



XUNTA
DE GALICIA

CENTRO INTEGRADO DE
FORMACIÓN PROFESIONAL
RODOLFO UCHA PIÑEIRO



Centros
Integrados
Formación Profesional

Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de CIFP

Plan de Igualdade

CIFP Rodolfo Ucha Piñeiro

Curso 2022-2023



Xacobeo 21-22

CIFP Rodolfo Ucha Piñeiro
Avenida Castelao, 64
15406 - Ferrol
T.: +34 881 930 145

cifp.rodolfo.ucha@edu.xunta.es www.cifprodolfoucha.es



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo
Cofinanciado por el
programa Erasmus +
de la Unión Europea

Índice

1 Composición da Comisión de Igualdade.....	3
2 Contexto normativo.....	4
3 Principios fundamentais.....	7
4 Análise da situación do centro.....	9
5 Apartados 5, 6, 7: Obxectivos xerais do Plan.....	15
6 Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión.....	19
7 Apartados 9 e 10.....	20



1 Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto
Presidente	Fernando López Uceira	Director
Representante do departamento de Información e Orientación Profesional Coordinadora das actividades de igualdade	Berta Veiga Torre Eva María Robles Freire	Xefa de departamento de Información e Orientación Profesional Coordinadora das actividades de igualdade
Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral	Elena Estévez Quintela	Profesor do departamento de Formación e Orientación Laboral
Representantes do alumnado	Paula Freire Cabanas. Marta Salutregui López.	Representantes do alumnado

Data de constitución: 14 de outubro de 2022





2 Contexto normativo

A normativa de base a ter en conta é a seguinte:

- Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación.
- Lei orgánica 3/2020, do 29 de decembro, pola que se modifica a Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación. Modifica o artigo 1 da LOE nos seguintes termos: «Disposición adicional vixésima quinta. Fomento da igualdade efectiva entre homes e mulleres» dispón que os centros fomentarán a coeducación en tódalas etapas, incorporarán medidas para desenvolver a igualdade efectiva nos plans de acción tutorial e convivencia, impulsarán o incremento da presenza de alumnas nos ámbitos das ciencias, tecnoloxías, etc e a presenza dos homes nos estudos con maior matrícula de mulleres e que os currículos, libros de texto e demais materiais educativos non conteñan estereotipos sexistas ou discriminatorios.
- O Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia determina no seu artigo 3.2 que a formación profesional fomentará a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres para accederen a unha formación que permita calquera tipo de opcións profesionais, así como o seu exercicio.
- O Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar, no seu Capítulo II recolle que o plan de convivencia dos centros educativos integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes e establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas de convivencia e actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterá actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.
- O Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade, establece :

No artigo 17:

- A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos os sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos





ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.

- O enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.
- A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas dos pais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes
- O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.
- A garantía da coeducación.

E no artigo 18:

- Non se admitirán, no centro docente, as desigualdades entre alumnos e alumnas sustentadas en crenzas, prexuízos, tradicións ou prácticas consuetudinarias transmisoras, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.
- De forma directa, as docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo e de misoxinia que puidese existir no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos e nenas e adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres. Con tales efectos, nos regulamentos internos dos centros educativos, deberán explicitarse as medidas de corrección ou sanción de comportamentos sexistas.

E no artigo 19 (relativo a Integración da Igualdade na FP):

- A Xunta de Galicia favorecerá a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación, a eliminar a segregación profesional horizontal e vertical e mais a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres.
- O Decreto 77/2011 do 7 de abril polo que se establece o regulamento orgánico dos centros integrados de formación profesional recolle no seu artigo 43.3 apartado m)





que no proxecto funcional de centro integrado incluírase calquera outro proxecto ou plan que o centro integrado pretenda desenvolver.

- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais.
- Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.
- Lei 5/2010, do 23 de xuño, pola que se establece e regula unha rede de apoio á muller embarazada.
- Lei 10/2013, do 27 de novembro, de inclusión social de Galicia.
- DECRETO 229/2011, del 7 de decembro, por el que se regula a atención á diversidade do alumnado de los centros docentes de la Comunidade Autónoma de Galicia.
- ORDE do 8 de setembro de 2021, pola que se desenvolve o Decreto 229/2011, do 7 de decembro, polo que se regula a atención á diversidade do alumnado dos centros docentes da Comunidade Autónoma de Galicia nos que se imparten as ensinanzas establecidas na Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación.
- LEI 12/2016, do 22 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral contra a violencia de xénero.



3 Principios fundamentais

A construción dunha convivencia igualitaria e a prevención da violencia contra as mulleres no ámbito do CIFP Rodolfo Ucha esixe desenvolver propostas desde unhas ideas organizadoras que son clave. Estas ideas que vertebran o noso modelo educativo se propoñen como referentes transversais de todas as actuacións que se desenvolven na nosa comunidade educativa:

1. Conciencia crítica fronte ás desigualdades de xénero como principio transversal e sempre presente na actividade educativa. Identificar e analizar as desigualdades de xénero e asumir o compromiso para afrontalas, transformalas e avanzar cara unha sociedade máis libre e máis xusta.
2. Fomento dunha igualdade formal e real entre homes e mulleres. Este principio implica por unha banda a presenza paritaria de mulleres e homes nos diferentes ámbitos profesionais en base a criterios de capacidade e formación equiparables e por outra, o fomento da corresponsabilidade no traballo dos coidados no ámbito privado. Na sociedade actual séguense producindo situacións graves de falta de corresponsabilidade das tarefas de coidado, o que provoca situacións de discriminación contra as mulleres que poden verse en fenómenos como a división sexual do traballo, a segregación vertical e horizontal do mercado laboral, a brecha salarial entre mulleres e homes e, en xeral, outras situacións que minguan o goce de dereitos ás mulleres en condicións de igualdade. Por iso, pensamos que o ámbito escolar desempeña un papel fundamental na súa interiorización.
3. Empoderamento e visibilización do saber das mulleres e a súa contribución social, cultural e histórica.



4. Integración e normalización da diversidade afectiva e sexual. Neste sentido, débese potenciar una educación tolerante e integradora que no imponha un modelo uniforme de sexualidade como predominante.
5. Linguaxe inclusivo non sexista nen androcéntrico en todas as súas manifestacións, escrita, oral ou visual como medio de comunicación e representación do mundo que incide na identidade persoal.
6. Tolerancia cero á violencia de xénero. É imprescindible a sensibilización e a concienciación na comunidade educativa do problema da violencia de xénero na nosa sociedade e a loita pola súa total desaparición. O ámbito educativo debe ser un lugar libre de violencia onde a comunidade educativa fomente valores baseados na non violencia, na resolución pacífica de conflitos e en valores de respecto á diferenza, tanto de sexos como a calquera outro tipo de característica persoal diferente que poida ser tomada como un motivo de discriminación.
7. Promoverase unha libre elección de itinerarios formativos ou profesionais sen condicionantes de xénero no tratamento das expectativas do alumnado.



4 **Análise da situación do centro**

Análise xeral da situación de partida.

No ano 2019-20 estableceuse o primeiro plan de igualdade do centro. Desde entón foise avanzando a prol da igualdade paso a paso e tomando unha maior relevancia as iniciativas neste eido.

As actividades foron realizadas nun contexto de pandemia pola covid-19. Neste contexto vimos de observar como xurdían novas problemáticas derivadas fundamentalmente do uso das novas tecnoloxías e do illamento social.

Diagnose en relación ao contexto no que se teñen que desenvolver as actividades de coeducación este curso:

No que atinxe á evolución da pandemia: Serveunos para aprender a xestionar do mellor xeito posible unha situación coma a xa pasada, tratando de minimizar as consecuencias.

En relación aos distintos grupos aos que vai dirixido: No espazo dun centro integrado conviven diferentes grupos de poboación con graos de madurez, actitudes e ambientes persoais moi diferentes. Hai rapaces en formación que acceden ás ensinanzas non obrigatorias pero xa vocacionais, persoas adultas en situación de desemprego ou traballadores en activo .

