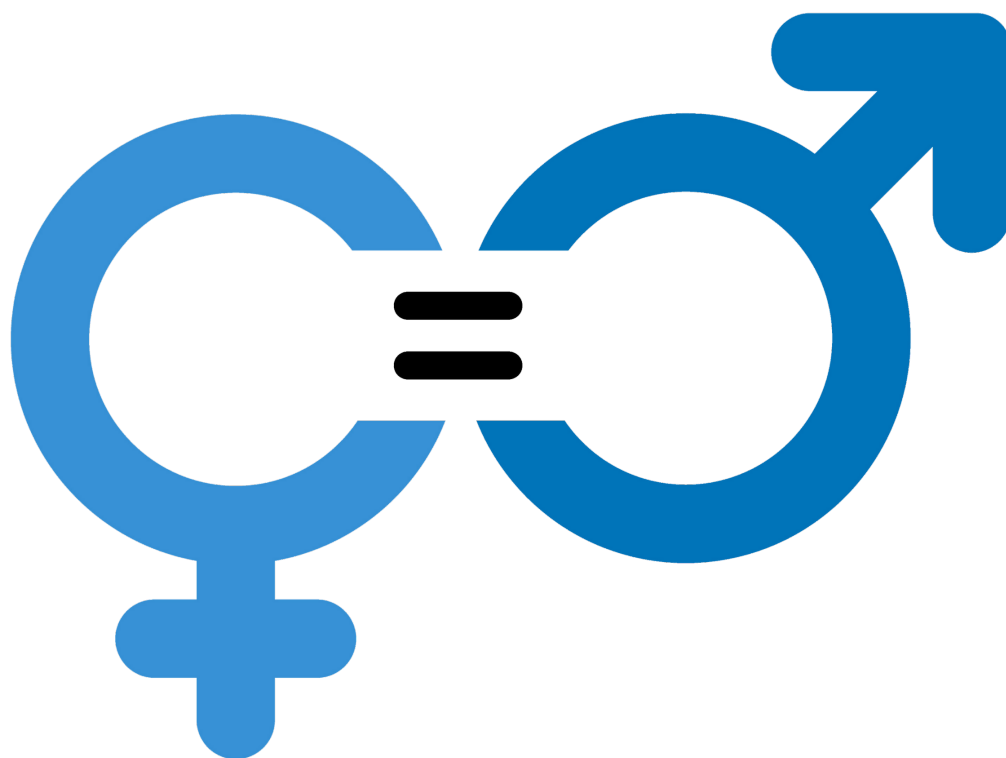




XUNTA
DE GALICIA

COLEXIO EDUCACIÓN
INFANTIL E PRIMARIA
JOSÉ MARÍA LAGE



Plan de Igualdade

2026

CEIP José María Lage





0 ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN

2 CONTEXTUALIZACIÓN

2.1 Marco normativo

2.2 O centro

3 ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO

3.1 Marco conceptual

3.2 Situación do centro

3.2.1 Representación por sexo entre o persoal docente e non docente

3.2.2 Matrícula por sexo nos distintos niveis

3.2.3 Necesidades específicas de apoio educativo e nivel de vulnerabilidade polo grao de inclusión do alumnado no seu grupo de referencia

3.2.4 Abandono escolar temperán, taxa de idoneidade e absentismo escolar

3.2.5 Rexistro de condutas contrarias á convivencia

3.2.6 Uso de espazos escolares e extraescolares e participación en actividades complementarias

3.3 Cuestións organizativas relacionadas coa igualdade que están a funcionar no centro

4 OBXECTIVOS

4.1 Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

4.2 Prevención, detección e intervención en casos de violencia machista

4.3 Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual

4.4 Prevención, detección e intervención en casos de odio contra a diversidade afectivo-sexual

5 MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN

5.1 Organización do centro

5.2 Eliminación dos estereotipos sexistas na transmisión dos valores e dos saberes





5.3 Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo

5.4 Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar

6 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN





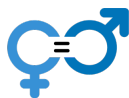
1 INTRODUCCIÓN

As condutas sociais confórmanse en distintos ámbitos e espazos: a escola, a familia, os medios de comunicación... Ao longo deste proceso de socialización e a través dos distintos axentes, as nenas e os nenos van asumindo diversos roles e valores que potencian o desenvolvemento de distintas capacidades. Como axente de socialización, á escola correspóndelle asumir un estilo didáctico coeducativo, isto é, educar sen diferenciar as mensaxes en función do sexo, axudando así ao alumnado a configurar de xeito pleno e satisfactorio a súa identidade.

