

PLAN DE IGUALDADE



COLEGIO CARDENAL CISNEROS

2019-2023

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO LEXISLATIVO.....	3
2. METODOLOXÍA.....	6
3. PRINCIPIOS ORIENTADORES E ESTRUTURA.....	9
4. RESULTADO DA DIAGNOSE.....	10
4.1. Alumnado, profesorado e persoal non docente e Participación en órganos de xestión e participación.	10
4.2. Modelo organizativo do centro.....	11
4.3. Sensibilización e formación do profesorado.....	12
4.4. Uso de linguaxe inclusiva	12
4.5. Docencia e material educativo.	13
4.6. Desenvolvemento persoal do alumnado.....	13
5. LIÑA ESTRATÉXICA DE ACTUACIÓN.....	13
6. AVALIACIÓN.....	25

INTRODUCCIÓN

Coeducar supón un modelo educativo que se sustenta no respecto ao principio de igualdade entre mulleres e homes. Este principio debe estar presente en todos os elementos que interveñen no proceso educativo, garantindo o seu cumprimento tanto nos contidos académicos como na práctica diaria do profesorado e nas relacións entre as persoas que forman parte da comunidade educativa.

Coeducar consiste en educar en igualdade desde a diferenza, tendo en conta todos os aspectos que se consideran positivos e necesarios para a formación dunha persoa, independentemente do seu sexo. Da responsabilidade de educar, de coeducar, sen prexuízos a nenas e nenos somos responsables todas e todos.

A través da coeducación recoñecemos as diferenzas entre homes e mulleres e tentamos impedir que estas diferenzas sexan a orixe de relacións desiguais e de dominación dun sexo cara ao outro.

Este Plan de Igualdade pretende ser un documento de traballo, unha ferramenta práctica concibida e feita a medida das necesidades do centro, para promover a coeducación, e deste xeito facilitar a prevención, detección e eliminación de todas as manifestacións de violencia; propiciar a igualdade de oportunidades entre a comunidade educativa e o desenvolvemento de medidas dirixidas á eliminación da discriminación contras as mulleres a través da educación emocional e resolución pacífica de conflitos.

1. MARCO LEXISLATIVO

A igualdade de xénero é un principio fundamental que vén recollido na lei. As administracións públicas deben ser un motor fundamental para garantir a igualdade de oportunidades de mulleres e homes, co fin de mellorar o nivel e a calidade de vida das persoas e avanzar cara a unha sociedade máis democrática e xusta.

O marco lexislativo actual obriga a introducir a perspectiva de xénero e a velar polo cumprimento do principio de igualdade real entre mulleres e homes no ámbito educativo.

No preámbulo da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación, pon de manifesto que a educación é o medio de transmitir e, ao mesmo tempo, de renovar, a cultura e o acervo de coñecementos e valores que a sustentan. Así, un dos principais fins que se persegue coa educación é a formación no respecto dos dereitos e das liberdades fundamentais e da igualdade efectiva de oportunidades entre mulleres e homes, así como a valoración crítica das desigualdades, de forma que sirvan para superar os comportamentos sexistas.

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para igualdade de mulleres e homes establece no artigo 23, a educación en igualdade de mulleres e homes, e no artigo 24, a integración do principio de igualdade na política de educación.

Artigo 17 do Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de Igualdade establece as medidas a prol dunha educación en igualdade.

Para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación.

O artigo 19 fala da erradicación de prexuizos nos centros docentes.

O Pacto de Estado contra a Violencia de Xénero (27 de xullo de 2017) recolle no seu punto 170 que se promoverá a aprobación de plans de igualdade nos centros de ensino nas etapas de educación primaria e secundaria obrigatoria.

Entre os principios informadores e fins das normas de convivencia recóllese a educación en igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes. Indica que a comunidade educativa, no seu conxunto, velará pola aplicación daquelas medidas que vaian encamiñadas a fomentar a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Ademais destas medidas legislativas, para a elaboración do I Plan de Igualdade, tamén se tivo en conta a seguinte lexislación e a normativa:

A Nivel Estatal

- Constitución Española de 1978
- Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional
- Lei 30/2003, do 13 de outubro, sobre medidas para incorporar a valoración do impacto de xénero nas disposicións normativas que elabore o goberno (BOE 14/10/2003. Núm. 246)
- Lei orgánica 3/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero (BOE 29/12/2004. Núm. 313).
- Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes (BOE 23/03/2007. Núm. 71).
- Lei orgánica 8/2013, do 9 de decembro, para a mellora da calidade educativa.