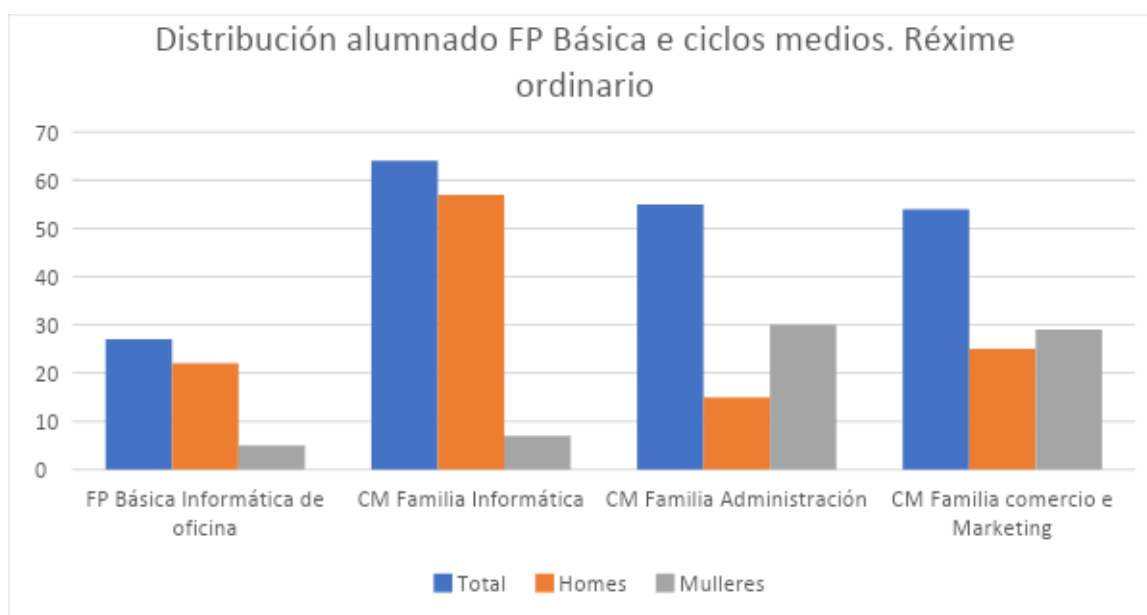
Alumnado que está a cursar un ciclo de FP Básica: O perfil do alumnado que cursa estas ensinanzas correspóndese cun alumno/a menor de idade, con experiencia continuada de fracaso escolar e con baixa autoestima e poucas habilidades de interacción social. Dispónse dunha hora semanal de titoría. O PAT inclúe accións de sensibilización encamiñadas á coeducación.

Ciclos formativos de grao medio e superior polo réxime ordinario: A maioría é alumnado adolescente. A faixa de idade oscila entre os 17 anos e os 30 anos. Non contan con hora de titoría grupal polo que as actividades deberán ter o formato de obradoiro, conferencia, etc.

Ciclos formativos polo réxime para persoas adultas: Pola súa faixa de idade acostuman ser persoas cunha estrutura persoal e/ou familiar definida e cuxo principal problema é compatibilizar familia, traballo e formación.