Esta educación deberá levarse a cabo desde unha perspectiva integral e igualitaria que contribúa a previr todo tipo de situacións de violencia: machista, por suposto, pero tamén doutras formas de opresión, como a violencia contra o colectivo LGBTI, a xenofobia ou a violencia racista. Debemos entender o plan de igualdade como unha estratexia global para promover un cambio en profundidade das estruturas e das prácticas sociais.

O presente plan parte dunha análise do contexto e da situación do centro para establecer, a partir das necesidades detectadas, unha serie de obxectivos que se traducen en medidas e actuacións concretas.





2 CONTEXTUALIZACIÓN

2.1 MARCO NORMATIVO

O actual documento ampárase nun marco normativo estatal e autonómico que recolle a continuación:

Normativa estatal:

- Constitución española de 1978.
- Lei Orgánica 3/2020, de 29 de decembro, pola que se modifica a Lei Orgánica 2/2006, de 3 de maio, de Educación.
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero.
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Artigo 24. Integración do principio de igualdade na política de educación.

1. As administracións educativas garantirán un igual dereito á educación de mulleres e homes a través da integración activa, nos obxectivos e nas 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.

2. As administracións educativas, no ámbito das súas respectivas competencias, desenvolverán, con tal finalidade, as seguintes actuacións:

A. A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entre mulleres e homes.

B. A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos e contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entre mulleres e homes, con especial consideración a iso nos libros de texto e materiais educativos.

C. A integración do estudo 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 de igualdade efectiva entre mulleres e homes.

F. O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensino do papel das mulleres na Historia.

Normativa autonómica:

- Lei orgánica 6/1981, do 6 de abril, de estatuto de autonomía para Galicia.
- 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.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Instrución 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.
- Lei 15/2021, do 3 de decembro, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.

2.2 O CENTRO

Este Plan de Igualdade elabórase para dar resposta ás necesidades do noso centro, o CEIP José María Lage, titularidade da Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional da Xunta de Galicia, e cuxo regulamento orgánico se acolle ao disposto no Decreto 374/1996, do 17 de outubro, e na Orde do 22 de xullo de 1997, que o desenvolve.





O centro conta cun total de 13 unidades: dobre liña en 5.º de educación infantil e en 3.º, 4.º e 5.º de educación primaria; e liña única no resto de niveis. O total de alumnado é de 195, polo que a ratio media é de 15 alumnas e alumnos por aula, aínda que a distribución é desigual. Contamos con alumnado con necesidade específica de apoio educativo e con necesidades educativas especiais, e nos últimos anos incrementouse a presenza de alumnado procedente do estranxeiro. Podemos afirmar que o noso alumnado é diverso en moitos sentidos.

Con respecto ao profesorado, a meirande parte del ten destino definitivo no centro. O claustro está conformado por un total de 23 docentes.

O centro conta con diversos servizos:

- «*Almorzos na escola*» e «*Sen cole no cole*», organizados polo Concello de Ortigueira.
- Comedor escolar de xestión directa.
- Actividades extraescolares organizadas pola ANPA.
- Biblioteca.