A Nivel Autonómico

- Lei 7/2004, de 16 de xullo, galega para a igualdade de mulleres e homes (DOG 3/08/2004. Núm. 149)
- Lei 2/2007, do 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia (DOG 13/04/2007. Núm. 72)
- Lei 11/2007, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero (DOG 7/08/2007. Núm. 140)
- V Plan do Goberno galego para a igualdade entre mulleres e homes (2007-2010).

- VI Plan Galego para a igualdade entre homes e mulleres. (Estratexia 2013 - 2015)
- Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia.
- Decreto 86/2015, do 25 de xuño, polo que se establece o currículo da educación secundaria obrigatoria e do bacharelato na Comunidade Autónoma de Galicia.
- Decreto legislativo 2/2015, 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
- Protocolo de coordinación e cooperación institucional fronte a violencia de xénero na Comunidade Autónoma de Galicia.
- Observatorio Galego de Violencia de Xénero (2017).
- VII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020.

2. METODOLOXÍA

Na elaboración deste Plan de Igualdade leváronse a cabo as seguintes fases:

- Primeira fase: Creación do Grupo de Traballo.
- Segunda fase: Diagnose da igualdade no centro.
- Terceira fase: Elaboración do Plan de Igualdade.
- Cuarta fase. Publicación e Comunicación.
- Quinta fase: Seguimento e avaliación.

Primeira fase: CREACIÓN DUN GRUPO DE TRABALLO.

Nesta primeira fase, previo compromiso de apostar pola educación en igualdade, creouse un Grupo de traballo.

Foi unha proposta do equipo directivo a petición de inspección educativa. O que se fixo foi revisar toda unha serie de actuacións que xa se estaban desenvolvendo no centro pero que non quedaban recollidas nun documento oficial.

Os integrantes deste grupo son:

- Benigno López Feijóo
- Patricia Solla Rodríguez
- María Elisa Abad Suárez
- Miriam Tierno Pérez

Nomeouse a unha persoa responsable da coordinación: Patricia Solla Rodríguez.

Presentouse a metodoloxía de traballo e planificáronse as actuacións e os tempos para o desenvolvemento e elaboración do Plan.

Segunda fase: DIAGNOSE DA IGUALDADE NO CENTRO

Para coñecer o punto de partida en materia de igualdade, fíxose unha revisión dos seguintes documentos internos:

- NOF (Normas de Organización e Funcionamento)
- Proxecto Educativo de Centro (PE)
- Concreción Curricular de Centro (CCC)
- Programación Xeral Anual (PXA)
- Plan de Acción Titorial (PAT)

E información sobre datos desagregados por sexo do alumnado por curso, profesorado, xefatura de departamentos, equipo directivo, departamentos, titorías e persoal non docente, persoal de administración e servizos, asociacións

de nais e pais, composición do consello escolar, datos sobre resultados académicos obtidos por curso, datos sobre absentismo escolar... Posteriormente, buscou información sobre aspectos concretos sobre a visión da igualdade no centro.

Unha vez recollido todo o material, procedeuse a realizar unha análise cuantitativa e cualitativa da información achegada dende a perspectiva de xénero que permitiu visibilizar as desigualdades, as fendas e os atrancos que aínda existen por mor do xénero e que servirán de base para delimitar as liñas de actuación estratéxica do Plan.

Terceira fase ELABORACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE.

Identificadas as debilidades e fortalezas en materia de igualdade no centro, establecéronse as liñas que se consideran de prioritaria intervención así como os obxectivos e as actuacións de cada liña.

Elaborouse un borrador coas principais conclusións derivadas da diagnose, onde se analizaron todos os aspectos, se recolleron as suxestións, consideracións ou achegas de mellora propostas pola persoa coordinadora.

Cuarta fase: ELABORACIÓN E COMUNICACIÓN.

Unha vez recollida toda a información realizouse a comunicación das principais conclusións e actuacións propostas no plan.

Por último procedeuse á presentación do borrador do I Plan de Igualdade.

Quinta fase: SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.

Na última fase levouse a cabo unha planificación da execución do Plan e deseñáronse os instrumentos de seguimento e avaliación.

Dicir que este Plan de Igualdade é unha primeira toma de contacto para incorporar a práctica coeducativa no centros, debido a que é unha tarefa complicada en canto que supón cambiar un modelo pedagóxico que leva moitos anos instaurado. Este novo modelo de actuar en igualdade irá mellorándose cos anos de traballo.

