



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA, UNIVERSIDADES E
FORMACIÓN PROFESIONAL



ESCOLA de ARTE
SUPERIOR de DESEÑO
RAMÓN FALCÓN - LUGO

Dirección Xeral de Formación Profesional

Rede de Escolas de Arte e Superiores de Deseño de Galicia

Plan de Igualdade

EASD RAMÓN FALCÓN (LUGO)

Aprobado en sesión da Xunta da Escola en data de 29 de xaneiro de 2025

Índice

1. Introducción

2. Contextualización normativa e do centro

Normativa estatal e autonómica
Normativa específica

3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGTBI fobia

Persoal docente.
Persoal de administración e servizos
Alumnado
Órganos de goberno

4. Obxectivos coeducativos que se abordan no plan

Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
Prevenición, detección e intervención en casos de violencia de xénero.
Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.
Prevenición, detección e intervención en casos de LGTBI fobia.

5. Medidas concretas de actuación

Organización do centro.
Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes.
Xestión dos espazos, dos recursos e as oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo.
Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.

6. Seguimento e Avaliación

7. Guías e recursos

8. Glosario

1. Introducción

A EASD Ramón Falcón ten entre os seus valores un firme compromiso como referente social educativo onde o principio de igualdade entre homes e mulleres quede garantido e sexa un factor fundamental no seu funcionamento que se materializa neste **Plan de Igualdade**.

A Comunidade escolar presenta vontade de traballo nesta liña de acción para coordinar e agrupar dentro dun marco regulado, todas as diferentes accións nesta liña, acadando así a transversalidade e globalidade que manifieste o marco de traballo socio responsable neste centro.

Promóvese deste xeito, un ámbito educativo onde a igualdade efectiva entre todas as persoas sexa o eixo vertebrador que organiza e concilia toda acción educativa existente.

O presente Plan ven dirixido a todo o equipo directivo e a todo o profesorado (alumnado), cos seguintes propósitos:

Orientar na práctica docente e facilitar recursos útiles que conviden á reflexión tanto individual como conxunta.

Marcar as pautas para que o centro e todos os seus integrantes debeñan como axentes de cambio e adquiren e interioricen unha actitude proactiva para a consecución de dereitos de igualdade na contorna de formación da Escola.

Aumentar a implicación do profesorado e da comunidade educativa no obxectivo de educar en Igualdade de Oportunidades entre mulleres e homes.

Ofrecer as pautas suficientes para a promoción da igualdade de xénero, a coeducación e a prevención da violencia de xénero, incorporando de forma integrada e transversal a perspectiva de xénero en todas as actuacións do centro.

Segundo o recollido na Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, o plan de igualdade basearase nos principios de valores democráticos, transversalidade, inclusión, igualdade de oportunidades e visibilidade.

Valores democráticos. A coeducación constitúe un modelo educativo que garante os valores sobre os que sustentan as sociedades democráticas (igualdade, liberdade, xustiza) pois garante a defensa dos dereitos humanos.

Transversalidade. A perspectiva de xénero integrarase no proxecto educativo como estratexia de introdución da transversalidade nas políticas públicas educativas.

Inclusión. A aplicación da perspectiva de xénero supón a erradicación de calquera situación de discriminación do alumnado por razón de sexo, xénero, identidade de xénero ou orientación sexual.

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.

Visibilidade. O plan de igualdade contribúe a transmitir un coñecemento libre de estereotipos que favorece a identificación e o recoñecemento de todos os saberes máis alá do xénero.

A devandita Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, recolle como cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero que xa estean a funcionar no centro, as seguintes:

Obrigatorias (segundo a lexislación vixente):

- Nomeamento dunha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Escolar.
- 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).

