

Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de Integrados de Formación Profesional

Plan de igualdade

Curso: 2025 - 2026**CIFP: Paseo das Pontes**

Aprobado consello social 18/12/2025



Índice

Introdución.....	3
Composición da comisión de igualdade:.....	3
Cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero:.....	4
Contextualización normativa e do centro.....	4
Normativa:.....	4
Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero.....	5
Contido do currículo.....	5
Materiais didácticos.....	6
Capacitación do persoal.....	7
Detección e actuación ante a violencia de xénero.....	7
Integración da diversidade sexual.....	7
Principios fundamentais.....	8
Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGBTIfobia.....	10
Análise xeral da situación de partida.....	10
Contextualización:.....	11
Datos cuantitativos:.....	12
Obxectivos coeducativos desenvolvidos a través do plan en canto aos seguintes temas:.....	15
Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.....	15
Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero.....	15
Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.....	15
Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia.....	16
Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos:.....	16
Organización do centro:.....	16
Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes:.....	17
Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo: dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes:.....	17
Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar:.....	17
Seguimento e avaliación.....	18
Seguimento.....	18
Avaliación.....	18



Introdución

A igualdade entre mulleres e homes implica visibilidade, empoderamento, igual responsabilidade e participación de mulleres e homes en todas as áreas da vida pública e privada. A igualdade de xénero ten como obxectivo cambiar as estruturas sociais que axudan a manter relación desiguais de poder entre homes e mulleres, tamén implica garantir a igualdade de acceso aos recursos e a súa distribución equitativa.

O camiño para avanzar cara á igualdade é a educación. O respecto, a liberdade e a igualdade son tres dos piares básicos. O centro educativo debe configurarse como un espazo de oportunidades para a igualdade e toda a comunidade educativa. Ten unha obriga na deconstrución de prexuízos e na prevención do acoso e a violencia sexual e de xénero.

Desde as aulas podemos ensinalles aos nenos e ás nenas a ter unha visión do mundo e da sociedade libre de prexuízos e estereotipos. Debemos apostar firmemente pola coeducación como proposta pedagóxica.

Coeducar ou educar en igualdade supón un modelo educativo que se fundamenta no ríspeto ao principio de igualdade entre mulleres e homes. Este principio debe estar presente en todos os elementos que interveñen no proceso educativo, garantindo o seu cumprimento tanto nos contidos académicos como na práctica diaria do profesorado e nas relacións entre as persoas que forman parte da comunidade educativa. A través deste modelo prodúcese o recoñecemento das diferencias que existen entre mulleres e homes e impídese que estas constitúan a orixe dunhas relacións desiguais e de dominación dun sexo con respecto ao outro. Trátase de educar nunha cultura na que mulleres e homes estean libres das ataduras e influencias que impoñen os mandatos de xénero e que incapacitan ás persoas para o desenvolvemento das súas capacidades en liberdade. O Plan de Igualdade do CIFP Paseo das Pontes pretende ser un documento de traballo adecuado ás necesidades do noso centro, unha ferramenta que nos permita, mediante un modelo coeducativo, avanzar cara a consecución dun clima de igualdade e non discriminación, poñendo o acento na prevención, detección e erradicación da violencia en calquera das súas formas.

Composición da comisión de igualdade:

Cargo	Nome	Posto
Presidente	Pablo Sobrado Vázquez	Director do centro
Xefa da área de formación.	Beatriz Crujeiras Pérez	Xefa da área de formación.
Departamento de información e orientación profesional.	Ana Canal Barrientos / Laura Couto González	Xefa do departamento de IOP
Coordinación de igualdade.	Lucas de las Heras Gutiérrez	Coordinador de igualdade.
Representante profesorado.	Maria Bouzas Regueira	Profesora do departamento de Textil
Representante PAS	Carlos Cañas Horro	Persoal de secretaría



Cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero:

- Activación de protocolos ou medidas de intervención para abordar condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
- Concreción dos obxectivos coeducativos a través dos plans do centro.
- Difusión dos obxectivos coeducativos entre os distintos membros da comunidade educativa para a súa información e sensibilización.
- Definición das medidas de acompañamento do protocolo de identidade de xénero.
- Concreción dos contidos dunha educación afectiva-sexual integral para todo o alumnado do centro.
- Promoción dunha orientación laboral e profesional libre de estereotipos de xénero.
- Realización de actividades dirixidas a todo o alumnado co gallo das datas sinaladas no calendario escolar oficial (25 de novembro, 8 de marzo e celebracións LGBTI).

Contextualización normativa e do centro

Normativa:

- Lei Orgánica 3/2022, do 31 de marzo, de ordenación e integración da Formación Profesional
- Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional.
- Real Decreto 658/2024, do 9 de xullo, polo que se modifica o Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo, polo que se desenvolve a ordenación do Sistema de Formación Profesional.
- LEY 7/2023, de 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.
- Ley 12/2016, de 22 de xullo, por la que se modifica la Ley 11/2007, de 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero.
- ORDEN de 23 de agosto de 2023 pola que se establece a figura da persoa coordinadora de benestar e convivencia nos centros docentes de Galicia.
- *O Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar, no seu Capítulo II recolle que o plan de convivencia dos centros educativos integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes e establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades,*



os obxectivos, as directrices básicas de convivencia e actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e contera actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero.

O **Real Decreto 659/2023, do 18 de xullo**, que regula a ordenación xeral da formación profesional no sistema educativo, inclúe mencións específicas á **coeducación** e á **integración da perspectiva de xénero** en diversos puntos clave do texto. A continuación, detállanse as seccións máis relevantes relacionadas con este tema:

1. **Preámbulo:** No preámbulo do decreto, resáltase a importancia da igualdade de oportunidades e da perspectiva de xénero como principios fundamentais que deben rexer a formación profesional. Menciónase explicitamente a necesidade de promover a **igualdade efectiva entre homes e mulleres** e combater a discriminación.
2. **Artigo 6. Principios xerais do currículo:** Este artigo establece que o currículo da formación profesional debe incorporar a **perspectiva de xénero** como un eixo transversal. Tamén se subliña a **promoción da coeducación**, co obxectivo de garantir unha educación igualitaria e libre de estereotipos de xénero.
3. **Artigo 15. Deseño das ofertas formativas:** Aquí menciónase que as ofertas formativas deben deseñarse de maneira que promovan a participación equilibrada de homes e mulleres en todos os sectores profesionais, con medidas que fomenten a superación de roles e estereotipos de xénero.
4. **Disposición adicional. Medidas de igualdade de xénero:** O decreto inclúe unha disposición adicional específica sobre a implementación de políticas activas para fomentar a igualdade de xénero. Isto inclúe:
 - A incorporación de contidos formativos que promovan a **igualdade efectiva entre homes e mulleres**.
 - A implementación de **accións específicas** que aseguren a integración da perspectiva de xénero en todas as etapas da formación profesional.