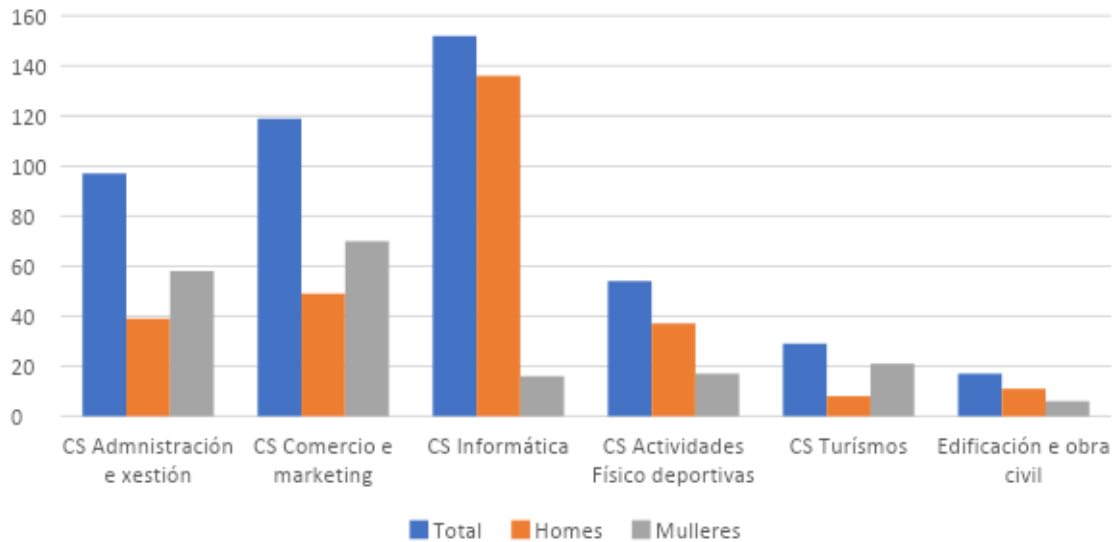
Diagnose obtida a partir dos resultados da matrícula:

A análise das preferencias de estudo por parte do alumnado evidencian os estereotipos de xénero presentes na sociedade así:

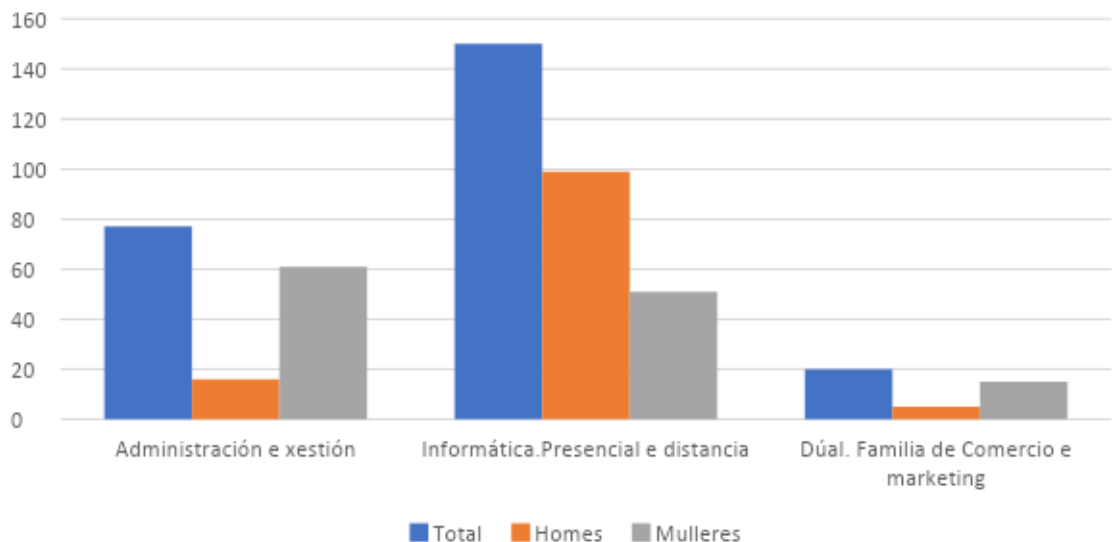




Distribución do alumnado en ciclos superiores por réxime ordinario



Distribución do alumnado en ciclos polo réxime adultos. Presencial, Dúal e a Distancia



Podemos dicir que as familias máis relacionadas coa tecnoloxía están moi masculinizadas e as familias de atención ao público están moi feminizadas. Esta situación obsérvase tanto no réxime ordinario (no que faixa de idade está entre os 18 anos e 30 anos e polo tanto mozos) como no caso do réxime de adultos onde o alumnado é adulto e a faixa de idade é superior.

