

PLAN DE IGUALDAD DEL CPIFP CORONA DE ARAGÓN

Índice

INTRODUCCIÓN	2
JUSTIFICACIÓN NORMATIVA	2
FINALIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD	5
PRINCIPIOS ORIENTADORES	6
OBJETIVOS GENERALES	6
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
ACTUACIONES	10
HERRAMIENTAS	11
ORGANIGRAMA	12
DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN	15
MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN EL CENTRO	28
DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	36
ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN, EL DESARROLLO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL MARCO DEL PROYECTO EDUCATIVO	37
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD	40
CONCRECIÓN ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD	40

INTRODUCCIÓN

El Plan de Igualdad formará parte del Proyecto Educativo de Centro. Es el documento en el que se recoge el diagnóstico de la situación, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación con los que se van a fomentar la educación en igualdad de hombres y mujeres en el centro educativo.

Las actuaciones que se desarrollen estarán sujetas a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Plan de Igualdad es el documento que recoge la programación que se llevará a cabo en materia de Educación en Igualdad entre hombres y mujeres en el centro educativo.

Se entiende por Educación en Igualdad la herramienta que permite combatir las situaciones de desigualdad y discriminación de género presentes en el ámbito educativo y en la sociedad en general. Este Plan de igualdad está concebido, por lo tanto, con el fin de facilitar la introducción de la perspectiva de género de modo transversal en todos los contenidos, espacios, relaciones, etc. que se desarrollan en nuestro centro educativo.

Para ello, se han dispuesto una serie de apartados que recogen las diferentes fases de elaboración, puesta en marcha y evaluación del mismo. Comenzando con la realización de un diagnóstico de la situación actual de nuestro centro educativo. A partir de unos principios orientadores se han establecido unos objetivos generales que se concretan en otros más específicos organizados en ámbitos.

La manera de alcanzarlos será a través de unas actuaciones llevadas a cabo gracias a una serie de herramientas. Por último, establecemos la evaluación.

La elaboración de este Plan de Igualdad, fruto de la observación y reflexión, tiene el propósito firme de que no sea un documento aislado, sino que se integre en todas las actividades vinculadas con la convivencia, con el proceso de enseñanza-aprendizaje, con la orientación y la tutoría y con las actividades complementarias y extraescolares, en suma, con la vida del centro.

JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

El artículo 11 de la Orden ECD/1003/201, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas, establece que el Proyecto Educativo de los centros educativos contendrá un Plan de Igualdad en el que se recoja el diagnóstico de la situación, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación con los que se van a fomentar la educación en igualdad de mujeres y hombres en el centro educativo.

Se indica también que los centros educativos dispondrán de tres cursos, hasta el 2020/21, para elaborar el Plan de Igualdad, comprometiendo a la Administración Educativa para orientar y facilitar formación, instrucciones y materiales de apoyo y reflexión sobre cómo elaborarlo e implementarlo. En este proceso contarán con el asesoramiento de la Inspección Educativa, de la Red de Formación y de la Red Integrada de Orientación Educativa. Si bien, las Instrucciones de la Secretaria General Técnica del Departamento de Educación para los CPIFP de la Comunidad Autónoma de Aragón en relación con el curso 2020/21, establecen que debe continuarse con la elaboración del el Plan de Igualdad. Y que el plazo para la elaboración del mismo, establecido en la citada Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, será prorrogado oportunamente por el Departamento de Educación Cultura y Deporte con la promulgación de la correspondiente orden de modificación de la precitada. En consecuencia, los centros deben continuar con la elaboración el Plan de Igualdad teniendo en cuenta que en el curso 2020/2021 no se exigirá el cierre de dicho plan.

Desde el momento en que se reconoce que la igualdad entre mujeres y hombres debe ser una construcción colectiva y contextualizada, los centros deben responder a qué tipo de actitudes y valores sobre igualdad de género queremos fomentar. Aunque pueden integrarse multiplicidad de definiciones y de listados de actitudes y valores que se pongan en juego, cada centro debe definirlos partiendo de unos presupuestos básicos que están contenidos en la normativa actual, en las ideas de inclusión y coeducación, tratando de integrarlo en todos los documentos de planificación de la actividad educativa.

La normativa básica que los centros deben considerar en esta labor es la siguiente:

- Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Plan Estratégico para la Igualdad de hombres y mujeres en Aragón (2017-2020), a pesar de no ser una norma jurídica. La igualdad en general y en el ámbito que nos ocupa la Igualdad de Género, es el mayor motor de desarrollo de una sociedad. Bajo esta premisa, el Gobierno de Aragón, a través del Instituto Aragonés de la Mujer, impulsa el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la CA de Aragón.
- Decreto 188/2017, de 28 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas en la Comunidad Autónoma de Aragón.

- Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.
- Instrucciones de la Secretaria general Técnica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, para los CPIFP de la Comunidad Autónoma de Aragón en relación con el curso 2020/21.

La ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón establece en su artículo 30 sobre la promoción de la igualdad en los centros educativos que la administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón.

A tales efectos:

- Garantizará educación en relación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza a través de la implantación y desarrollo de planes de igualdad, proyectos o programas de escuela coeducativa, incentivando la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, construidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
- Exigirá a la comunidad escolar el compromiso educativo por la igualdad. Será obligatorio que cada centro educativo tenga un plan de igualdad, en el que se establezca su configuración, implicaciones para el personal docente y la comunidad educativa y un sistema de evaluación. Los proyectos o programas deben ser implantados a través de una unidad específica en el departamento con competencias en materia de educación, destinada a la igualdad, con dotación presupuestaria y personal propio adscrito, con amplia formación específica en género.

También según establecen de manera concreta la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas y las Instrucciones de la Secretaria General Técnica del Departamento de Educación para los CPIFP de Aragón en relación con el curso 2020-21 el Plan de Igualdad formará parte del Proyecto Educativo de Centro.

Es el documento en el que se recoge el diagnóstico de la situación, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación con los que se van a fomentar la educación en igualdad de mujeres y hombres en el centro educativo.

La finalidad de este plan es introducir la educación en relación en la práctica pedagógica y promover el desarrollo de actuaciones con perspectiva de género en el centro educativo con la participación de toda la comunidad educativa.

Las actuaciones que se desarrollen estarán sujetas a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Plan de igualdad incluirá, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Diagnóstico de la situación actual de la igualdad en el centro. Escenarios en los que hay y no hay igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como espacios, documentos de centro y materiales.
- b) Acciones de sensibilización y formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la Comunidad Educativa.
- c) Objetivos generales y prioridades educativas en relación con la igualdad que incluirán desde el uso del lenguaje con perspectiva de género en los documentos del centro hasta el desarrollo de acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.
- d) Medidas específicas para promover la igualdad en el centro con especial referencia a las metodologías y la elección de materiales educativos acordes con la escuela coeducativa y específicamente con los principios de empoderamiento femenino, - investigación y epistemología feminista y nuevas masculinidades, así como la visibilización de las diversas identidades de género.
- e) Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- f) Estrategias para realizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad en el marco del proyecto educativo.
- g) Procedimientos para articular la colaboración con entidades e instituciones del entorno para la construcción de comunidades educativas que trabajen por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

FINALIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD

Las finalidades principales de este Plan son las siguientes:

- Introducir la educación en relación en la práctica pedagógica y promover el desarrollo de actuaciones con perspectiva de género en el centro educativo con la participación de toda la comunidad educativa.
- Fomentar la educación en valores y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.
- Corregir estereotipos sexistas y conductas discriminatorias en el ámbito escolar.

PRINCIPIOS ORIENTADORES

Estos principios orientadores son un conjunto de principios rectores en los que nos hemos basado para la elaboración del Plan de Igualdad:

- Igualdad entre hombres y mujeres.
- Respeto de los derechos, deberes y libertades de hombres y mujeres.
- Empoderamiento.
- Transversalidad en la educación.
- Educar en la diversidad.
- Corresponsabilidad.
- Participación de toda la comunidad educativa: personal del centro docente y no docente, alumnado y familias.
- Resolución pacífica de conflictos.

OBJETIVOS GENERALES

- Hacer presente dicho Plan para toda la comunidad escolar: alumnado, profesorado, personal de administración y servicios, familias, etc.
- Integración de la perspectiva de género en los documentos institucionales del centro incidiendo en el Plan de Orientación y Acción Tutorial.
- Concienciar a la comunidad educativa, y en especial al alumnado, de la necesidad de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Conseguir una implicación personal y comprometida de toda la comunidad educativa, informando y proporcionando materiales a quienes les interese.
- Promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra práctica docente y entre todos los componentes de la comunidad educativa.
- Fomentar la reflexión sobre el papel de todas las personas en un entorno igualitario, con independencia de su género.
- Contribuir a la erradicación de la violencia de género. Hacer visibles y corregir los casos de discriminación de género, conductas sexistas y las injusticias derivadas que se puedan dar en el centro.
- Estimular procesos de reflexión en el centro educativo encaminados a desvelar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres.
- Establecer prácticas educativas correctoras de estereotipos.
- Fomentar el cambio de las relaciones de género formando al alumnado en la autonomía personal.
- Favorecer las relaciones amistosas de cooperación entre iguales, evitando exclusiones, competitividad o rivalidad.
- Fomentar la autoestima y orientar en la formación de un proyecto de vida sin estereotipos.
- Aprender a valorar el trabajo desarrollado por mujeres de nuestro tiempo o anteriores al mismo.

- Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra práctica docente.
- Educar en igualdad alejándonos de estereotipos, prejuicios y discriminaciones por razón de identidad de género u orientación sexual.
- Fomentar la reflexión sobre el papel de todas las personas en un entorno igualitario.
- Velar porque nuestro centro educativo transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- Fomentar la corresponsabilidad en el ámbito doméstico.
- Prevenir, sensibilizar y actuar ante actitudes y situaciones de acoso.
- Actuar en casos de sospecha o certeza de violencia de género.
-

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para el curso escolar 20-21 se pretenden lograr los siguientes objetivos específicos:

- Visibilizar elementos de desigualdad de género en la comunidad educativa, su evolución en el centro, así como diseñar las intervenciones que los corrijan.
- Revisión de los documentos del centro con el fin de detectar el posible uso de un lenguaje sexista, tales como: documentos institucionales, cartelera existente en el centro y documentos dirigidos a los alumnos y las familias.
- Recopilar materiales y documentación a partir de las jornadas de formación sobre Igualdad existentes a lo largo del curso escolar, así como a través de la selección de materiales disponibles en la red.
- Favorecer la práctica escolar inclusiva y equitativa, mediante la utilización de un lenguaje no sexista en sus expresiones visual, oral, escrita y en entornos digitales.
- Impulsar actuaciones para la sensibilización y la formación en materia de igualdad, coeducación y prevención de violencia de género para la comunidad educativa.
- Colocar un tablón de anuncios en el centro en el cual se expongan carteles, avisos e información relevante relacionados con la igualdad en general, así como con el Plan de Igualdad en particular.
- Realización de charlas por parte de personal externo al centro en las cuáles se traten algunos de los temas mencionados en el Plan de Igualdad.