3 ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO

3.1 MARCO CONCEPTUAL

Para garantir o éxito das medidas recollidas neste Plan será conveniente familiarizarse cos principais termos en materia de igualdade, que recollemos a continuación:

- **ACCIÓN POSITIVA:** co efecto de promover a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulaci3ns separadas. As medidas de acci3n positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.
- **ACOSO MORAL POR RAZ3N DE SEXO:** a situaci3n en que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo ou coa expresi3n de x3nero dunha persoa, co prop3sito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.
- **ACOSO SEXUAL:** a situaci3n en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou f3sico non desexado de 3ndole sexual, co prop3sito ou o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.
- **COEDUCACI3N:** m3todo de intervenci3n educativo que vai m3is al3 da educaci3n mixta e cuxas bases se fundamentan no recoñecemento das potencialidades e individualidades das nenas e nenos, independentemente do seu sexo. A coeducaci3n 3, polo tanto, educar dende a igualdade de valores, oportunidades e trato 3s persoas.
- **CONCILIACI3N DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL:** creaci3n dunha estrutura e organizaci3n da contorna laboral que facilite a mulleres e a homes a combinaci3n do traballo, as responsabilidades familiares e a vida persoal.





- **CORRESPONSABILIDADE:** repartición equitativa das responsabilidades domésticas e do coidado das persoas entre mulleres e homes. No reparto dos coidados é imprescindible que o tempo adicado á crianza das fillas e dos fillos por parte das persoas proxenitoras sexa equivalente. O significado da corresponsabilidade social ten como obxectivo aumentar a implicación das persoas na repartición das responsabilidades domésticas e familiares, especialmente dos homes, para estenderse a outros axentes sociais e instancias públicas e privadas.
- **DISCRIMINACIÓN:** o concepto de discriminación incluírá: a) o acoso ou acoso moral por razón de sexo e o acoso sexual, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a el; b) a orde de discriminar persoas por razón do seu sexo ou expresión de xénero; e c) o trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou permisos relacionados coa maternidade.
- **DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** a situación en que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo ou expresión de xénero de maneira menos favorable que outra en situación comparable.
- **DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** a situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios.
- **EMPODERAMENTO:** termo empregado na IV Conferencia Mundial das Mulleres para referirse ao aumento da participación feminina nos procesos de toma de decisión e acceso ao poder. Inclúe o fortalecemento da súa posición social, económica e política e busca reducir ou eliminar as relacións de poder entre os sexos.
- **ESTEREOTIPO SEXISTA:** fai referencia a unha serie de ideas impostas, simplificadas, pero fortemente asumidas sobre as características, actitudes e aptitudes das mulleres e dos homes. Estas ideas, fixas, asúmense como naturais e serven para clasificar as persoas sen ter en conta as súas realidades individuais, polo que se establece un modelo





do feminino e do masculino nun contexto dado e se normativiza ou categoriza os membros da sociedade de acordo con iso.

- **EXPRESIÓN DE XÉNERO:** forma externa, visible, en que unha persoa adopta determinados roles (vestimenta, peiteado, xestos, manierismos, comportamentos, afeccións, etc.) que poden coincidir ou non coas expectativas sociais asignadas ao seu sexo.
- **FEMINISMO:** movemento que procura a igualdade entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida, a nivel formal e simbólico.
- **FENDA DE XÉNERO:** é a diferenza entre as taxas masculina e feminina na categoría dunha variable producida pola desigualdade de sexo. As máis coñecidas son:
 - **FENDA SALARIAL:** diferenza relativa que existe na medida dos ingresos brutos por hora de mulleres e homes en todos os sectores da economía.
 - **FENDA DIXITAL:** diferenza no acceso e no uso das tecnoloxías da información. Fálase de 1.ª fenda dixital cando se trata do acceso, 2.ª fenda dixital cando se analiza o uso e a intensidade das TIC e de 3.ª fenda dixital cando nos referimos a aspectos máis cualitativos, como son o uso diferencial de servizos avanzados.
- **HOMOFOBIA:** aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación contra mulleres ou homes pola súa orientación sexo-afectiva cara a persoas do seu mesmo sexo.
- **IGUALDADE:** en coeducación, enténdese como igualdade de dereitos e oportunidades entre as persoas, independentemente do sexo ao que pertencen ou da súa expresión de xénero.
- **IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES:** fundamentado no principio de igualdade, refírese á necesidade de corrixir as desigualdades que existen entre mulleres e homes na sociedade. Constitúe a garantía de que mulleres e homes poidan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisións...) e actividades (educación, formación, emprego...) sobre bases de igualdade.