Recomendadas:

- Presenza da coeducación como marca de identidade do Proxecto educativo.
- Existencia dun Plan de igualdade ou coeducativo con anterioridade a esta instrución.
- Existencia dun diagnóstico previo da situación da igualdade de xénero e da violencia machista no centro.
- Impartición de materias de libre configuración específicas de igualdade de xénero.
- Actividades formativas específicas sobre obxectivos coeducativos (promoción da igualdade entre mulleres e homes, prevención da violencia de xénero, educación afectivo-sexual, prevención do abuso sexual infantil, prevención da LGBTIfobia...).
- Participación do centro en órganos consultivos ou de decisión para a prevención da desigualdade e da violencia machista.
- Participación en Plans de formación permanente do profesorado onde se traballe de maneira directa ou transversal a perspectiva de xénero etc.

2. Contextualización normativa e do centro

Existen, ou poden existir, cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero que xa figuren na documentación do centro, de obrigada inclusión normativa, e que versan sobre as seguintes cuestións:

Plan de convivencia (accións orientadas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a previr a violencia de xénero e a LGBTifobia).

Plan de acción tutorial (accións orientadas a fomentar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes e a previr a violencia de xénero e a LGBTifobia).

Medidas de prevención da violencia de xénero, á igualdade e á non discriminación nas normas de organización, funcionamento e convivencia.

Obxectivos coeducativos concretos no Proxecto educativo.

Todas estas cuestións, e outras, veñen reguladas na normativa xenérica, estatal e autonómica, ademais da normativa específica que afecte a este centro nas seguintes Leis, regulamentos, decretos, ordes ou instrucións:

Normativa estatal e autonómica

Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Lei 8/2014, do 28 de outubro, de non discriminación por motivos de identidade de xénero e de recoñecemento dos dereitos das persoas transexuais.

Lei Orgánica 8/2015, do 22 de xullo, de modificación do sistema de protección á infancia e á adolescencia.

Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gais, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia (No seu capítulo V contempla as medidas que se deben de levar a cabo no ámbito educativo para a inclusión da realidade LGTBI nos plans de estudo, así como a formación do profesorado nesta nova realidade, e recalca as actuacións que se deben de realizar para combater o acoso escolar por esta razón).

Decreto Lexislativo 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. (No seu Capítulo IV. A educación e a formación para a igualdade entre homes e mulleres fai fincapé na necesidade da formación do profesorado, así como no enriquecemento do contido curricular en materia de igualdade).

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 artigo 11.2 recolle que os Proxectos Educativos dos centros incluírán un Plan de Convivencia que integrará o principio de igualdade entre homes e mulleres).

Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, FP e Innovación Educativa, para a elaboración de plans de igualdade nos centros educativos. (Coa finalidade de promover e garantir o desenvolvemento de accións orientadas a paliar as desigualdades baseadas no xénero, dítanse unhas instrucións para a elaboración do plan de igualdade nos centros docentes non universitarios sostidos con fondos públicos).

Lei 14/2021, do 20 de xullo, pola que se modifica a Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero. (No seu Capítulo III (Lei 11/2007), contempla medidas para o ámbito educativo, a Administración educativa galega, en colaboración co departamento competente en materia de igualdade, impulsará a realización de actividades dirixidas á comunidade escolar para a prevención de comportamentos e actitudes sexistas e da violencia de xénero, con especial atención á violencia de xénero dixital, destinadas a profundar nas estratexias para a análise e resolución dos conflitos, así como na aprendizaxe da convivencia baseada no respecto a todas as persoas, garantindo e fomentando actitudes, valores e capacidades que contribúan a un pleno desenvolvemento en igualdade).

Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero (abril 2016).

Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

Normativa específica

O **Decreto 61/2011, do 24 de marzo**, polo que se establece o Regulamento orgánico das escolas de arte e superiores de deseño da Comunidade Autónoma de Galicia dispón aos efectos deste plan os seguintes preceptos.

Artigo 4º.-Fins e oferta formativa das escolas de arte e superiores de deseño.