Polo que respecta á elección dos estudos de formación profesional como opción de formación ,tendo en conta o xénero, temos que:

- Na FP Básica de Informática de oficina o 81% do alumnado son homes(inflúe tanto o tipo de ciclo como nivel de fracaso escolar en estudos anteriores)
- No caso dos ciclos formativos polo réxime ordinario:
 - Nos ciclos de grao medio: Un 61% do alumnado son homes e o 39% mulleres.
 - Nos ciclos superiores: Un 59,9 % do alumnado son homes e o 40,1 son mulleres.
- No caso dos ciclos formativos polo réxime de adultos: o 48,5 % son homes e o e o 51,5 mulleres.

Podemos tamén concluír que os estudos de formación profesional por parte da xuventude en idade de formación é aínda unha opción masculina e que as mulleres cando teñen como opción a FP , escollen ocupacións relacionadas coa atención ao público.

No caso das persoas adultas o acceso á estudos de formación profesional é máis igualitario, pero seguen a observarse as mesmas diferencias nas opción elixidas.(Hai que ter en conta que nesta franxa de idade as mulleres acostuman a ter máis dificultades na súa relación coa tecnoloxía)

Diagnose a partir dos datos de Inserción laboral por familia profesional e xénero:

Son datos obtidos do último estudo de inserción laboral realizado no centro no ano 2022 co alumnado que rematou a súa formación no curso 2020-21. Os datos obtidos poden estar condicionados pola situación de pandemia pola Covid-19.

FAMILIA PROFESIONAL	INSERCIÓN DAS MULLERES	INSERCIÓN HOMES
Administración e Xestión	75,8% . Por conta propia: 17%	50%
Comercio e Márketing	46,6 %	36,3%
Informática e Comunicacóns	27,7%	66,6%
Hostalaría e Turismo	16,6%	50%
Actividades Físicas e Deportivas	27,2%	63,3%
Edificación e Obra Civil	Non hai tituladas	25%

Nos datos obtidos ponse de manifesto que a inserción no mundo laboral presenta o mesmo nesgo de xénero:

- O mundo do traballo presenta o mesmo nesgo de xénero que o mundo da formación.
- No caso de situación de crise é a muller a que toma a iniciativa para emprender.
- Os homes acceden máis facilmente á situación de teletraballo (situación que se deu principalmente na familia de informática). As mulleres prefiren seguir formándose o que pode ser debido a unha percepción de falta de seguridade nas súas propias posibilidades.

Contextualización.

Identificar as fortalezas, debilidades, ameazas e oportunidades do centro relacionadas coa igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
Desde a implantación do plan de igualdade avanzouse na xeración dunha cultura sensible á desigualdade de xénero.	Pouca implicación do alumnado nas actividades complementarias que se propoñen dende o centro.
Percepción por parte do alumno dunha educación de calidade.	Resistencias que se basean en negar os estereotipos, roles e relacións desiguais.
A equipo directivo impulsa as actividades en valores.	Escasa relación entre departamentos
O DIOP organiza talleres relacionados coa convivencia: de prevención de redes sociais, charlas contra homofobia e a intolerancia, etc.	Precísase de máis tempo para conseguir cambios profundos, tanto nas actitudes dos alumnos como na cultura da organización.
O DIOP en colaboración co de FOL e Emprendemento organiza xornadas de emprego con perspectiva de xénero.	Se percibe a existencia de micromachismos nas relacións.
Bo clima de convivencia.	As mulleres matriculadas en ciclos tecnolóxicos segue a ser moi baixo.
Existencia de diversidade sexual na comunidade educativa.	A actualización do espazo web de igualdade require tempo.
Xa existen proxectos de igualdade realizados.	Non existen estudos de xénero actualizados.

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
As actividades de sensibilización levadas a cabo ata o momento fomentan o interese e a implicación.	As actuacións canalízanse a través das xefaturas de departamento, e estas están en función la vontade dos seus membros.
Existe un grupo de traballo no centro e un equipo directivo implicados de xeito activo.	Como efecto da pandemia obsérvase a consecuencias do illamento. Problemas de relación e de xestión emocional.
O uso das redes sociais (Moodle, blogs, redes sociais,etc.) para dar a coñecer á comunidade educativa as actividades realizadas.	Dificultades en relación á conciliación que se observa sobre todo en ciclos de réxime de adultos. Isto condiciona de maneira especial no caso das mulleres, o estudo, o ocio e as actividades sociais.
Cada vez existen máis materiais e recursos para traballar a elección profesional libre de estereotipos de xénero.	Hai colectivos na sociedade remisos: Por exemplo, un de cada cinco adolescentes cree que a violencia de xénero non existe e que é un invento ideolóxico (Barómetro xuventude e xénero2021.FAD)