- **IGUALDADE DE TRATO:** a igualdade de trato presúpón o dereito ás mesmas condicións sociais, de seguridade, remuneracións e condicións de traballo, tanto para mulleres como para homes.
- **INTERSEXUAL:** termo xeral que se emprega para referirse ás distintas desordes ou diferenzas no desenvolvemento sexual (DDS). Utilízase para designar todo tipo de condición conxénita na que o desenvolvemento do sexo cromosómico, gonadal ou anatómico é atípico.
- **INVISIBILIZACIÓN:** proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes e comportamentos pasan desapercibidos pola interiorización dos patróns culturais nos que se está inmerso.
- **LINGUAXE INCLUSIVA:** é aquela que fai visible a existencia dos dous sexos, utilizando diversas fórmulas para fomentar unha visión do mundo na que se inclúan mulleres e homes. É unha linguaxe completamente correcta desde unha perspectiva gramatical, que busca superar o sexismo lingüístico e o androcentrismo.
- **LINGUAXE SEXISTA:** uso da linguaxe que fomenta a discriminación das mulleres, é dicir, utiliza o masculino como xénero gramatical que inclúe o feminino, invisibilizando as mulleres.
- **MICROMACHISMO:** comportamento ou expresión sutil ou de escasa visibilidade da violencia e dominación contra ás mulleres, que con frecuencia, algunhas persoas realizan no ámbito das súas relacións.
- **MACHISMO:** conxunto de actitudes, condutas, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento dunha situación discriminatoria contra as mulleres.
- **ORIENTACIÓN AFECTIVO-SEXUAL:** é a atracción emocional ou sexual que se sente cara outra persoa. Se a atracción é cara alguén do mesmo sexo, falamos de homosexualidade; cara a unha persoa de diferente sexo, de heterosexualidade; e a atracción por persoas de ambos os sexos é chamada bisexualidade.
- **PATRIARCADO:** sistema familiar, social, ideolóxico, político e económico caracterizado polo dominio do home nos diferentes ámbitos.





- **PERSPECTIVA DE XÉNERO:** enfoque que ten en consideración as diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito co obxectivo de acadar unha igualdade real e efectiva.
- **ROLES DE XÉNERO:** conxunto de papeis e expectativas diferentes para mulleres e homes que marcan a diferenza respecto a como ser, como sentir e como actuar. Estes roles son asignados pola sociedade na que vivimos e, como consecuencia diso, as persoas desenvólvense condicionados polos estereotipos e expectativas que polo seu sexo lles foron asignados.
- **SEGREGACIÓN LABORAL DAS MULLERES:** refírese á concentración das mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais que, xeralmente, caracterízanse por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, baixos salarios e poucas oportunidades de formación continua e adquisición de cualificacións engadidas. A segregación pode ser horizontal, cando a concentración se produce en determinadas ocupacións/familias profesionais; e vertical, cando as mulleres se concentran en postos de baixa responsabilidade.
- **SEXISMO:** actitudes que inciden, favorecen e perpetúan a desigualdade por razón de sexo.
- **SEXO:** conxunto de diferenzas biolóxicas (anatómicas e fisiolóxicas) entre homes e mulleres.
- **SOCIALIZACIÓN:** proceso de interiorización de valores e comportamentos provenientes da contorna no que a muller e o home viven, chegando a asumilos como propios e naturais.
- **TEITO DE CRISTAL:** fai referencia á barreira invisible que impide ás mulleres o mantemento ou o progreso na súa carreira profesional. É unha forma de discriminación indirecta que obstaculiza a promoción das mulleres. Entre os principais factores que manteñen o «teito de cristal» destacan os relativos a aspectos externos e interactivos como a cultura organizacional e as responsabilidades domésticas e familiares.
- **TOLERANCIA CERO:** resolución formulada polo Parlamento Europeo en 1997, que ten como obxectivo modificar as actitudes na sociedade, de maneira que, baixo ningún





concepto, se tolere ou permita a violencia contra as mulleres a nivel individual, colectivo e institucional.

