



PLAN DE IGUALDADE IES DE TEIS

CURSO 2019-2020

Índice de contidos

Introdución	3
Marco normativo	4
Análise da situación do centro	5
Obxectivos	6
Medidas de actuación	7
Seguimento e avaliación	8
Anexos.....	9
Uso dunha linguaxe inclusiva na comunicación (LIC)	9
Glosario de termos	12
Indicadores para a diagnose coeducativa do centro	14
Criterios coeducativos na selección dos libros de texto	15

Introdución

O IES de Teis ten unha longa traxectoria no eido da igualdade. Se ben, é no curso 2018-2019 cando se toma a decisión de crear o Grupo de Igualdade. Esta decisión nace motivada polo feito de detectarmos e tratar no Equipo de Convivencia, actitudes machistas entre o noso alumnado. O Grupo de Igualdade constitúese o 5 de febreiro de 2019 e del forman parte, profesorado de todos os niveis e especialidades e alumnado de calquera das etapas educativas que existentes no centro. Hai que salientar que no IES de Teis impártese ESO, Bacharelato, e dúas familias de formación profesional, Imaxe persoal e Informática e comunicacións, con ciclos de nivel básico, medio e superior. Tamén se imparte a ESO para adultos. No curso actual 2019-2020 hai un total de aproximadamente 1100 alumnas e alumnos. O número de profesorado no curso actual elévase a 104. 13 persoas conforman o persoal de administración e servizos.

A creación do Grupo de Igualdade tivo un impacto importante no centro debido ás numerosas actuacións levadas a cabo. Isto levou a organizar o mesmo no presente curso en distintas comisións que se detallan a continuación:

- Organización igualitaria dos espazos.
- Traballo dos currículos cos departamentos.
- Xestión de taboleiro e caixa de correo.
- Conmemoracións e exposicións.
- Dinamización de espazo de igualdade da biblioteca.
- Dinamización do espazo de igualdade da web
- Observatorio LGTBI+

Entre as necesidades detectadas está a elaboración dun Plan de Igualdade, onde se recollan os directrices de actuación neste eido e a súa aplicación, e que sirvan de guía para toda a comunidade educativa. Este plan nace coa arela de ir crescendo e adaptándose ás novas necesidades que se vaian detectando, co que ao inicio de cada curso presentárase unha versión mellorada do mesmo, na que agardamos que se recollan as achegas de toda a comunidade educativa.

Este plan ten como obxectivo a procura da igualdade efectiva de oportunidades entre mulleres e homes, así como a valoración crítica das desigualdades, de xeito que sirvan para superar os comportamentos sexistas.

Marco normativo

As referencias normativas para o desenvolvemento deste plan son:

Ámbito estatal

- Artigos 9.2 e 14 da Constitución.
- Real Decreto 1686/2000 do 6 de outubro.
- Lei Orgánica de Educación 2/2006 do 3 de maio.
- Lei 3/2007, do 15 de marzo.
- Lei orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de homes e mulleres.

Ámbito autonómico.

- Estatuto de Autonomía de Galicia (1981). Artigo 4.1
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, para a igualdade de homes e mulleres.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei de 2014 pola igualdade de trato, e non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais, e intersexuais en Galicia (2014).
- Decreto 8/2015 de 8 de xaneiro: Convivencia e participación da comunidade educativa.
- Decreto legislativo 2/2015 de 12 de febreiro. Capítulo IV: A educación e a formación para a igualdade entre homes e mulleres.
- Decreto 86/2015 de 25 de xuño. Currículo educación secundaria e bacharelato.
- Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identificación de xénero (abril 2016).
- 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 2019-20, nos centros docentes sostidos con Centros Públicos de niveis non universitarios da Consellería de Educación, Universidade e Formación Provisional



Análise da situación do centro

Como xa se comentou anteriormente tras detectar o equipo de convivencia, entre as condutas contrarias a convivencia, graves problemas de machismo, decídese crear o Grupo de Igualdade e desenvolver unha serie de actuacións encamiñadas a mellorar esta situación no centro e facer tamén, do noso centro, un referente neste eido.

Neste curso, dende Xefatura de estudos xestionarase cada apercibimento, detectando aqueles que poden conter condutas de tipo machista, sexista, homófoba, etc. De aquí extraerase unha información estatística que será analizada ao final de curso e que servirá para realizar unha comparativa ano a ano da evolución do mesmo.