1. De acordo co establecido no artigo 45º da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, as escolas de arte e superiores de deseño contribuirán ao desenvolvemento dunha formación artística de calidade que garanta a cualificación dos futuros profesionais das artes plásticas e do deseño e terán os fins seguintes:

- a) A cualificación e a recualificación das persoas ao longo da vida, mediante o establecemento dunha oferta modular, flexible, de calidade e adaptada ás demandas da poboación e ás necesidades xeradas polo mundo produtivo.
- b) Cando proceda, o establecemento de vías non formais de formación artística.
- c) A prestación dos servizos de información e de orientación profesional ás persoas para tomaren as decisións máis axeitadas respecto das súas necesidades de formación en relación co ámbito produtivo en que se desenvolvan.
- d) O establecemento dun espazo de cooperación entre o sistema formativo de ensinanzas superiores e profesionais de artes plásticas e deseño e o ámbito produtivo sectorial e local, para desenvolver e estender unha cultura da formación permanente, contribuíndo a prestixiar as ensinanzas artísticas.

e) O fomento da igualdade real e efectiva entre mulleres e homes, con especial incidencia na erradicación de prexuízos.



- f) A facilitación do acceso da mocidade ao primeiro emprego, mediante unha oferta formativa de calidade que promova a aprendizaxe permanente e a capacidade de adaptación aos cambios sociais, organizativos e tecnolóxicos que se manifestan nos sectores produtivos da nosa comunidade.
- g) O impulso á mellora das aptitudes e das competencias do alumnado, promovendo proxectos de mobilidade, perfeccionamento profesional e cooperación, nun contexto internacional.
- h) O establecemento dunha formación avanzada, de carácter especializado ou multidisciplinar, orientada á especialización académica ou profesional, ou ben a promover a iniciación en tarefas investigadoras.

Artigo 15º.-Xunta de escola.

1. A xunta de escola é o órgano de participación da comunidade educativa nas escolas de arte e superiores de deseño.
2. A xunta de escola terá a seguinte composición:
 - a) A dirección da escola, que exercerá a súa presidencia.
 - b) A vicedirección da escola.
 - c) A xefatura de estudos da escola.
 - d) Un/unha representante do concello do municipio no que estea situada a escola, que preferentemente estará relacionado/a co ámbito cultural.
 - e) Un/unha representante do persoal de administración e servizos da escola.
 - f) O secretario ou secretaria da escola, con voz e sen voto.
 - g) Sete docentes elixidos/as por e entre os membros do claustro.
 - h) Sete representantes do alumnado.
 - i) Un/unha representante dos pais, nais ou titores/as legais do alumnado menor de idade.
 - j) Un/unha representante das empresas ou institucións que colaboren coa escola na realización das prácticas externas ou prácticas en empresas, estudos ou talleres.
3. Un/unha dos/das representantes do alumnado na xunta de escola será a persoa que presida a xunta de delegados dos alumnos.

4. Unha vez constituída a xunta de escola, esta designará, de entre os seus membros, unha persoa que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres.

5. O procedemento de elección, constitución, renovación e substitución da xunta de escola rexeráse polo disposto na normativa establecida para o efecto pola consellería competente en materia de educación, referente ao consello escolar dos centros públicos de educación.

6. As competencias da xunta de escola das escolas de arte e superiores de deseño son as establecidas no artigo 127º da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, e en concreto:

- a) Formular propostas ao equipo directivo para a elaboración do proxecto funcional e o plan anual do centro, e das normas de organización e funcionamento, e aprobalos e avalialos sen prexuízo das competencias do claustro en relación coa planificación e organización docente, así como informar a memoria anual da escola.
- b) Aprobar o proxecto xeral de orzamento e a súa execución.
- c) Analizar e avaliar a organización e o funcionamento xeral da escola, especialmente, a evolución do rendemento académico do alumnado, os resultados das avaliacións internas e externas, e a xestión da información entre os diferentes sectores da comunidade educativa.
- d) Decidir sobre a admisión do alumnado de acordo coa normativa vixente.

e) Propoñer medidas e iniciativas que favorezan a convivencia na escola, a igualdade entre homes e mulleres e a resolución pacífica de conflitos.

