



# PLAN DE IGUALDADE IES de VALGA

Curso 2019-2020





## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN. (páxina 3)
  - 1.1. Contextualización do centro.
  - 1.2. Actuacións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero que se están realizando no centro.
  - 1.3. Principios nos que se fundamenta este Plan de Igualdade.
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA E DO CENTRO. (páxina 5)
  - 2.1. Normativa.
  - 2.2. Plan de Acción Titorial.
  - 2.3. Plan de Orientación Académico-Profesional.
3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO EN RELACIÓN Á IGUALDADE DE XÉNERO, COA VIOLENCIA DE XÉNERO E COA LGBTIFOBIA. (páx. 7)
  - 3.1. Datos para analizar a situación de partida no centro.
4. OBXECTIVOS COEDUCATIVOS QUE SE ABORDAN NO PLAN. (páx. 9)
5. MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN. (páxina 10)
  - 5.1. Organización do centro.
  - 5.2. Eliminación de estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes.
  - 5.3. Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de modo inclusivo.
  - 5.4. Inclusión de valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.
6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN. (páxina 12)





## 1. INTRODUCCIÓN.

### 1.1. Contextualización do centro.

O IES de Valga é un centro educativo de titularidade pública ubicado na localidade de Valga (Pontevedra) e representa o único centro con oferta educativa de educación secundaria obrigatoria e postobrigatoria do Concello de Valga.

A poboación do Concello acada os 5,927 habitantes, cunha densidade de 147 habitantes por quilómetro cadrado.

O Concello de Valga ocupa a beira meridional do río Ulla; forma parte da comarca de Caldas xunto con outros municipios como son Caldas de Reis, Catoira, Cuntis, Moraña, Pontecesures e Portas.

O 36,6 % da súa poboación activa traballa na industria, predominando a industria manufactureira, tanto de madeira e de cementsos, como de aluminio e outros metais. A segunda ocupación maioritaria é o sector servizos, representando un 34,9% da poboación activa, principalmente no comercio e na hostalaría. O 18,5% da poboación activa adícase á construción e o 10,4% á agricultura ou á gandería.

En canto ao nivel de cualificación por estudos dos pais/nais ou titores/as legais do alumnado do centro, oscila entre a inmensa maioría que posúen estudos primarios e, nunha menor porcentaxe, estudos secundarios e superiores.

### 1.2. Actuacións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero que xa se están realizando no centro.

- No Plan de Convivencia do centro existen medidas para abordar condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
- Distribución do alumnado en grupos e subgrupos que, en ningún caso, está condicionada polo xénero.
- No Consello Escolar hai un representante de igualdade (trátase dunha das dúas únicas alumnas que están actualmente cursando algunha das ensinanzas de Formación Profesional que oferta o centro).
- O centro asume e ten presentes os protocolos da Consellería relacionados coa igualdade.
- Orientación laboral e profesional libre de estereotipos de xénero.
- Celebración de festividades relacionadas coa igualdade, a diversidade sexual e a prevención da violencia de xénero.
- Oferta da materia optativa de “Educación Emocional” para o alumnado de 1º de ESO.





- Educación afectivo sexual en 3º de ESO, 4º de ESO e Formación Profesional Básica, incluída dentro do Plan de Acción Titorial.
- Formación do profesorado en perspectiva de xénero. Unha moi importante parte do claustro de profesorado ten formación en igualdade; así por exemplo, o profesorado en prácticas e o profesorado participante o curso pasado nos Plans de Formación do Profesorado en Centros (PFPP) ten certificada formación en igualdade

Como obxectivo para o próximo curso, o centro fará un diagnóstico exhaustivo da situación de toda a comunidade educativa en temas de igualdade, con enquisas para todos os membros, análise de documentos e calquera outra actuación dirixida a avaliar a situación da igualdade no centro.

### 1.3. Principios nos que se fundamenta este plan de igualdade.

Os principios nos que se fundamenta este plan de igualdade, seguindo a *Instrucción do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, para a elaboración de Plans de Igualdade no curso 2019/2020, nos centros docentes sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios da Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional* son:

- Valores democráticos.
- Transversalidade.
- Inclusión.
- Igualdade de oportunidades.
- Visibilidade.

Ademais, este Plan de Igualdade incluírase como Anexo na Programación Xeral Anual do centro.