Contido do currículo.

A **Lei 7/2023, do 30 de novembro**, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, establece unha serie de actuacións dirixidas a garantir a igualdade real e efectiva en todos os ámbitos da sociedade galega. Estas actuacións abranguen diferentes áreas como o emprego, a educación, a saúde, a violencia de xénero, a



participación social e política, entre outras. A continuación, detállanse as principais liñas de actuación no ámbito da educación e formación:

- **Incorporación da perspectiva de xénero nos plans educativos:** Programas de coeducación para eliminar estereotipos de xénero nos contidos e materiais escolares.
- **Sensibilización e formación:** Formación específica para o profesorado e a comunidade educativa en igualdade de xénero.
- **Promoción de carreiras STEM para mulleres:** Fomentar o acceso e permanencia das mulleres nos ámbitos científico-tecnolóxicos.

Materiais didácticos

A Lei 7/2023, do 30 de novembro, establece a necesidade de empregar materiais didácticos e recursos específicos para promover a igualdade efectiva entre mulleres e homes, especialmente no ámbito educativo e formativo. A continuación, indícanse os principais enfoques e materiais previstos ou suxeridos pola lei para levar a cabo estas accións:

1. Materiais educativos libres de estereotipos de xénero

- **Manuais e libros de texto revisados:** Fomentar o uso de materiais que reflectan unha visión igualitaria e diversa, eliminando contidos que perpetúen estereotipos de xénero.
- **Recursos dixitais e interactivos:** Desenvolvemento de plataformas dixitais con contidos que promovan a igualdade e a sensibilización en temas de xénero.

2. Guías e protocolos para o profesorado

- **Guías de coeducación:** Documentos para orientar o profesorado na integración da perspectiva de xénero nas súas prácticas docentes.
- **Protocolos de actuación:** Ferramentas para detectar e actuar en casos de discriminación ou violencia de xénero no ámbito educativo.

3. Programas e actividades de sensibilización

- **Campañas escolares:** Actividades específicas, como charlas, talleres ou representacións teatrais, para promover a igualdade de xénero entre o alumnado.
- **Xogos e dinámicas de grupo:** Materiais que permitan o traballo en equipo e a reflexión sobre a igualdade de maneira lúdica e participativa.

4. Formación continua e especializada

- **Cursos para docentes e persoal educativo:** Materiais de apoio para a formación en temas como igualdade de xénero, coeducación e prevención da violencia machista.



- **Recursos para familias:** Manuais e materiais informativos destinados ás familias para fomentar actitudes igualitarias no fogar.

5. Apoio audiovisual e tecnolóxico

- **Vídeos educativos:** Curtametraxes e documentais que promovan unha visión crítica sobre os roles de xénero e a igualdade.
- **Apps e xogos educativos:** Ferramentas dixitais para traballar competencias relacionadas coa igualdade e a inclusión.

6. Colaboración con axentes externos

- **Recursos de entidades especializadas:** Utilización de materiais proporcionados por organizacións feministas, institucións de igualdade ou organismos públicos que traballan na materia.
- **Contidos adaptados a diferentes idades e contextos:** Desenvolvemento de materiais específicos para atender á diversidade do alumnado, incluíndo os contextos rurais, urbanos e colectivos en risco de exclusión.

7. Difusión nos medios de comunicación

- **Campañas públicas de sensibilización:** A través de spots publicitarios, redes sociais e programas informativos para promover os valores de igualdade e a ruptura de estereotipos.

8. Avaliación e actualización dos materiais

A lei tamén subliña a necesidade de avaliar periodicamente os materiais empregados para asegurar que se adaptan aos obxectivos de igualdade e ás novas realidades sociais.

En resumo, os materiais didácticos e recursos previstos céntranse en fomentar unha aprendizaxe crítica e transformadora, facendo uso de ferramentas modernas e accesibles que poidan chegar a todos os sectores da poboación. Se necesitas máis información específica, podo afondar en aspectos concretos.

Capacitación do persoal.

Na **Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia**, a capacitación do persoal, especialmente no ámbito educativo, laboral, sanitario e institucional, aparece como unha das claves para integrar de maneira efectiva a perspectiva de xénero. A lei fai mención específica á formación en varios apartados relacionados con diferentes sectores e colectivos.



Formación en igualdade para o persoal educativo

- **Capacitación do profesorado:** A lei subliña a importancia de formar ao profesorado para que poidan aplicar criterios de coeducación e integrar a perspectiva de xénero na súa práctica docente. Isto inclúe:
 - Programas de formación inicial e continua.
 - Contidos específicos sobre igualdade de xénero e prevención da violencia machista.

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 II ,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.

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, incorporarase 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, Psicología e Dereito.
- Artigo 25: Divulgación da realidade LGTBI entre as ANPA
 - A consellería 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, informarase 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.

Principios fundamentais

No **Plan Estratéxico de Galicia para a Igualdade de Oportunidades entre Mulleres e Homes**, varios dos principios fundamentais teñen unha aplicación directa ou específica no ámbito educativo. Estes principios buscan promover a igualdade de xénero no sistema educativo a través de medidas concretas. A continuación, detállanse os máis relevantes para o ámbito educativo:

1. Educación en igualdade (Fomento da educación en igualdade)

- Promoción dunha **educación libre de estereotipos de xénero**, integrando contidos e valores de igualdade nos currículos educativos.
- Desenvolvemento de **programas específicos de coeducación**, que inclúan actividades para eliminar prexuizos e fomentar o respecto e a igualdade.



- Sensibilización do alumnado sobre temas como a diversidade de xénero, a prevención da violencia machista e a promoción do respecto ás diferenzas.

2. Sensibilización e cambio cultural

- Implementación de accións de sensibilización no ámbito educativo para fomentar actitudes igualitarias e combater os estereotipos de xénero.
- Uso dos **materiais educativos e recursos pedagóxicos** como ferramentas para impulsar un cambio cultural cara á igualdade.

3. Erradicación da violencia de xénero

- Incorporación da prevención da **violencia de xénero** como parte dos programas educativos, incluíndo actividades para identificar e rexeitar condutas machistas e de acoso.
- Formación específica do alumnado e do profesorado para recoñecer sinais de violencia de xénero e promover relacións saudables e igualitarias.

4. Formación e sensibilización do profesorado

- Capacitación do **profesorado e do persoal educativo** en igualdade de xénero, coeducación e detección de situacións de discriminación ou violencia.
- Incentivar a actualización dos coñecementos do profesorado para garantir unha **perspectiva de xénero transversal** no ensino.

5. Empoderamento das nenas e adolescentes

- Fomento do **empoderamento das alumnas**, especialmente en áreas ou disciplinas onde están infrarepresentadas, como as STEM (ciencia, tecnoloxía, enxeñaría e matemáticas).
- Promoción de referentes femininos no ámbito educativo para visibilizar o papel das mulleres en diferentes esferas sociais, científicas e culturais.