Los objetivos generales descritos se concretan en una serie de ámbitos con objetivos más específicos. Dichos ámbitos están relacionados con los siguientes aspectos:

- La formación y la sensibilización.
- El lenguaje y la comunicación.
- Los materiales y los recursos didácticos.
- Los espacios.
- La resolución de conflictos y la prevención de la violencia de género.

- La relación con el exterior.

A continuación, se detallarán los **objetivos específicos** relacionados con cada uno de los ámbitos citados:

1) **Ámbito de la formación y la sensibilización:**

Establecer una normativa en igualdad de género en el sistema educativo debe ir acompañado de la formación del profesorado. Para que podamos incorporar la perspectiva de género en los centros educativos es imprescindible que el profesorado esté formado y sensibilizado sobre la desigualdad de género en la sociedad, y lo que conlleva.

Por lo tanto, trataremos de:

- Promover la formación y las actividades de sensibilización entre el profesorado en el tema de la igualdad de género.
- Facilitar material teórico y práctico en igualdad de género para la consulta de toda la comunidad educativa: personal, alumnado y familias.

2) **Ámbito del lenguaje y la comunicación:**

Las personas representamos el mundo a través del lenguaje. Si no nombramos a las mujeres, éstas quedan ocultas en el mensaje y en la realidad. El uso del masculino genérico además de tener una función de economía del lenguaje posee una función jerárquica. Si queremos usar un lenguaje que transmita valores de igualdad y equidad debemos nombrar todas las realidades. Desde el centro se tratará de:

- Sensibilizar al profesorado y al alumnado del centro en la importancia del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo.
- Potenciar el lenguaje inclusivo en los documentos oficiales, en la correspondencia y en la cartelería.
- Fomentar el lenguaje inclusivo en las relaciones interpersonales.

3) **Ámbito de los materiales y recursos educativos.**

El papel de las mujeres en la historia y en todas las materias, apenas está recogido en los libros de texto ni en el currículo, a pesar de que sus aportaciones son muchas.

Parte del profesorado desconoce la historia de las mujeres por lo que mantiene y transmite la idea de que sólo los hombres la han protagonizado. Por ello, no debemos quedarnos en la simple celebración de efemérides como el 8 de marzo o el 25 de noviembre. Debemos ofrecer al alumnado referente masculino y femenino positivo que les permitan construirse un imaginario colectivo igualitario. Así como considerar que los estereotipos sexistas impiden y limitan el pleno

desarrollo intelectual, emocional, físico y social del alumnado, ya que les ofrecen una visión muy restringida de lo “que pueden llegar a ser”.

Se tratará de:

- Fomentar el uso de material didáctico no sexista.
- Visibilizar en todos los ámbitos académicos las aportaciones de las mujeres al desarrollo de la humanidad, evitando una visión androcéntrica del mundo.
- Facilitar al profesorado material alternativo que responda a criterios coeducativos.
- Reflexionar sobre los roles de género en las posibilidades de desarrollo personal, profesional, etc.

4) **Ámbito de los espacios:**

Los espacios del centro no deben segregar por razones de género o identidad sexual.

Según la normativa vigente en la Comunidad Autónoma de Aragón el alumnado transgénero tendrá derecho a utilizar el aseo con el que se identifique, sin embargo, en muchas ocasiones, pueden producirse situaciones de discriminación.

Es necesario actuar en este sentido de manera preventiva:

- Asegurando el reparto equitativo para el uso y disfrute de espacios comunes.
- Garantizando que los espacios escolares no segreguen por razones de género ni de identidad sexual.

5) **Ámbito de la resolución de conflictos y prevención de la violencia de género:**

La violencia de género es la máxima expresión de la discriminación por razón de género.

Desde el centro educativo se considera necesario:

- Fomentar formas de estar y vivir basadas en el respeto, el diálogo y la necesidad de cuidarnos unas personas a otras.
- Trabajar en la prevención y actuar ante situaciones de violencia.

6) **Ámbito de relación con el exterior:**

El centro educativo debe mostrarse abierto a cuanto suceda a su alrededor ya que es un aspecto que le afecta, pero también es necesario considerar que lo que ocurre dentro del centro escolar puede repercutir en las personas, instituciones u otros centros escolares de su entorno.

El centro puede ser entendido como núcleo transformador de su entorno. Transmitiendo la perspectiva de género a las familias e instituciones se está transformando la sociedad.

Por lo que desde el centro se tratará de:

- Exportar los valores de igualdad y de respeto por la diversidad afectiva al entorno social del centro.

- Incluir en las señas de identidad del mismo el empeño por la igualdad y la no discriminación.

ACTUACIONES

Todas estas actuaciones se implementarán desde el curso 2020-21 y especialmente a partir del curso 2021-22

1) Ámbito de la formación y la sensibilización:

- Organización de seminarios o grupos de trabajo sobre: “Educación en Igualdad”.
- Puesta a disposición del profesorado de material formativo en cuestiones de igualdad.

2) Ámbito del lenguaje y la comunicación:

- Revisión y modificación de documentos oficiales del centro utilizando un lenguaje inclusivo.
- Revisión y modificación de las comunicaciones realizadas utilizando un lenguaje inclusivo.
- Difusión de una guía de lenguaje no sexista entre el profesorado y el personal no docente del centro.

3) Ámbito de los materiales y recursos didácticos:

- Revisión y análisis crítico de la presencia de estereotipos y roles de género en los materiales que se utilizan en el aula.
- Revisión y elaboración del Proyecto Curricular y las Programaciones Didácticas haciendo visible la cultura femenina en los contenidos y compensando las discriminaciones por motivos de género.
- Introducción de la perspectiva de género a la hora de elaborar o seleccionar material didáctico.
- Denuncia de aquellos materiales didácticos que presenten sesgos sexistas o discriminatorias.
- Celebración de efemérides tales como: 8 de marzo, 25 de noviembre....
- Realización de actividades extraescolares y complementarias.

4) Ámbito de los espacios:

- Ofrecer al alumnado unos espacios que no segreguen por razón de género.
- Propuesta de actividades por parte del alumnado y del profesorado para la realización a lo largo del curso.

5) Ámbito de la resolución de conflictos y la prevención de la violencia de género:

- Elaboración de un protocolo de prevención, detección e intervención para el tratamiento de problemas de convivencia y especialmente ante casos de violencia sexista.

- Exposición de carteles con pautas para prevenir dicha violencia.
- Actividades sobre “nuevos modelos de masculinidad” y cambios sociales en los roles tradicionales.
- Actividades sobre violencia de género: signos para detectarla, formas de respuesta ante ella...

6) Ámbito de relación con el exterior:

- Implicación de las familias con difusión y celebración de actividades.
- Difusión de nuestro Plan de Igualdad.
- Colaboración con las administraciones locales en la confección de una oferta de actividades formativas e informativas.
- Implicación de las administraciones locales para que los establecimientos públicos de las administraciones dispongan de unos espacios que no segreguen por razón de género y garanticen la intimidad personal.
- Actividades y jornadas de intercambio de experiencias con otros centros.

HERRAMIENTAS

- Documentos oficiales del centro:

Los documentos oficiales son el esqueleto que vertebra las acciones que se realizan en el centro. Es necesario introducir la perspectiva de género a la hora de elaborar el ideario del centro.

- **Proyecto Educativo de Centro:** uno de los objetivos del centro debería ser la Educación en Igualdad de Género.
- **Proyectos curriculares:** visibilizar las aportaciones de las mujeres al desarrollo de la humanidad.
- **Plan de Acción Tutorial.**
- **Plan de Convivencia.**

- Coordinador/a de Igualdad:

Su labor será la de coordinar la Comisión de igualdad y ayudar a implementar el Plan de Igualdad en el centro. Así como a asistir a las jornadas de formación que se celebren.

- Comisión de Igualdad:

Compuesta por dos profesores del centro, la orientadora educativa del mismo y la intermediadora laboral.

Se le otorgará una dimensión integral al proyecto en el que todo aquél que lo desee pueda aportar y opinar.

- Concreciones curriculares:

La aplicación de la perspectiva de género a las programaciones de aula es imprescindible para evitar una visión androcéntrica del mundo. El currículo de cada módulo delimita lo que ha de ser enseñado, aprendido y evaluado por lo que deber ser inclusivo, integrador e igualitario.

○ Biblioteca escolar:

La biblioteca puede ser el punto de referencia de recursos bibliográficos y multimedia.

○ Web:

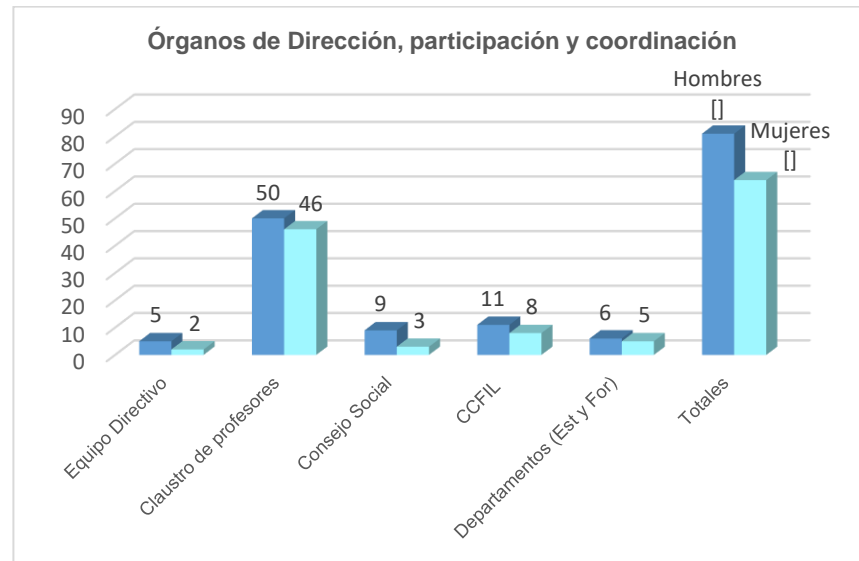
Se puede utilizar la página web del centro para difundir las actividades que se vayan realizando, así como para colgar ideas, propuestas o sugerencias que vayan surgiendo relacionadas con la igualdad.

ORGANIGRAMA

En todos los órganos del centro el número de hombres es superior al de mujeres, excepto en personal de administración y servicios, aunque las diferencias en los porcentajes sobre los totales son pequeñas.