3. PRINCIPIOS ORIENTADORES E ESTRUCTURA

Para a elaboración do Plan de Igualdade tivéronse en conta unha serie de principios orientadores que sustentarán a implementación da educación en igualdade no centros.

Transversalidade

O principio de igualdade entre homes e mulleres ten que estar presente no conxunto de accións levadas a cabo polo centro educativo. O enfoque transversal supón integrar a perspectiva de xénero na elaboración, desenvolvemento e seguimento de todas as actuacións que afecten á comunidade educativa.

Visibilidade

Este Plan incorpora medidas e actuacións concretas que poñen o acento na necesidade de visibilizar ás mulleres e a súa contribución ao desenvolvemento da sociedade, xa que as mulleres son as grandes ausentes nos materiais didácticos e libros de textos. Por iso é necesario visibilizar as súas achegas ao mundo das artes, política, ciencia..., poñendo en valor a súa contribución ao desenvolvemento da sociedade.

Inclusión

As medidas e actuacións deben dirixirse ao conxunto da comunidade educativa creando relacións en igualdade entre mulleres e homes. A participación equilibrada de mulleres e homes na toma de decisións e a presenza paritaria en diferentes ámbitos e categorías profesionais debe responder a criterios de capacidade e formación equiparables e gozar de similar consideración.

Partindo destes principios orientadores, xorden as seguintes liñas estratéxicas de actuación que se concretan en catro obxectivos xerais.

LIÑAS ESTRATÉXICAS DE ACTUACIÓN

- Liña 1: Modelo de centro coeducativo.
- Liña 2: Desenvolvemento curricular non sexista.

- Liña 3: Orientación con enfoque de xénero.
- Liña 4: Modelo de convivencia igualitario.

Os obxectivos xerais de cada liña de actuación son os seguintes:

Liña 1: Modelo de centro coeducativo:

- Promover a igualdade de xeito transversal na organización e funcionamento do centro.

Liña 2: Desenvolvemento curricular non sexista:

- Integrar a igualdade en todas as áreas, materias e niveis educativos.

Liña 3: Orientación con enfoque de xénero:

- Implementar o enfoque de xénero na orientación persoal, académica e profesional.

Liña 4: Modelo de convivencia igualitario:

- Potenciar o traballo en igualdade de oportunidades para establecer relacións de igualdade, promover o cambio das relacións entre mulleres e homes e a responsabilidade do profesorado.

4. RESULTADO DA DIAGNOSE

A hora de levar a cabo unha experiencia coeducativa, como é a elaboración dun Plan de Igualdade, é necesario realizar unha análise previa do contexto para coñecer o punto de partida en relación á igualdade.

A continuación, preséntase unha diagnose da igualdade no centros derivada da análise dos documentos internos e das fichas autoavaliativas, á marxe das cuestións particulares e específicas de cada centro.

4.1. Alumnado, profesorado e persoal non docente e Participación en órganos de xestión e participación.

Segundo os datos recollidos existe equilibrio na matrícula de mulleres e homes.

A análise por nivel educativo revela unha presenza tamén maioritariamente masculina en primaria e secundaria.

Curso 2019/2020

Ensinanzas	Mulleres	Homes
Educación Infantil	8	5
Educación Primaria	9	12
Educación Secundaria Obrigatoria	16	20
Educación Especial		1

Os datos sobre o persoal docente amosan unha feminización da profesión docente, é máis do dobre o número de mulleres que traballan.

Destacar a practicamente inexistencia de homes docentes nas primeiras etapas educativas, infantil e primaria, onde a representación é inferior ao 20%, cifras que se recuperan en niveis superiores. No departamento de orientación hai o mesmo número de mulleres que homes. O equipo directivo fórmalo dúas mulleres con cargo de secretaria e xefa de estudos e o director é un home.

Profesorado no centro 2019/2020

Ensinanzas	Profesoras	Profesores
Educación Infantil	1	0
Educación Primaria	4	0
Educación secundaria Obrigatoria	5	6
Educación Especial	2	1
Equipo directivo	2	1

4.2. Modelo organizativo do centro

A súa estrutura organizativa é neutra desde o punto de vista da igualdade, de aí que nos documentos de funcionamento e particularmente no Proxecto Educativo

de Centro aparece como un valor a promover a integración e fomento da igualdade entre homes e mulleres e a non discriminación por razón de sexo, tanto na súas finalidades como nos obxectivos concretos.