6. Participación e representación equilibrada

- Promoción da representación equilibrada de nenas e nenos en actividades escolares e extraescolares, asegurando a súa participación sen discriminación por razón de xénero.
- Fomento da igualdade na elección de roles e tarefas en proxectos educativos ou actividades grupais.

Estas medidas reflicten a importancia de utilizar o ámbito educativo como ferramenta clave para transformar a sociedade e avanzar cara á igualdade efectiva entre mulleres e homes. A educación en igualdade forma parte central das accións transversais do plan, asegurando a implicación de toda a comunidade educativa no proceso.



Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGBTIfobia

Análise xeral da situación de partida.

A análise da situación do centro establece como unha acción sensibilizadora en si mesma. Considerase dende a Comisión de Igualdade que é importante facela a través de axentes externos posto que empodera a nosa labor, asemade, a asignación de recursos materiais e humanos ás planificacións do equipo a identifican como realmente relevante na práctica do centro e nos obxectivos da Concellería de Educación.

Con todo é necesario por parte de esta comisión considerar que a avaliación inicial do centro vai en paralelo as actividades de sensibilización desenvolvidas ata o momento, así como das futuras. A análise do centro danos a pautas para propor melloras e establecer prioridades establecendo puntos fortes e débiles e propostas de actividades a desenvolver.

As cuestións a analizar son as seguintes:

- **Linguaxe:** se ben o tema do uso non sexista da linguaxe sempre é polémico pola cantidade de reticencias amosadas, todas as persoas con formación en igualdade saben da súa importancia, e establece como o primeiro paso para traballar a igualdade no noso centro.

Nun primeiro momento centrarase na utilización da linguaxe escrita no centro. Aquela que se poda analizar cunha simple observación dos letreiros expostos, as comunicacións internas, etc.

Nun segundo nivel de análise centrarémonos nos documentos oficiais do centro. A observación do uso non sexista da linguaxe en todos os documentos escritos do centro. Programación Xeral Anual, Proxectos, Memorias, Informes, Plans, etc.

O terceiro nivel ocúpao a Linguaxe Oral. Sendo este máis difícil posto que a linguaxe oral é máis dinámico que a linguaxe escrita e ten menos posibilidade de revisión. Ao ser máis espontáneo ten máis posibilidade de erro. Debido a isto centraremos a nosa análise do uso oral do rexistro formal do profesorado: reunións, claustro, actos públicos. E no rexistro informal, nas comunicación cotiás no centro. Centrándose no persoal docente e non docente porque todas as persoas que traballan no centro dan unha imaxe determinada do centro.

- **Celebracións puntuais.** Anotarase as actividades desenvolvidas no centro (8 de marzo, Día internacional das mulleres, 25 de novembro, día internacional contra a violencia cara ás mulleres, ou 17 de maio, Día internacional contra a homofobia, transfobia e bifobia. Así como das recollidas no calendario escolar, Día do Libro, Día da Paz.. para tentar observar se tamén se inclúe a perspectiva de xénero.



- **Accións concretas.** É importante sinalar estas actuacións porque son significativas para o alumnado aínda que non formen parte dunha acción sistemática e globalizada no centro. O coñecemento das persoas que traballan, dende a súa parcela, por unha educación para a igualdade é, ademais, básico para crear alianzas. Preguntarémonos se se realizan exposicións con perspectiva de xénero, talleres externos dende algunha materia ou dende as titorías se abordan aspectos de igualdade ou prevención da violencia de xénero, unidades didácticas concretas que se enmarcan nas programacións de aula dentro de módulos concretos. Accións individuais no uso non sexista da linguaxe, visibilización da labor das mulleres de maneira explícita, etc.

Deste xeito a análise do noso centro permitirá ser conscientes das fortalezas e debilidades do centro en materia de igualdade e facer visible en toda a comunidade educativa a necesidade de cambios.

Contextualización:

Análise interna	Análise externa
Debilidades	Ameazas
As actividades puntuais 25N, 8M NON están sistematizadas, dependen da voluntariedade do profesorado.	A sobrecarga de funcións do profesorado (horas lectivas, nº de alumnado, calidade...) dificulta a asunción de novas responsabilidades
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.	Aínda que a normativa é clara, na implementación das medidas depende exclusivamente da voluntariedade do profesorado involucrase nas accións a levar a cabo xa que non existe normativa que asigne recursos específicos (humanos, materiais, temporais) ao desenvolvemento das accións
Non existe unha sección específica na biblioteca, ou proxecto Lector con perspectiva de xénero, ESTASE A TRABALLAR NO PROXECTO	A pouca formación en Igualdade por parte do profesorado
Non existe ningún plan formativo en materia de igualdade no centro.	
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 persoal formado en igualdade e liberado en horario.

Análise interna	Análise externa
Fortalezas	Oportunidades
O equipo directivo ten presenza feminina NUN 75%	A traxectoria do centro en medidas de sensibilización levadas a cabo ata o momento fomenta o interese de implicación.
O equipo directivo apoia e manifesta o seu compromiso na implantación de medidas.	Existen recursos externos, que poden facilitar o desenvolvemento de actuacións. Canalízanse as actuacións a través das xefaturas dos departamentos. Apelando á voluntariedade dalgún das ou dos seus membros
Lévanse a cabo actividades puntuais que involucran a gran número de profesorado e alumnado. Así como a axentes externos	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 profesorado interesado en recibir formación específica en Igualdade	Formar parte dunha acción sistemática, existen actuacións para a igualdade no centro
Abórdanse a educación en emocións, a corresponsabilidade, os estereotipos e a orientación académica de forma non sistematizada nos distintos ciclos	As accións levadas a cabo ata o momento poderíanse sistematizar



ofertados.	
Existe un equipo de igualdade que desenvolve actuacións de forma intermitente no centro.	
Existe un grupo entre o profesorado interesado na implementación do Plan de Igualdade no centro.	

Obxectivos coeducativos desenvolvidos a través do plan en canto aos seguintes temas:

Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- Crear un espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de igualdade de interese para a comunidade educativa.
- Fomentar a oferta de actividades formativas no ámbito da igualdade e da violencia de xénero, así como no da diversidade afectivo sexual.
- 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.
- Identificar e difundir boas prácticas e materiais de referencia para realizar unha orientación profesional e vital libre de prexuizos, 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.

Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero.

