



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA, UNIVERSIDADES E
FORMACIÓN PROFESIONAL



CENTROS INTEGRADOS
DE FORMACIÓN
PROFESIONAL

Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de Integrados de Formación Profesional

Plan de igualdade

CIFP Compostela

Curso 2025-2026



Índice

Composición da Comisión de Igualdade Introducción

1. Contexto normativo

- a. Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero
- b. Contido do currículo
- c. Materiais didácticos
- d. Capacitación profesional
- e. Detección e actuación ante a violencia de xénero
- f. Integración da diversidade sexual

2. Principios fundamentais

3. Análise da situación do centro

- a. Análise xeral da situación de partida
- b. Datos Cuantitativos Alumnado
 - i. Claustro Organigrama
- c. Contextualización
 - i. Cuestións Internas Cuestións Externas

4. Obxectivos xerais do plan

5. Desenvolvemento das actuacións

6. Actividades a desenvolver por departamento e temporalización

7. Propostas de visibilización e difusión

- a. Impacto no CIFP

8. Medidas de seguimento

9. Avaliación revisión e mellora do plan Anexos

Anexo: Referencias legislativas. Anexo: Fichas Actividades



Composición da Comisión de Igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto
Presidente/a	Ramiro Esparís Sampedro	Director
Coordinadora Igualdade	Concepción Fernández	Coordinadora Igualdade
Representante do departamento de Información e Orientación Profesional	Luísa Kirmayer Cadarso	Orientadora do centro
Representante do departamento de Formación e Orientación Laboral	José Manuel Arango Rodríguez	Profesor Departamento de Formación e Orientación Laboral
Representante do alumnado	PENDENTE DE CONFIRMACIÓN	Representante do alumnado
Representante do ciclo de Promoción da Igualdade de Xénero	Miguel Ángel Rodríguez Fernández	Representante profesorado

Este plan está deseñado para tentar implicar a todos os Departamentos que terán información nas correspondentes reunións mensuais para poder propoñer e participar nas distintas accións /actividades que se levarán a cabo.

Data de constitución: 8 Novembro 2024

Datas de axuste e adaptación: 2025/26



Introdución

O sistema educativo é un dos ámbitos que dispón de maior regulación en materia de políticas de igualdade entre mulleres e homes. Son numerosas as normativas, recomendacións, plans, etc..., nas que se insta a traballar de maneira activa para acadar un modelo coeducativo que eduque e forme no desenvolvemento integral da persoas e rexeitando todo tipo de discriminacións que poden levar a situacións de desigualdades e de imposibilidade de convivencia.

Considérase, por tanto, que o ofrecer ferramentas para a educación en igualdade é condición necesaria para que as potencialidades individuais poidan estimularse e desenvolverse aceptando a diversidade desde o respecto. Con este plan preténdense traballar na convivencia dos xéneros e o respecto das diversidades reflexionando sobre as ideas que van permitir ter palabras para nomear, visibilizar e propor preguntas e accións para debater e reflexionar. Por iso, nesta etapa de desenvolvemento persoal e profesional, abordaremos cuestión relacionadas coa sexualidade, o tema das identidades e orientacións sexuais co obxectivo de desenvolver unha identidade persoal e unhas relacións sexuais libres de estereotipos e discriminacións.

Nun primeiro apartado incluímos o marco normativo básico en materia de igualdade e educación, así como as principais desigualdades que persisten entre mulleres e homes no ámbito educativo e produtivo. En liñas xerais, e para organizar a presentación deste plan e partindo da normativa específica en materia de igualdade dirixido ás administracións educativas para a inclusión da igualdade de mulleres e homes nas súas políticas e na normativa específica do ámbito educativo que inclúe mandatos en materia de igualdade, os aspectos que se abordan concrétanse en:

- Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero.
- Contido do currículos.
- Materiais didácticos coeducativos.
- Capacitación en materia de coeducación.
- Detección e actuación contra a violencia de xénero.
- Inclusión da diversidade afectivo sexual.

1. Contexto normativo

No ámbito autonómico son moitas as disposicións normativas que recollen instrumentos para acadar unha educación e formación en igualdade entre mulleres e homes:

A Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación, establece como principio da educación, no seu artigo 1, "o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero". No artigo 2 dise que que o sistema educativo se orientará a consecuencia de determinados fins, nos que salienta a "educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres...". Na Lei Orgánica 3/2020, de 29 de decembro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio, de Educación, mantéñense estes principios básicos,

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.

A Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, establece no artigo 41, apartado d) O fomento, mediante a información e a orientación educativa, das vocacións femininas naquelas áreas en que estean infrarrepresentadas as mulleres e das vocacións masculinas naquelas áreas en que estean infrarrepresentados os homes.

O Decreto 77/2011 do 7 de abril polo que se establece o regulamento orgánico dos centros integrados de formación profesional competencia da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria 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.

1.1. Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero.

O Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación Profesional do sistema educativo de Galicia, no seu artigo 2 relativo á finalidade da formación profesional dispón:

“Dirixirase a conseguir o desenvolvemento integral da persoa á marxe dos estereotipos e dos papeis en función do sexo, o rexeitamento de toda forma de discriminación e a garantía dunha orientación académica e profesional non condicionada polas diferenzas sexuais”.

A nivel estatal, un mandato similar ven recollido na *Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes*, no seu artigo 23 cando insta a que en todo o sistema educativo se desenvolva o modelo coeducativo.

O sistema educativo incluírá entre os seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e en igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes.

Igualmente, o sistema educativo incluírá, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entres unhas e outros.

E, na liña do establecido anteriormente o *Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional* no seu artigo 3, sinala o seguinte:

k) Prover orientación profesional que facilite ás persoas, ao longo da vida, a toma de decisións na elección e xestión das súas carreiras formativas e profesionais, combatendo os estereotipos de xénero, os relacionados coa discapacidade ou coas necesidades específicas de apoio educativo ou formativo, e colaborando na construción dunha identidade profesional motivadora de futuras aprendizaxes e adaptacións á evolución dos procesos produtivos e ao cambio social, e favorecendo o coñecemento das oportunidades existentes ou emerxentes nas contornas rurais e as zonas en declive demográfico.

1.2. Contido do currículo.

Con relación ao currículo, a *Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes*, recolle no seu artigo 24 que a Administración educativa garantirá un igual dereito á educación de homes e mulleres a través da integración activa, nos obxectivos e as actuacións educativas, do principio de igualdade de trato, evitando que, por comportamentos sexistas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre mulleres e homes.