Ao respecto, tamén hai que destacar que contamos cun Observatorio de Convivencia Escolar ou unha Comisión de Convivencia onde hai unha persoa representante dos programas de coeducación. Asemade, entre os obxectivos dos plans de convivencia recóllese o fomento da igualdade entre homes e mulleres e propóñense actividades para a sensibilización contra a violencia machista.

O traballo por unha educación igualitaria, visibilízase na aposta firme por parte do equipo directivo e do profesorado de levar a cabo accións que favorezan a igualdade, accións que son de relevancia para sensibilizar e desenvolver no alumnado un cambio de actitudes. Estas actuacións lévanse a cabo maioritariamente con motivo de datas sinaladas (8 de marzo, 25 de novembro...) ou ben a iniciativa do profesorado que está sensibilizado co tema.

4.3. Sensibilización e formación do profesorado

O equipo directivo leva a cabo unha aposta firme pola coeducación ao igual que o profesorado que está sensibilizado coa igualdade e amósase predisposto a traballar desde a perspectiva de xénero a través tanto da súa implicación en accións puntuais como na práctica diaria.

A formación do profesorado é clave para poder abordar procesos de inclusión da perspectiva de xénero nos contidos e prácticas educativas.

4.4. Uso de linguaxe inclusiva

Non existe unha planificación da linguaxe empregada na documentación xeral, no material didáctico, nos rótulos. Non obstante, si é certo que se presta especial

atención a este tema e se procura evitar o uso dunha linguaxe sexista tanto como medio vehicular na relación docente discente como na linguaxe icónica.

4.5. Docencia e material educativo.

Na práctica o centro, non revisa os contidos dos materiais utilizados e a aplicación do enfoque coeducativo case é un asunto privado de cada profesor/a.

No que respecta aos materiais educativos, o profesorado procura seleccionar libros de texto e de consulta que transmitan unha visión non sexista e lévanse a cabo accións puntuais para corrixir os contidos sexistas identificados.

4.6. Desenvolvemento persoal do alumnado.

Desenvólvense actuacións puntuais en resposta a certas situacións que se producen. Realízanse periodicamente obradoiros sobre diferentes aspectos, como prevención da violencia ou condutas de risco asociadas a un ou outro xénero. Por outra banda son moi poucas as actuacións que se levan a cabo relacionadas coa orientación persoal, escolar ou profesional non sexista.

A diagnose presentada amosa unha realidade na que existe unha clara aposta por parte do profesorado de traballar a prol da igualdade; non obstante, é necesario seguir potenciando a introdución da perspectiva de xénero nas dinámicas educativas a través da proposta de actuacións específicas que se comprometan a traballar na transversalidade de xénero.

5. LIÑA ESTRATÉXICA DE ACTUACIÓN

Liña 1: Modelo de centro coeducativo.

Obxectivo:

- Promover a igualdade de xeito transversal na organización e funcionamento do centro.

Actuación 1.1. Revisar e comprobar que en todos os documentos oficiais do centro se contemplan obxectivos destinados ao desenvolvemento da igualdade entre mulleres e homes.

Implicación na execución.

- Profesorado
- Consello Escolar
- Responsables departamentos

Indicadores de avaliación

- Documentos revisados
- Documentos actualizados

Temporalidade

- 2019 / 2020

Actuación 1.2. Difundir o Plan de Igualdade entre toda a comunidade educativa.

Implicación na execución.

- Equipo directivo
- Responsables departamentos
- Profesorado
- ANPA

Indicadores de avaliación

- Núm. de exemplares da publicación distribuídos
- Núm. de presentacións realizadas
- Núm. de reunións

Temporalidade

- 2019 / 2020

Actuación 1.3. Promover a formación en igualdade do persoal do centro.

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- Persoal non docente

Indicadores de avaliación

- Desenvolvemento da actividade
- Núm. de persoas participantes na formación
- Núm. de accións formativas levadas a cabo
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 1.4. Promover a participación do profesorado na formación de prácticas coeducativas.

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Profesorado
- Responsables de departamentos

Indicadores de avaliación

- Núm. de accións coeducativas que se incorporaron á práctica docente
- Desenvolvemento da actividade
- Núm. de persoas participantes na formación
- Núm. de accións formativas levadas a cabo
- Grao de satisfacción das persoas participantes

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 1.5. Crear unha Comisión Permanente de Igualdade no centro, coa figura dun/dunha docente responsable na área de coeducación

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Comunidade educativa
- ANPA

Indicadores de avaliación

- Creación da Comisión Permanente de Igualdade
- Nomeamento da persoa responsable na área de coeducación
- Núm. de persoas que a compoñen e sectores implicados
- Núm. de intervencións realizadas e compromisos desenvolvidos
- Nivel de participación
- Nivel de implicación das persoas integrantes

Temporalidade

- 2019

Actuación 1.6. Promover o nomeamento dunha persoa coordinadora do Plan no centro (persoal docente) e outra dentro do Consello Escolar (nai/pai).