Existe tamén a posibilidade de realizar enquisas ao alumnado, profesorado e familias. En caso de realizalas no presente curso será recollido tamén ao final do mesmo período.

Obxectivos

- Empregar linguaxe non sexista, a nivel escrito e oral.
- Educar na diversidade afectivo-sexual.
- Visibilizar ás mulleres nos distintos eidos do saber.
- Traballar o empoderamento e a autoestima femininas.
- Promover ás rapazas nas TIC e no ámbito científico.
- Analizar os estereotipos de xénero, tanto na publicidade, televisión, música, como nos espazos de ocio do centro educativo e fóra del.
- Facer un uso igualitario dos espazos do centro.
- Visibilizar e valorar o traballo das mulleres en prol da consecución dos seus dereitos.
- Sensibilizar o alumnado sobre a loita contra as violencias machistas.
- Identificar os cambios nas condicións de vida das mulleres e o recoñecemento das súas reivindicacións.
- Reflexionar sobre a igualdade entre homes e mulleres nas condicións laborais.
- Fomentar relacións equitativas entre xéneros.

Medidas de actuación

- Celebración das datas coeducativas: 25 de novembro, 11 de febreiro, 8 de marzo, 23 de abril, etc. Participación activa do alumnado en actos conmemorativos para eses días.
- Participación do alumnado do centro nas distintas actividades desenvolvidas polo Concello de Vigo co fin de sensibilizar contra a violencia de xénero.
- Traballo cos distintos departamentos didácticos para visibilizar as mulleres nos distintos eidos.
- Seguir co nomeamento dos espazos do centro co nome de mulleres senlleiras, coa fin de darlles visibilidade.
- Potenciar a materia de libre configuración de “Igualdade de xénero”.
- Continuar cos Contratos-Programa relacionados coa igualdade de xénero.
- Emprego de linguaxe inclusiva e non sexista en todos os documentos e publicacións do centro, así como en todas as actividades.
- Potenciación do Espazo de Igualdade da biblioteca do centro, fomentando a lectura de material referente a igualdade entre o alumnado, o profesorado e as familias.
- Fomento do Club de lectura, enfocado a lecturas de corte feminista e de concienciación en igualdade de xénero.
- Desenvolvemento de proxectos de igualdade como o presentado ao *I Premio pola Igualdade Carmen López-Cortón*.
- Promover a paridade entre homes e mulleres nos órganos de goberno e representatividade do centro. Este curso iniciouse a selección de alumnado delegado de xeito paritario.
- Promover o tratamento da perspectiva de xénero en todas as actividades académicas do centro.
- Promover a formación do profesorado no eido da igualdade e das relacións igualitarias.
- Promover dende o departamento de orientación actividades para traballar a igualdade e a erradicación de estereotipos de xénero nas titorías.
- Distribución dos espazos de lecer de xeito inclusivo e non sexista.
- Organizar actividades de sensibilización en igualdade de xénero e do colectivo LGTBI+.
- Velar para que a comunidade educativa, en todas as actividades escolares e extraescolares, sexa respectuosa coas diferentes orientacións sexuais.
- Elección dos libros de texto tendo en conta criterios coeducativos, como se recolle no anexo correspondente.
- Traballar coa ANPA do centro para que estes valores sexan transmitidos no eido familiar.
- Colaborar coas distintas asociacións e entidades que traballen en prol da igualdade e da inclusión.



Seguimento e avaliación

O seguimento do plan será constante e continuo. Profesorado e alumnado velarán conxuntamente por que en todas as actividades académicas se establezan actitudes de igualdade e respecto entre mozas e mozos. Dende o Grupo de Igualdade farase un seguimento e calquera dos membros poderán facer as achegas que considere oportunas, así como velar polo cumprimento deste plan en todas as actividades do centro.

A avaliación é imprescindible para corrixir, modificar e mellorar as medidas adoptadas e tamén para detectar fortalezas e carencias.

As ferramentas de avaliación van ser:

- A observación.
- Partes de condutas contrarias á convivencia rexistrados en Xefatura de Estudos por condutas contrarias á convivencia en relación con temas de igualdade, homofobia e respecto entre mozas e mozos.
- Valoración das actividades e medidas de actuación propostas polos distintos departamentos.
- Táboa de indicadores para unha diagnose coeducativa do centro. (Anexo III)
- Enquisas para a análise da situación no centro.