Definindo as seguintes actuacións:

- a) A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entres mulleres e homes



- b) A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos de contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entres mulleres e homes, con especial consideración a isto nos libros de texto e materiais educativos.
- c) A integración do estudio e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.
- d) A promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.
- e) A cooperación co resto das Administracións educativas para o desenvolvemento de proxectos e programas dirixidos a fomentar o coñecemento e a difusión, entre as persoas da comunidade educativa, dos principios de coeducación e igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- f) O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensinanza do papel das mulleres na Historia

Existe unha extensa normativa a nivel estatal que obriga a incorporar nos obxectivos da Formación Profesional aquelas capacidades que lle permitan ao alumnado o desenvolvemento integral á marxe dos estereotipos de xénero, unha actitude crítica con respecto ao sexismo, a violencia e a discriminación en calquera ámbito da vida e competencias relacionadas coa resolución dos conflitos e a responsabilidade persoal e social.

A Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero no seu artigo 4.4, relativo aos Principios e valores do sistema educativo, establece que:

O Bacharelato e a Formación Profesional contribuirán ao desenvolvemento no alumnado da capacidade para consolidar a súa madurez persoal, social e moral, que lles permita actuar de forma responsable e autónoma e para analizar e valorar criticamente as desigualdades de sexo e fomentar a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres.

Igualmente, a Lei Orgánica 3/2020, do 29 de decembro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio de Educación entre os obxectivos da formación Profesional, no seu artigo 40 establece que:

A Formación Profesional no sistema educativo contribuirá a que o alumnado consiga os resultados de aprendizaxe que lle permitan:

- a) Aprender por si mesmos e traballar en equipo, así como formarse na prevención de conflitos e na resolución pacífica dos mesmos en todos os ámbitos da vida persoal, familiar e social, con especial atención á prevención

da violencia de xénero.

- b) Fomentar a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres, así como das persoas con discapacidade, para acceder a unha formación que permita todo tipo de opción profesionais e o exercicio das mesmas.

1.3. Materiais didácticos:

Son moitas as disposicións normativas que recollen instrumentos para acadar unha educación e formación en igualdade entre mulleres e homes. Así, a *Lei 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia en materia de igualdade* establece no seu artigo 41.1:

1. A Administración autonómica adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a proporcionar, tanto ás mulleres como aos homes, unha educación para a igualdade. Para estes efectos, o currículo de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas aos obxectivos, aos contidos, á metodoloxía e aos criterios de avaliación:

- a) 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 que transmitan, directa ou indirectamente, unha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou unha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.
- c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e do desenvolvemento das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, incluídas as responsabilidades parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.
- d) O fomento, mediante a información e a orientación educativa, das vocacións femininas naquelas áreas en que estean infrarrepresentadas as mulleres e das vocacións masculinas naquelas áreas en que estean infrarrepresentados os homes.

1.4. Capacitación do persoal.

Na *Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia* establece no seu artigo 44 Formación do profesorado:

- A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de educación, incluírá nos plans de formación permanente para o profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero, e deseñará cursos específicos de formación sobre a educación en igualdade, procurando a actualización permanente nesta materia.

Artigo 43. Erradicación de prexuízos nos centros docentes

- Non se admitirán no centro docente as desigualdades sustentadas en crenzas, en prexuízos, en tradicións ou costumes que transmitan, directa ou indirectamente, unha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou unha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.
- As docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo ou de misoxinia 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 persoas.
- Os centros deberán dotarse de protocolos e establecer medidas para a detección precoz da violencia de xénero e de apoio ás vítimas ante calquera das formas de violencia definidas na lexislación galega.
- A autoridade educativa, ao establecer novas titulacións de ensino non obrigatorio, deberá respectar o principio de igualdade entre mulleres e homes e evitar calquera tipo de discriminación baseada nos roles de xénero.

Por outra parte a Sección 2ª. Integración da igualdade entre mulleres e homes na formación profesional dispón:

Artigo 47. Competencias en materia de formación profesional

- A Administración xeral da Comunidade Autónoma de Galicia, a través da consellaría con competencias en materia de formación profesional, integrará a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no desenvolvemento das súas competencias sobre deseño dos contidos dos títulos de formación profesional, autorización, xestión e homologación dos centros formativos, programación e execución de actuacións concretas, información e orientación profesional, avaliación da calidade e cantas outras poida asumir dentro do marco da Lei orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da formación profesional, mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación directa ou indirecta, a erradicar a segregación profesional



horizontal e vertical por razón de sexo, a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres e a considerar a situación particular de desvantaxe das mulleres en discriminación múltiple ou interseccional.

Puntualizar, así mesmo que, noutras etapas educativas tamén se ten en conta como obxectivo a igualdade entre mulleres e homes; así, tanto o *Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia* como o *Decreto 156/2022, do 15 de setembro, polo que se establecen a ordenación e o currículo da educación secundaria obrigatoria na Comunidade Autónoma de Galicia*. establecen o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes na sociedade como finalidade primordial dos distintos niveis educativos, incluíndo tamén diversas referencias nos contidos concretos dos currículos.

Entendemos que non se debe rematar este apartado de "Capacitación Profesional" sen facer referencia na Formación Profesional á implementación do Ciclo Superior en Promoción de Igualdade de Xénero (*Decreto 80/2018, do 21 de xuño, polo que se establece o currículo do ciclo formativo de grao superior correspondente ao título superior de Promoción de Igualdade de Xénero*) que capacita para desempeñar as seguintes ocupacións: "Promotor/ora de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, promotor/ora para a igualdade efectiva de mulleres e homes, e técnico/a de apoio en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes", consistindo a súa competencias xeral en: "programar, desenvolver e avaliar intervencións relacionadas coa promoción da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicando estratexias e técnicas do ámbito da intervención social, detectando situacións de risco de discriminación por razón de sexo e potenciando a participación social das mulleres".

1.5. Detección e actuación ante a violencia de xénero.

Do mesmo xeito, a *Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero* dedica o capítulo III do Título I ás medidas encamiñadas á formación e prevención da violencia de xénero, (Medidas no ámbito educativo) cuxa efectividade acada especial importancia en momentos, nos que este problema, de primeira magnitude en todo o Estado, segue presente e incluso con lamentables incrementos, para o cal tamén se debe considerar, tendo en conta que estamos referíndonos ao ámbito educativo, a



persistencia de patróns de comportamento de dominación do home sobre a muller nas xeracións máis novas, tal como indican os últimos estudos oficiais, crebando tendencias que se cría que estaban en diminución.