- f) Coñecer a iniciación e resolución dos expedientes disciplinarios ao alumnado e velar pola súa adecuación á normativa vixente.
- g) Coñecer as candidaturas á dirección e os seus proxectos.
- h) Participar, se é o caso, na selección da dirección de acordo co establecido na normativa de aplicación. Ser informado do nomeamento e cesamento dos membros do equipo directivo e propoñer a revogación motivada da dirección, se procede, por maioría de dous terzos dos seus membros.
- i) Elaborar propostas e informes por iniciativa propia ou a petición da consellería competente en materia de educación sobre o funcionamento xeral da escola e a mellora da súa calidade.
- j) Establecer os criterios para colaborar, con fins educativos e culturais, coas administracións locais e autonómicas, centros docentes, e outras entidades públicas e privadas.
- k) Promover a renovación das instalacións e equipamento da escola e velar pola súa conservación.

l) Promover políticas de igualdade na escola.

- m) Suxerirlle propostas ao Consello Galego de Ensinanzas Artísticas Superiores orientadas a promover a excelencia do ensino, da investigación, da xestión e dos servizos.
- n) Calquera outra que lle sexa atribuída pola consellería competente en materia de educación no ámbito das súas competencias.

7. No seo da xunta de escola constituirase unha comisión económica integrada pola dirección, un/unha docente elixido/a polo seu sector na xunta de escola e a presidencia da xunta de delegados, e o secretario ou secretaria da escola.

8. Igualmente deberase constituír o observatorio da convivencia adaptando a composición establecida no Decreto 85/2007, do 12 de abril, polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar ás características do cadro docente das escolas de arte e superiores de deseño.

9. Poderán constituírse outras comisións para asuntos específicos, nas que estarán presentes, cando menos, a dirección, un/unha docente e un/unha representante do alumnado. En todo caso, as comisións informarán a xunta de escola sobre os temas que se lles encomenden e colaborarán con el nas cuestións da súa competencia.

Os membros do Observatorio da Convivencia actúan igualmente como Observatorio da Convivencia para dar cumprimento ás premisas da Lei Orgánica 3/2007 de igualdade efectiva de mulleres y homes.

De acordo co disposto no Decreto 85/2007, de 12 de abril, por el que se crea y se regula el Observatorio Gallego de la Convivencia Escolar, a organización e composición do Observatorio é a seguinte:

Artigo 7º.-Organización e funcionamento do Observatorio da Convivencia Escolar nos centros educativos.

1. Nos centros educativos sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios constituirase, no seo do consello escolar, un Observatorio da Convivencia Escolar, que funcionará en Pleno. En todo caso tenderase a unha composición equilibrada de mulleres e homes nos membros do Pleno.

2. Manterán tres reunións anuais de carácter ordinario, unha por trimestre, e con carácter extraordinario tantas veces sexa convocado pola súa presidencia, a iniciativa propia ou a proposta de, polo menos, unha terceira parte dos seus membros.

3. Os Observatorios da Convivencia Escolar dos centros educativos terán como funcións específicas:

- a) A participación na dinamización do plan de convivencia do centro e na mediación escolar.
- b) A elaboración dun informe anual sobre a análise da convivencia e conflitividade no seu ámbito, así como sobre as iniciativas a nivel centro. Devandito informe será trasladado ao Observatorio da Convivencia Escolar a nivel provincial.
- c) A coordinación de actuacións conxuntas dous ámbitos implicados e relacionadas coa mellora da convivencia.
- d) Propoñer á Administración educativa todas aquelas medidas que se consideren oportunas para a mellora da convivencia escolar no centro.
- e) Aqueloutras que lle sexan encomendadas pola Administración educativa ou polo do Observatorio da Convivencia Escolar a nivel provincial.

