** visibilizar o traballo, as contribucións e impulsar o recoñecemento das achegas das mulleres ao ámbito científico e tecnolóxico, dos seus esforzos por romper o “teito de cristal” a segue, pois, a ser outro dos principios do presente plan estratéxico, polo que é necesario consolidar o enfoque de xénero e das mulleres na actividade académica, científica, tecnolóxica e de innovación.
- **Promover modelos igualitarios nas relacións afectivas e sexuais:** Noutra orde de cousas, estudos realizados nos últimos anos por institutos de investigación dependentes das administracións públicas (Instituto da Muller, Injuve...) veñen a poñer de manifesto que as relacións entre rapazas e rapaces, mozas e mozos, seguen a ser asimétricas, detectándose numerosas situacións de violencia; un preocupante escenario ao que en boa parte contribúe unha utilización inadecuada das tecnoloxías

da comunicación, e que fixo despuntar fenómenos como o ciberacoso ou o sexting. Estes estudos indican ademais que desde a adolescencia a principal condición de risco de violencia de xénero é a mentalidade sexista baseada no dominio e a submisión, mentalidade que a prevención debe erradicar. Faise pois, necesario, seguir a traballar en favor de modelos igualitarios nas relacións afectivo sexuais, desde o recoñecemento da diversidade.

- **Respectar as diferenzas e promover a diversidade:** é preciso actuar no plano da promoción de valores e actitudes inclusivas e normalizadoras respecto da orientación sexual e as identidades de xénero; ao cabo, a homofobia, a lesbofobia e a transfobia teñen a súa orixe nun sistema machista, que utiliza estas manifestacións de rexeitamento social como mecanismo para limitar a diversidade de xéneros e que é moi efectivo para manter que os modelos de “home” e de “muller” se sitúen dentro da “normalidade”, isto é, no socialmente establecido.

4 Análise da situación do centro

4.1 Análise xeral da situación de partida

O diagnóstico é a ferramenta metodolóxica empregada para coñecer a situación da comunidade educativa en materia de Igualdade entre mulleres e homes. Esta fase levase a cabo no propio centro educativo durante o mes de outubro de 2025, unha vez iniciado o curso académico, momento no cal o alumnado está disposto e situado nas súas aulas. A análise levada a cabo prestará especial atención ás relacións, condutas, e actitudes dentro da comunidade educativa e de todas as persoas que a compoñen. Para levar a cabo esta análise préstase especial atención ás relacións, condutas e actitudes dentro da comunidade educativa e de todos e todas as persoas que as compoñen: alumnado, profesorado, persoal de administración, servizos e familias do alumnado.

O **Consello Social** do centro no curso académico 2025-2026 está composto por 7 persoas entre o equipo directivo, administración, docentes, representantes da organización sindical e empresarial. Un total de dúas mulleres (28,57) e cinco homes (71,53%) compoñen o consello social.

En canto á composición do **profesorado**, este consta dun cadro docente de 13 persoas, das cales 9 son mulleres (56,25%) e 7 son homes (43,75%).

O total do alumnado matriculado no centro é de 62 . 24 mulleres (38,7 %) e 38 homes (61,3%)

Por ciclos formativos:

FP Básica: 6 homes (100%).

CM Construcción: 7 homes (78 %) 3 mulleres (22 %)

GS Proxectos de Edificación: 13 mulleres (50 %) e 13 homes (50 %)

CM Pedra Natural : 8 mulleres(40 %) 12 homes (60 %)

Adxúntase Organigrama para ilustrar a representación por xéneros nas diferentes áreas funcionais.

ORGANIGRAMA

- **Consello Social**
- **Dirección**
David Alvariño Pérez
 - **Área de calidade, innovación e orientación profesional**
 - **Departamento de calidade e innovación**
María Couselo Castro
 - **Coordinación e innovación do profesorado**
Isabel Montenegro Feijóo
 - **Coordinación TIC**
Víctor Manuel Ben Mosquera
 - **Coordinación programas internacionais**
Uxía López Mangana
 - **Departamento de relación con empresas**
Daniel Blanco García
 - **Departamento de acreditación e probas**
Clara Irasema Días Ponte
 - **Departamento de información e orientación profesional**
Clara Irasema Días Ponte
 - **Coordinación emprendemento**
Nuria Vidal Pérez
- **Secretaría**
Uxía López Mangana
 - **Área de administración e xestión**
 - **Comisión de seguridade e saúde laboral**
M.ª del Carmen Fernández Senra / David Alvariño Pérez
- **Xefatura de estudos**
David Alvariño Pérez
 - **Coordinación dinamización lingua galega**
Carmen M.ª Fernández Creo

Isabel Montenegro Feijóo
Daniel Blanco García
Agustina González García
Carmen M.ª Fernández Creo
Víctor M. Ben Mosquera
 - **Departamento de FOL**
Nuria Vidal Pérez

Cecilia Castro dos Santos
Iago Carballo Rodríguez
 - **Departamento de edificación e obra civil**
Joaquín de Medrano Iglesias

Adrián Otero Chantada
Manuel A. Vidal Santos
Manuel Xesús Coia Piñeiro
 - **Departamento de Industrias Extractivas**
María Couselo Castro

Jorge Barreiro Barreiro
 - **Departamento de Artes Plásticas**
Marta Riera Táboas
 - **Coordinación Biblioteca**
Cecilia Castro dos Santos
 - **Departamento de Idiomas**
Uxía López Mangana
- **Claustro**

4.2 Contextualización

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> • O Equipo directivo ten sensibilidade e responsabilidade fronte á igualdade entre mulleres e homes. • A Comisión de Igualdade está moi involucrada e motivada coa implantación do Plan de Igualdade. • O Profesorado é consciente da necesidade de incluír unha formación en igualdade á aula. • A metade do profesorado e o alumnado son conscientes de que é preciso promocionar as familias profesionais do centro entre as mulleres posto que a sociedade inflúe nas eleccións profesionais persoais. 	<ul style="list-style-type: none"> • As mulleres están infrarrepresentadas tanto no equipo directivo como no consello social. • A Comisión de Igualdade non conta cunha formación exhaustiva en igualdade. • O profesorado non conta con formación específica en linguaxe non sexista • O centro non conta cunha estratexia concreta para promocionar os ciclos entre as mulleres.