- **TRANSVERSALIDADE:** en coeducación, supón a inclusión da perspectiva coeducativa na elaboración, desenvolvemento e seguimento de todas as actuacións que afecten, directa ou indirectamente, á comunidade educativa.
- **VIOLENCIA MACHISTA:** é o conxunto de actitudes activas ou pasivas polas que se exerce unha violencia física, psíquica, sexual, emocional e social que trata de impor o conxunto de crenzas, estereotipos e relacións de dominación baseadas no ideario machista e patriarcal. Este concepto inclúe a violencia contra as mulleres polo feito de selo e outras manifestacións de intolerancia e de dominación. Ten como resultado posible ou real un dano de natureza física, sexual, psicolóxica, incluíndo as ameazas, a coerción ou a privación arbitraria de liberdade para as mulleres e as súas fillas e fillos menores, xa se produza na vida pública ou na privada.
- **XÉNERO:** construción cultural segundo a cal se lles asigna ás persoas determinados papeis, ocupacións, expectativas, comportamentos e valores por razón do seu sexo.

3.2 ANÁLISE DA SITUACIÓN NO CENTRO

Neste apartado recollemos unha análise acerca do estado no noso centro educativo da situación con respecto á igualdade entre mulleres e homes, á violencia machista e a LGBTI-fobia, poñendo o foco nos distintos ámbitos da vida escolar e procurando detectar posibles necesidades.

3.2.1 REPRESENTACIÓN POR SEXO ENTRE O PERSOAL DOCENTE E NON DOCENTE

O total do cadro de persoal docente, como xa introducimos na contextualización, é de 23 mestras e mestres. Deste total, 4 son homes e 19, mulleres. No tocante aos órganos de goberno do centro, a situación é a seguinte:

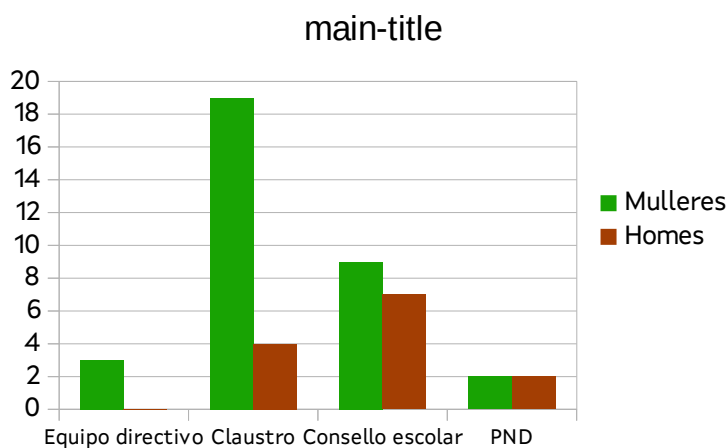




- Órganos executivos de goberno: o equipo directivo (dirección, secretaría e xefatura de estudos) está integramente conformado por mulleres.
- Órganos colexiados de goberno:
 - Claustro: 19 mulleres e 4 homes.
 - Consello Escolar: 7 homes e 9 mulleres.

En canto ao persoal non docente, a relación de xénero é a seguinte: 2 homes e 2 mulleres.