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Consello Escolar
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- ANPAS

Indicadores de avaliación

- Nomeamento da persoa coordinadora do Plan no centro
- Nomeamento da persoa coordinadora no Consello Escolar

Temporalidade

- 2019

Actuación 1.7. Velar para que a linguaxe e as imaxes empregadas nas comunicacións escritas no centro non conteñan elementos discriminatorios e sexistas

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Responsables de departamentos
- Consello Escolar
- Persoal non docente
- Profesorado
- ANPA

Indicadores de avaliación

- Núm. e tipo de documentos revisados

- Núm. e tipo de documentos modificados
- Núm. de departamentos implicados na execución

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 1.8. Revisar o contido da Web, plataformas, blogs... para darlle un enfoque coeducativo.

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Persoal non docente
- Profesorado
- Responsables de departamentos

Indicadores de avaliación

- Páxinas revisadas e modificadas
- Blogs revisados e modificados
- Contidos novos creados

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 1.9. Integrar un espazo permanente para a Igualdade na páxina web do centro.

Implicación na execución

- Equipo directivo
- Persoal non docente
- Profesorado
- Departamento Tics

Indicadores de avaliación

- Espazo web creado
- Núm. de actualizacións realizadas

Temporalidade

- 2021

Actuación 1.10. Crear un espazo na biblioteca do centro relacionado coa igualdade de xénero.

Implicación na execución

- Profesorado responsable da biblioteca
- Equipo directivo

Indicadores de avaliación

- Espazo creado
- Nº de publicacións
- Nº de novas adquisicións
- Grado de satisfacción das persoas usuarias do espazo

Temporalidade

- 2019

Liña 2: Desenvolvemento curricular non sexista

Obxectivo Integrar a igualdade en todas as áreas, materias e niveis educativos.

Actuación 2.1.Examinar os contidos e materiais empregados nos procesos educativos para evitar incluír elementos sexistas.

Implicación na execución:

- Profesorado
- Responsables de departamentos

Indicadores de avaliación:

- Nº de materiais revisados
- Nº de materiais e contidos cambiados
- Nivel de implicación do profesorado

Temporalidade

- 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.2. Realizar actividades concretas nas programacións das materias dirixidas a visibilizar as achegas das mulleres á humanidade en diferentes ámbitos.

Implicación na execución:

- Profesorado
- Responsables de departamentos
- Titores/as

Indicadores de avaliación:

- Documentos revisados

Temporalidade

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.3. Adquirir recursos e materiais coeducativos para o centro

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Responsables departamentos
- Titores/as

Indicadores de avaliación:

- N° de recursos e materiais adquiridos

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.4. Incorporar a perspectiva de xénero nas programacións didácticas dos distintos niveis e materias.

Implicación na execución:

- Profesorado
- Responsables de departamentos

Indicadores de avaliación:

- N° de programacións revisadas
- N° de programacións modificadas
- Nivel de implicación do profesorado

Temporalidade:

- 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.5. Potenciar o uso de materiais e libros de texto que non conteñan estereotipos sexistas.

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Responsables departamentos
- Titores/as
- ANPA
- Comunidade educativa

Indicadores de avaliación:

- Documentos revisados

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.6. Fomentar a participación igualitaria nas actividades que se realicen na aula.

Implicación na execución:

- Profesorado
- Titores/as

Indicadores de avaliación:

- Desenvolvemento da participación igualitaria na aula
- Nº de actividades
- Nivel de implicación do profesorado

Temporalidade:

- 2020, 2021 e 2022

Actuación 2.7. Detectar situacións de desigualdade que se poidan dar no centro educativo, especialmente na aula.