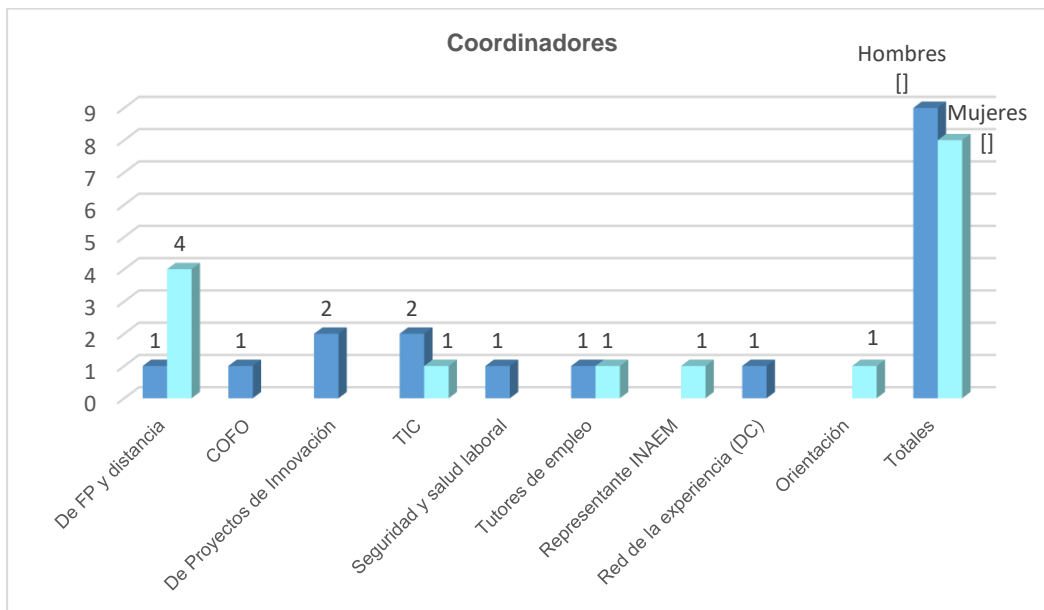
ÓRGANOS DE DIRECCIÓN, PARTICIPACIÓN Y COORDINACIÓN

ÓRGANO	Hombres	Mujeres	Total
Equipo Directivo	5	2	7
Claustro de profesores	50	46	96
Consejo Social	9	3	12
CCFIL	11	8	19
Jefes de Departamentos (Estratégicos y de Formación)	6	5	11
Totales	81	64	145
	55,9%	44,1%	



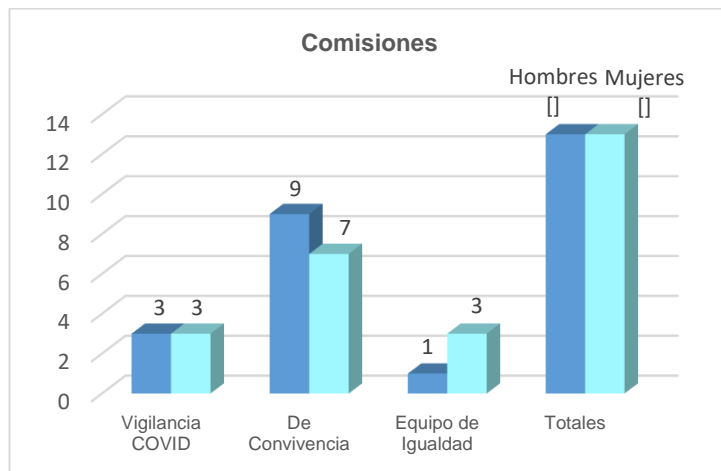
COORDINADORES

FUNCIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Dual y distancia	1	4	5
COFO	1		1
De Proyectos de Innovación	2		2
TIC	2	1	3
Seguridad y salud laboral	1		1
Tutores de empleo	1	1	2
Representante INAEM		1	1
Red de la experiencia (DC)	1		1
Orientación		1	1
Totales	9	8	17
	52,9%	47,1%	



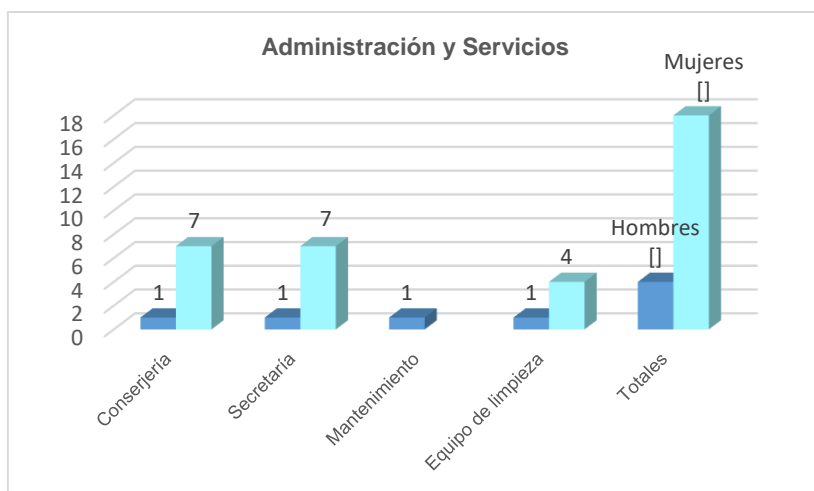
COMISIONES

FUNCIÓN	Hombres	Mujeres	Total
Vigilancia COVID	3	3	6
De Convivencia	9	7	16
Equipo de Igualdad	1	3	4
Totales	13	13	26
	50,0%	50,0%	



PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

ÁREAS	Hombres	Mujeres	Total
Conserjería	1	7	8
Secretaría	1	7	8
Mantenimiento	1		1
Equipo de limpieza	1	4	5
Totales	4	18	22
	18,2%	81,8%	



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Para realizar el diagnóstico de situación del centro hemos realizado encuestas entre los diversos sectores de la comunidad educativa y un estudio desagregando por género las diferentes familias profesionales del centro.

Encuestas

Para la realización de las encuestas se han tenido en cuenta otros modelos que se han utilizado en el ámbito educativo, el propuesto por el Ministerio de Trabajo para el plan de igualdad en empresas y las consideraciones que en las diferentes jornadas que ha organizado la Consejería de Educación a lo largo de los últimos cursos.

Los aspectos que se han intentado evaluar tienen que ver con:

- Identificar en qué medida se perciben aspectos sexistas o que generen desigualdad por razón de sexo en relación a materiales didácticos, documentación del centro, carteles, etc
- Identificar en qué medida se perciben aspectos sexistas o que generen desigualdad por razón de sexo en relación a la conducta del profesorado, lenguaje utilizado, actuaciones o decisiones, etc.
- Identificar qué medidas consideran los diferentes colectivos que integran el centro que sería necesario adoptar para el logro de una mayor igualdad.
- También se ha aprovechado para intentar detectar en qué medida se mantienen o no prejuicios en relación al género.
- Por último, se ha querido identificar en qué medida la situación actual se percibe como discriminatoria o generadora de situaciones de desigualdad por razón de sexo y por tanto en qué grado es preciso efectuar cambios y/o mejoras.

La redacción de las encuestas no ha resultado sencilla ni en el contenido ni en la forma. Respecto al contenido ha resultado complicado en ocasiones mantener una visión amplia que nos permitiera recoger toda la información que consideramos relevante formulando las preguntas de una manera neutra y no sesgada.

Respecto de la forma, la duda respecto a que no se consiguiera una participación elevada a través de un formulario de Google Forms ha hecho que tomáramos la decisión de pasarlo en papel, cosa que ahora vemos como un error. No obstante, los resultados han sido transferidos al formato de Google Forms y a Excel para su análisis.

En este sentido hemos tomado conciencia de que tanto en la forma como en el fondo habrían sido posibles ciertas mejoras. Lo tendremos en cuenta en lo sucesivo.

Respecto a la realización de las encuestas agradecemos la colaboración del personal especialmente tutores y jefes de departamento, así como la de todo aquel alumno y profesor que la ha cumplimentado con sinceridad y de forma completa. No siendo algo obligatoria su cumplimentación es el único elemento del que hemos dispuesto para llevar a cabo el plan de igualdad, cuya elaboración sí es una obligación para todos los centros.

Tamaño de la muestra y participación

COLECTIVO	PROFESORADO		ALUMNADO (sin distancia)		PAS	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Nº TOTAL	50	48	646	262	5	16
ENCUESTADOS	10	25	206	110	3	10
ENCUESTADOS RESPECTO DEL TOTAL	20%	52.08%	31.88%	41.98%	60%	62,5%

La participación de la comunidad educativa ha sido parcial, aunque entendemos que en ello influye el hecho de que se haya realizado ya bastante a final de curso. La participación femenina se sitúa entre el 42-50% siendo la masculina algo inferior.

No obstante, consideramos suficiente el número de encuestas cumplimentadas para orientarnos en el diagnóstico del centro y apreciamos positivamente tener muestras de todos los colectivos que integran la Comunidad educativa.

Resultados de las encuestas

A continuación, se exponen las conclusiones globales a las que hemos llegado a la vista de las respuestas. Se analizan por colectivos y, dentro de los mismos, por sexos puesto que se considera interesante ver también en qué medida las percepciones y opiniones varían en función de esta variable.

Los resultados detallados pueden consultarse en los gráficos que se anexan a este informe.

Profesorado

Las preguntas que se formulan al profesorado pueden clasificarse de la siguiente manera:

a) Preguntas para identificar en qué medida se perciben como sexistas o discriminatorios elementos como señalización de espacios, lenguaje en los documentos o materiales didácticos. (Preguntas número 1, 2, 3)

En general, el profesorado considera que el uso del lenguaje en el centro y en la documentación es no sexista, con mayor rotundidad en el caso de los hombres y con un mayor porcentaje de NS/NC en el caso de las mujeres.

Respecto a los libros y materiales didácticos o el lenguaje que se utiliza en clase los hombres lo identifican como no sexista en la mayoría de los casos y con mayor rotundidad que en el caso de las mujeres, que dejan abierta la puerta a que en ocasiones el lenguaje o los materiales puedan ser en cierto modo sexistas y al NS/NC.

Respecto a la medida en que en los libros o materiales didácticos las mujeres aparecen o se plantean como ejemplos a seguir las mujeres consideran que su presencia no es muy relevante y no se hace especial referencia a ellas o NS/NC. Los hombres consideran en mayor medida que sí se hace referencia o NS/NC.

b) Preguntas para identificar la atribución o no de rasgos diferentes entre alumnas y alumnos y cómo se lleva a cabo el trato y el trabajo en clase, así como las formas de comunicación utilizadas con alumnos y familias. (Preguntas número 4, 5, 6, 7, 8)

Respecto a los agrupamientos en clase todo el profesorado observa mayoritariamente que no se hacen agrupamientos por sexos y que se fomenta adecuadamente el trabajo en grupos mixtos.