## **2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA E DO CENTRO.**

### **2.1. Normativa.**

- Constitución española 1978.
- Declaración Universal dos Dereitos Humanos. Dereitos da Infancia.
- Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato, a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, da convivencia e participación d a comunidade educativa.
- Decreto lexislativo 2/2015, do 12 de febreiro. Capítulo IV: A educación e a formación para a igualdade entre homes e mulleres.
- Decreto 86/2015, do 25 de xuño, de Currículo de Educación Secundaria e Bacharelato.
- LOE Preámbulo, artigos 1 e 2.
- I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 da Consellería de Educación, Universidades e Formación Profesional.
- Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.
- Protocolo de prevención, detección e tratamento do acoso e ciberacoso.
- Procedemento corrector de condutas contrarias ás normas de convivencia.
- Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa para a elaboración de plans de igualdade en centros sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios da Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional.

### **2.2. Plan de Acción Titorial.**

#### **Obxectivos:**

- Fomentar actitudes igualitarias sensibilizando e formando en igualdade entre homes e mulleres, diversidade afectivo-sexual así como desenvolvendo actuacións sobre prevención da violencia de xénero.





#### Actuacións:

- Actividades de tutoría relacionadas coa igualdade, o bo trato e a prevención da violencia de xénero (en todos os cursos, de 1º a 4º de ESO e en Formación Profesional Básica).

### 2.3. Plan de Orientación Académico-Profesional.

#### Obxectivos:

- Evitar a discriminación de todo tipo (sexista, racista ou por calquera outra condición persoal) no tratamento dos roles profesionais e dos itinerarios académicos.
- Fomentar unha orientación académica e profesional fundamentada na igualdade entre homes e mulleres, con actuacións que visibilicen roles igualitarios en distintos campos profesionais.

#### Actuacións:

- Visibilización de novos roles en homes e mulleres no ámbito académico e profesional en visitas, mesas redondas e información ofertada (en todos os cursos, de 1º a 4º de ESO, Formación Profesional Básica, Bacharelato e Ciclos Formativos de Grao Medio e Superior).





### **3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO EN RELACIÓN Á IGUALDADE DE XÉNERO, COA VIOLENCIA DE XÉNERO E COA LGBTIFOBIA.**

#### 3.1. Datos para analizar a situación de partida no centro.

En relación ao alumnado:

##### Alumnado matriculado no curso 2019-2020

2019 2020	1ºESO	2ºESO	3ºESO	4ºESO	FP Basica	Bach.	CFGM	CFGS	FCT M	FCT S
Mulleres	31	35	24	25	1/0	17/23	0/0	1/1	0	0
Homes	36	37	27	20	22/5	14/8	23/11	4	7/4	4

As maiores diferenzas en relación ao alumnado están en bacharelato, cun maior número de mulleres que de homes, especialmente en 2º de Bacharelato; e en Formación Profesional, xa que na familia profesional de Fabricación Mecánica o alumnado é maioritariamente masculino. Así, en todos os cursos de Formación Profesional unicamente hai 3 mulleres, unha en Formación Profesional Básica, unha no 1º curso do ciclo superior e unha no 2º curso do ciclo superior.

##### Delegados e subdelegados no curso 2019-2020

2019-2020	Delegados	Subdelegados
Mulleres	8	5
Homes	13	17

É moi significativa a diferenza entre o alumnado na figura dos delegados e subdelegados. Aínda tendo en conta que nos ciclos formativos (básica, medio e superior) o alumnado é maioritariamente masculino, as diferenzas son moi significativas en xeral.

##### Propostas de títulos no curso 2013-2019

2018 2019	4º: Título ESO	FPB: Título ESO	BACH	CFGM	CFGS
Mulleres	17	0	8	0	0





Homes	16	3	9	14	6
-------	----	---	---	----	---

### Alumnado que causa baixa no centro sen finalizar o curso (2018-2019)

O curso pasado causaron baixa no centro antes de finalizar o curso 16 alumnos. Todos cursaban Formación Profesional nos seus distintos ciclos e cursos e todos eran homes.

### Conduñas contrarias á convivencia

Durante o curso 2018-2019, todos os procesos relacionados con condutas contrarias á convivencia catalogadas como GRAVES foron incoadas a alumnos homes.