1.6. Integración da diversidade sexual.

Con respecto á integración da diversidade sexual débese ter en conta o establecido na *Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia*, que dedica o capítulo V ás medidas no ámbito da educación establecendo o seguinte:

- Artigo 22: Inclusión da realidade LGTBI nos plans de estudio.
 - A consellaría competente en materia de educación incorporará a realidade homosexual, bisexual, transexual, transxénero e intersexual nos contidos transversais de formación de todo o alumnado de Galicia naquelas materias en que sexa procedente, dará audiencia ao Consello e, de ser o caso, escoitará as asociacións, organizacións e colectivos LGTBI.
 - Así mesmo, visibilizaranse na educación os diferentes modelos de familia establecidos nesta lei. Ademais, revisará os contidos de información, divulgación e formación que xa existan nos distintos niveis de ensino e noutros ámbitos formativos.
- Artigo 23: Actitudes.
 - A Administración educativa galega, en colaboración co departamento competente en materia de igualdade, fomentará a realización de actividades dirixidas á comunidade escolar para a prevención de actitudes e comportamentos discriminatorios pola orientación sexual ou a identidade de xénero.
- Artigo 24: Formación do persoal docente.
 - Estableceranse actividades de formación para o persoal docente existente. Así mesmo, incorporárase a realidade LGTBI e os distintos modelos de familia aos cursos e másters de formación do futuro persoal docente e aos plans de estudos das titulacións de Educación Social, Maxisterio, Pedagogía, Psicoloxía e Dereito.
- Artigo 25: Divulgación da realidade LGTBI entre as ANPA
 - A consellaría competente en materia de educación, en colaboración coas ANPA, deseñará contidos para as escolas de pais e nais relativos á realidade LGTBI e aos diferentes modelos de familia.

- Artigo 26 : Combater o acoso e favorecer a súa visibilidade.
 - Estableceranse actuacións para combater o acoso escolar por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, favorecendo a visibilidade do alumnado LGTBI e a plena normalidade das distintas orientacións sexuais e identidades de xénero. Así mesmo, informárase sobre os mecanismos de denuncia dos casos de acoso.
 - Para os efectos de favorecer a visibilidade e de integrar de forma transversal a diversidade afectivo-sexual nos centros escolares, a consellaría competente en materia de educación favorecerá nos centros sostidos con fondos públicos a realización de actividades específicas próximas a datas de celebracións internacionais relacionadas co recoñecemento efectivo de dereitos a persoas lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais.

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 , contempla a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes, dentro del Plan de Convivencia, para o que resolve no seu artigo 11.2 que establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas e as actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterà actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

Así mesmo, a igualdade entre homes e mulleres estará presente entre as actuacións formativas (artigo 22), nos programas relacionados coa mellora da convivencia nos centros e recursos educativos, nas medidas complementarias para a mellora da convivencia e nas medidas correctoras das condutas gravemente prexudiciais.

2. Principios fundamentais

A educación é un poderoso instrumento de transformación social, polo que o sistema educativo debe actuar en todo momento como motor para o cambio en prol da igualdade entre os xéneros. Tal e como se recolle no *VIII Plan Estratégico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2022-2027*, "o traballo pola igualdade desde idades temperás debe ser un obxectivo permanente de calquera administración pública, pois ningunha sociedade democrática pode permitirse retroceder nos pasos que se van dando para

modificar os valores sociais e eliminar os estereotipos sexistas que reproducen a desigualdade entre mulleres e homes.”

Así, no ámbito de actuación 5: Educación para a igualdade e prevención das violencias contra as mulleres, o VIII Plan Estratégico establece como reto “Garantir a igualdade de xénero no ámbito educativo e reforzar a coeducación como instrumento de transformación dos valores que perpetúan desigualdades entre homes e mulleres”.

O I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020, aínda vixente, establece como eixes de actuación:

- **Transversalidade:** a igualdade de xénero como un principio transversal e sempre presente na actividade educativa.
- **Sociedade igualitaria:** a construción dunha sociedade na que homes e mulleres sexan iguais empregando a educación como medio para combater todas as formas de discriminación.
- Obxectivo “**violencia 0 nas aulas e na sociedade**”: 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.
- **Inclusión e integración da diversidade.** A educación para a aceptación da diversidade sexual e a integración plena de todas as persoas na comunidade educativa e na sociedade sen que inflúa a súa opción afectiva ou sexual.

E, asumindo, o compromiso da Xunta de Galicia co *Pacto de Estado contra a violencia de xénero* que se desenvolve a través de acordos de colaboración para por en marcha actuacións específicas en eidos como o da educación, entre outros e, en particular, o acordo de colaboración entre Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e a Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional asinado con data 22 de febreiro de 2019, onde se establecen entre a súas medidas a mellora de plans de igualdade nos CIFPs; propoñemos como principios orientadores do CIFP Compostela para a elaboración do plan así como os que orientan os contidos os seguintes:

Principios orientadores para o deseño do plan de igualdade no noso centro:

- Adecuación e respecto á normativa aplicable no ámbito nacional e autonómico en materias de educación e igualdade.



- Coñecemento das actuacións básicas levadas a cabo polas distintas administracións con competencias en materias de educación e igualdade nas comunidades autónomas onde se están a implantar os planes de igualdade.
- Carácter de continuidade das actuacións e espírito integrador das mesmas.
- Modelo de educación en igualdade adaptarse ás necesidades reais do noso centro educativo e obedecerá a criterios de eficiencia.
- Avaliación e seguimento do Plan de Igualdade.

Deste xeito, os principios orientadores dos contidos do Plan de Igualdade son :

- Igualdade entre mulleres e homes.
- Non discriminación.
- Respecto dos dereitos e liberdades fundamentais de mulleres e homes.
- Empoderamento.
- Transversalidade das actuacións que contempla o plan de Igualdade.
- Educación en e para a diversidade.
- Participación de toda a comunidade educativa (persoal do centro, docente e non docente e alumnado e comunidade onde está inscrito)
- Corresponsabilidade.
- Uso da linguaxe e materiais curriculares non sexistas e inclusivos.
- Resolución pacífica de conflitos.

Dos principios orientadores do contido despréndense un conxunto de eixos a analizar :

- Actitudes e valores.
- Uso non sexista da linguaxe.
- Uso de espazos e tempos.
- Materiais Curriculares de Educación en Igualdade.
- Prevención e detección de situacións de violencia de xénero.