- Establecer un grupo interdisciplinario para a resolución das cuestións relaciona-das coa inclusión da perspectiva de xénero e prevención da violencia de xénero no ámbito educativo.
- Realizar unha guía básica de detección precoz da violencia de xénero que sirva como ferramenta de prevención entre o alumnado e proporcione pautas de actuación ao profesorado.
- Realizar un breve protocolo de actuación para abordar casos de condutas contra-rias á convivencia.
- Configurar e xestionar maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igual-dade de xénero, violencia de xénero e educación afectiva sexual.
- Incluír nun espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de prevención da violencia exercida contra a muller.



Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.

- Elaborar unha publicación divulgativa para o profesorado para difundir os principios da coeducación, da igualdade e da educación afectiva e sexual na comunidade educativa.
- Fornecer pautas para a revisión dos documentos interno do centro para explicitar as medidas re educativas e reparadora aplicables no caso de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
- Incluír nun espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de diversidade afectivo sexual de interese para a comunidade educativa.
- Realizar ou colaborar con entidades locais con accións formativas sobre materiais didácticos coeducativos e diversidade afectivo sexuais.
- Incluír a perspectiva de xénero e o principio de igualdade e diversidade afectivo sexual no curso de formación inicial do novo persoal docente.
- Identificar os cursos relacionados con igualdade e coa violencia de xénero na oferta formativa do profesorado.
- Constituír foros de debate e discusión interdisciplinarios co fin de garantir as liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.

Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia.

- Establecer un grupo interdisciplinario para a resolución das cuestións relacionadas coa inclusión da perspectiva de xénero e prevención da violencia de xénero no ámbito educativo.
- Realizar unha guía básica de detección precoz da violencia de xénero que sirva como ferramenta de prevención entre o alumnado e proporcione pautas de actuación ao profesorado.
- Realizar un breve protocolo de actuación para abordar casos de condutas contrarias á convivencia.
- Configurar e xestionar maletas viaxeiras para ensinanza obrigatoria sobre igualdade de xénero, violencia de xénero e educación afectiva sexual.
- Incluír nun espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de prevención da violencia exercida contra a muller.

Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos:

Organización do 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 Social para participar no impulso do Plan de igualdade.
- Difundir o plan entre os distintos axentes da comunidade (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 na actividade do centro.
- Colaborar con outras entidades na realización de actividades coeducativas.
- Concretar actividades arredor das datas coeducativas do calendario escolar (25 de novembro, 8 de marzo, celebracións LGBTI etc.).
- Concretar o desenvolvemento curricular da educación afectivo-sexual integral para todo o alumnado do centro.
- Concretar o desenvolvemento curricular da orientación laboral e profesional libre de estereotipos, poñendo o foco na incorporación aos itinerarios na ESO, ás modalidades no bacharelato e aos ciclos de formación profesional.
- Promover pautas de actualización curricular e revisión do material didáctico con perspectiva de xénero.
- Ofertar materias específicas de igualdade de xénero.
- Participar en programas específicos de igualdade de xénero para traballar a coeducación desde o currículo etc.

Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes:

- Revisar as programacións didácticas e a práctica docente desde unha perspectiva de xénero: para incluír as mulleres relevantes en cada ámbito do saber, os saberes asociados tradicionalmente ás mulleres, as desigualdades de xénero, para completar a historia da humanidade...
- Revisar o material didáctico empregado na aula (valores, normas, representacións, selección dos contidos, dos personaxes, das imaxes, da linguaxe, da proposta de actividades).
- Realizar actividades de sensibilización na aula.
- Realizar actividades de información e sensibilización coas familias.



Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo: dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes:

- 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 sexual e de xénero, poñendo o foco nas empresas.
- Empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a necesidade de avanzar cara á igualdade real.
- Xestionar as actividades e da ocupación do patio para favorecer a inclusión.
- Promover a cooperación nos espazos tecnolóxicos.
- Promover a prevención ante a discriminación por razón de sexo, xénero ou orientación sexual dende o ámbito da orientación educativa e vocacional.
- Previr o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidade de xénero do alumnado na realización da fase de prácticas na empresa como parte da prevención de riscos laborais.
- Promover a participación do sexo menos representado nas actividades científico - tecnolóxicas, deportivas, artísticas, de coidado etc.

Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar:

- Promover o respecto e do bo trato entre mulleres e homes.
- Promover actividades de coidado entre persoas, do medio ambiente etc.
- Promover o respecto cara á diversidade sexual e de xénero.
- Promover metodoloxías activas participativas e cooperativas.
- Promover a corresponsabilidade na realización das tarefas.
- Promover actividades de intervención social na comunidade educativa.



Seguimento e avaliación

Seguimento

O seguimento do plan constitúe un proceso que se desenvolverá para obter un coñecemento preciso sobre as intervencións realizadas en materia de igualdade, será un sistema de observación continuada, mediante a recollida sistemática 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.

Facer 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:

- Obxectivos acadados, en proceso e aprazados.
- Matriz do deseño do proxecto (DAFO)
- Adecuación do cronograma
- Revisión de recursos

Avaliación

Realizarase a través de: actas, reunións, nº de participantes, programación, fotos, recortes de prensa, presenza en web, presenza en medios, ...

Así, en cada unha das actividades desenvolver reflectirase:

- Avaliación interna: Consecución de obxectivos, Grao de realización de actuacións previstas e
- Avaliación Externa: Grao de satisfacción (xeralmente a través dunha enquisa de satisfacción).

Ademais da existencia do caixa de suxestións no andar cero e na aula virtual do centro.

Recóllese neste apartado o procedemento de avaliación do funcionamento do plan a través da definición de indicadores de medida e de instrumentos de avaliación que permitan obter evidencias e valorar os avances coa maior obxectividade posible.

Obxectivos	Indicador	Fórmula	Criterio de Aceptación	Frecuencia de medición	Rexistro
Participación en Actividades de Sensibilización.	Actividades de sensibilización realizadas.	Número de actividades de sensibilización realizadas.	<5	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Formación en Igualdade.	Porcentaxe de persoal docente	(Nº de docentes que fixeron	<5%	Anual	Memoria da



	que recibiu formación en igualdade de xénero.	formación en igualdade/Nº total de docentes)*100			comisión de igualdade.
Accións de Comunicación e Difusión.	Accións de difusión que promoven a igualdade de xénero.	Número de difusión que promoven a igualdade de xénero.	<50	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Acceso a Recursos e Oportunidades.	Programas ou bolsas específicas para fomentar a igualdade de oportunidades.	Número de programas ou bolsas específicas para fomentar a igualdade de oportunidades.	<3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Políticas e Procedementos.	Implementación de procedementos para abordar e previr a discriminación de xénero.	Implementación de procedementos para abordar e previr a discriminación de xénero aprobados durante o curso.	<3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Comités de Igualdade.	Existencia e funcionamento regular de comités de igualdade.	Reunións da comisión de igualdade	≤3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Diversidade na Oferta Educativa.	Participación equitativa de homes e mulleres na representación do alumnado.	(Nº de delegadas femininas/Nº total de delegados/as)*100	=50%	Anual	Memoria da comisión de igualdade.
Prevención e Xestión de Conflitos.	Porcentaxe de casos de discriminación de xénero reportados e resoltos.	(Nº de casos de discriminación de xénero reportados e resoltos/Nº total de casos de discriminación de xénero)*100	100%	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Enquisas de Percepción.	Realización de enquisas periódicas para avaliar a percepción da igualdade no centro.	Número de enquisas realizadas	2	Semestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Seguimento de Indicadores Cuantitativos.	Análise de datos de matriculación e desempeño académico desagregados por xénero.	Elaboración e análise das táboas de rexistro de alumnado como as de este documento.	Si/Non	Anual	Plan de igualdade do centro.