En relación a la atribución de funciones en clase se manifiesta una igualdad de trato en general por parte de todo el profesorado. Tampoco hay diferencias significativas respecto al mejor o peor comportamiento de chicos y chicas ni respecto al rendimiento. Y tanto hombres como mujeres parecen estar de acuerdo en q las alumnas obtienen mejores calificaciones porque son más constantes.

En relación al trato con el alumnado el profesorado no establece diferencias según se trate de chicos y chicas utilizando los mismos métodos al llamar la atención.

Respecto a la implicación de las familias, el profesorado identifica mayoritariamente una implicación indistinta de padres y madres en la relación con el Centro, aunque en el caso de las profesoras es cercana al 50% implicándose las madres también en casi la misma medida.

En relación a si se han observado comentarios y conductas sexistas entre los alumnos el profesorado responde que no, en torno al 50% en ambos casos. Pero un 33% sí ha identificado este tipo de comentarios y conductas en su alumnado.

c) Preguntas dirigidas a conocer si el profesor considera que en el centro se perpetúan roles de género o se producen diferencias de trato o discriminatorias. También si hay algún aspecto concreto del centro que tiene un planteamiento discriminatorio y qué medidas podrían adoptar. (Preguntas número 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19 y 20)

A la pregunta de si se cree que en el centro se perpetúan los roles de género un 78% de hombres consideran que no frente a un 50% de mujeres que considera que sí.

Respecto a si se observa que en la gestión del centro se hagan diferencias de trato por razón de sexo los hombres consideran que no en un 100% y las mujeres en un 73%, dejando el resto de respuestas entre el Sí y el NS/NC a partes iguales aproximadamente.

En relación a si se considera que los documentos del centro deban redactarse con un lenguaje que haga referencia a hombres y mujeres las respuestas son bastante similares. Se considera que sí en un 50% repartiéndose el otro 50% entre No y NS/NC.

Tanto hombres como mujeres saben mayoritariamente cómo actuar en casos de acoso o discriminación y a quién deben dirigirse.

Aproximadamente el 50% de las mujeres conocen las medidas de conciliación disponibles y sin embargo el mismo porcentaje de hombres las desconoce, sabiendo de ellas el 30%. Pero respecto a si se considera que se favorece la conciliación de la vida personal y familiar los hombres responden en un 60% que sí bajando este porcentaje al 43% en el caso de las mujeres.

d) Por último, se pregunta si se considera necesario un Plan de Igualdad y si se identifica alguna necesidad específica que éste deba contemplar. (Preguntas número 15 y 18)

Para terminar, el 78% de los hombres y un 27% de las mujeres no consideran necesario un plan de igualdad en el centro, pero casi un 50% de las mujeres sí.

A la pregunta de si conocen alguna situación en la que se haya producido un trato desigual entre trabajadores por razón de sexo el 91% de las mujeres y el 100% de los hombres considera que no. En lo que están de acuerdo ambos son en que no se han producido situaciones de discriminación entre trabajadores por razón de sexo.

El 100% de los hombres y el 90% de las mujeres no encuentran ningún aspecto del centro que tenga un planteamiento discriminatorio por razón de sexo.

Por último, el 10% de los hombres y el 30% de las mujeres consideran que el centro podría adoptar alguna medida para contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres y el resto que no.

Personal de Administración y Servicios

El cuestionario del Personal de Administración y Servicios es similar al del profesorado, aunque se obvian las preguntas relativas a la labor docente.

Responden un 73% de mujeres y un 27% de hombres.

De forma mayoritaria se considera que el uso del lenguaje (señalización de espacios, documentos oficiales, documentación de comunicación interna, etc) es no sexista.

No se establecen en ningún caso diferencias de trato con respecto al alumnado por razón de sexo.

No siempre se utiliza el masculino genérico para dirigirse a los alumnos, pero sí el término “alumnado” en numerosas ocasiones.

El 91% del P.A.S no ha detectado un trato discriminatorio al alumnado por razón de sexo y sí un 9% aunque no se especifica ningún caso concreto.

El 50% sí afirma haber observado comentario o conductas sexistas entre los alumnos, un 30% no y el resto NS/NC.

Sólo un 10% considera que en el centro se perpetúan los roles de género y un 50% considera que no, el resto NS/NC.

El 100% del P.A.S considera que en la gestión de personal del centro no se hacen diferencias de trato por razón de sexo.

La mitad considera que en los documentos del centro se debe incluir la referencia expresa a hombres y mujeres y la otra mitad opinan que No (30%) o NS/NC (20%)

La mayoría sabría cómo actuar y a quién acudir en una situación de acoso o discriminación (90%) y conocen las medidas de conciliación disponibles (80%).

El 70% considera que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral y el 30% NS/NC.

También un 70% considera necesario un Plan de Igualdad en el centro y un 10% que no.

En ningún caso se conocen situaciones en las que se hayan producido ni un trato desigual ni discriminatorio por razón de sexo.

No se identifican necesidades concretas que deban contemplarse en el Plan de Igualdad ni se percibe por parte de nadie que ningún aspecto del centro tenga un planteamiento discriminatorio por razón de sexo (organización del trabajo, horarios, documentos, materiales, decoración, etc.)

Por último, un 14% considera que el centro podría adoptar alguna medida para contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres.

Alumnado

Las preguntas que se han realizado al alumnado pueden clasificarse de la siguiente manera:

a) Preguntas destinadas a ver cómo perciben el trato del profesorado hacia ellos y si detectan diferencias en función del sexo. También en qué medida perciben que las normas del centro implican o no diferencias de trato. (Preguntas número 1 y 7)

El alumnado en general reconoce que el profesorado utiliza en mayor medida el masculino genérico mostrándose más de acuerdo respecto a la adecuación de hacerlo así los chicos que las chicas.

En general, ambos están mayoritariamente de acuerdo en que el profesorado no hace diferencias de trato por razón de sexo, aunque algunos encuestados sí consideran que se producen estas diferencias.

Respecto de si los materiales didácticos reflejan preferentemente imágenes de hombres no es así identificado de forma inequívoca por los entrevistados.

b) Preguntas dirigidas a conocer cómo se ven a sí mismos chicos y chicas, hábitos de la vida diaria y en qué medida se perpetúan o no roles de género (Preguntas número 2, 3, 4, 5, 6)

El alumnado emite similares respuestas mostrando una alta seguridad respecto a los estudios que han elegido y a la certeza de encontrar un empleo.

En relación a cuánto tiempo dedican a diferentes actividades las chicas reconocen que pasan mayor tiempo haciendo deberes, estudiar o leer que, a ver la televisión, jugar a videojuegos o con el móvil, y los chicos, reconocen pasar más tiempo con éstos últimos en detrimento de los primeros.

La imagen corporal preocupa en similar medida a ambos sexos.

Un mayor número de chicos que de chicas reconocen dedicar tiempo a actividades deportivas.

Ambos reconocen en un alto porcentaje dedicar tiempo a colaborar en tareas de la casa.

En general no tienen hora de llegar a casa y tanto chicos como chicas perciben que sus padres se interesan por informarles de los riesgos a los que se enfrentan fuera de casa como por sus amistades. Respecto a si tienen miedo al volver solos a casa por la noche, los chicos mayoritariamente no lo tienen, pero una mayoría de chicas admite que sí,

En relación a la atribución de cualidades en función del sexo en general todo el alumnado identifica como cualidades indistintamente atribuibles a hombres y mujeres las de la pregunta 5, exceptuándose el miedo que es algo que las chicas identifican más con el sexo femenino que con ambos, aunque con poca diferencia.

Respecto al valor que otorgan al trabajo, familia y tener hijos ambos sexos le otorgan similar importancia.

c) Preguntas que buscan saber en qué medida perciben conductas o comentarios sexistas por parte de los propios compañeros o conocen algún caso de alguien que haya sufrido trato desigual o discriminatorio en el centro. También, si saben qué hacer o a quién recurrir en caso de verse en este tipo de situaciones (Preguntas número 8, 9.a)

Tanto chicas como chicos reconocen haber escuchado en alguna ocasión comentarios sexistas por parte de otros compañeros, y también ambos en alguna ocasión, aunque en menor medida, haber visto conductas sexistas.

Los hombres en su mayoría indican que no han sufrido ninguna situación de acoso o discriminación en las redes sociales, sin embargo, un tercio de las mujeres sí reconocen haberlo sufrido. Ambos sabrían a quién y dónde acudir en caso de sufrirlo en el centro.

d) Preguntas cuyo objetivo es identificar si hay algún aspecto del centro que tenga un planteamiento discriminatorio, si se considera necesario un Plan de igualdad, las necesidades específicas que consideran que deben ser contempladas en un Plan de igualdad y si consideran que podrían adoptarse alguna medida para contribuir a la igualdad y en caso afirmativo, cuál. También podríamos incluir en este apartado en qué medida se considera que los documentos deben redactarse en un lenguaje inclusivo que haga referencia a hombres y mujeres (Preguntas número 7, 9.b, 10, 11, 12, 13 y 14)

Tanto los chicos como las chicas afirman mayoritariamente que las normas del centro no implican diferencias de trato en función del sexo y en el mismo sentido reconocen que el centro ofrece una igualdad de oportunidades indistintamente a todos los alumnos.

Respecto a la necesidad de tener un Plan de Igualdad en el centro las chicas muestran un mayor interés por el mismo que los chicos.

En general ambos sexos reconocen mayoritariamente no conocer situaciones en las que se hayan producido trato desigual o discriminatorio por razón de sexo, aunque las mujeres sí identifican un mayor número de casos.

En porcentajes superiores al 91% ambos sexos no identifican ningún aspecto concreto del centro que tenga un planteamiento discriminatorio.

Respecto al uso del lenguaje sí hay cifras significativas de alumnos que consideran que los documentos deben redactarse con un lenguaje inclusivo, que haga referencia a hombres y mujeres, considerándolo así un 55% de mujeres y un 38% de hombres.

En relación a si se identifican necesidades específicas en el Centro que deba contemplar el plan de igualdad un 85% de mujeres y un 90% de hombres no identifica ninguna. Sin embargo, un 22% de hombres y un 45% de mujeres consideran que el centro sí podría adoptar alguna medida para contribuir a la igualdad entre hombres y mujeres.

Diagnóstico: Profesorado y PAS

La imagen que el profesorado tiene de sí mismo en relación al trato con el alumnado no difiere tratándose de hombres o mujeres. Ambos consideran que la forma de tratar el alumnado se basa en el principio de igualdad y no se establecen diferencias.