Anexos

Uso dunha linguaxe inclusiva na comunicación (LIC)

En todas as comunicacións e publicacións que se produzan no centro empregárase unha linguaxe inclusiva. Neste anexo incluímos as formas recomendadas nesta comunicación:

O alumnado
As alumnas e alumnos
Alumnas e alumnos
Alumnas/os, alumnos/as

O profesorado
Profesoras e profesores
O persoal docente

O persoal de administración e servizos
O persoal de limpeza

A comunidade educativa
Profesorado, alumnado e persoal de administración e servizos

Os titulados e tituladas
As tituladas e titulados
Persoas tituladas

Os graduados e graduadas
As graduadas e graduados
Persoas graduadas

As persoas interesada
Interesadas e interesados



Interesados e interesadas

As persoas usuarias

Os usuarios e as usuarias

As usuarias e os usuarios

Persoas admitidas

Persoas excluídas

Persoas candidatas

Candidaturas

Aspirantes

As persoas traballadoras

Traballadoras e traballadores

Traballadores e traballadoras

O cadro de persoal

A representación sindical

A cidadanía

Cidadáns e cidadás

Cidadás e cidadáns

As persoas solicitantes

Quen solicita/n

Solicitantes

Director/a

Dirección



Directora ou/e director

A persoa que dirixe

A persoa responsábel da dirección

Vicedirector/a

Vicedirección

Vicedirectora ou/e vicedirector

A persoa responsábel da vicedirección

Xefa/e de estudos

Xefatura de estudos

Xefa ou/e xefe de estudos

A persoa responsábel da xefatura de estudos

Secretario/a

Secretaría

Secretario ou/e secretaria

A persoa responsábel da secretaría

A persoa titora

Titor/a

Titoras e titores

Titores e titoras

A persoa que titoriza

Titor ou titora

Titoría

A persoa responsábel

As persoas responsábeis



Responsábeis

O funcionariado

As funcionarias e funcionarios

A persoa lectora

O alumnado lector

O profesorado lector

O persoal lector

Quen le

Lectora ou/e lector

Referencia bibliográfica adaptada ao ámbito do IES de Teis

Manual de Linguaxe inclusiva no ámbito universitario. Universidade de Vigo.

Glosario de termos

- **Sexo:** Conxunto de características biolóxicas que diferencian os machos das femias e que teñen por finalidade a reprodución das diferentes especies.
- **Xénero:** Conxunto de características que cada sociedade atribúe as persoas de cada sexo.
- **Sexualidade:** Conxunto de relacións, actividades, afectos e emocións orientadas ao pracer sexual e a comunicación entres as persoas, sexan de diferente ou do mesmo sexo.
- **Socialización de xénero:** Dentro do proceso xeral de socialización dos individuos, interiorización dos roles e estereotipos de xénero que a sociedade nos impón a homes e mulleres.
- **Rol de xénero:** Conxunto de tarefas ou funcións que a sociedade lle atribúe a calquera persoa en función do seu sexo (pai, nai, noivo, etc).
- **Estereotipo de xénero:** Ideas ou crenzas preconcebidas acerca do que socialmente se considera feminino ou masculino. Os estereotipos permítenos xulgar ás persoas antes de coñecelas.
- **Visión androxénica:** Imposición do punto de vista masculino na interpretación da realidade. Está presente na arte, na ciencia, na filosofía, na historia, na moral, na política, na empresa e na linguaxe.
- **Hipersexualización:** Atribución dun carácter sexual a calquera das actividades que realiza un individuo. Por exemplo, na publicidade se lle confire á conduta das mulleres un excesivo carácter sexual e erótico.
- **Teito de cristal:** Dificultade que teñen as mulleres para ocupar cargos directivos ou de responsabilidade no seu desenvolvemento profesional.
- **Linguaxe inclusiva:** Linguaxe igualitaria que evite a utilización de estereotipos de xénero tanto en vocabulario (insultos) e expresións (refráns, neoloxismos, eufemismos...) como en gramática (utilización do masculino para referirse ao xenérico).
- **Tiranía de xenero:** Imposición social de roles e estereotipos diferentes para homes e para mulleres, de tal xeito que as persoas non poden desenvolver as súas capacidades libremente senón que se ven obrigadas ou coaccionadas a ser, pensar, sentir ou actuar como a sociedade lle indica.
- **Empoderamento:** proceso de adquisición de poder, liberdade, independencia e capacidade de expresión das mulleres para conseguir a igualdade de feito que socialmente lle foi negada.
- **Colectivo LGTBI:** Son as siglas que designan internacionalmente a homes e mulleres homosexuais, bisexuais, transexuais e intersexuais.
- **Corresponsabilidade:** Reparto equitativo das responsabilidades sociais, familiares e profesionais, entre ambos sexos, de tal xeito que o sustento económico da familia tradicionalmente asignado aos homes, así como tamén as tarefas domésticas e o coidado das persoas tradicionalmente asignados ás mulleres sexan asumidos e compartidos por tódalas persoa da unidade de convivencia.
- **Feminicidio:** Asasinato de mulleres por causas asociadas á desigualdade de xénero.