5 Apartados 5, 6, 7: Obxectivos xerais do Plan

- Impulsar actuacións para a sensibilización e formar en igualdade, coeducar e previr a violencia de xénero para toda a comunidade educativa.
- Sensibilizar ao alumnado sobre as desigualdades entre homes e mulleres presentes na sociedade.
- A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.
- Apoderar ás alumnas dos ciclos formativos da familia de Informática, edificación e obra civil.
- Recoller nos distintos documentos do centro, a perspectiva de xénero.
- Facilitar unha orientación académica e profesional libre de condicionamentos de xénero buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.
- Establecer conexións con centros educativos, empresas, etc, do entorno e colaborar na formación dunha cultura laboral e social libre de estereotipos de xénero.
- Analizar, recompilar datos e materiais para o seu uso polo profesorado e alumnado.
- Incluír nas programacións didácticas, de forma transversal, a igualdade de xénero.
- Concienciar a toda a comunidade educativa con respecto aos colectivos LGTBI e intervir en casos de fobia.



Desenvolvemento das actuacións

¹ Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuación
Constitución da Comisión de igualdade e establecemento do Plan de traballo		<ul style="list-style-type: none"> Reunión para a constitución dunha nova Comisión de Igualdade Elaboración do Plan de Igualdade Seguimento das actividades Valoración e avaliación das actividades 	<ul style="list-style-type: none"> Os membros da Comisión de Igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Memoria do curso anterior Modelo de Plan de igualdade Análise dos datos de matrícula e inserción laboral Propostas dos membros da Comisión de igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Constituída a Comisión de igualdade Elaborado plan de igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> Outubro 1º 2º e 3º Trimestre Xuño
Integrar a perspectiva de xénero en materiais e recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilizar ao profesorado e ao persoal de administración e servizos da importancia no emprego dunha linguaxe inclusiva. Facilitar modelos profesionais que rompan roles de xénero. Facer reflexionar sobre a necesidade de potenciar o talento como referente en todos os ámbitos e en situación de igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración dunha guía de linguaxe inclusivo para o profesorado." O respecto comeza pola lingua" Emprego da linguaxe e imaxes non sexistas na documentación do centro. Recomendacións de lectura e cine pola igualdade desde a Biblioteca e dinamización da lingua galega 	<ul style="list-style-type: none"> Departamento de Información e Orientación Profesional. Departamento de Formación e Orientación Laboral. Departamentos de familias profesionais. Dirixido á comunidade educativa. Persoal de Administración e Servizos. 	<ul style="list-style-type: none"> Folletos informativos das familias profesionais e artigos publicitarios do centro Presentacións e documentación inclusiva, con perspectiva de xénero e coeducación 	<ul style="list-style-type: none"> Actividades previstas realizadas > 80% Revisión da documentación de calidade dirixida ao alumnado 	<ul style="list-style-type: none"> Todo o curso

¹ Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuación
Implicar a toda a comunidade educativa na loita contra a violencia de xénero e favorecer relacións pacíficas e positivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Conmemoración de datas sinaladas. • Sensibilizar a importancia da prevención da violencia de xénero. • Detectar e actuar ante condutas relacionadas coa violencia de xénero. • Desenvolver programas de coeducación para o alumnado. 	<ul style="list-style-type: none"> • Concurso de carteis para o 25N • Andaina pola igualdade. • Mural no HOLL do centro "Pintando a Igualdade". • Obradoiros de sexualidade e relacións de parella. • Obradoiros de autoestima e de intelixencia emocional. • Obradoiros de habilidades comunicativas e resolución de conflitos con perspectiva de xénero por familias profesionais. • Conmemoración 30 de xaneiro : día da paz e non violencia • Conmemoración 8 de marzo : Día da muller • Elaboración e pase de equisa sobre xénero e igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Actividades Físicas e Deportivas. • Departamento de Información e Orientación Profesional. • Coordinación de Innovación e Formación do profesorado. • Departamentos de familias profesionais. • Persoal de Administración e Servizos. • Dirixido á comunidade educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Premios para os concursos. • Pago de expertos • Pinturas, taboleiros. 	<ul style="list-style-type: none"> • Número mínimo de obradoiros realizados = 6 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo o curso