Respecto a la percepción del trato recibido por parte del profesorado no se detectan situaciones de discriminación o trato desigual de forma importante. Sí se observan diferencias de hombres y mujeres en lo relativo a la conciliación, tanto en el conocimiento de las medidas existentes y en la aplicación de las mismas.

Igualmente, se percibe que las mujeres detectan en mayor medida que los hombres la necesidad de aplicar medidas que conduzcan a la igualdad.

Respecto al uso del lenguaje mayoritariamente se percibe que en los procesos de comunicación en el centro se utiliza un lenguaje no sexista. Respecto a lo que no hay un criterio unánime es respecto a la necesidad de utilizar en los documentos del centro un lenguaje inclusivo que haga referencia tanto a hombres como a mujeres. El debate en este asunto es delicado, siendo necesario unificar criterios en cuanto a conveniencia, coste del cambio y mejoras reales y medibles respecto a la situación actual.

Sí que parece más importante y necesario poner en marcha algunas medidas que contribuyen a un mejor conocimiento los instrumentos de conciliación de los que disponen los trabajadores del centro, así como adoptar medidas que muestren la sensibilidad y buena disposición del centro por fomentar y promover una política de igualdad entre hombres y mujeres a todos los niveles: profesores, P.A.S y especialmente, alumnado.

Diagnóstico: Alumnado

A la luz de los resultados podemos observar que chicos y chicas se perciben a sí mismos en un plano de igualdad. Igualmente perciben, en general, unas normas de funcionamiento y un trato por parte de los profesores que no establece diferencias por razón de sexo.

También es cierto, que las chicas perciben y detectan en mayor medida que los chicos situaciones en las que se sigue manifestando comentarios machistas y atribuciones de roles tradicionales. También los chicos son conscientes de que esto sucede y que las chicas son víctimas a veces de

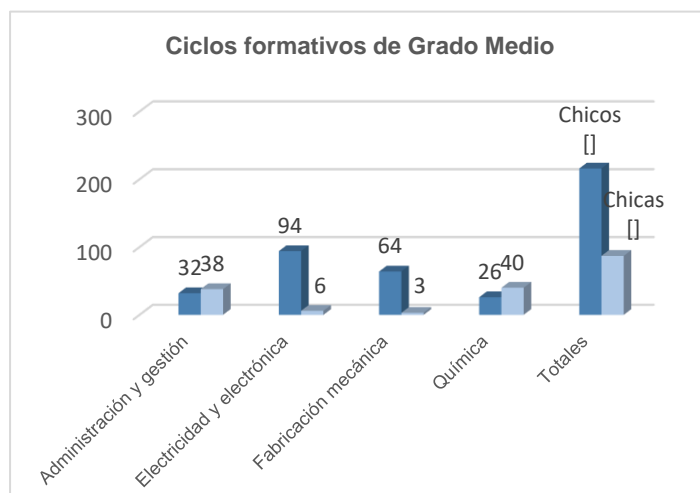
este tipo de comentarios. Es positivo ver cómo estas conductas son percibidas por ambos sexos, aunque es necesario adoptar medidas para que no se produzcan.

Otro aspecto importante que se ha puesto de manifiesto es la necesidad de promover y animar a chicos y chicas a elegir todo tipo de estudios sin establecer distinciones entre si tradicionalmente han sido más propios de un sexo u otro. Esto se ha expresado tanto por parte de los alumnos como de los profesores.

Información desagregada por género de las diferentes familias profesionales.

ALUMNADO DE GRADO MEDIO

Familia Profesional	Chicos	Chicas	Total
Administración y gestión	32	38	70
Electricidad y electrónica	94	6	100
Fabricación mecánica	64	3	67
Química	26	40	66
Totales	216	87	303
	71,3%	28,7%	



En los Ciclos formativos de Grado Medio, en las familias profesionales de Fabricación mecánica y Electricidad y electrónica generalmente es mayoritario el número de chicos, mientras que en las familias profesionales de Química y Administración y gestión suele ser más igualada la proporción entre chicos y chicas, aunque generalmente es mayor el número de chicas.

ALUMNADO DE GRADO SUPERIOR

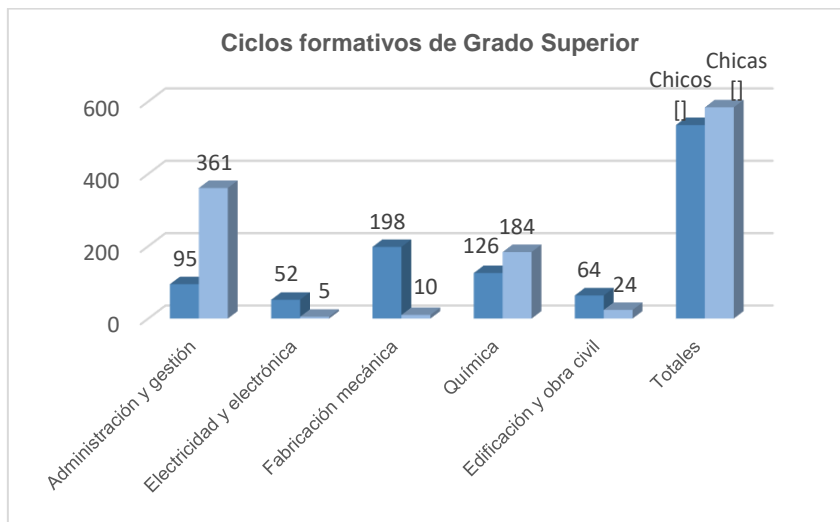
Familia Profesional	Chicos	Chicas	Total
Administración y gestión	95	361	456
Electricidad y electrónica	52	5	57
Fabricación mecánica	198	10	208
Química	126	184	310
Edificación y obra civil	64	24	88
Totales	535	584	1119
	47,8%	52,2%	

Al igual que sucede en Grado medio, también en Grado superior en las familias profesionales de Fabricación mecánica y Electricidad y electrónica es mayoritario el número de chicos. Cabe destacar el elevado número de chicas en las familias profesionales de Química y Administración y gestión, que se debe a los Ciclos formativos a distancia que tienen estas dos familias profesionales y en los que generalmente es mayoritario el número de chicas, especialmente en Administración y gestión:

Familia profesional	Chicos	Chicas
Química	35	81
Administración y gestión	35	231

En la familia profesional Química, modalidad presencial, está más igualado el número de chicos y chicas, aunque en este curso 2020/2021 cabe destacar en el Ciclo formativo de Química industrial un cambio de tendencia:

C.F.G.S. industrial	Química	Chicos	Chicas	% Chicas
Curso 1º		13	15	54
Curso 2º		24	6	20



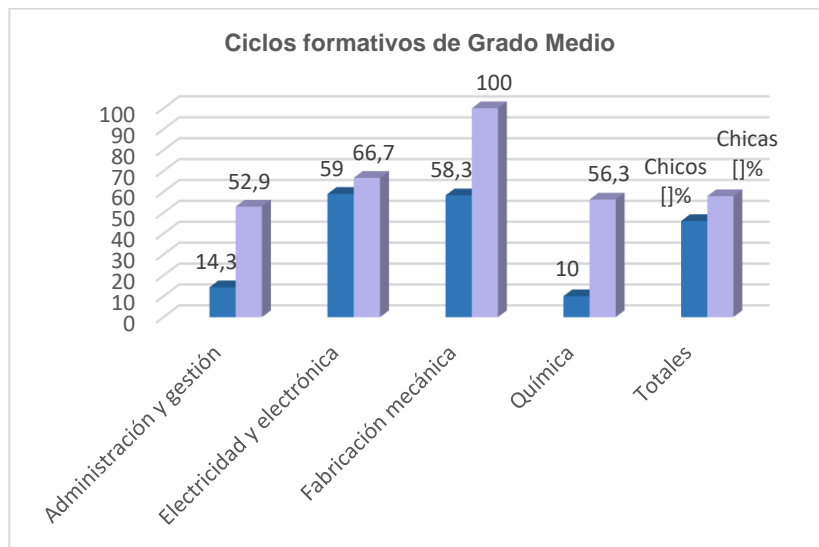
ANÁLISIS DE RESULTADOS OBTENIDOS

El análisis de resultados se realiza respecto al alumnado en modalidad presencial que ha promocionado a FCT en la convocatoria de Marzo de 2021, frente al que no ha promocionado por haber suspendido algún módulo.

Los datos se presentan separados por géneros, es decir, alumnos que promocionan del total de alumnos y alumnas que promocionan del total de alumnas, de cada Familia profesional.

ALUMNADO DE GRADO MEDIO QUE PROMOCIONA A FCT

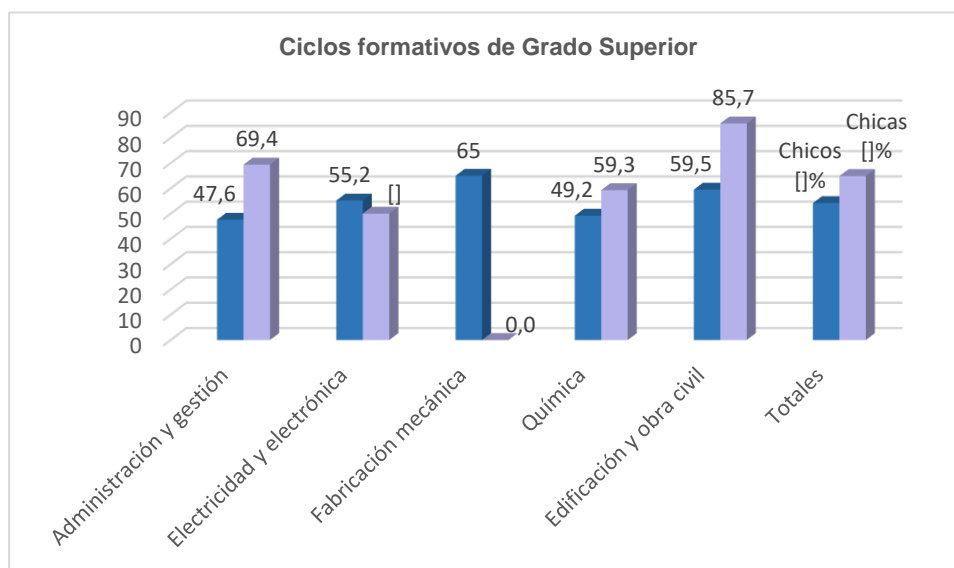
Familia Profesional	Chicos	Chicas	% Chicos	% Chicas
Administración y gestión	2/14	9/17	14,3	52,9
Electricidad y electrónica	23/39	2/3	59,0	66,7
Fabricación mecánica	14/24	2/2	58,3	100
Química	1/10	9/16	10,0	56,3
Totales	40/87	22/38	46,0	57,9



ALUMNADO DE GRADO SUPERIOR QUE PROMOCIONA A FCT

Familia Profesional	Chicos	Chicas	% Chicos	% Chicas
Administración y gestión	10/21	25/36	47,6	69,4
Electricidad y electrónica	13/20	1/2	55,2	50,0
Fabricación mecánica	32/65	0/2	65,0	0,0
Química	25/42	16/27	49,2	59,3
Edificación y obra civil	16/29	6/7	59,5	85,7
Totales	96/177	48/74	54,2	64,9

Motivo de la baja	Chicos	Chicas	% Chicos	% Chicas
Anulación de matrícula motivada solicitada por el alumnado	52	81	39,1	60,9
Inasistencia continuada (absentismo escolar)	44	28	61,1	38,9



Cabe destacar que en este curso 2020/2021, desde un punto de vista global para el 2º curso de todos los Ciclos dentro de cada Familia profesional, respecto a Grado Medio es mayor el número de chicos con un aporte mayoritario de las Familias de Electricidad y electrónica y Fabricación mecánica. En Grado Superior, sólo la Familia de Administración y gestión tiene un número de chicas mayor que de chicos, siendo en el conjunto de todas las familias profesionales, mayor el número de chicos que de chicas.