Dirección Xeral de Formación Profesional

Rede de Centros Integrados de Formación Profesional

Modelo MD85ORI05

Plan Xeral de Atención á Diversidade

Curso: 2025 - 2026

CIFP: PASEO DAS PONTES



Índice

1	Xustificación baseada no contexto.....	3
2	Identificación e valoración das necesidades.....	5
3	Determinación dos obxectivos.....	6
4	Descrición das actuacións, as medidas e os programas para a atención á diversidade.....	8
5	Determinación dos criterios para a organización e a distribución dos recursos, e a aplicación das medidas propostas.....	9
6	Concreción das actuacións de profesionais en relación coas medidas deseñadas para o centro.....	10
7	Mecanismos de coordinación e colaboración internos, así como con outras etapas educativas e cos centros adscritos ou de adscrición. . .	11
8	Canles de colaboración coas nais, os pais ou as persoas que exerzan a tutoría legal do alumnado, e cos servizos externos ao centro.....	11
9	Protocolos para a solicitude e/ou autorización das medidas extraordinarias.....	12
10	Procesos de seguimento, avaliación e mellora do plan.....	13



1 Xustificación baseada no contexto

A Lei Orgánica 3/2020, do 29 de decembro, polo que se modifica a Lei Orgánica 2/2006, do 3 de maio de Educación, establece no seu preámbulo que se fai necesario conceder importancia a varios enfoques que resultan claves para adaptar o sistema educativo ao que lle esixen os tempos aos que nos enfrontamos. Estes enfoques son:

- O enfoque dos **dereitos da infancia** entre os principios do sistema educativo, segundo o establecido na Convención sobre os Dereitos do Neno de Nacións Unidas (1989).
- O enfoque da **igualdade de xénero a través da coeducación**, fomentando en todas as etapas educativas a aprendizaxe da igualdade efectiva entre homes e mulleres, a prevención da violencia de xénero e o respecto a diversidade afectivo-sexual.
- Un enfoque transversal orientado a que todo o alumnado teña **garantías de éxito na educación**, por medio dunha dinámica de mellora continua dos centros educativos e unha maior personalización da aprendizaxe.
- A importancia de atender ao **desenvolvemento sostible** de acordo co establecido na Axenda 2030, incorporando nos plans e programas dos centros a educación para o desenvolvemento sostible e a cidadanía mundial.
- A necesidade de ter en conta o **cambio dixital**.

E todos estes enfoques deben impregnar tamén os documentos de centro, como é o caso do presente Plan Xeral de Atención á Diversidade, pois a adopción destes enfoques ten como obxectivo final reforzar a equidade e a capacidade inclusiva do sistema educativo.

Neste sentido, os principios e fins que formula a lei están encamiñados a impulsar a equidade do sistema educativo, a fin de eliminar as barreiras que limitan o acceso, presenza, participación e aprendizaxe do alumnado. Con ilo o que se quere é asegurar os axustes razoables en función das necesidades individuais e prestar o apoio necesario para fomentar o máximo desenvolvemento educativo e social, de maneira que todos/as poidan acceder a unha educación inclusiva, en igualdade de condicións. E, neste camiño, cobra especial relevancia o Deseño Universal da Aprendizaxe (en adiante, DUA). O Deseño Universal é un paradigma do deseño que comezou a súa andadura no campo da arquitectura a finais dos anos 70. O obxectivo era simple: se xa no propio deseño se tiña en conta a todos os usuarios non sería necesarias adaptacións posteriores. Así, foise transformando o concepto de discapacidade, camiñando cara modelos sociais que deixaban de lado o modelo baseado no déficit. Estes entornos mais accesibles fixeron que fóramos conscientes de que a discapacidade estaba no



contexto e non no individuo e se comezou a falar entón de “contextos discapacitantes” en lugar de “persoas discapacitadas”. Deste xeito, o DUA proporciona ao alumnado múltiples medios de representación, acción, expresión e implicación.

Outro concepto central na formulación dunha educación mais inclusiva é o de “barreiras para a aprendizaxe e a inclusión” de Booth e Ainscow (2002). Estes autores propoñen que cada centro educativo se autoavalíe segundo o *Index for inclusion*, revisando non soamente os documentos de centro, senón tamén as prácticas docentes, co obxectivo de identificar e eliminar as barreiras físicas e da comunicación. A **Lei 10/2014 de accesibilidade** reconece que, nun entorno accesible e sen barreiras, as persoas con discapacidade melloran de forma significativa as súas habilidades e autonomía, incrementando a súa participación na sociedade e autoxestión na vida diaria. Así se evitan situacións de marxinación e se reduce a dependencia de terceiras persoas. Por outra banda, a **Lei 6/2022 de accesibilidade cognitiva**, establece que as condicións básicas de accesibilidade cognitiva son o conxunto sistemático, integral e coherente de esixencias, requisitos, normas, parámetros e pautas que se consideran precisos para asegurar a comprensión, a comunicación e a interacción de todas as persoas con todas as contornas, produtos, bens e servizos, así como dos procesos e procedementos. Na accesibilidade universal está incluída a accesibilidade cognitiva para permitir a fácil comprensión, a comunicación e interacción a todas as persoas. A accesibilidade cognitiva faise efectiva a través da lectura fácil, sistemas alternativos e aumentativos de comunicación, pictogramas e outros medios humanos e tecnolóxicos disponibles. Presupón a estratexia de «deseño universal ou deseño para todas as persoas».

A escola, como modelo de sociedade xusta e democrática, debe aprender e ensinar a convivir nun marco de respecto mutuo e solidariedade recíproca, tal e como se recolle no **Decreto 8/2015 polo que se desenvolve a Lei 4/2011, de convivencia e participación cidadá**. Este proceso é unha responsabilidade compartida por toda a comunidade educativa. De aí xorde a necesidade de organizar e levar a cabo accións de sensibilizacións acerca da inclusión educativa e a atención á diversidade.

