

DAFO_PLAN IGUALDADE DE CENTRO_EXEMPLO

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
Aínda que non forman parte dunha acción sistemática, existen actuacións para a igualdade no centro.	A linguaxe inclusiva non está na totalidade dos documentos do centro.
Abórdanse a educación en emocións, a corresponsabilidade, os estereotipos e a orientación académica de forma non sistematizada nos distintos ciclos ofertados.	As actividades puntuais 25N, 8M non están sistematizadas, dependen da voluntariedade do profesorado.
Existe un equipo de igualdade que desenvolve actuacións de forma intermitente no centro.	Falta dunha imaxe coeducativa da web do centro: Linguaxe, difusión das actividades, sección específica, logo ou imaxe identificativa.
Existe un blog onde se recollen actuacións levadas a cabo.	Non existe por parte dos departamentos unha análise dos libros de textos ou materiais escritos e audiovisuais que revisen a linguaxe, imaxes, presenza ou ausencia de mulleres nos diferentes sectores profesionais.
Dende a Biblioteca téñense levado a cabo accións promotoras da igualdade.	Non existen accións sistematizadas para ofrecer imaxes de diversidade sexual, división sexual do traballo con imaxes estereotipadas das profesións.
Dende os departamentos (Artes gráficas, Dinamización, Servizos á comunidade, Cociña e Restauración, Servizos de Bar e restaurante ..) téñense presentado referentes femininos ao alumnado nalgunha ocasión.	A linguaxe oral non sexista do profesorado non está xeneralizada nos contextos formais como claustros, avaliacións, concello social e actos públicos en xeral.
O equipo directivo ten presenza feminina.	Non existe unha sección específica na biblioteca, ou proxecto Lector con perspectiva de xénero.
O equipo directivo apoia e manifesta o seu compromiso na implantación de medidas.	Non se conta cun Plan de igualdade, referencias incluídas no plan de Convivencia.
Se utilizan os recursos externos (inclusión nos programas 365 días de respecto e igualdade e Donas de si, así como colaboracións con entidades externas).	Non existe ningún plan formativo en materia de igualdade no centro.
Se levan a cabo actividades puntuais que involucran a gran numero de profesorado e alumnado. Así como a axentes externos.	Os espazos para as actuacións en igualdade non están delimitados, nin adaptados as necesidades de ambos sexos e colectivos LGTBI.
	Non existe persoal formado en igualdade e liberado en horario.
	Non existe unha comisión permanente de igualdade representativa da comunidade educativa

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
A traxectoria do centro en medidas de sensibilización levadas a cabo ata o momento fomenta o interese de implicación.	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.
Existe un grupo entre o profesorado interesado na implementación do Plan de Igualdade no centro. Existe un grupo de profesorado interesado en recibir formación específica en Igualdade.	O anterior resta valor o valor das accións a levar a cabo, polo que repercute na súa organización e xestión.
Existen recursos externos, que poden facilitar o desenvolvemento de actuacións.	A sobrecarga de funcións do profesorado (horas lectivas, nº de alumnado, calidade...) dificulta a asunción de novas responsabilidades.
Canalízanse as actuacións a través das xefaturas dos departamentos. Apelando á voluntariedade dalgún das ou dos seus membros.	A pouca formación en Igualdade por parte do profesorado
Dende a Dirección Xeral de FP se está forzando a actuación e a posta en marcha de medidas, o que induce a pensar que poderán ter continuidade e recoñecemento co tempo.	

Existe un grupo de traballo no centro e unha implicación activa por parte do equipo directivo.	
Moitos documentos xa están revisados e os datos desagregados por sexo.	
As accións levadas a cabo ata o momento poderíanse sistematizar.	

Establécense tres niveis de indicadores de resultados segundo a bibliografía consultada, e despois de analizar a DAFO; unha vez “ubicadas”, as actividades propostas por parte das persoas membros da comisión iran encamiñadas a consolidar ou acadar un maior nivel de implementación:

Básico:

- Usamos unha linguaxe non sexista a nivel escrita, boletíns, comunicacións, notas e avisos internos, actas, carteis, letreiros..
- Realizamos actividades o 8 M e o 25. 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 en emocións, a corresponsabilidade, os estereotipos, a orientación académica e profesional que promociones a liberdade de escollo nos itinerarios formativos.
- 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 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, proxecta.. colaboración con distintas asociacións ou entidades.

Nivel avanzado:

- Linguaxe escrita e oral (docente e non docente). Utilízase nos contextos formais como claustros, avaliacións, Concello 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.
- 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 colectivos LGTBI. (aseos, vestuarios..).
- Existe persoal especializado en igualdade liberado en horario.
- Existe unha comisión permanente de igualdade representativa da comunidade educativa.