Aun así, en la primera convocatoria de evaluación (Marzo), tanto en los Ciclos formativos de Grado Medio como de Grado Superior, el porcentaje de alumnas que promocionan es mayor que el porcentaje de alumnos, un 11,9 % y un 10,7 % respectivamente.

BAJAS Y ABSENTISMO ESCOLAR

En este curso 2020/2021, el número de alumnas que solicitan la anulación de matrícula es mayor que el de alumnos, y en ambos casos es, generalmente, por motivos laborales. Sin embargo, el absentismo es mayor en el caso de los chicos.

MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD EN EL CENTRO

Programas de sensibilización

Los programas de sensibilización dirigidos a la comunidad educativa estarán centrados en la importancia de la igualdad, análisis de los micro machismos y prevención de la violencia de género.

Por igualdad se entiende el respeto a las diferencias existentes entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta la diversidad de las unas y de los otros, así como la modificación necesaria a realizar para evitar la generalización del modelo masculino y su imposición, entendiendo finalmente que mujeres y hombres son iguales en la diferencia.

Es importante que el alumnado sea consciente del fenómeno de la igualdad y principalmente, el de la violencia contra las mujeres para poder entender sus causas, de forma que puedan desarrollar actitudes, tanto personales como colectivas, encaminadas a combatir la violencia y normalizar la igualdad.

Por todo ello se cree necesario un cambio de creencias y de hábitos, teniendo los Centros de educación un papel relevante dónde se pueden llevar a cabo acciones encaminadas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres, tanto en el ámbito social como en el laboral, puesto que ambos ámbitos están relacionados con el tipo de enseñanza que se imparte en nuestro Centro.

La máxima expresión de la desigualdad entre mujeres y hombres es la violencia que ellas sufren por lo que es muy importante fomentar la cultura de la igualdad con el objetivo de conseguir la sensibilización, tanto de alumnos como de alumnas y sobre todo, prevenir la violencia de género.

Se deben llevar a cabo acciones que fomenten la creación de nuevas masculinidades que puedan anteponerse a los estereotipos predominantes en los que es patente la superioridad de los hombres sobre las mujeres.

En muchas ocasiones los hombres llevan a cabo ese poder de dominio masculino en el día a día, a través de pequeños gestos sexistas o machistas que hacen perdurables los roles de género, ejerciendo una violencia suavizada contra las mujeres que atenta, en distinta medida, contra la autonomía femenina.

Son los llamados micro machismos, que pueden combatirse en el aula y, sobre todo, en talleres y laboratorios donde las alumnas y alumnos realizan actividades propias de su cualificación, es decir, aprenden a trabajar, tanto de forma individual como colectiva, durante un elevado número

de horas y por tanto se presta para poder aplicar estrategias que combatan dichos micro machismos.

Algunas estrategias que pueden aplicarse por parte del profesorado son:

- Cuando en clase nos dirigimos a todo el grupo para dar instrucciones o realizar alguna explicación, hay que evitar en el lenguaje la utilización del genérico masculino, de forma que las alumnas no se sientan invisibilizadas. También deben evitarse comentarios o bromas que puedan resultar molestos para el otro sexo.
- Las destrezas que el alumnado adquiere en talleres y laboratorios no son mejores o peores por ser mujer u hombre, así como el trabajo realizado, si no que únicamente depende de las habilidades de cada persona, independientemente de que sea hombre o mujer, por lo que se puede incidir en esta cuestión cuando se corrijan desviaciones en las tareas realizadas.
- Cuando haya actividades que requieran la realización de fuerza física, se debe dar la oportunidad a todo el grupo de que realicen dichas actividades pidiendo, por ejemplo, personas voluntarias para ello, ya que puede haber tanto alumnas como alumnos más o menos fuertes; no tiene que ver con el género, se tiende a predisponer y se debe valorar a la persona y no al género al que pertenece.
- También, el reparto de tareas tanto en el aula como en talleres y laboratorios, como pueden ser el movimiento de materiales, equipos, orden y limpieza del puesto de trabajo y de los materiales y equipos utilizados, etc., no debe ser motivo de discriminación al asociar actividades al género femenino, evitando expresiones como “ayuda a las chicas a recoger y limpiar”. Una acción a realizar para que el reparto de tareas sea igualitario es la planificación de estas tareas y su distribución en pequeños grupos de personas, dos o tres, teniendo uno de los grupos la responsabilidad de la supervisión de dichas tareas, siendo dicha distribución de carácter rotativo en tiempo. Tanto alumnas como alumnos participan en todas las tareas a realizar y asumen las mismas responsabilidades.

El objetivo final es la educación y formación para la adquisición de conocimientos, valores éticos y actitudes, que fomenten en el alumnado un comportamiento personal y la realización de su trabajo en condiciones de igualdad y desde el punto de vista de la prevención, que eviten una violencia futura contra las mujeres.

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, en su Título I – Medidas de sensibilización, prevención y detección, Capítulo I – En el ámbito educativo, Artículo 4 – Principios y valores del sistema educativo, se establece que “el Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que les permita actuar de forma

responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres”.

Educar en valores como son la libertad personal, la responsabilidad individual y social, el compromiso, la tolerancia, la igualdad de oportunidades para todas las personas, la colaboración y participación de todas las personas en la toma de decisiones que puedan afectar al grupo en su conjunto, puede realizarse de forma práctica resolviendo situaciones que puedan darse tanto en el aula como, sobre todo, en talleres y laboratorios, donde alumnas y alumnos comparten espacios de trabajo, materiales, instrumentos, máquinas, etc., en el desarrollo de las actividades propias de cada especialidad profesional en las que el trabajo individual, aprender por sí mismas, y el trabajo colaborativo en equipo, forman parte del día a día en este tipo de enseñanzas.

Una actividad de visibilización es la realización de un trabajo para hacer visibles a las mujeres de otros tiempos, destacando su labor y méritos, a llevar a cabo por las alumnas y alumnos del primer curso de los distintos Ciclos formativos. Esta actividad recogerá el papel de las mujeres en la historia, estando relacionadas con la especialidad a la que pertenezca el Ciclo formativo. Posteriormente, efectuar una exposición/puesta en común de los distintos trabajos, realizando un coloquio en el que se valore las aportaciones a la vida actual de los descubrimientos o inventos que realizaron las mujeres científicas estudiadas.

Esta actividad se completará, para dar una mayor visibilidad a estas mujeres, con otra que consistirá en que cada alumna y alumno realice un pequeño póster con la foto de su científica acompañada de un breve texto con información sobre su vida y aportaciones más importantes a la Ciencia. Y también con una exposición fotográfica en la que se retraten alumnos de ambos sexos en distintas actividades. Pueden ser fotos en blanco y negro y pueden ayudar a hacer más atractivos los pasillos

Las fechas para la culminación de estas actividades serán el 30 de enero (día escolar de la no violencia y la paz) y el 11 de febrero (día internacional de la mujer y la niña en la Ciencia).

Entre otras campañas de sensibilización en los últimos años hemos repartido en el centro calendarios “Somos diferentes, somos iguales” y “Creamos mundos, multiplicamos miradas” para las aulas, departamentos, despachos y otras dependencias del mismo fomentando la igualdad y la diversidad. También repartimos adhesivos y marca-páginas para el alumnado en el mismo sentido. Hemos organizado Talleres de sensibilización en igualdad de género para los alumnos de 1º de grado medio en los ciclos de Gestión Administrativa, Electricidad diurno y nocturno, Mecanizado diurno y nocturno y Operaciones de Laboratorio. Seguiremos proponiendo talleres similares en los próximos años, tanto para el profesorado como el alumnado, así como llevaremos a cabo acciones de promoción de los estudios de Formación Profesional para ambos sexos invitando a todos a elegir teniendo en cuenta intereses, gustos y capacidades y no lo que tradicionalmente haya sido más propio de uno u otro sexo.

Para cursos posteriores planteamos la posibilidad de realizar un concurso en el que los alumnos a través de una infografía con un número limitado de puntos, por ejemplo: diez, establezcan unas normas de convivencia basadas en la igualdad o en la que expresen cómo desean ser tratados en este sentido.

Programas planificados e incardinados en el Plan de Acción Tutorial y en el Plan de Orientación Académica y Profesional.

- Charlas impartidas por la orientadora educativa del CPIFP Corona de Aragón sobre inteligencia emocional, las cuales también incluyen el tema de la asertividad.
A través de la educación socioemocional se fomenta una convivencia positiva en el centro.
- Charlas impartidas por la Cruz Roja sobre prevención de la violencia de género.
- Charlas de la Policía Nacional incluidas dentro del Plan Director relacionadas con las siguientes temáticas: Acoso Escolar y Violencia de Género.
- Otras charlas que se puedan desarrollar relacionadas con el tema de la igualdad impartidas por organizaciones tales como: La Casa de la Mujer
- Conmemoración a través de carteles, talleres y otro tipo de actividades que se propongan de los siguientes días: 8 de marzo, 25 de noviembre...

Medidas organizativas propias del centro que influyen en el clima de convivencia del centro educativo.

Es un centro público, dependiente y financiado por la Diputación General de Aragón. Se elige la Dirección según la normativa establecida. Los miembros del Consejo Social, órgano colegiado de participación, se eligen por el Claustro o por el cargo que desempeñan en el centro o en otras instituciones públicas, empresariales y sindicales.