Destacar tamén a diferenciación curricular, entendida como o proceso de modificar ou adaptar o currículo de acordo cos diferentes niveis competencias do alumnado na clase, é unha estratexia recoñecida pola UNESCO (2004) e defendida por autores como Carol Ann Tomlinson, Phillipe Perrenoud e Joseph Renzulli que implica proporcionar ao alumnado materiais e traballo con diferentes niveis de dificultade mediante diversos agrupamentos, tempos e espazos. Neste contexto, o profesorado deixa de actuar como “dispensador de coñecementos” e se transforma nun organizador de oportunidades de aprendizaxe. Esta diferenciación faise posible dende modelos como o SEM ou o DUA. O currículo



non so permite, senón que promove a diferenciación curricular a través do deseño de tarefas ou actividades de aprendizaxe integradas, xunto co emprego de metodoloxías activas e participativas como a aprendizaxe cooperativa ou o traballo por proxectos, cuxos referentes en España son Juan Carlos Torrego e Juan José Vergara, respectivamente.

2 Identificación e valoración das necesidades

É común pensar que o termo diversidade alude unicamente a aquel alumnado que presenta dificultades no proceso de ensinanza e aprendizaxe (E/A) ou na adaptación ao centro escolar. Porén, a atención á diversidade abrangue á totalidade do alumnado, entendendo que cada estudante é unha persoa única, con características, intereses, motivacións e situacións propias.

A diversidade constitúe unha fonte de enriquecemento para toda a comunidade educativa. No marco dunha auténtica cultura colaborativa, na que profesorado, alumnado e familias traballan conxuntamente apoiándose uns a outros, xérase o chamado capital social: ese valor que se constrúe nas interaccións e que medra canto máis se comparte. A escola convértese así nun espazo de cooperación no que se acada un dos fins principais da educación: o pleno desenvolvemento da personalidade e das capacidades do alumnado, tal e como recolle o artigo 2 da **Lei Orgánica 3/2020, do 29 de decembro (LOMLOE)**.

Non podemos esquecer que o alumnado que forma parte das nosas aulas non é homoxéneo, senón heteroxéneo, con diferentes necesidades, estilos e ritmos de aprendizaxe, motivacións, intereses e contextos sociais e culturais. Así o reflicte o artigo 3 do **Decreto 229/2011, do 7 de decembro, polo que se establece a atención á diversidade na Comunidade Autónoma de Galicia, así como a Orde do 8 de setembro de 2021 que o desenvolve**.

Neste sentido, cobra especial relevancia o concepto de necesidades específicas de apoio educativo (NEAE), que segundo o artigo 71 da **LOMLOE** abrangue a aquel alumnado que require unha atención educativa diferente á ordinaria. Isto pode deberse a necesidades educativas especiais (NEE), retraso madurativo, trastornos do desenvolvemento da linguaxe e da comunicación, trastornos da atención ou da aprendizaxe, descoñecemento grave da lingua de aprendizaxe, situacións de vulnerabilidade socioeducativa, altas capacidades intelectuais, incorporación tardía ao sistema educativo ou determinadas condicións persoais ou de historia escolar.

O Plan Xeral de Atención á Diversidade do centro ten como obxectivo principal dar resposta ás necesidades formativas de todo o alumnado, garantindo unha atención integral e personalizada. No caso



do alumnado con NEAE, a intervención educativa iníciase desde o momento en que se identifica a necesidade e réxese polos principios de normalización e inclusión. O Departamento de Información e Orientación Profesional (en adiante DIOP) é o encargado de coordinar o proceso de detección, tanto nos casos xa identificados nas solicitudes de admisión como nos que xurdan ao longo do curso, especialmente nas avaliacións iniciais. A partir de aí, propóranse medidas de reforzo, apoio ou flexibilización adaptadas a cada caso.

Resulta necesario facer mención a un número crecente de estudantes que presentan problemáticas de carácter psicolóxico —como ansiedade severa, depresión ou situacións derivadas de acoso escolar en etapas anteriores— e que, aínda sen dispor dun certificado de discapacidade, precisan dun seguimento educativo específico e coordinación con servizos externos, nomeadamente Saúde Mental, Servizos Sociais ou entidades tutelares. Inclúese tamén o alumnado tutelado pola Consellería de Familia en centros de menores, aquel baixo medidas xudiciais ou en liberdade vixiada, e outros casos con intervención de educadores e traballadores sociais cos que o centro mantén comunicación constante.

Por outra banda, detéctanse certas dificultades lingüísticas tanto no uso do galego (por alumnado procedente doutros países ou comunidades autónomas) como no idioma estranxeiro, especialmente no inglés, en casos de estudantes que cursaron plans de estudo nos que esta materia era opcional ou contaban cunha formación desigual.

Finalmente, cómpre salientar tamén a presenza dun grupo de alumnado cun alto nivel académico e competencial, particularmente nos ciclos superiores, que achega experiencia laboral, formación universitaria ou profesional e unha notable capacidade de aprendizaxe autónoma.

En definitiva, a atención á diversidade non é unha medida compensatoria nin un conxunto de actuacións illadas, senón un principio vertebrador da práctica educativa que procura garantir a equidade, a inclusión e o éxito escolar de todo o alumnado.

3 Determinación dos obxectivos

Obxectivos xerais:

- Fomentar unha escola inclusiva que promova un ensino diversificado, flexible e adaptado ás necesidades individuais do alumnado.



- Garantir o desenvolvemento integral de cada estudante, favorecendo a personalización dos procesos de ensino e aprendizaxe.
- Facilitar a formación, actualización e asesoramento do profesorado en materia de atención á diversidade e metodoloxías inclusivas.
- Propiciar unha relación colaborativa e participativa entre as familias, a contorna e o centro educativo.
- Establecer canles de comunicación estables cos servizos e entidades externas implicadas na atención ao alumnado con necesidades específicas de apoio educativo.
- Promover a igualdade de oportunidades, a non discriminación e o respecto pola diversidade cultural, social e persoal.
- Impulsar accións de prevención, detección temperá e intervención ante as necesidades educativas, favorecendo unha resposta educativa oportuna e eficaz.
- Fomentar a innovación, a formación e a difusión de boas prácticas inclusivas que contribúan á mellora continua da calidade educativa.

Obxectivos específicos:

En relación ao centro:

- Facilitar a integración e acollida do novo alumnado e profesorado.
- Establecer canles de comunicación e colaboración entre o centro e outras entidades ou servizos da contorna implicados na atención á diversidade.
- Valorar positivamente a interculturalidade e promover a convivencia, a igualdade de oportunidades e a accesibilidade educativa.

En relación ao profesorado:

- Asesorar no deseño e desenvolvemento das programacións didácticas e de aula, garantindo a personalización da ensinanza.
- Apoiar a posta en práctica de medidas de atención á diversidade e metodoloxías inclusivas.
- Proporcionar recursos técnicos e materiais que favorezan o proceso de ensino-aprendizaxe.



- Promover a formación permanente e o traballo colaborativo entre o profesorado.