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
Gran apoio dos organismos externos Oportunidade de promocionar e crear novos referentes femininos para aumentar a matrícula das mulleres no centro.	Pouco tempo e recursos para levar a cabo as actuacións programadas

5 Obxectivos e plan de actuación

Act.	Obxectivos	Acadada / Non acadada	Actividades	Responsables, Coordinación,	Orzamento/ recursos	Indicador	Cronograma
A1	Sensibilizar á comunidade educativa: mediante formación específica en igualdade		Activ.1.-ACFs-Obradoiros sensibilización, igualdade e convivencia en CM e CB, a través de organismos e entidades colaboradoras. Actividade 2.-Participación e/ou difusión de actividades propostas por organismos externos en relación coa igualdade (concursos, actividades de concienciación). Actividade 3.- Obradoiro de orientación laboral desde a perspectiva de xénero en colaboración con entidades externas.	DIOP, Departamento de FOL, Alumnado de CB, CM e CS		Nº actuacións levadas a cabo Enquisas de satisfacción	Outubro -xuño 205-26
A2	Desmontar os roles de xénero e os papeis que tradicionalmente desempeñan homes e mulleres		Actividade4.-Coordinar visitas dos centros educativos da zona para dar a coñecer a oferta educativa do centro desde a perspectiva de xénero	Equipo directivo, DIOP, Coordinador de centro	Dípticos.	N.º de visitas recibidas	2º e 3º trimestre
A3	Sensibilizar na igualdade de xénero a través da conmemoración de efemérides significativas		Actividade 6: Conmemoración 25 N Actividade 7: Conmemoración 8M Actividade 8: coMemoración 17 M	DIOP, Dinamizacións	Recursos Biblioteca . Materiais de creación propia Guías editadas	Nº actividades realizadas Enquisas de satisfacción	Ao longo do curso
A4	Crear un espazo para crear, compartir e difundir recursos e materiais		Actividade 9: Habilitar un espazo para a difusión de actividades e materiais	Biblioteca , DIOP		Recursos Biblioteca. Materiais de creación de recursos	Ao longo do curso

6 Propostas de visibilización e difusión

- Carteis: as actividades de igualdade serán publicitadas dentro do centro con carteis que anuncien as actividades.
- Convocatorias e emails: o profesorado será informado con emails e convocatorias das actividades de igualdade para que participe e convoque ao alumnado do centro.
- Vídeos promocionais dos ciclos con perspectiva de xénero: realizaranse videos promocionais dos ciclos masculinizados do centro con referentes femininos para promocionar estes ciclos entre as mulleres.
- Cuña publicitaria: mediante anuncios en radio promoveranse os ciclos dos centros co fin de aumentar a matrícula de mulleres e chegar a cidadanía da provincia de Pontevedra.
- Dípticos: elaboraranse dípticos sobre os ciclos do centro que se entregarán nas visitas de estudantes ao CIFP e se distribuirán entre os centros educativos do contorno.
- A difusión e visibilización do plan farase a través da páxina web do centro , nun espazo específico.

7 Seguimento e avaliación

7.1 Medidas de seguimento

Realizarase trimestralmente un seguimento do plan de igualdade a través das reunións da comisión.

A avaliación de seguimento mide as actividades expostas no Plan de Igualdade unha vez executadas.

As ferramentas empregadas para avaliar as actividades son:

- ficha de rúbrica para medir os obxectivos dos mesmos,
- cuestionarios de satisfacción para o alumnado e profesorado
- un diario de aula no que se recompilan as actitudes do profesorado e do alumnado durante o desenvolvemento das mesmas, que foi o que funcionou, que non obtivo o resultado e participación esperada e que se pode facer para mellorar as actividades propostas.

7.2 Avaliación

O sistema de avaliación final analizará o grao de cumprimento dos obxectivos xerais do Plan e medirá se o seu resultado é favorable ou desfavorable. Nesta fase recóllense tamén as posibles deficiencias coa intencionalidade de propoñer melloras e medidas que contribúan a mellorar a igualdade no centro educativo.

Os instrumentos de avaliación desta fase comprenden os cuestionarios de avaliación final, que miden o grao de evolución dos obxectivos, así como os indicadores que miden a intensidade do Plan cuantificando as actividades executadas ou o número de horas empregadas na realización do mesmo. Tamén se empregan indicadores de participación do alumnado e do profesorado para medir o grao de implicación da comunidade educativa para acadar a consecución dos obxectivos xerais do Plan

Indicador	Medición	Criterio de aceptación
Acadar os obxectivos das actividades propostas ACF	Grao de satisfacción dos participantes en función dos resultados da enquisa ACF	< 50%
Grao de cumprimento das actuacións establecidas no Plan de igualdade	Nº de accións levadas a cabo/ nº accións programadas	>75%
Nº de actividades que requiren a participación de axentes externos	Nº de actividades executadas	>=2
Grao de participación da comunidade educativa	Nº de persoas docentes que executan actividades incluídas dentro do plan	>20%

8 Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizárase no documento “Memoria Plan de Igualdade”.