4. Os observatorios da convivencia Escolar dos centros educativos, segundo proceda e na forma que se determine pola Consellería de Educación e Ordenación Universitaria, estarán integrados por:



- a) O director ou directora do centro, a quen lle corresponderá a presidencia.**
- b) O xefe ou xefa de estudos, a quen lle corresponderá a vicepresidencia.**
- c) Dun a catro representantes do profesorado en función do número de alumnado, unidades e niveis impartidos no centro.**
- d) O orientador ou orientadora do centro, no seu caso.**
- e) Unha persoa representante do alumnado.**
- f) Unha persoa da asociación de pais e nais con máis representatividade no centro ou, na súa falta, unha persoa representante de pais e nais.**
- g) A persoa do consello escolar do centro que desempeñe a función de desenvolver os programas e iniciativas de coeducación.**
- h) Unha persoa representante do persoal non docente.**

Unha das persoas anteditas, con destino no centro educativo, actuará como secretario ou secretaria e levantará acta.

Estarán abertos á participación do profesorado titor relacionado co tema que se analice e os profesionais de sanidade, os servizos sociais e das asociacións do sector que poidan colaborar na mellora da convivencia escolar.

As Funcións do Observatorio da convivencia / Observatorio da Convivencia e coeducación da EASD Ramón Falcón son:

- a) Elaborar o plan de convivencia do centro e dinamizar todos os sectores da comunidade educativa, incorporando as súas iniciativas e achegas no procedemento de elaboración, desenvolvemento e seguimento do citado plan.
- b) Adoptar as medidas preventivas necesarias para garantir os dereitos de todos os membros da comunidade educativa e o cumprimento das normas de convivencia do centro.
- c) Impulsar accións dirixidas á promoción da convivencia, especialmente o fomento de actitudes para garantir a igualdade entre mulleres e homes, a igualdade de trato de todos os membros da comunidade educativa e a resolución pacífica de conflitos.
- d) Propor ao consello escolar as medidas que considere oportunas para mellorar a convivencia, así como dar conta a este, cando menos dúas veces ao longo do curso, das actuacións desenvolvidas e das correccións e medidas disciplinarias impostas.
- e) Propor, de ser o caso, á persoa titular da dirección do centro persoas que poidan formar parte do equipo de mediación
- f) Coñecer o cumprimento efectivo das correccións e medidas correctoras nos termos en que fosen impostas e informar o consello escolar sobre o grao de cumprimento da normativa vixente.
- g) Realizar o seguimento dos compromisos de convivencia subscritos no centro.
- h) Elaborar unha memoria anual sobre a análise da convivencia e conflictividade no centro, na cal se reflectan as iniciativas no ámbito do centro sobre a materia. Este informe será trasladado ao consello escolar do centro e ao correspondente servizo territorial de Inspección Educativa.

- i) Aqueloutras que lle sexan encomendadas polo consello escolar do centro docente ou polo órgano da Administración educativa con competencias na materia.
- j) Elaborar o Plan de Igualdade e dar cumprimento ás accións nel contempladas.

Dentro das súas funcións, por tanto, a Comisión redacta, presenta e asume o seguimento do Plan de Igualdade, punto de partida e ferramenta grazas a cal garantírase a existencia da igualdade de oportunidades entre os diferentes xéneros.

3. Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGTBifobia

A situación de partida (fortalezas e debilidades do centro) para afrontar os desequilibrios sociais que se dan arredor do xénero, fai fincapé nas accións positivas que desenvolve para superalos, así coma nas situacións de desequilibrio mais acusadas (fendas de xénero) que o centro pode ter detectadas.