### En relación ao profesorado e persoal non docente do centro:

2019 2020	Claustro	Xef. Depto.	Coord.	Titorías	Equipo directivo	Admin e Conserx.	Limpeza	Mantemento e cafetería
Mulleres	28	11	3	11	2	2	4	1
Homes	25	9	3	12	2	1	0	1

A situación do claustro de profesorado, xefaturas de departamentos didácticos, equipo directivo, coordinacións, titorías e persoal non docente é igualitaria. O único dato a destacar é que, entre os titores e titoras dos grupos de ESO, hai 2 homes e 9 mulleres.

### Consello Escolar:

2019 2020	Total	Eq. dir.	Docentes	Pais/nais	Alumnado	Persoal non docente
Mulleres	10	2	4	1	1	1
Homes	7	1	3	1	3	0

A maior diferenza está entre o alumnado.







#### **4. OBXECTIVOS COEDUCATIVOS QUE SE ABORDAN NO PLAN.**

- I. Elaboración dun diagnóstico exhaustivo da situación do centro para o curso próximo, a través dunha enquisa dirixida a todos os membros da comunidade educativa e unha análise de todos os documentos do centro e a das actuacións levadas a cabo ata o momento.
- II. Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.  
Facer visible o Plan de Igualdade a todos os membros da comunidade educativa.  
Concienciar á comunidade educativa, e en especial ao alumnado, da necesidade dunha igualdade efectiva entre homes e mulleres.  
Detectar as actitudes sexistas que aínda están presentes nos centros educativos, e modificalas.  
Fomentar procesos de reflexión no centro educativo encamiñados a facer visibles as desigualdades existentes entre os homes e as mulleres.  
Establecer prácticas educativas correctoras de estereotipos. Fomentar a autoestima e orientar na formación dun proxecto de vida sen esteriotipos.
- III. Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero.  
Realizar accións de sensibilización, formación e implicación de todos os membros da comunidade educativa en materia de diversidade afectivo-sexual.
- IV. Promoción do respcto pola diversidade afectivo-sexual.  
Realizar accións de sensibilización, formación e implicación da comunidade educativa na materia de diversidade afectivo-sexual.
- V. Prevención, detección e intervención en casos de LGBTifobia.  
Promover actuacións de sensibilización e prevención en casos de FGTBifobia co obxectivo de contribuir a súa erradicación, asegurando unha intervención axeitada ante posibles casos de violencia de xénero no ámbito educativo.  
Asumir o Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero





## **5. MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN.**

### **5.1. Organización de centro.**

- Representación igualitaria de homes e mulleres en cargos (coordinacións de proxectos, programas, xefaturas de departamentos, xunta de delegados), agrupamentos, oferta de materiais e itinerarios sen nesgo de xénero, promoción das ensinanzas de Formación Profesional do centro entre as mulleres.
- Creación dunha comisión de igualdade, formada por unha alumna, un pai, un profesor, a orientadora do centro, un membro do equipo directivo e a coordinadora de convivencia.
- Nomeamento dunha persoa do Consello Escolar como responsable de igualdade.
- Fomento, nas distintas actividades do centro, da participación e representación tanto de homes como de mulleres (conmemoración de días, discursos, actuacións, representantes da xunta de delegados, representación do centro en debates, concursos, olimpíadas, intercambios, charlas, exposicións,...).
- Fomento do uso dunha linguaxe inclusiva e igualitaria.
- Programación de actividades de centro relacionadas con datas sinaladas (25 de novembro, 8 de marzo, 11 de febreiro, 17 de maio,...).
- Fomento de actividades de bo trato e prevención da violencia de xénero e LGTBIfobia en colaboración con outras entidades e administracións.
- Información e sensibilización dirixida a todos os membros da comunidade educativa.
- Adquisición, para a biblioteca escolar, de bibliografía en relación á igualdade.
- Inclusión de bibliografía relacionada coa igualdade nos clubs de lectura.

### **5.2. Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e os saberes.**

- Traballo de contidos sobre igualdade no currículo da materia optativa de 1º de ESO, Educación Emocional.
- Lecturas de bibliografía sobre igualdade na hora de lectura.
- Inclusión de contidos sobre igualdade nas Programacións dos Departamentos Didácticos (nas actividades, tarefas grupais, materiais didácticos,...).
- Concreción de obxectivos coeducativos nos distintos plans do centro (Plan de Acción Titorial, Plan de Orientación Académica e Profesional, Bibliotecas, Convivencia,...).