3. Análise da situación do centro

3.1. Análise xeral da situación de partida

A análise da situación do centro establece prioridades a través dos puntos fortes e débiles e propóñense actividades a realizar para obter información sobre o punto de partida:

- Análise do coñecemento do alumnado en relación a temas relacionados coa educación sexual.
- Detección de posibles situacións de violencia ou agresión que poidan darse dentro da comunidade educativa, extensivos ao persoal docente e non docente e ás familias.
- Revisión dos documentos do centro, comprobando a existencia ou non dunha linguaxe inclusiva e non sexista.
- Análise da orientación académica e profesional realizada nas titorías e o DIOP en relación aos estereotipos de xénero .
- Análise crítica dos materiais didácticos empregados nas aulas identificando posibles situacións de desigualdade, invisibilización das mulleres, imaxes estereotipadas por xénero ou linguaxe sexista.
- Revisión do material bibliográfico da biblioteca desde unha perspectiva de xénero e de diversidade sexual.

3.2. Datos cuantitativos

Como datos cuantitativos de partida a nivel de matrícula atopámonos con:

Alumnado

As estatísticas de matrícula, no presente curso 2025-26 reflicten os seguintes datos, por Familia Profesional, Ensinanza en curso:

Ensinanzas	Mulleres	Homes	Total
1º Integración social	20	9	29
2º Integración social	23	4	27
1º Educación Infantil	27	3	30
2º Educación Infantil	29	1	30
1º Atención a persoas en situación de dependencia	25	0	25
2º Atención a persoas en situación de dependencia	22	0	22
1º Aloxamento e lavandería	8	9	17
2º Aloxamento e lavandería	0	4	4



1º Artes gráficas	5	10	15
2º Artes Gráficas	6	7	13
1º Cociña e gastronomía	13	27	40
2º Cociña e gastronomía	11	14	25
1º Cociña e restauración	3	12	15
2º Cociña e restauración	6	13	19
1º Dirección de cociña	6	16	22
2º Dirección de cociña	6	15	21
1º Dirección de servizos de restauración	7	8	15
2º Dirección de servizos de restauración	11	7	18
1º Impresión gráfica	6	14	20
2º Impresión gráfica	12	10	22
1º Panadería, repostería e confeitaría	16	2	18
2º Panadería, repostería e confeitaría	11	3	14
1º Preimpresión dixital	11	12	23
2º Preimpresión dixital	5	10	15
1º Servizos en restauración	3	17	20
2º Servizos en restauración	7	6	13
1º Xestión de aloxamentos turísticos	14	10	24
2º Xestión de aloxamentos turísticos	11	8	19
(A) Atención a persoas en situación de dependencia	39	12	51
(A) Cociña e gastronomía	24	15	39
(A) Deseño e xestión de produción gráfica	28	15	43
(A) Dirección de cociña	14	22	36
(A) Dirección de servizos de restauración	4	5	9
(A) Educación Infantil	130	8	138
(A) Promoción de igualdade de xénero	57	4	61
(A) Servizos en restauración	4	12	16
(A) Xestión de aloxamentos turísticos	146	35	179

Centro	Mulleres	Homes	Total
CIFP Compostela	770	379	1149



Claustro

O Claustro do CIFP Compostela conta, a data de novembro de 2025 co seguinte profesorado: exercendo nesa data.

Departamento de Artes Gráficas

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	5	7	12

Departamento de Dinamización de Idioma

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	9	3	12

Departamento de Formación e Orientación Laboral

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	4	4	8

Departamento de Hostalería e Turismo

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	22	22	44

Industrias Alimentarias

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	1	2	3

Servizos Socioculturais e á Comunidade

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	12	4	16

Total Claustro CIFP Compostela

Centro	Mulleres	Homes	Total
- CIFP Compostela	53	42	95



Se nos centramos nos cargos no CIFP Compostela, atopámonos co seguinte organigrama:

Organigrama:

Dirección do CIFP Compostela
D. Ramiro Esparís Sampedro
Xefatura da área de calidade, innovación e orientación profesional
Xefatura de área: D ^a . María Joaquina Alonso Castro.
Xefatura de departamento de Relación con Empresas: D. Jenaro Fieira Noya .
Xefatura de departamento de Calidade e Innovación: Dna. Eva Pintor Sánchez .
Coordinación de Innovación e Formación do Profesorado: D. Alejandro Pampín Castro .
Coordinación de Programas Internacionais: .D. Henares Díaz, Antonio Javier
Coordinación de Tecnoloxía da Información e Comunicación (TIC): D ^a . Paula Cao Brey.
Xefatura de departamento de Acreditación e Probas: D: Soto Cid, Javier.
Xefatura de departamento de Información e Orientación Profesional: Dna.: Kirmayer Cadarso, Luisa
Coordinación de Emprendemento: Dna. Senande Trabazo, Paz.
Xefatura da área de administración e xestión
Dna. Rouco Botana, Mónica
Xefatura da área de formación
Xefatura de área: D. Juan Manuel Cañete Quiñoy.
Xefatura do departamento de Hostalería e Turismo: D. Rodríguez Cebey, David.
Formación a distancia: D ^a . M ^a Luisa Alonso Fernández.
Xefatura do departamento Industrias Alimentarias: D ^a . Caride Delgado, María José.
Xefatura do departamento Artes Gráficas: D. Daniel Castelo Guerrero.
Xefatura do departamento Servizos Socioculturais e á Comunidade: Dna. Ana María Neira Beade.
Xefatura do departamento de Formación e Orientación Laboral: D. César García Traba.
Xefatura do departamento de Dinamización de Idiomas: Dna. Cabido Pérez, Purificación.
Coordinación de Biblioteca: D ^a . María Mercedes Teijeiro Gato.
Coordinación do Equipo de Dinamización de Lingua Galega: D. Serxio Carreira Trigo.