¹ Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
Sensibilización e promoción do respecto pola diversidade afectiva e aos colectivos LGTBI.	<ul style="list-style-type: none"> • Informar e sensibilizar sobre a realidade de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais. • Traballar con asociacións LGTBI. • Normalizar a visibilización da realidade LGTBI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Taboleiro "Deixa a túa mensaxe contra a fobia aos colectivos LGTBI e leva unha chapa". • Charla ao alumnado de sensibilización contra a fobia aos colectivos LGTBI (Fundación ARELAS). 	<ul style="list-style-type: none"> • Persoal de Administración e Servizos. • Departamento de Información e Orientación Profesional • Dirixido á comunidade educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material publicitario (carteis, paneis informativos, chapas). Expertos 	<ul style="list-style-type: none"> • Realización do 100% das actividades previstas. 	<ul style="list-style-type: none"> • 3º Trimestre
Difusión do plan de igualdade internamente, e externamente establecendo actividades conxuntas con centros ou institucións da contorna.	<ul style="list-style-type: none"> • Presentar e difundir o Plan de igualdade a toda a comunidade educativa. • Colaborar con outras institucións nos proxectos educativos como apoio que permita visibilizar a diversidade. • Desenvolver a competencia cidadá dende a igualdade e a non discriminación. • Incluír nas sinais de identidade do centro os valores de igualdade e non discriminación. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicación de protocolos de actuación en caso de violencia de xénero e identidade sexual. • Actualizar o espazo web de igualdade. • Incluír simboloxía de igualdade en diferentes comunicacións do centro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Departamento de Actividades Físicas e Deportivas. • Departamento de Informática e Comunicacións. • Departamento de Información e Orientación Profesional. • Equipo de Dinamización de Lingua Galega. • Responsable da páxina web. • Equipo directivo. • Dirixido á comunidade educativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Material publicitario (carteis, paneis informativos). • Material informático. 	<ul style="list-style-type: none"> • Publicados os protocolos no espazo web • Publicar as actividades realizadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Todo o curso

6 Apartado 8. Propostas de visibilización e difusión

Coa finalidade de dar pulo a este Plan de Igualdade pretendemos publicar tanto na web do centro como na web de igualdade creada ex profeso, todas aquelas actividades deseñadas e pensadas para a consecución das actuacións pretendidas.

Tamén nas redes sociais e a través de carteis informativos no propio centro faremos difusión do tema, para que tanto internamente como noutros centros da bisbarra sexan coñecedores das actividades que se leven a cabo.

7 Apartados 9 e 10

Medidas de seguimento

Realizarase un seguimento trimestral por parte da comisión de igualdade que se reunirá para tal fin.

Avaliación

A avaliación realizarase a través dun rexistro de actividades e cunha enquisa global de satisfacción sobre a execución dos contidos do plan.

Ademais dispoñemos dos seguintes medidores/indicadores que nos avalían as diferentes actuacións do plan:

- Que as actividades previstas realizadas sexa do 80%.
- Que a participación nas actividades dirixidas a todo o alumnado para implicar á comunidade educativa contra a violencia de xénero sexa de polo menos o 70% dos grupos.
- Que para a sensibilización e promoción do respecto pola diversidade afectiva e aos colectivos LGTBI estean realizadas o 100% das actividades previstas.
- Que na enquisa de satisfacción que se realizará para as actividades do punto anterior saia un resultado medio-alto.
- Que o espazo web para temática de igualdade conte coas actividades realizadas publicadas.

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento “Memoria Plan de Igualdade”.