El edificio es propiedad de la DGA y se comparte con el IES Corona de Aragón.

La oferta educativa del centro es muy amplia, incluyendo ciclos formativos de las siguientes Familias Profesionales: Administrativo, Química, Edificación y Obra Civil, Electricidad y Fabricación Mecánica. Impartiéndose dichas enseñanzas en la modalidad presencial, distancia y dual. El horario del centro es 8:00 a 21:50 por lo que las enseñanzas se imparten en horario diurno, vespertino y nocturno. Los recreos son de 10:30 a 11:30 y de 18:30 a 19:20, normalmente son de 10:50 a 11:20 y de 17:45 a 18:15, pero este año se han adaptado como todo el centro a los protocolos exigidos por la pandemia del Covid-19.

El centro dispone de un salón de actos, biblioteca, aulas y talleres y aulas de ordenadores. Hay conexión wifi en todo el centro. Los grupos vienen predeterminados por la matrícula del alumnado y los recreos están establecidos de acuerdo a criterios de organización académica y

pedagógica, o sanitaria debido a la pandemia. La organización de los espacios y el uso de los tiempos tratan de impedir cualquier tipo de discriminación en todos los sentidos.

Las estructuras creadas en los centros docentes han sido el punto de partida para la promoción de la elaboración y puesta en marcha del plan. Dichas estructuras son las siguientes:

- Observatorio de la Convivencia e Igualdad creado en el seno de la Comisión de Convivencia. Compuesto por el miembro del Equipo Directivo: Pablo Cerdán Sansuán, la profesora: Celia Bitrián Orduna, la orientadora educativa del centro: María Teresa Fuertes Lapetra y la colaboradora del INAEM: Ana Lorente Tomas. Sus funciones principales son velar por la igualdad de género y evitar cualquier tipo de discriminación, prevenir la violencia de género, actualizar el diagnóstico respecto a la igualdad de género y establecer protocolos de prevención y actuación frente a situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se reúne con una frecuencia quincenal. Algún miembro asiste a los seminarios impartidos por la Administración Educativa para la coordinación del plan de igualdad. Desde el curso 2019-20 se ha puesto en marcha un Buzón de Sugerencias en la página web del centro para recibir propuestas de la comunidad educativa que fomenten la Igualdad.

Protocolo institucional de actuación ante una posible situación de violencia de género en el ámbito educativo.

PROCEDIMIENTO DE COORDINACIÓN PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA CIUDAD DE ZARAGOZA

Enero 2018

I INTRODUCCIÓN

La Ley 4/2007, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón establece que: “El Gobierno de Aragón formalizará acuerdos interinstitucionales de colaboración entre las diversas Administraciones Públicas y entidades con competencias objeto de esta Ley, con el fin de conseguir una asistencia integral de las mujeres víctimas de violencia en los ámbitos correspondientes”.

Representantes de las instituciones aragonesas, de los Ámbitos: Sanitario, Judicial, de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, de los Servicios Sociales y Organismos de Igualdad, del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, de la Fiscalía Superior de Aragón, del Consejo de Colegios de Abogados de Aragón y de la Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincia y la Delegación del Gobierno en Aragón, firmaron en Diciembre de 2008, el Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Prevención de la Violencia de Género y Atención a las víctimas en Aragón.

El objetivo del mismo es facilitar la prestación de atención integral, optimizar los recursos y diseñar acciones coordinadas y de colaboración para la prevención, detección e intervención con mujeres víctimas de violencia de género.

Este protocolo está siendo revisado a lo largo del año 2017 y pretende ir más allá al contemplar la situación específica de las y los menores como víctimas directas de la violencia de género sufrida, incorporar el ámbito educativo, al que se reconoce como básico en la lucha contra la violencia; y finalmente visibilizar por vez primera a la mujer víctima de violencia con discapacidad, dando voz a las Entidades del tercer Sector.

En este sentido se va prestar una especial atención a la visibilización de las circunstancias que pueden dificultar el acceso a la atención integral de las mujeres con mayor vulnerabilidad por razones de discapacidad, de país o cultura de procedencia, por edad o por cualquier otra razón con el objetivo fundamental de facilitar la atención a estas mujeres.

Desde 2008, el Instituto Aragonés de la Mujer viene impulsando en las distintas comarcas, la elaboración de Procedimientos de Coordinación Comarcal; y ahora asume esta función en la ciudad de Zaragoza.

En este procedimiento de coordinación para la prevención y erradicación de la violencia de género en la ciudad Zaragoza, se propone establecer acciones concretas de coordinación, para que los diferentes agentes que actúan en la ciudad puedan racionalizar sus intervenciones.

SISTEMA EDUCATIVO

1 SÍNTESIS DE LAS ACTUACIONES

Las principales actuaciones que deben ser desarrolladas en el ámbito educativo desde el punto de vista de la prevención y erradicación de la violencia contra la mujer son las siguientes: prevención, detección, intervención y seguimiento.

1.1 PREVENCIÓN La prevención es la actuación más importante en el ámbito educativo. Esta debe realizarse principalmente a través de los siguientes canales: currículo, tutorías, formación afectiva y sexual, actividades extraescolares, semanas culturales, escuela de familias y formación del profesorado.

1.2 DETECCIÓN ¿Quién detecta? Cualquier miembro de la comunidad educativa y se lo comunica al Equipo Directivo.

1.3 INTERVENCIÓN

1.3.1 DISCRIMINACIÓN DE LOS CASOS:

- Entre el alumnado:

- URGENTE: hay evidencia de violencia física.

- NO URGENTE: se sospecha que hay violencia física o verbal.

- En el ámbito familiar:

- URGENTE: hay evidencia de violencia física.

- NO URGENTE: se sospecha que hay violencia física o verbal.

1.3.2 COMUNICACIÓN

- **URGENTE:** Denuncia a las Fuerzas de Seguridad del Estado y comunicación a los servicios sociales y a la familia (cuando la violencia se haya producido sobre una alumna). Acompañamiento de la alumna al centro de salud o a urgencias si es necesario.

- **NO URGENTE:** El Equipo Directivo informa al EOEIP o al Departamento de Orientación del centro (según el nivel educativo) para que mantengan una entrevista con la posible víctima para confirmar o no la sospecha de violencia de género.

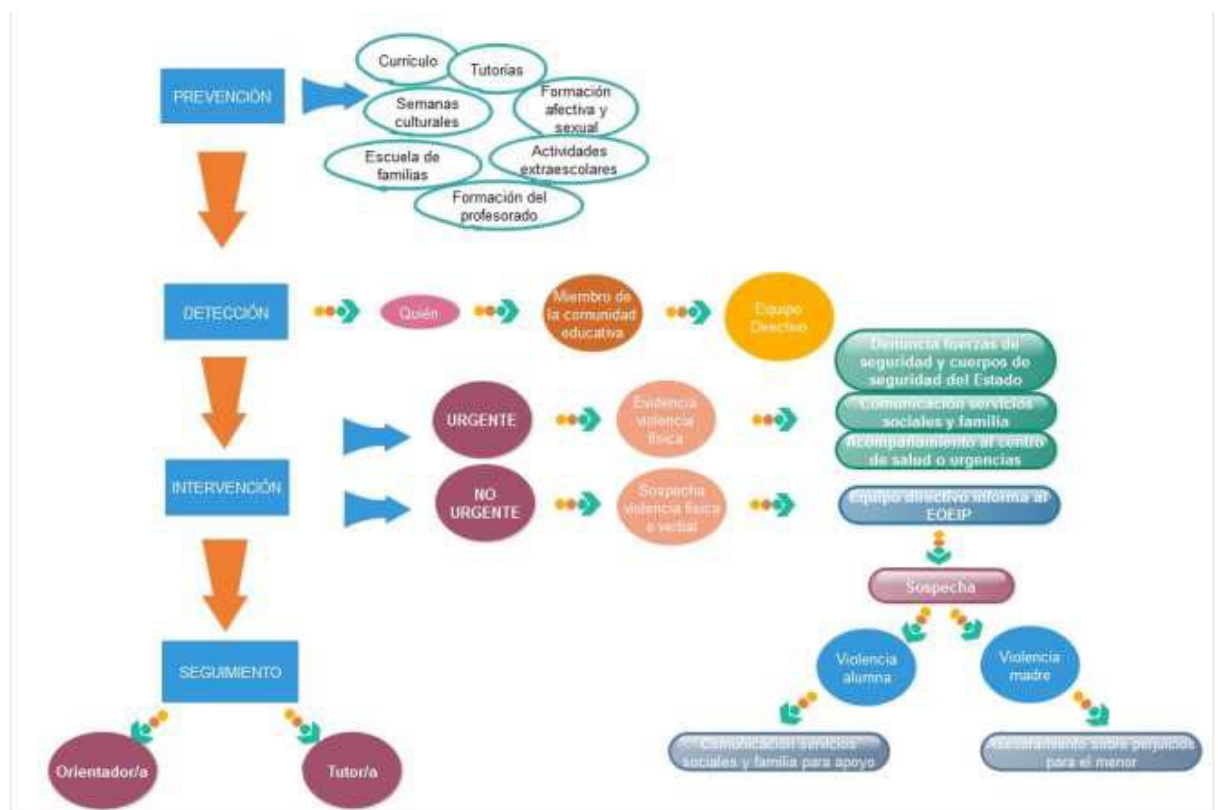
Si se sospecha la situación de violencia de género, se comunica a los servicios sociales y a la familia (cuando la violencia se haya producido sobre una alumna) para que faciliten el apoyo correspondiente.

Si la violencia se ha ejercido sobre la madre, se le asesorará sobre los perjuicios que puede acarrear para la/el menor el vivir en un entorno de violencia.

1.4 SEGUIMIENTO DEL ALUMNADO INVOLUCRADO EN UNA SITUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO

- Seguimiento por parte de la orientadora u orientador.
- Seguimiento por parte de la tutora o tutor.

2 FLUJOGRAMA



Medidas de revisión de currículos y metodologías

La metodología a aplicar debe permitir a las alumnas y alumnos,

✓ Desde el punto de vista individual:

- Adquirir autonomía de pensamiento y acción, saber cómo organizarse y enfrentarse a las distintas situaciones que se les puedan ir presentando, saber gestionar la información que reciben, tanto para poder tomar sus propias decisiones, como para asegurar el seguimiento de las instrucciones verbales y escritas dadas para la realización de las tareas encomendadas.

✓ Desde el punto de vista grupal:

- Entender su entorno y participar en él, realizando un trabajo colectivo y entre iguales, ejerciendo sus derechos, pero siempre con actitud de respeto al resto de personas que forman el grupo.
- Diferenciar y valorar lo ético, buscando y aportando soluciones para la mejora colectiva.
- Fomentar el desarrollo de metodologías inclusivas que no discriminen a ningún alumno por el hecho de ser hombre o mujer.
- Evitar la inclusión de estereotipos sexistas y roles de género tanto en los currículos como en las programaciones didácticas.