En relación ao alumnado:

- Coñecer e potenciar as capacidades e intereses individuais, favorecendo a súa participación activa na aprendizaxe.
- Realizar avaliacións psicopedagógicas e informes orientadores que permitan ofrecer respostas educativas axeitadas ás necesidades detectadas.
- Ofrecer apoio e orientación nos momentos escolares decisivos ou de especial dificultade, promovendo a resolución pacífica de conflitos e o benestar emocional. Educativo.

4 Descrición das actuacións, as medidas e os programas para a atención á diversidade

Segundo Stainback (2001), a educación inclusiva é o proceso mediante o cal se ofrece a todo o alumnado a oportunidade de formar parte activa da aula ordinaria, creando escolas nas que conviven e aprenden xuntos alumnos e alumnas diferentes. Este enfoque supón entender a diversidade non como un reto, senón como unha oportunidade para enriquecer a aprendizaxe e fortalecer a convivencia.

No marco dunha escola inclusiva e tomando como referencia o Deseño Universal da Aprendizaxe (DUA), o centro procura ofrecer ao alumnado os axustes razoables e as medidas de apoio necesarias que lles permitan acadar os obxectivos de aprendizaxe e desenvolver ao máximo as súas capacidades e potencialidades.

Neste sentido, establécense diversas medidas organizativas e curriculares recollidas no **Decreto 229/2011, do 7 de decembro, e na Orde do 8 de setembro de 2021 pola que se desenvolve a atención á diversidade na Comunidade Autónoma de Galicia**. Estas actuacións garanten unha resposta educativa flexible, equitativa e adaptada ás necesidades individuais de cada estudante.

En relación ás intervencións específicas, nos casos de alumnado que accedeu ao centro a través da cota reservada para persoas con discapacidade ou circunstancias sociais graves, realízase unha atención personalizada e coordinada. O proceso iníciase mediante entrevistas individuais co equipo titor, nas que se recollen as súas necesidades, para posteriormente valorar a súa evolución nas avaliacións iniciais e establecer as medidas máis axeitadas para cada caso.



En canto as situación de vulnerabilidade sociocultural e/ou económica, identifícanse principalmente nos grupos de Ciclo Profesional Básica (CB) e nos ciclos de Grao Medio. Algúns estudantes residen en centros de reeducación ou acollida, outros acoden a centros de desintoxicación ou viven en pisos tutelados baixo seguimento institucional.

Nestes casos o alumnado é obxecto dunha intervención educativa e socioemocional individualizada, levada a cabo polo DIOP, en coordinación co profesorado titor, o equipo docente e o equipo de benestar. As medidas implementadas responderán ás necesidades específicas de cada alumno ou alumna e manterase un seguimento continuado ao longo do curso, en colaboración cos servizos sociais, sanitarios e responsables legais correspondentes.

Deste xeito, o centro reafirma o seu compromiso coa educación inclusiva, a equidade e a cohesión social, garantindo que todo o alumnado, independentemente da súa situación persoal, social ou educativa, dispoña das oportunidades e apoios necesarios para o seu desenvolvemento integral.

5 Determinación dos criterios para a organización e a distribución dos recursos, e a aplicación das medidas propostas

De acordo coa **Orde do 8 de setembro de 2021**, a Consellería garante unha distribución equitativa dos recursos materiais e humanos para promover a calidade educativa, a inclusión e a atención á diversidade, asegurando que o centro dispoña do equipamento necesario e de profesionais especializados como auxiliares coidadores e intérpretes de lingua de signos.

A avaliación inicial constitúe un factor preventivo clave para adaptar a ensinanza e identificar de maneira temperá as necesidades específicas de apoio educativo; é realizada polo equipo docente baixo a coordinación da persoa titora, incorporando información do alumnado, das familias e do curso previo, e servirá para tomar decisións educativas ou solicitar colaboración ao DIOP, que asesora sobre instrumentos e criterios.

No mes de outubro, cada persoa titora elabora unha lista de alumnado con posibles necesidades, revisada trimestralmente para axustar a resposta educativa. Para coordinar a intervención, realízanse reunións periódicas do equipo docente, nas que se concretan obxectivos, contidos e recursos, quedando recollido todo en rexistros mensuais cos datos de evolución do alumnado.

Nas sesións de avaliación valórase conxuntamente o progreso e determínase a continuidade ou modificación das medidas propostas.



O Coordinador de Convivencia intervirá en situacións conflitivas e a intérprete de Lingua de Signos, prestara apoio a alumnado que precisa mediación comunicativa, consolidando así unha resposta inclusiva e coordinada ao longo do curso.

6 Concreción das actuacións de profesionais en relación coas medidas deseñadas para o centro

	EQUIPO DOCENTE E TITOR/A	ORIENTADORA
DETECCIÓN DE NEE	- Efectuar o seguimento global dos procesos de aprendizaxe do alumnado dificultades para detectar as dificultades e as N.E.E.	- Elaboración dos informes individualizados do alumnado que accede pola cota de discapacidade. - No caso de ser preciso, realizarase a solicitude dos recursos materiais ou persoais necesarios para a atención do alumnado con NEE. - Asesoramento e colaboración co profesorado na detección de dificultades.
FLEXIBILIZACIÓN MODULAR	- Coordinación a intervención educativa dos alumnos/as que presenten N.E.E. - Atención ás dificultades máis xerais	- Asesoramento e colaboración na solicitude de flexibilización modular. - Atención ás solicitudes de medidas de acceso ao currículo.
INTERVENCIÓN DIRECTA	- Atención individualizada do alumno/a, adecuando as actividades da aula ao seu ritmo de aprendizaxe.	- Seguimento individualizado do alumnado con NEAE
AVALIACIÓN E COORDINACIÓN	- Coordinación entre o profesorado para o axuste das programacións ao grupo de alumnos/as, especialmente no referente ás respostas educativas	- Asesoramento e colaboración co profesorado na avaliación e o seguimento dos/das alumnos/as con N.E.E.
PREVENCIÓN	Anticipación ás dificultades máis xerais dos alumnos/as mediante: - Unha programación de aula flexible que posibilite a atención á diversidade	- Asesoramento e colaboración co profesorado na prevención de dificultades de desenvolvemento persoal e de aprendizaxe.



7 Mecanismos de coordinación e colaboración internos, así como con outras etapas educativas e cos centros adscritos ou de adscrición

Para o desenvolvemento das medidas de atención á diversidade séguese o procedemento establecido na normativa vixente aplicable aos CIFP, realizándose reunións mensuais ordinarias coordinadas polas persoas titoras en cada familia profesional, así como reunións entre as xefaturas de departamento e a xefatura da área de formación. A coordinación co DIOP inclúe reunións ordinarias ao inicio do curso, definición de directrices nas avaliacións iniciais e seguimento continuo nas sucesivas avaliacións, complementándose cunha colaboración puntual e directa da persoa orientadora coas persoas titoras e equipos docentes para o tratamento individualizado de casos concretos, focalizado especialmente na FP Básica debido ás características do alumnado.