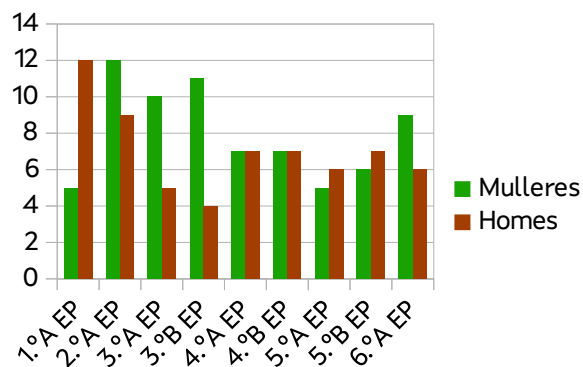
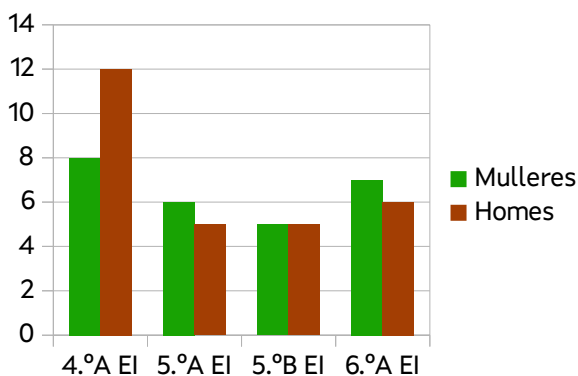
Podemos ver os resultados para todos os grupos na gráfica a continuación:



O feito de que exista unha maior cantidade de mulleres que de homes pode explicarse, en parte, porque o ensino e as profesións asociadas aos coidados, como poden ser tamén moitas das que desempeña o persoal non docente, recaen historicamente sobre as mulleres.

3.2.2 MATRÍCULA POR SEXO NOS DISTINTOS NIVEIS

A continuación, recolleemos os datos de matrícula nas etapas de infantil e primaria:





3.2.3 ACTITUDES CADA A IGUALDADE DESDE A ORGANIZACIÓN DO CENTRO

Obsérvase un incremento da conciencia con respecto a cuestións de xénero. Malia que é certo que aínda se produce un abuso do masculino xenérico nas comunicacións escritas e orais, e polo tanto unha invisibilización simbólica das mulleres, cada vez é máis habitual a introdución de fórmulas que impliquen a inclusión de ambos os dous xéneros («alumnado», «profesorado», «mestras e mestres», «nais e pais»...). O groso do persoal está concienciado coa erradicación de condutas contrarias á convivencia por motivo de sexo, LGBTI-fobia, racismo ou xenofobia, e comparten a alarma social fronte á violencia machista.

3.2.4 ACTITUDES CARA A IGUALDADE POR PARTE DO ALUMNADO

Por parte do alumnado hai unha asunción dos prexuízos de xénero, coa presenza de condutas machistas e micromachistas que manifestan tanto os nenos como as nenas en forma de actitudes e comentarios. Tamén son habituais as actitudes e comentarios de corte homófobo e xenófobo. Non debemos esquecer que o groso das persoas estamos socializadas normalizar estas ideas. Isto implica, tamén, unha visión determinada dos corpos, que se manifesta a través da «gordofobia», con ataques que, ademais, adoitan ir tamén maioritariamente dirixidos cara ás nenas.

É importante dicir que, malia que o centro censura de forma tallante este tipo de manifestacións, nalgúns casos o xerme destas agroma nos ambientes sociais e familiares do alumnado, sen ignorar o efecto dos contidos aos que acceden a través de internet a idades cada vez máis temperás. O primeiro contacto das e dos menores á pornografía sucede cada vez antes: aos 8, segundo o Ministerio de Igualdade, aínda que a media se sitúa nos 10,4 anos. Na adolescencia, o 90% é consumidor habitual. Este fenómeno expón o centro a novos retos.





4 OBXECTIVOS

O Plan baséase nos principios de valores democráticos, transversalidade, inclusión, igualdade de oportunidades e visibilidade:

1. Valores democráticos. A coeducación constitúe un modelo educativo que garante os valores sobre os que se sustentan as sociedades democráticas (igualdade, liberdade, xustiza), pois garante a defensa dos dereitos humanos.
2. Transversalidade. A perspectiva coeducativa integrarase no proxecto educativo como estratexia de introdución de transversalidade nas políticas públicas educativas.
3. Inclusión. A aplicación da perspectiva coeducativa supón a erradicación de calquera situación de discriminación do alumnado por razón de sexo.
4. Igualdade de oportunidades. O centro educativo axuda á construción dunha sociedade libre na que mulleres e homes teñan as mesmas oportunidades de realización persoal e profesional. Asemade, esta igualdade de oportunidades debe ser garantida a todo o alumnado, independentemente da súa orixe, etnia, crenzas, orientación sexual e condición socioeconómica.
5. Visibilidade. O plan de igualdade contribúe a transmitir un coñecemento libre de estereotipos que favorece a identificación e o recoñecemento de todos os saberes.