Organigrama	Mulleres	Homes	Total
– CIFP Compostela	11	10	21

Persoal non docente

CIFP Compostela	Mulleres	Homes	Total
– Persoal non docente	20	5	25



3.3. Contextualización

Nos cursos 2023-25 realízouse unha análise DAFO para 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
<ul style="list-style-type: none"> Existe un plan de Igualdade dende o 2019 	<ul style="list-style-type: none"> Os estereotipos de xénero seguen presentes na elección de itinerarios académicos e profesionais.
<ul style="list-style-type: none"> Aínda que non forman parte dunha acción sistemática, existen actuacións para a igualdade no centro. 	<ul style="list-style-type: none"> A linguaxe inclusiva non está na totalidade dos documentos do centro
<ul style="list-style-type: none"> Abórdanse a educación en emocións, a corresponsabilidade, os estereotipos e a orientación académica de forma non sistematizada nos distintos ciclos ofertados. 	<ul style="list-style-type: none"> As actividades puntuais relacionadas con datas específicas (25N, 8M) non están sistematizadas, dependen da voluntariedade do profesorado.
<ul style="list-style-type: none"> Existe un equipo de igualdade que desenvolve actuacións de forma intermitente no centro. 	<ul style="list-style-type: none"> Falta dunha imaxe coeducativa da web do centro: Linguaxe, difusión das actividades, sección específica, logo ou imaxe identificativa.
<ul style="list-style-type: none"> Lévanse a cabo actividades puntuais que involucran a gran número de profesorado e alumnado; así como a axentes e entidades externas. 	<ul style="list-style-type: none"> A linguaxe inclusiva aínda non está xeneralizada no centro, sobre todo, na comunicación oral.
<ul style="list-style-type: none"> Dende a Biblioteca téñense levado a cabo accións promotoras da igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> Os libros de texto e os materiais didácticos, maioritariamente, carecen de perspectiva de xénero e dunha linguaxe inclusiva.
<ul style="list-style-type: none"> O equipo directivo ten presenza feminina. 	<ul style="list-style-type: none"> A formación do profesorado en materia de igualdade segue a ser escasa, o que supón unha limitación importante para incorporala de forma transversal en todas as materias
<ul style="list-style-type: none"> O equipo directivo apoia e manifesta o seu compromiso na implantación de medidas a prol da igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> O alumnado recibe unha formación moi escasa en educación sexual e esta non é transversal nin inclusiva
<ul style="list-style-type: none"> Este curso mantense un club de lectura no que van ver unha selección de lecturas con perspectiva de xénero e diversidade sexual 	<ul style="list-style-type: none"> Non existe unha liberación nin recoñecemento da coordinadora de igualdade semellante a outros departamentos
	<ul style="list-style-type: none"> Non é fácil a coordinación e traballo colaborativo do profesorado nin dos diferentes ciclos e grupos por falta de tempo e excesiva burocratización das actividades complementarias



Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
<ul style="list-style-type: none"> A educación sexual é una materia de gran interese entre o alumnado. 	<ul style="list-style-type: none"> Aínda que a normativa é clara na implementación das medidas depende exclusivamente da voluntariedade do profesorado involucrarse nas accións a levar a cabo xa que non existe normativa que asigne recursos específicos (humanos, materiais, temporais) ao desenvolvemento das accións e resta valor as accións a levar a cabo
<ul style="list-style-type: none"> Existe un grupo entre o profesorado interesado na realización das actividades recollidas no Plan de Igualdade no centro. 	<ul style="list-style-type: none"> A Comisión de Igualdade carece de liberación horaria para o adecuado desenvolvemento das accións definidas no Plan. Non existe unha coordinación de igualdade no centro con condicións de liberación horaria e recoñecemento como acontece coas outras coordinacións recollidas no organigrama do centro.
<ul style="list-style-type: none"> Existen recursos externos, que poden facilitar o desenvolvemento de actuacións. 	<ul style="list-style-type: none"> A sobrecarga de funcións do profesorado (horas lectivas, nº de alumnado, calidade..) dificulta a asunción de novas responsabilidades.
<ul style="list-style-type: none"> Analízanse as actuacións a través das xefaturas dos departamentos, apelando á voluntariedade das persoas. 	
<ul style="list-style-type: none"> As accións levadas a cabo ata o momento poderíanse sistematizar. 	
<ul style="list-style-type: none"> Existe un grupo de traballo no centro e unha implicación activa por parte do equipo directivo. 	
<ul style="list-style-type: none"> Implantouse neste curso o CS de Promoción de Igualdade de Xénero no centro 	

Despois de analizar a DAFO; unha vez contextualizada a situación de partida, as actividades propostas por parte das persoas membros da comisión iran encamiñadas a consolidar ou acadar un maior nivel de aplicación en tres niveis:

Básico:

- Usamos unha linguaxe non sexista a nivel escrita, boletíns, comunicacións, notas e avisos internos, actas, carteis, letreiros..
- Realizamos actividades o 25N e 8M. Aplicamos a perspectiva de xénero noutras celebracións como o día do libro, o día da docencia ou calquera outra data conmemorativa.

Intermedio:

- Documentos oficiais do centro (PXA, PE, PAT, Programacións..) utilizamos unha linguaxe escrita non sexista.
- PAT existen actividades relacionadas coa igualdade nos diferentes

ciclos do centro. Abordarase a educación sexual nas aulas.

- Incrementar a biblioteca do centro con títulos, filmes e outros materiais coeducativos relativos a temáticas feministas, igualdade, diversidade sexual, familiar e de identidade de xénero.
- Fanse obradoiros ou talleres sobre a prevención das violencias machistas. Existen unidades didácticas específicas nas programacións de cada materia. Sexo das persoas que participan na oferta de formación permanente non estereotipada.
- Acción concretas. Desenvólvense actividades concretas por algunha profesora ou profesor, de xeito individual ou nalgún grupo, departamento específico, biblioteca...
- Existe presenza equilibrada de mulleres e homes no equipo directivo. Utilizan unha linguaxe inclusiva. Realízase o esforzo de nomear representante de igualdade no centro. Existe o apoio manifesto por parte da dirección as actividades relacionadas coa educación en igualdade.(comisión de igualdade, coordinadora.) Apoia en tempos, espazos e recursos o diagnóstico e actividades a desenvolver do centro con perspectiva feminista. Presenta os datos desagregados por sexos en resultados académicos e de convivencia. Analiza os itinerarios ou ciclos pola súa predominancia de alumnos e alumnas.
- Existe unha imaxe coeducativa da web do centro: linguaxe, difusión das actividades, sección específica e logo.
- Por parte dos departamentos analízanse os libros de texto e materiais escritos e audiovisuais revisando a linguaxe, imaxe, presenza/ausencia das mulleres nos diferentes sectores profesionais. Impúlsanse imaxes que presentan a diversidade afectivo sexual, división sexual do traballo con imaxes non estereotipadas das profesións. (presentan a varóns relacionados coa ética do coidado, mulleres vinculadas a temas científicos, tecnolóxicos, empoderadas con iniciativa persoal, autoridade social e éxito profesional así como referentes femininos na historia da profesión).
- Utilízanse recursos externos (inclusión en programas de innovación, colaboración con distintas asociacións ou entidades...)

Avanzado:

- Linguaxe escrita e oral (docente e non docente). Utilízase nos contextos formais como claustros, avaliacións, Consello Social e actos públicos en xeral e nos contextos informais.
- Contase na biblioteca cunha sección específica. Lévanse a cabo clubs de lectura (alumnado e profesorado) . Proxecto Lector con Perspectiva de xénero.
- O plan de Convivencia recolle datos desagregados por sexo en mediación, expulsións, expedientes, avisos de incidencias, taxas de promoción e titulación. Existe un plan de educación emocional e afectivo sexual.
- O Plan de igualdade está incorporado no Plan de Convivencia.
- Existe algún plan formativo para o profesorado en materia de igualdade no centro.
- O profesorado dispón dun banco de recursos para adaptar as súas programacións.
- Os espazos presentan ocupacións equilibradas de homes e mulleres. Existen puntos específicos destinados á actuacións en igualdade. Están adaptados a necesidades de ambos sexos e ao colectivo LGTBI. (aseos, vestiarios..).
- Existe persoal especializado en igualdade liberado en horario.
- Existe unha comisión permanente de igualdade representativa da comunidade educativa.