Todas estas acciones están encaminadas a favorecer la normalización de la igualdad de género en todas las actividades que se realizan tanto en el aula como en talleres y laboratorios, incluyendo en esta normalización la utilización de un lenguaje inclusivo no forzado.

Además, todos estos valores y actitudes que se han fomentado y desarrollado durante la enseñanza presencial, son necesarios igualmente y deben continuar, cuando alumnas y alumnos se integren en el mundo laboral, incluido el periodo de Formación en centros de trabajo (FCT) o prácticas en empresas.

El profesorado debe promover acciones como la realización de toma de decisiones conjunta entre éste y el alumnado (las fechas de entrega de tareas, de realización de exámenes, etc.); el aprendizaje cooperativo y entre iguales; incluir variedad de formatos y recursos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, entre otras.

Así mismo, el profesorado debe revisar los Proyectos Curriculares de los distintos Ciclos formativos y las programaciones didácticas de los módulos, y también revisar el material didáctico aportado al alumnado, comprobando que el lenguaje utilizado es inclusivo y no sexista. Además, debe cuidar el lenguaje oral utilizado en el desarrollo de las clases para evitar

situaciones de desigualdad entre alumnas y alumnos, a la vez que visibiliza a las alumnas, especialmente en aquellos Ciclos formativos en los que hay una mayoría de alumnos.

DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

La necesidad de una formación para el desarrollo de la coeducación y la prevención de la violencia de género, tanto para el profesorado como para el alumnado, es clave para poder analizar de forma consciente y crítica la situación actual del Centro de forma que se puedan llevar a cabo acciones que lleguen a normalizar la educación en igualdad.

Para el profesorado:

- Realización de jornadas cuyo objetivo sea la difusión de los principios de la educación en igualdad, que serán impartidas por personal técnico de los organismos encargados de velar por las políticas de igualdad.
- Curso de formación para la identificación de las causas socioculturales de la desigualdad entre hombres y mujeres y sus mecanismos de reproducción.
- Curso de formación orientado al análisis del sistema educativo para detectar estereotipos de género, factores de discriminación y las condiciones creadoras de desigualdad.

Para el alumnado:

Las actividades a realizar se desarrollarán durante los meses de octubre a mayo para los primeros cursos de los Ciclos de grado medio y de grado superior, y de octubre a febrero para los segundos cursos de los Ciclos de grado medio y superior. En ambos casos se evitará su realización en las semanas de exámenes, previas a las sesiones de evaluación.

- Charlas sobre la igualdad de oportunidades y cómo actuar para prevenir la violencia de género que puedan afectar al alumnado.
- Actividades de actuación directa con el alumnado que desarrollen valores, habilidades y capacidades que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y que sirvan también para la prevención de la violencia de género.
- Charlas con personas, mujeres y hombres, cuyos trabajos profesionales están asociados tradicionalmente con el otro género, de forma que el alumnado se cuestione situaciones de

desigualdad que se ven normales como son la ausencia en determinados puestos de trabajo, tasa menor de empleo en mujeres, etc.

Para las familias:

- En la jornada de acogida a padres y madres de los alumnos del primer curso de los Ciclos formativos de grado medio, hablar de la sensibilización y sobre el papel tan importante que tienen como madres y padres en la socialización de sus hijas e hijos, así como sobre la importancia de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito familiar.

Para el personal de administración y servicios:

- Charla de orientación para la utilización de un lenguaje inclusivo en la atención diaria que realizan, así como de análisis de la documentación para la detección y corrección del lenguaje utilizado.

ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN, EL DESARROLLO, EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL MARCO DEL PROYECTO EDUCATIVO

Difusión:

Para la difusión del Plan de Igualdad en primer lugar se dará a conocer al Claustro de Profesores del centro y posteriormente pasará a formar parte de los documentos institucionales del mismo.

Dicho plan es un documento abierto que se puede ir modificando una o varias veces a lo largo de cada curso de acuerdo con las necesidades que vayan surgiendo.

Si se considera oportuno, dicho Plan se colgará en la página web del Centro Público Integrado de Formación Profesional Corona de Aragón (CPIFP) para que puedan tener acceso a él todas las personas que deseen consultar su contenido. O bien se colgará en el apartado de Calidad de dicha web.

En uno de los espacios del centro se puede habilitar un lugar para poner un corcho en el cual se incorporen y den a conocer las propuestas del Plan, actividades a realizar, charlas, etc.

Dicho Plan también se dará a conocer a través de:

- Charlas al alumnado explicándoles el contenido de dicho Plan.
- Reuniones de inicio de curso para el profesorado de nueva incorporación para que conozcan su contenido.
- Correo electrónico masivo y/o circular a toda la comunidad educativa o del modo que se estime más adecuado en función de las circunstancias del momento.

Desarrollo:

Respecto al desarrollo del plan de igualdad, indicar que se irán implementando las actividades propuestas en dicho plan a lo largo del curso tal y como están establecidas en el mismo o realizando alguna modificación si fuera necesario.

A partir de las reuniones mantenidas entre los componentes de la Comisión de Igualdad y considerando las aportaciones del resto de miembros de la comunidad educativa se irán ajustando el plan a las necesidades detectadas y se realizarán las modificaciones necesarias para el logro de una implementación óptima del mismo.

Seguimiento:

En cuanto al seguimiento y la evaluación, desarrollada en el siguiente punto, de este plan, se realizarán en base a las ideas fundamentales de una evaluación formativa ya que esta permite:

- Encontrar oportunidades de rectificación y mejora del planteamiento de nuestras estrategias, objetivos, metodología y actividades propuestas, basándonos en la escucha de las opiniones de todo el personal involucrado y en la retroalimentación.
- Realizar una valoración integral de los múltiples elementos trabajados para determinar si se alcanzan los objetivos propuestos.
- Orientar o reorientar el plan hacia el logro de las metas marcadas. Los instrumentos utilizados para realizar este seguimiento y evaluación dependerán del objetivo, actividad o metodología a valorar, pudiendo ser encuestas o cuestionarios, fichas de recogida de información, datos de participación o sesiones de reflexión.

Se establecerán unos indicadores que sirvan para medir los diferentes aspectos y que configuran las dimensiones de la escuela educativa y en el ámbito de actuación de los diferentes agentes. Utilizaremos de base para ello los indicadores establecidos en la “Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. Apartado 6”.

Evaluación del Plan de Igualdad en el marco del Proyecto Educativo:

Se partirá de la realización de un análisis previo de la situación del Centro mediante la realización de encuestas por el alumnado, profesorado y personal de administración.

A la finalización de cada actividad llevada a cabo se realizará un cuestionario para detectar el grado de consecución del objetivo principal de la actividad por parte de profesorado y alumnado.

La Comisión de igualdad evaluará el grado de seguimiento de las actividades realizadas tanto por el profesorado como por el alumnado y recogerá su opinión y propuestas relacionadas con la coeducación y prevención de la violencia de género.

Los registros de las actividades realizadas y los cuestionarios recogidos, serán analizados por la Comisión de igualdad, la cual, en base a los resultados obtenidos hará nuevas propuestas encaminadas a la concienciación de la educación en igualdad.

La evaluación se realizará en dos fases, una evaluación intermedia de seguimiento en el mes de enero y una evaluación final en el mes de junio, en la que se realice el análisis de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, de forma que se pueda mejorar el enfoque de éstas, o saber cuáles de ellas despiertan más interés en el alumnado, y para poder ir adaptando las actividades a los cambios sociales que puedan ir surgiendo.

Con esta evaluación se pretende: determinar el grado de consecución de los objetivos propuestos; encontrar oportunidades para modificar aspectos del Plan que permitan la mejora del mismo a través de la escucha de las opiniones de los diferentes miembros de la comunidad educativa y la reflexión continua del desarrollo del mismo, así como orientar el plan hacia el logro de las metas propuestas.

Algunas de las herramientas que pueden aportar información útil para el proceso de valoración del Plan de Igualdad van a ser las siguientes: realización de encuestas y/o cuestionarios al profesorado, alumnado y personal de administración y servicios del centro para conocer su opinión sobre la implementación del Plan de Igualdad, así como para la propuesta de sugerencias a incluir en el mismo si lo estiman oportuno; valoración de las actividades que se realicen dentro de dicho Plan a través de encuestas o cuestionarios, así como observación de su desarrollo y comprobación del logro de los objetivos previstos; fichas de observación; propuestas de actuación y mejora para el próximo curso, valoración de los datos de participación en las distintas actividades realizadas, así como realización de una Memoria Anual.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad del centro se reunirá trimestralmente para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos en dicho plan. Dicha comisión también se podrá reunir cuando algún asunto lo requiera.

Algunos de los **indicadores** que se considerarán para valorar el grado de consecución y logro de los objetivos propuestos serán los siguientes:

- Grado de valoración de las actividades implementadas en el plan por parte de sus destinatarios.
- Grado de desarrollo de las medidas puestas en práctica para promover la igualdad en el centro.
- Grado de respuesta ofrecida a las necesidades de formación manifestadas por la comunidad educativa

CONCRECIÓN ANUAL DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad se ha venido desarrollando desde el curso 2018-19. En ese curso se comenzó a realizar el diagnóstico focalizado, se realizaron actividades de sensibilización, como puesta de carteles en el centro o reparto de calendarios que fomentaran la igualdad de género.

En el curso 2019-20 se completó el diagnóstico del centro y se sacaron las conclusiones pertinentes que quedan reflejadas en este plan de igualdad en el apartado respectivo. Se organizaron charlas en ciclos de grado medio para promover la igualdad de género. Se puso en marcha un buzón de sugerencias en la página web sobre la cuestión. Y los miembros del equipo de igualdad recibieron formación para tener un amplio conocimiento de la cuestión. También se repartieron en el centro calendarios y separadores de libros. En el tercer trimestre estaba previsto realizar el plan de igualdad, pero la pandemia provocada por el COVID-19 y el consiguiente confinamiento dificultó dicho objetivo y se decidió realizarlo en el curso 2020-21.

Durante este curso 2020-21 se han proseguido campañas iniciadas años anteriores respecto al reparto de calendarios y carteles promoviendo la igualdad de género. Los miembros del equipo de igualdad han seguido formándose. Y en el tercer trimestre hemos acometido la realización del primer plan de igualdad del centro. El mismo ha sido revisado por el Instituto Aragonés de la Mujer que nos permitió utilizar algún documento y se ofreció a revisar el plan para asesorarnos en su redacción definitiva.