Para facilitar a transición do alumnado, a orientadora pode aplicar probas específicas e analizar, xunto coa persoa titoría, información procedente das sesións de avaliación e dos perfís individuais do alumnado, determinando así as medidas de atención á diversidade necesarias ou aquelas áreas que requiran unha intervención máis focalizada.

Ademais, realízanse reunións periódicas entre a xefatura de estudos e o DIOP para garantir a resposta educativa adecuada, complementadas con reunións mensuais co profesorado titor para asegurar unha coordinación continua.

A coordinación docente artículase tanto de maneira vertical, a través dos departamentos das familias profesionais, como horizontal, mediante os equipos docentes, asegurando que a metodoloxía se adapte á realidade e ás necesidades do alumnado.

8 Canles de colaboración coas nais, os pais ou as persoas que exerzan a titoría legal do alumnado, e cos servizos externos ao centro

No noso centro a participación das familias e a coordinación cos servizos externos considéranse elementos fundamentais para garantir unha atención educativa inclusiva e de calidade, tal e como recolle a **Orde do 8 de setembro de 2021**, que insta aos centros a promover a implicación familiar e a establecer espazos e vías de colaboración. Neste sentido, dado que os grupos maioritarios de alumnado menor de idade se concentran nos Ciclos Básicos, ao comezo de curso convócase unha reunión xeral de nais, pais ou titores legais para presentar a organización académica, os contidos dos estudos, as posibilidades de progresión no sistema educativo e as saídas profesionais, complementándose cunha visita guiada ás instalacións e dependencias específicas; posteriormente foméntase unha comunicación



fluída mediante entrevistas individuais para axustar a resposta educativa ás necesidades detectadas. Nos Ciclos Medios tamén se escolariza alumnado menor de idade con determinadas necesidades, polo que se mantén igualmente unha relación próxima coas familias, do mesmo xeito que no caso de alumnado maior de idade con discapacidade, sempre coa autorización do alumno ou alumna. As familias do alumnado menor de idade, e as que o alumnado maior de idade autorizou, reciben información escrita trimestralmente sobre a evolución académica e a asistencia, activándose o protocolo de absentismo en caso de faltas reiteradas e non debidamente xustificadas do alumnado en idade de escolarización obrigatoria, contactando cos servizos sociais correspondentes; así mesmo, cando se detectan incidencias relevantes, o profesorado titor comunica telefonicamente de forma inmediata. Ademais, realízanse reunións informativas ao inicio de curso e encontros de transición para facilitar a incorporación ao centro. A acción tutorial constitúe, polo tanto, un eixo vertebrador para o asesoramento familiar, a resolución de dúbidas e a participación na vida do centro.

En canto á coordinación con servizos e entidades externas, mantense unha colaboración estreita co Servizo Galego de Saúde e con organismos especializados como Paideia, Adcor, Dédalo ou Anhida, así como cos Centros Cívicos da contorna, Policía Local e Nacional, Centro de Información á Muller, OMIC, Gabinete de Orientación Familiar, UAMI e servizos sociais municipais, co fin de atender a situacións sociofamiliares específicas e garantir unha intervención integral. A nivel laboral, establécense canles de relación co SEPE, coa rede europea EURES, coas asociacións profesionais vinculadas ás familias de formación, así como con diversas ETT; tamén se colabora con entidades privadas que interveñen directamente co alumnado, como o Secretariado Xitano, Ecos do Sur, ACLAD ou ADAFAD. Polo que respecta ao alumnado que recibe reforzo ou apoio externo, o departamento de orientación mantén contactos e entrevistas periódicas con profesionais sanitarios, psicoterapeutas ou docentes particulares para asegurar coherencia e continuidade na intervención. En conxunto, todas estas actuacións buscan fortalecer a rede de apoio socioeducativo, favorecer a convivencia, previr o absentismo e garantir que o alumnado avance no desenvolvemento pleno das súas capacidades, sempre nun marco de colaboración e corresponsabilidade entre centro, familias e comunidade.

9 Protocolos para a solicitude e/ou autorización das medidas extraordinarias

O centro recibe as derivacións para a incorporación do alumnado á FP Básica e tramita, cando procede, as flexibilizacións modulares ao abeiro da **Orde do 12 de xullo de 2011, pola que se regulan o desenvolvemento, a avaliación e a acreditación académica do alumnado das ensinanzas de**



formación profesional inicial. Esta Orde contempla a posibilidade de aplicar flexibilizacións modulares, co obxectivo de axustar o itinerario formativo ás circunstancias persoais e educativas de cada estudante. Establécese que se deben considerar medidas de adaptación e flexibilización no desenvolvemento dos módulos formativos en función das necesidades detectadas, garantindo unha avaliación que valore adecuadamente as competencias alcanzadas ao tempo que se respectan as condicións particulares do alumnado. Entre estas medidas poden contemplarse adaptacións curriculares non significativas, axustes metodolóxicos ou modificacións nos procesos de avaliación, que favorecen a equidade e a progresión académica. Para facilitar a súa consulta por parte do profesorado, a información relativa a estas medidas recóllese e está dispoñible na aula virtual.

10 Procesos de seguimento, avaliación e mellora do plan

Para que o Plan Xeral de Atención á Diversidade sexa un instrumento realmente útil para a mellora da xestión do centro e non quede reducido a un documento meramente formal, resulta imprescindible revisar de maneira periódica a súa implantación, grao de utilidade e validez. A avaliación do plan concíbese como un proceso continuo, formativo e sumativo, atendendo aos obxectivos formulados, á estrutura organizativa do centro e ás necesidades reais do alumnado. Neste sentido, valóranse aspectos como o grao de implicación dos diferentes membros da comunidade educativa no desenvolvemento das medidas de atención á diversidade, a adecuación das actuacións ás necesidades do centro e á lexislación vixente, o nivel de consecución dos obxectivos establecidos, a colaboración de axentes externos e o grao de satisfacción das persoas implicadas.

Como instrumentos de avaliación empréganse as xuntanzas do DIOP e da xefatura de estudos, as reunións dos equipos docentes, así como a memoria anual do propio DIOP e a memoria final de centro. O procedemento estrutúrase mediante unha avaliación inicial nos primeiros días de setembro, na que se contrastan as medidas que se consideran oportunas á vista da avaliación do curso anterior; unha avaliación formativa ao longo do curso nas reunións ordinarias, onde se analizan e axustan as medidas implantadas; e unha avaliación sumativa a final de curso, cuxos resultados se incorporan ás memorias pertinentes e serven de referencia para a programación do curso seguinte.