- Programación de actividades de tutoría de educación afectivo-sexual (en todos os cursos da ESO).
- Concreción de obxectivos e medidas relacionadas coa igualdade no Plan de Convivencia, Normas de Organización e Funcionamento do Centro, Programación Xeral Anual, Proxecto Educativo de Centro,...

### 5.3. Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de modo inclusivo.

- Análise do uso do patio, o ximnasio, os campos de deporte, biblioteca, cafetería, talleres, aulas materia, laboratorios.
- Creación dun espazo de igualdade (taboleiro, decoración, novas, artigos, información, caixa de suxestións,...) que será xestionado polo alumnado dos distintos cursos, en coordinación cos membros da Comisión de Igualdade.
- Fomento de actividades de orientación académica-profesional que visibilicen roles igualitarios (en visitas a centros, empresas, organización de feiras de emprego, charlas de orientación, documentación, webs,...) desde o Plan de Orientación Académico-Profesional, o módulo de Formación e Orientación Laboral, a materia de Iniciativa Emprendedora e Empresarial,...
- Revisión e inclusión na web do centro de imaxes que fomenten a igualdade e non sexan discriminatorias, mesmo cun apoio explícito da igualdade.

### 5.4. Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.

- Fomento do coñecemento entre os membros da comunidade educativa do protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.
- Utilización do protocolo de prevención, detección e tratamento do acoso e ciberacoso e o procedemento para a corrección de condutas contrarias á convivencia en situacións de acoso e ciberacoso e de condutas contrarias ás normas de convivencia relacionadas coa violencia de xénero e a diversidade afectivo-sexual.
- Selección e formación de alumnado axudante en 1º de ESO para a prevención, detección e actuación en situacións de acoso e ciberacoso relacionadas coa violencia de xénero e a diversidade afectivo-sexual.





## **6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.**

No momento de elaborar a **Memoria Final** de curso, levarase a cabo unha avaliación deste Plan de Igualdade. Esta avaliación permitirá comprobar o grao de consecución dos obxectivos propostos, e tamén as medidas levadas a cabo e, en función dos resultados desta análise, faranse as modificacións oportunas para o curso seguinte, que formarán parte do seguinte Plan de Igualdade.

O **seguimento do plan** levarase a cabo a través das seguintes actuacións:

- Reunións da Comisión de Igualdade co obxectivo de analizar o grao de cumprimento dos obxectivos e coordinar algunhas das medidas.
- Reunións dos titores e titoras coa xefatura de estudos e a orientadora nas que se analicen as actuacións levadas a cabo desde o Plan de Acción Titorial e desde o Plan de Orientación Académico-Profesional (unha vez finalizadas as actividades ao finalizar o curso).
- Reunións da Comisión de Convivencia co obxectivo de valorar as actuacións levadas a cabo relacionadas coa igualdade (preventivas, de detección, de intervención,...).
- Reunións do Consello Escolar para analizar a eficacia das medidas.

A periodicidade das reunións será, como mínimo, trimestral.

Para a avaliación e revisión do Plan de Igualdade teranse en conta os seguintes aspectos.

- Análise dos datos de convivencia, obtidos a partir da documentación que a Xefatura de Estudos e a coordinadora de convivencia faciliten.
- Documentos elaborados e utilizados para o diagnóstico da situación de igualdade no centro, enquisas utilizadas, documentos revisados, análise e conclusións.
- Análise de medidas e actuacións levadas a cabo (número de actuacións, participantes, valoración das mesmas,...).
- Funcionamento da Comisión de Igualdade: funcionamento, frecuencia de reunións, revisión das actas das reunións,...
- Análise sobre o funcionamento do recuncho de igualdade, actividades levadas a cabo, conmemoracións de días específicos,...





### Propostas de mellora.

Como resultado do seguimento e avaliación do Plan de Igualdade, elaborárase unha Memoria cunha conclusión final sobre a aplicación do mesmo, os resultados obtidos así como as correspondentes propostas de mellora.

Todas as conclusións e propostas pasarán a formar parte da Memoria Anual do centro e servirán como base para a elaboración do Plan de Igualdade do curso seguinte.

En Valga, a 14 de novembro de 2019

Asdo: M.<sup>a</sup> Dolores Rego Balsa  
Directora do IES de Valga