Os obxectivos do Plan para o noso centro estarán agrupados en torno a catro focos: a promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes; a prevención, detección e intervención en casos de violencia machista; a promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual; e a prevención, detección e intervención en casos de LGBTI-fobia.





4.1 PROMOCIÓN DA IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES

- Emprender medidas de acción positiva dirixidas a favorecer singularmente ás mulleres como grupo historicamente oprimido. En educación, isto implica incentivar o acceso de mulleres a posicións de responsabilidade.
- Tomar medidas que aseguren a transversalidade do principio de igualdade por razón de sexo en todas as actuacións e na organización do centro.
- Levar a cabo actividades formativas específicas sobre obxectivos coeducativos.
- Visibilizar as aportacións de mulleres aos distintos ámbitos sociais, artísticos ou científicos ao longo da historia.
- Nomear unha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Escolar.
- Concretar protocolos e medidas de intervención para abordar condutas contrarias á convivencia por razón de sexo dentro do Plan de convivencia do centro.
- Integrar obxectivos coeducativos de forma transversal nos distintos documentos de centro, proceso que irá seguido da conseguinte difusión dos mesmos entre os distintos membros da comunidade educativa para a súa información e sensibilización.
- Contemplar unha educación afectivo-sexual integral para todo o alumnado do centro.
- Realizar actividades dirixidas a todo o alumnado co gallo das datas sinaladas no calendario escolar oficial: 25 de novembro (Día Internacional da Eliminación da Violencia de Xénero) e 8 de marzo (Día Internacional da Muller).

4.2 PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIA MACHISTA

- Incorporar ao Plan de convivencia obxectivos para a prevención, detección e intervención da violencia de xénero.
- Concretar un protocolo de actuación para casos de violencia de xénero.





- Asumir unha actitude de tolerancia cero coa violencia contra as mulleres.
- Conmemorar as datas sinaladas contra a violencia contra as mulleres (25 de novembro, 8 de marzo).
- Proporcionar unha educación verdadeiramente igualitaria e libre de estereotipos que reforcen os roles tradicionais.

4.3 PROMOCIÓN DO RESPECTO POLA DIVERSIDADE AFECTIVO-SEXUAL

- Manter unha actitude tolerante e cívica ante a diversidade afectivo-sexual.
- Visibilizar e normalizar as distintas orientacións afectivo-sexuais.
- Adoptar unha linguaxe respectuosa coas distintas orientacións afectivo-sexuais.

4.4 PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN EN CASOS DE LGBTI-FOBIA

- Visibilizar e normalizar a variedade de afectos e relacións (heterosexual, lésbica, gai e bisexual).
- Adoptar unha linguaxe respectuosa co colectivo LGTBI.
- Dar a coñecer personalidades destacadas pertencentes ao colectivo a través da historia.
- Celebrar datas sinaladas (como o 17 de maio).





5 MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN

5.1 ORGANIZACIÓN DE CENTRO

- Favorecer a representación de homes e mulleres nos órganos de decisión e representación de xeito equitativo.
- Nomear unha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Escolar para participar no impulso do Plan de igualdade.
- Difundir o Plan entre os distintos axentes da comunidade educativa, con especial atención ás familias.
- Promover a formación do profesorado, do alumnado e das familias en materia de igualdade.
- Empregar unha linguaxe inclusiva e igualitaria nas actividades e nos documentos do centro.
- Colaborar con outras entidades na realización de actividades coeducativas (como o Centro de Atención á Muller do Concello de Ortigueira, outras propostas polos servizos sociais comunitarios, asociacións e entidades que persigan metas coeducativas, etc.).
- Concretar actividades arredor das datas coeducativas do calendario escolar (25 de novembro e 8 de marzo).
- Concretar o desenvolvemento curricular da educación afectivo-sexual integral para todo o alumnado do centro.
- Garantir a existencia de aseos separados por sexo para o alumnado educación primaria e para as persoas adultas (persoal docente e non docente) do centro.
- Promover pautas de actualización curricular e revisión do material didáctico con perspectiva coeducativa.