Algunhas destas situacións pódense referir aos seguintes aspectos:

- Representación de profesorado e alumnado nos distintos órganos de decisión.
- Escolarización nas distintas etapas educativas e matrícula nos distintos itinerarios formativos.
- Nivel de titulación e resultados académicos obtidos.
- Necesidades específicas de apoio educativo ou nivel de vulnerabilidade polo grao de inclusión do alumnado no seu grupo de referencia.
- Abandono escolar temperán, taxa de idoneidade e absentismo escolar.
- Rexistro de condutas contrarias á convivencia (conflitividade escolar).
- Uso de espazos escolares e extraescolares e participación en actividades complementarias (ex. deportivas, artísticas, tecnolóxicas etc.).

A pesar dos grandes avances realizados nas últimas décadas en medidas de igualdade na nosa sociedade, segue a ser unha necesidade a xestión de accións para interromper a xeración de desigualdades dunhas xeracións a outras. Porén, establécese a procura dunha garantía de éxito no cambio social en pro da igualdade real. A loita institucional contra o racismo, a xenofobia, a LGTBifobia e outras formas de intolerancia quedan recollidas nos obxectivos da “Estratexia integral contra o racismo, a discriminación racial, a xenofobia e outras formas conexas de intolerancia” aprobada polo Consello de Ministros. Nesas estratexias inclúense como medidas a fomentar as organización e fomento de actividades de formación e sensibilización, a colaboración en actividades de mellora do cómputo de datos para rexistro estatístico e a realización de investigacións e publicacións académicas ligadas a información, asesoramento e axuda e apoio.

A convivencia democrática, o traballo a favor da cidadanía, os dereitos humanos e a posta en marcha de plans para a mellora da convivencia escolar nos centros educativos, constitúen obxectivos básicos que a Administración educativa galega quere propiciar de maneira decidida e inequívoca no marco das súas competencias segundo ven fixado no Decreto 85/2007 do 12 de abril polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar.

O Plan de Igualdade é un documento programático onde quedan recollidas as medidas de acción positiva para abordar a promoción da igualdade entre mulleres e homes co fin de sensibilizar, prever e intervir fronte a violencia machista, a de xénero e a LGTBifobia. O Plan traballa dende a revisión profunda dos valores da acción educativa presente, incorporando o respecto pola diversidade e identidade na comunidade educativa e na organización dos centros.



A análise e diagnose da EASD é o paso principal de cara a poder establecer medidas correctoras e acadar o fin principal que sería converter a EASD nun centro coeducativo de referencia. Partimos de visualizar as debilidades e fortalezas existentes no centro para constatar en toda a comunidade educativa a necesidade de realizar cambios.

Na fase de diagnóstico do Plan de Igualdade da EASD Ramón Falcón faise indispensable realizar unha análise que nos permita coñecer o punto de partida e expor as accións necesarias para alcanzar un modelo de educación en igualdade. Partindo da nosa análise, imos valernos dos aspectos positivos xa existentes, que son moitos e a expor accións de mellora que permitan mellorar os puntos máis débiles e aproveitar as oportunidades evitando as ameazas existentes.

A análise resúmenos dun modo breve e moi visual as conclusións ás que podemos chegar tras a realización do diagnóstico de igualdade. A partir destes elementos, defínense os principais eixos que guiarán a implantación das liñas estratéxicas e obxectivos do Plan de Igualdade .

Establecemos o contexto de igualdade existente na actualidade no centro educativo partindo dos datos rexistrados na actualidade:

Persoal docente

O número de docentes masculinos e femininos do centro tende a ser razoablemente equilibrado dende hai tempo, cumprindo case cunha paridade efectiva

Persoal de administración e servizos

O número de membros do persoal de administración e servizos é tradicionalmente claramente maioritario de sexo feminino.

Alumnado

En case todos os cursos e ensinanzas existe unha matriculación maior de mulleres. Tanto nas ensinanzas superiores coma nas profesionais a matriculación ven sendo, dende hai anos, maioritariamente de mulleres.