4. Obxectivos xerais do Plan

1. **Incorporar a perspectiva de xénero e do principio de igualdade de oportunidades na documentación organizativa do centro:**
 - a. Difundir a información en materia de igualdade de interese para a comunidade educativa dentro do propio portal educativo web do centro e nas súas redes sociais.
 - b. Fomentar a oferta de actividades formativas no ámbito da igualdade e prevención da violencia de xénero, así como no da diversidade sexual.
 - c. Constituír un encontro anual para a totalidade dos axentes da comunidade educativa co fin de fomentar o debate sobre as

accións que se están a desenvolver no ámbito da igualdade.

- d. Difundir boas prácticas e materiais de referencia, visibilizando os roles non marcados na orientación educativa e profesional e facilitando modelos profesionais e vitais diversos que rompan roles de xénero e que favorezan unha perspectiva aberta, plural e positiva.

2. Fomentar a elaboración, elección e uso de materiais didácticos inclusivos e coeducativos.

- a. Diseñar orientacións para a valoración de materiais didácticos dende o punto de vista da perspectiva de xénero.
- b. Revisar materiais didácticos vinculados a programas e proxectos educativos garantindo a presenza da perspectiva de xénero.
- c. Elaborar unha publicación divulgativa para o profesorado para difundir os principios da coeducación, da igualdade e da educación afectiva e sexual na comunidade educativa.
- d. Manter o espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de igualdade de interese para a comunidade educativa.
- e. Realizar accións informativas con recomendacións sobre aspectos de organización e planificación no centro dende o respecto e a integración da igualdade.

3. Potenciar unha formación do profesorado orientada ao tratamento da diversidade afectiva e sexual no ámbito educativo e ao fomento de dinámicas educativas libres de estereotipos de xénero.

- a. Incluír a perspectiva de xénero e o principio de igualdade no curso de formación inicial do novo persoal docente do centro.
- b. Fomentar a oferta de actividades formativas no ámbito da igualdade e prevención da violencia de xénero, así como no da diversidade afectivo sexual.
- c. Difundir os cursos relacionados con igualdade e coa violencia de xénero ofertados nos plans anuais de formación do profesorado.
- d. Realizar accións formativas sobre materiais didácticos

coeducativos.

- e. Constituír foros de debate e discusión interdisciplinarios co fin de garantir as liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.
- f. Establecer un grupo interdisciplinario para a resolución de cuestións relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero no ámbito educativo.
- g. Elaborar un programa educativo con perspectiva de xénero que favoreza a participación do alumnado en intervencións sociocomunitarias.
- h. Impulsar a consolidación do ciclo formativo superior de Igualdade para manter a perspectiva de xénero na oferta de FP do centro.
- i. Favorecer a implicación do profesorado das distintas familias profesionais nos programas de innovación educativa que están a traballar no ámbito da igualdade.

4. Promover unha educación que favoreza as relacións afectivas e sexuais saudables e respectuosas e unha convivencia harmónica e respectuosa coa diversidade de xénero, sexual e afectiva.

- a. Elaborar unha publicación divulgativa para o profesorado difundindo os principios da coeducación, da igualdade e da educación afectiva e sexual entre a comunidade educativa.
- b. Fornecer pautas para a revisión dos documentos interno do centro para explicitar as medidas re-educativas e reparadoras aplicables no caso de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
- c. Incluír un espazo web dentro do portal educativo onde se difunda a información en materia de diversidade afectivo sexual de interese para a comunidade educativa.
- d. Realizar en colaboración con entidades locais accións formativas sobre materiais didácticos coeducativos e de educación sexual.
- e. Incluír a perspectiva de xénero e o principio de igualdade e diversidade afectivo sexual no curso de formación inicial do novo persoal docente.
- f. Identificar os cursos relacionados con igualdade e coa violencia de xénero na oferta formativa do profesorado.
- g. Constituír foros de debate e discusión interdisciplinarios que

garantan as liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.

5. Analizar as relacións de uso abusivo do poder e a violencia sistémica no exercicio das relacións persoais, visibilizando os mecanismos que sustentan a violencia de xénero, e favorecendo unhas relacións pacíficas e positivas entre os membros da comunidade.

- a. Realizar accións informativas con recomendacións sobre aspectos de organización e planificación no centro dende o respecto e a integración da igualdade.
- b. Promover unha imaxe das mulleres e homes no ámbito educativo para que o alumnado dispoña de referentes femininos e masculinos en todos os eidos da sociedade.
- c. Promover unha elección do futuro académico e profesional libre de estereotipos de xénero, poñendo especialmente en valor a vocación científica e tecnolóxica e a presenza en calquera dos sectores produtivos altamente masculinizados ñe entre o alumnado feminino.
- d. Desenvolver talleres e actividades educativas específicas que faciliten un proxecto persoal e profesional baseado na vocación e capacidades propias libre de condicionamentos e usos sociais baseado sen roles de xénero.

6. Potenciar a detección precoz e a resposta eficaz e sistémica á violencia de xénero e outras formas de abuso, discriminación e violencia asociadas, con especial atención á prevención e compensacións de situacións de discriminación múltiple (diversidade funcional, étnica, de procedencia, etc...).

- a. Crear un grupo interdisciplinario que promova a resolución de cuestións relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero e prevención da violencia de xénero no ámbito educativo do centro.
- b. Realizar unha guía básica de detección precoz da violencia de xénero como ferramenta de prevención entre o alumnado e guía de actuación do profesorado.
- c. Realizar en colaboración con entidades locais accións de sensibilización e formación sobre recursos e servizos de prevención da violencia e promoción do bo trato



- d. Realizar un breve protocolo de actuación ante casos de condutas contrarias á convivencia.
- e. Incluír un espazo web dentro do portal educativo de difusión de información en materia de prevención da violencia exercida contra as mulleres.
- f. Información do punto LILA sobre violencias de xénero e recursos e servizos para a prevención e intervención en situacións de violencia de xénero