- Unha representación do centro asistirá á Mesa interinstitucional sobre violencia machista convocada cada ano polo Concello de Ortigueira.0
- Participar en programas específicos de igualdade entre mulleres e homes para traballar a coeducación desde o currículo.

5.2 ELIMINACIÓN DOS ESTEREOTIPOS SEXISTAS NA TRANSMISIÓN DOS VALORES E DOS SABERES

- Revisar as programacións didácticas e a práctica docente desde unha perspectiva coeducativa: para incluír as mulleres relevantes en cada ámbito do saber, os saberes asociados tradicionalmente ás mulleres, as desigualdades baseadas no sexo... para completar a historia da humanidade.
- Revisar o material didáctico empregado na aula (valores, normas, representacións, selección dos contidos, das personaxes, das imaxes, da linguaxe, da proposta de actividades...).
- Realizar actividades de sensibilización na aula.
- Realizar actividades de información e sensibilización coas familias.

5.3 XESTIÓN DOS ESPAZOS, DOS RECURSOS E DAS OPORTUNIDADES DE REALIZACIÓN VOCACIONAL DE XEITO INCLUSIVO

- Difundir información a través dun taboleiro no centro.
- Promover lecturas coeducativas a través da biblioteca escolar.
- Revisar a idoneidade dos contidos audiovisuais das actividades do centro.





- Revisar a idoneidade das entidades colaboradoras co centro en canto ao respecto á diversidade afectivo-sexual e a igualdade entre homes e mulleres, poñendo o foco nas empresas.
- Empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a necesidade de avanzar cara á igualdade real.
- Xestionar as actividades e a ocupación do patio para favorecer a inclusión.
- Promover a cooperación nos espazos tecnolóxicos.
- Promover a prevención ante a discriminación por razón de sexo ou orientación sexual desde o ámbito da orientación educativa.
- Promover a participación do sexo menos representado nas actividades científicotecnolóxicas, deportivas, artísticas, de coidado, etc.

5.4 INCLUSIÓN DOS VALORES COEDUCATIVOS NA XESTIÓN DA CONVIVENCIA ESCOLAR

- Promover o respecto e o bo trato entre mulleres e homes.
- Promover actividades de coidado entre persoas, do medio ambiente, etc.
- Promover o respecto cara á diversidade afectivo-sexual.
- Promover metodoloxías activas participativas e cooperativas.
- Promover a corresponsabilidade na realización das tarefas.
- Promover actividades de intervención social na comunidade educativa.
- Incluír o criterio de sexo para a creación de grupos, parellas de traballo, etc., de xeito que se promova unha representación equitativa e se fomente a convivencia.





6 SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Chegamos a esta última parte do Plan, na que avaliaremos e reflexionaremos. Os obxectivos do documento están formulados para ser acadados nun período de catro anos, e cada novo curso haberá que levar a cabo unha nova concreción do mesmo. A valoración deberá abarcar:

- O nivel de consecución dos obxectivos propostos.
- O grao de participación dos diferentes compoñentes da Comunidade Educativa.
- Unha análise dos problemas detectados e as propostas e medidas adoptadas.
- Unha valoración da execución e as consecuencias que se derivan da aplicación das medidas propostas no Plan.

Froito de toda esta reflexión, xurdirán propostas de mellora que nos orientarán para seguir avanzando, entendendo cada reto como unha oportunidade para seguir aprendendo.

As conclusións finais serán recollidas nun informe que se incorporará á memoria anual de centro, e servirán de guía para a concreción do curso próximo.

O presente documento foi aprobado no Claustro e no Consello Escolar celebrados o 26 de xaneiro de 2026 e entra en vigor con data de 27 de xaneiro de 2026, o cal como directora certifico.

Iria Naveiras Orjales