Implicación na execución:

- Profesorado
- Titores/as
- Responsables de departamentos

Indicadores de avaliación:

- Nº de situacións detectadas
- Nº de situacións corrixidas

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Liña 3: Orientación con enfoque de xénero

Obxectivo: Implementar o enfoque de xénero na orientación persoal, académica e profesional

Actuación 3.1. Incluír no Plan de Orientación e Acción Titorial actuacións dirixidas a promover a coeducación

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Profesorado
- Titores/as
- Departamento de Orientación

Indicadores de avaliación:

- Núm. de actuacións incluídas

Temporalidade:

- 2020

Liña 4: Modelo de convivencia igualitario

Obxectivo: Potenciar o traballo en igualdade de oportunidades para establecer relacións de igualdade

Actuación 4.1. Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións que se leven a cabo dende o centro en datas sinaladas (Día da Paz, Día do Libro, Día das Letras Galegas, Dos Dereitos Humanos, Día da Ciencia)

Implicación na execución:

- Departamento de Orientación
- Responsables de departamentos
- Titores/as
- Profesorado

Indicadores de avaliación:

- Núm. de actuacións que inclúen a perspectiva de xénero
- Nivel de implicación do profesorado

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.2. Continuar promovendo e mellorando as actuacións e actividades 25 de novembro e 8 de marzo implicando a comunidade escolar.

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- ANPAS
- Familias

Indicadores de avaliación:

- Núm. de actividades promovidas
- Núm. de persoas implicadas
- Nivel de implicación profesorado
- Nivel de implicación das ANPAS

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.3. Realizar obradoiros, charlas ou proxectos de promoción da igualdade en colaboración coa ANPAS e con outras asociacións (mulleres, veciñais, etc)

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- ANPAS
- Familias

Indicadores de avaliación:

- Núm. de obradoiros, charla ou proxectos realizados
- Núm. de persoas participantes
- Grao de satisfacción

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.4. Realizar un protocolo de actuación básico para a abordaxe da violencia de xénero, condutas discriminatorios e outras condutas contrarias á convivencia.

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- ANPAS
- Familias

Indicadores de avaliación:

- Elaboración do protocolo
- Canles de difusión

Temporalidade:

- 2019

Actuación 4.5. Participar en obradoiros de detección e prevención da violencia de xénero en publicidade e cómics para alumnado de educación secundaria e rimas e retahilas para primaria e infantil.

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Profesorado

Indicadores de avaliación:

- Núm. de obradoiros
- Núm. de persoas participantes
- Grao de satisfacción

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.6. Compromiso de crear unha “Marcha contra a Violencia de Xénero” dirixida a todas as etapas educativas.

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Responsables de departamentos
- Profesorado
- ANPAS
- Familias

Indicadores de avaliación:

- Núm. de convocatorias realizadas
- Núm. de persoas participantes

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.7. Participar en obradoiros de sensibilización e formación en ciberacoso e seguridade na rede dirixidos ao alumnado, profesorado e ANPAS

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Profesorado
- ANPAS

Indicadores de avaliación:

- Núm. de obradoiros
- Núm. de persoas participantes
- Grao de satisfacción

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.8. Formar a parte do alumnado en temas de igualdade para que poidan ser axentes de sensibilización co resto do alumnado creando unha "Delegación Lila".

Implicación na execución:

- Equipo directivo
- Departamento de Orientación
- Titores/as
- Profesorado

Indicadores de avaliación:

- Núm. de alumnas e alumnos implicados
- Grado e implicación do profesorado

Temporalidade:

- 2020, 2021 e 2022

Actuación 4.9. Realizar campañas de sensibilización dirixidas a toda a comunidade educativa en temas de formación e información sobre xogos, videoxogos e xoguetes non sexistas...

Implicación na execución:

- Equipo directivo

- Departamento de Orientación
- Profesorado
- ANPAS
- Familia

Indicadores de avaliación:

- Núm. de campañas realizadas
- Núm. de persoas participantes
- Grao de satisfacción

Temporalidade:

- 2019, 2020, 2021 e 2022

6. AVALIACIÓN

A avaliación é un proceso de mellora continuada das accións que se desenvolven que permite determinar a efectividade das actuacións realizadas.

O seguimento e avaliación do Plan é responsabilidade do Grupo de traballo pola Igualdade que será o encargado de valorar periodicamente o desenvolvemento de cada unha das súas medidas e actuacións, identificando e valorando os avances e os atrancos, a través dos indicadores establecidos no mesmo, e de realizar propostas de mellora.

Este Grupo de Traballo, ao principio de curso, planificaranse as actuacións a levar a cabo, e ao finalizar, avaliarase o desenvolvemento das actuacións planificadas.

Como ferramentas de traballo para facilitar o sistema de avaliación do Plan, elaborárase unha ficha de seguimento e outra de avaliación das actuacións levadas a cabo. Realizarase de forma periódica e participará todo o centro.