5. Desenvolvemento das actuacións

Actuación	Obxectivos	Actividades	Responsable. Coordinación e Participantes	Orzamento/ Recursos Previstos na data de entrega e asignados por actividade	Medición/ Indicador	Cronograma de Actuacións
A1. Día Internacional contra a violencia de xénero 25N	<p>1. Incorporar a perspectiva de xénero o do principio de igualdade de oportunidades</p> <p>2. Traballar as relacións de uso abusivo do poder e a violencia sistémica</p> <p>3. Abordar a detección precoz e a resposta eficaz e sistémica á violencia</p>	<p>1. Concurso de Arte Postal contra a Violencias</p> <p>2. Información sobre o punto Lila</p> <p>3. Cartelería 20 anos lei Igualdade</p> <p>4. Charla Coloquio: A violencia machista, un problema global que precisa compromisos locais. Coas Defensoras de Dereitos Ana Donis, Milagro Alvarado e Juventina López. Galicia Abriga</p> <p>5. Charla Coloquio: A vida das mulleres en tempo de guerra e xenocidio. Vivir en Gaza hoxe. Sara Aushour Alyazji, e María Rúa.</p> <p>6. Curtas pola Igualdade</p>	<p>Responsables: Comisión de Igualdade. Equipo directivo.</p> <p>Coordinación: Comisión igualdade Departamentos</p> <p>Participantes: Comunidade educativa</p>	Orzamento previsto: 500€	<p>Consecución de obxectivos.</p> <p>Grao de realización de actuacións previstas.</p> <p>Grao de satisfacción.</p>	NOVEMBRO 2025

<p>A2. Realización de actividades de sensibilización por diferentes axentes sociais sobre igualdade</p>	<p>4. Incorporar a perspectiva de xénero e do principio de igualdade de oportunidades</p> <p>5. Educar na diversidade para unhas relacións afectivas e sexuais saudables e respectuosas</p>	<p>Desenvolvemento de actuacións con diferentes colectivos e de cobertura variable (centro, departamento, aula) contando coa colaboración e/ou apoio de diferentes actores locais</p> <p>Colaboración co Centro Quérote + Colaboración coa Casa Xohana Torres</p>	<p>Responsables: Coordinación de igualdade</p> <p>Equipo directivo</p> <p>Departamento de orientación</p> <p>Profesorado FPBásica</p> <p>Coordinación: Comisión de igualdade</p> <p>Participantes:</p> <p>Profesorado e alumnado</p>	<p>Orzamento previsto:</p> <p>A establecer cos distintos axentes</p>	<p>Consecución de obxectivos.</p> <p>Grao de realización de actuacións previstas.</p> <p>Grao de satisfacción.</p>	<p>Transversal (ao longo do curso)</p>
<p>A3 Participación na programación conxunta de actividades</p>	<p>6. Identificar posibles áreas de traballo común coas coordinacións que contribúan a dinamizar a vida socioculturais do CIFP (dinamización da lingua e biblioteca)</p>	<p>Identificación de sinerxias e liñas de colaboración que faciliten o traballo en rede coas coordinacións de dinamización da lingua e biblioteca</p> <p>1.- Castañazo pola igualdade: colaborando Equipo de Dinamización da lingua galega</p> <p>2- Elaboración de guías de lectura con perspectiva de xénero</p> <p>3- Colocación de mesas de LECTURAS LILAS</p>	<p>Responsables:</p> <p>Comisión de igualdade</p> <p>Equipo de dinamización da lingua galega</p> <p>Coordinación da Biblioteca</p>	<p>Orzamento previsto:</p> <p>Por determinar</p>	<p>Número de actividades conxuntas.</p>	<p>Transversal (ao longo do curso)</p>

<p>A4. Día Internacional da Muller, 8M</p>	<p>Conmemorar e reivindicar o 8 de Marzo</p>	<p>Desenvolvemento de actuacións con diferentes colectivos e de cobertura variable (centro, departamento, aula) contando coa colaboración e/ou apoio de diferente actores locais</p> <p>Colaboración coa Xohana Torres</p>	<p>Responsables: Coordinación de igualdade Equipo directivo</p> <p>Coordinación: Coordinación igualdade Departamento de SSC</p> <p>Participantes: Profesorado e alumnado</p>	<p>Orzamento previsto: Por determinar</p>	<p>Consecución de obxectivos.</p> <p>Grao de realización de actuacións previstas.</p> <p>Grao de satisfacción.</p>	<p>MARZO 2026</p>
--	--	--	---	--	--	--------------------------

6. Actividades a desenvolver durante o curso 2025-26

A presente proposta de actividades é un suxestión para a súa implementación efectiva unha vez a comisión e coordinación de igualdade se atope consolidada na dinámica organizativa e funcional do centro.

1. **INFORMAR.** Unha vez creada a Comisión de Igualdade para o presente curso, presentárase por escrito unha proposta de actuacións no centro.
2. **IDENTIFICAR:** Faise precisa a colaboración de polo menos unha persoa por departamento que canalice as decisións e propostas.

3. ACTIVIDADES A LEVAR A CABO:

1. Por todos os membros do departamento:
 - Participar no deseño e dinamización de actividades de sensibilización e promoción da igualdade e prevención das violencia de xénero.
 - Participar na elaboración de protocolos e guías básicas para a detección precoz da violencia de xénero como ferramenta de prevención entre o alumnado e guía de actuación do profesorado.
 - Realizar en colaboración con entidades locais accións de sensibilización e formación sobre recursos e servizos de prevención da violencia e promoción do bo trato
 - Fomentar a oferta de actividades formativas no ámbito da igualdade e prevención da violencia de xénero, así como no da diversidade afectivo sexual.
 - Analizar os datos desagregados por sexo/xénero para coñecer como os estereotipos e socialización diferenciada impacta na elección profesional.
 - Visibilizar referentes non estereotipados na programación (mulleres profesionais do sector) propoñendo mulleres profesionais de cada familia profesional
2. Polas persoas designadas. (durante todo o curso, un trimestre, unha semana... non necesariamente teñen que estar todo o ano).
 - Participar no deseño e desenvolvemento das diferentes actividades.

SETEMBRO - OUTUBRO

- Conformar a Comisión de Igualdade do CIFP Compostela

NOVEMBRO- DECEMBRO.

- Diseñar e desenvolver as actividades arredor do 25N
- Informar das actividades realizadas arredor 25N
- Dinamizar as actividades arredor do 25N

XANEIRO-MARZO.

- Diseñar e dinamizar a as actividades arredor do 8M 2026
- Crear espazos de colaboración e intercambio con axentes externos para a formación.
- Crear e dinamizar foros de conversación e cooperación arredor da promoción da igualdade de xénero entre profesorado e estudiantado
- Difusión das actividades realizadas arredor do 8M dende o grupo de igualdade.

ABRIL-XUÑO

- Dinamización e participación nas actividades deseñadas polo grupo de igualdade.