- Feminismo: Movemento social, político, filosófico, económico, científico e cultural que denuncia, desvela, transgride e loita pola erradicación do sistema social imperante. O seu obxectivo é a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- Identidade sexual: É un xuízo baseado na percepción da propia figura corporal. Está baseada nas diferenzas sexuais máis visibles. Fórmase ao longo dos tres primeiros anos de vida.
- Identidade de xénero: É un xuízo de auto clasificación baseado na construción psicolóxica, social e cultural das características masculinas ou femininas habitualmente atribuídas a homes e mulleres.
- Patriarcado: Etimoloxicamente, patriarcado procede do grego e significa “gobierno dos pais”. O adxectivo patriarcal describe unha estrutura na que os varóns teñen poder sobre as mulleres. Gerda Lerner (1986) definiuno como “a manifestación e institucionalización do dominio masculino sobre as mulleres e nenos/as da familia e a ampliación dese dominio sobre as mulleres na sociedade en xeral”
- Sororidade: Irmandade entre mulleres para eliminar a presión patriarcal.
- Transxénero: Termo xenérico que se emprega para describir a persoas que en diferentes formas se identifican co xénero oposto ao das súas características fisiolóxicas de nacemento.

Indicadores para a diagnose coeducativa do centro

INDICADORES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Persoal responsable de igualdade	Non hai.	A persoa está nomeada, pero non xestiona nin coordina.	A persoa está nominada e xestiona a coeducación.	A persoa está nomeada e coordina a coeducación.
Formación do do Profesorado en Igualdade.	Non hai formación.	Un reducido grupo ten preparación.	Existe un grupo considerable que traballa en coeducación.	Houbo ou existe formación permanente no centro nesta materia.
Nivel de intervención co alumnado	Non hai.	Só se traballan as efemérides.	Accións titoriais individuais e unidades didácticas concretas nalgunhas materias.	Transversalidade no currículo.
Linguaxe inclusiva.	Non se usa.	Letreiros, carteis...	Uso dependente do profesorado.	Uso xeral.
Visibilidade das mulleres.	Invisibilización das mulleres.	Visibilización só en datas concretas.	Visibilización dependendo do profesorado.	Visibilización transversal.
Roles de xénero.	Roles moi marcados en todos os niveis.	As nenas copian os modelos dominantes de masculinidade. O alumnado refórzao sen modificalo.	Grupos de alumnas e alumnos que modificaron roles.	Alumnos e alumnas amosan modelos de masculinidade e femiñidade igualitarios.
Equipo directivo.	Reacción á igualdade.	Non se implica.	Apoio.	Apoio e implicación.
Diversidade Sexual	Non se traballa nin se visibiliza o colectivo LGTBI.	Só se visibiliza nas efemérides e se imparte algún taller ao longo do curso.	Visibilízase por parte dalgún profesorado e hai algunhas persoas LGTBI visibles no centro.	Transversalidade no currículo. Alumnado e profesorado formado no tema, que se vive con normalidade no centro.
Identidades de xénero	Non se teñen en conta nin se visibilizan.	Visibilízase nalgún momento concreto as persoas trans.	Visibilidade dependendo do profesorado.	Transversalidade no currículo. Centro inclusivo, onde as distintas identidades de xénero conviven en igualdade.



Criterios coeducativos na selección dos libros de texto

- Uso dunha linguaxe inclusiva e non sexista.
- Uso de imaxes non estereotipadas, referidas a profesións, relacións, etc.
- Presenza de varóns se se tratan temas relacionados co coidado, as tarefas domésticas, etc.
- Presenza de mulleres cando se tratan temas actuais relacionados coa ciencia, a tecnoloxía, o deporte, o emprendemento e éxito profesional.
- Achega de mulleres e homes ao longo da historia en todos os ámbitos culturais, sociais ou políticos, resaltando que a aportación das mulleres foi, tradicionalmente, invisibilizada.