Entre as posible propostas de traballo a desenvolver e de acordo á liña de traballo seguida en cursos precedentes formúlase as seguintes:

DEPARTAMENTO DE ARTES GRÁFICAS

Deseño e impresión de material gráfico de visibilización de difusión das actividades propostas no Plan nomeadamente para o 25N e o 8 de marzo 2025-26.

COORDINACIÓN BIBLIOTECA.

Preparación de guías sobre manuais e materiais didácticos para a inclusión da perspectiva de xénero nas diferentes familias profesionais e ciclos formativos

Colocación de Espazos de lectura feminista

COORDINACIÓN CLUBES DE LECTURA.

Incorporar lecturas con perspectiva de xénero nos Clubes de lectura do CIFP Compostela.

7. Propostas de visibilización e difusión

Todas as actuacións previstas neste Plan de Igualdade do CIFP Compostela, están encamiñadas á sensibilización e formación para a promoción da igualdade de xénero, prevención da violencia de xénero e promoción do bo trato. Para iso é necesaria a

visibilización e difusión do mesmo, non só entre a comunidade educativa do noso centro, senón tamén cara ao exterior: axentes externos, colaboracións, outros centros, visitas,....

Trátase de ir integrando o principio de igualdade na cultura, obxectivos e valores do CIFP, tentando implicar a toda a comunidade, capacitando aos distintos Departamentos para incorporar a igualdade na súa labor, e en definitiva sensibilizando e formando en materia de igualdade.

Se nos referimos a medidas concretas:

- Fomento do uso de linguaxe e imaxes non sexistas no centro.
- Humanización e coidado de espazos.
- Información e recursos para a sensibilización e formación en materia de igualdade e prevención da violencia de xénero nun PUNTO LILA na entrada do CIFP Compostela.
- Elaboración de protocolos e guías para profesorado e estudantado sobre prevención da violencia de xénero.
- Presenza física no CIFP en diversos puntos de materiais informativos: baños, taquillas, pasos, puntos de igualdade, ...
- Realización e difusión de actividades en colaboración con entidades que abranguen a máis colectivos que o CIFP (curtas, charlas, cooperación, ...)
- Difusión e presenza na web e redes sociais do centro das actividades en materia de promoción da igualdade de xénero.
- Distribución de material entre os Departamentos de Orientación da contorna.
- Distribución de material entre visitas tanto doutros centros, entidades ou persoas.
- Difusión noutros centros (visitas e material para os Departamentos de Orientación)
- Visibilización do logotipo de igualdade nas actividades do CIFP COMPOSTELA e entre as entidades colaboradoras.

7.1 Impacto no CIFP

A proposta que se presenta para desenvolver o Plan Igualdade neste curso 2025-26 pretende avanzar na incorporación de principios, valores e materiais para a sensibilización e formación en materia de promoción da igualdade de xénero e prevención das violencias machistas, priorizando a creación de actividades e espazos seguros para abordar os temas referidos a igualdade, creación de materiais como protocolos e guías así como propostas

de materiais e recursos para incorporar nas actividades lectivas e de organización dos Departamentos, na vida comunitaria, coordinación e cooperación con axentes sociais da comunidade, cooperación con centros educativos da contorna, facilitando a convivencia e espazos de reflexión e a presenza nos medios dixitais.

Tratase de incorporar a Igualdade na Formación Profesional, nomeando, visibilizando e recoñecendo a contribución das mulleres na profesionalización para así avanzar na eliminación de desigualdades e violencias estruturais e económicas, que lastran o desenvolvemento máis xusto e igualitario do noso centro educativo e do noso país.

8. Medidas de seguimento

O seguimento do plan constitúe un proceso que se desenvolverá para obter un coñecemento preciso sobre as accións realizadas en materia de promoción da igualdade no CIFP COMPOSTELA, será un sistema de observación continuada, mediante a recollida de información.

Este seguimento require revisión de obxectivos para realización da memoria final; revisión de actuacións e as súas actividades para a planificación de futuras accións e liñas de mellora. Con este fin realízanse enquisas de valoracións para seguir o impacto do noso plan, así como para establecer os procedementos de mellora.

Tentase ao longo do Plan de Igualdade recoller datos obxectivos referidos a:

- Numero de participantes
- Obxectivos acadados, en proceso e aprazados.
- Adecuación do cronograma.
- Revisión de recursos.

9. Avaliación, revisión e mellora do Plan

A avaliación é un elemento fundamental nun Plan de Igualdade xa que permitirá unha mellora continua e un diagnóstico dos puntos fortes e débiles do noso plan. Para a avaliación do Plan de Igualdade utilizaranse diferentes instrumentos e intentarase a participación activa de toda a comunidade educativa:

- Observacións
- Recollida de datos cuantitativos e cualitativos
- Reunións periódicas da comisión

Así mesmo avaliarase a coordinación entre o profesorado, o grao de participación de axentes externos (entidades colaboradoras, asociacións, familias...), a consecución de obxectivos, os materiais empregados, a actitude do alumnado, a implicación dos

Departamentos e profesorado en materia de Igualdade...

A avaliación é a ferramenta imprescindible para mellorar, corrixir e modificar as actuacións realizadas e tamén para detectar posibles fortalezas e debilidades.

Finalizado o curso, elaboraremos unha memoria final, onde se recollerán o grao de consecución dos obxectivos marcados na presente proposta para o curso 2025-26

Revisión e mellora do Plan e conclusións finais

Realizarase no documento "Memoria Plan de Igualdade"

ANEXOS

Anexo: Referencias Legislativas.

[LEI 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.](#)

[Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional](#)

[Lei orgánica 3/2020, do 29 de decembro, pola que se modifica a Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación.](#)

[Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia](#)

[Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia](#)

[Decreto 77/2011 do 7 de abril polo que se establece o regulamento orgánico dos centros integrados de formación profesional competencia da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria](#)

[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](#)

[Decreto 80/2018, do 21 de xuño, polo que se establece o currículo do ciclo formativo de grao superior correspondente ao título superior de Promoción de Igualdade de Xénero e Corrección de erros.](#)

[Decreto 156/2022, do 15 de setembro, polo que se establecen a ordenación e o currículo da educación secundaria obrigatoria na Comunidade Autónoma de Galicia](#)

[Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia](#)

[Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia](#)

[Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes](#)

[Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia](#)

[Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero](#) [Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación \(última modificación 6 de decembro de 2018\)](#)

Santiago de Compostela, a de novembro de 2025

Comisión de Igualdade do CIFP Compostela

Concepción Fernández Fernández
Santiago de Compostela, a 28 de novembro de 2025