Órganos de goberno

Equipo directivo

O equipo directivo ven tendo moi diferente composición dende hai anos, pasando por una proporción do 25-75% para homes ao contrario 25-75% para mulleres. Non se aplican directrices de paridade na súa composición ao non existir desequilibrio.

Xunta de escola

O número de membros masculinos e femininos do centro tende a ser razoablemente equilibrado dende hai tempo, cumprindo case cunha paridade efectiva



4. Obxectivos coeducativos que se abordan no plan

Os principios sobre os que se fundamenta este Plan inspíranse nos preceptos que conforman a nosa normativa, tanto internacional, como europea e estatal, así como nos valores básicos de respecto, igualdade e liberdade que configuran os dereitos fundamentais do ser humano.

O Anexo I da Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, para a elaboración de plans de igualdade, nos centros docentes sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios da Comunidade Autónoma de Galicia contempla catro obxectivos principais sobre os que se teñen que fundar os obxectivos específicos, medidas e accións do presente plan, que son os seguintes:

- Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.
- Prevenición, detección e intervención en casos de violencia de xénero.
- Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.
- Prevenición, detección e intervención en casos de LGBTifobia.

Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

O propio requirimento normativo establecido é motivo suficiente co cal queda xustificada a realización do proxecto coeducativo no Centro. Ademais, as especiais condicións sociais do contexto educativo actual, as dinámicas e diverxencias da nosa comunidade educativa, a xeración de sinerxías propias de diversas realidades sociais ligadas aos diferentes estudos, as novas actividades realizadas pola renovada plantilla docente e os valores de respecto pola diversidade, xeran un clima de igualdade que coa procura de novos referentes e a realización de actividades transversais enriquecidas son motivos que xustifican, nestes momentos de especial sensibilidade, a necesidade de visualización de todas estas accións de cara ao exterior.

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

A imaxe que a Escola Ramón Falcón de Lugo quere proxectar ao exterior, a través do seu Regulamento de réxime interior e plans estratéxicos de dirección e calidade, é a dunha Escola comprometida cunha representación proporcional entre mulleres e homes nos seus principais órganos de goberno.

A igualdade de oportunidades entre homes e mulleres para poder desenvolver o seu potencial, as súas capacidades e habilidades, é a clave para que unha sociedade avance na súa globalidade. A igualdade cultívase e asúmese desde todos os ámbitos da vida, pero a educación e a formación posúen un papel primordial na adquisición de determinados valores, desde as idades nas que o ser humano é máis libre de prexuízos. Por iso, desde os centros educativos, é ineludible a implicación e posta en marcha de solucións reais que contribúan e reforcen unha formación e convivencia baseadas na igualdade.



Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.

O Plan de Igualdade da Escola Ramón Falcón de Lugo nace co compromiso de impulsar accións positivas que garantan a igualdade real e efectiva entre mulleres e homes en todos os ámbitos da comunidade educativa. Deseñouse tendo en conta os resultados do diagnóstico e reflicte as necesidades da Escola en materia de igualdade.

Entre as transformacións máis significativas que están a experimentar as sociedades actuais, o reto da inclusión da perspectiva de xénero en todos os ámbitos do desenvolvemento social é unha realidade. Como escola pública de deseño debese liderar un cambio de paradigma e participar na creación dunha sociedade máis xusta e igualitaria.

Un enfoque adecuado e rigoroso no desenvolvemento de proxectos terá en conta a perspectiva de xénero, máis aínda se nos centramos na dimensión social do deseño, como o codeseño, o deseño centrado nas persoas, o deseño de experiencia de usuario, o deseño para a innovación social etc.

Prevenção, detección e intervención en casos de LGBTIfobia.

Mediante un proceso de ensino-aprendizaxe libre de cegueira de xénero, queremos favorecer a permeabilidade destes coñecementos na práctica profesional do deseño.

Do mesmo xeito, unha variable importante para medir a excelencia nos nosos estudos é a configuración dun modelo educativo e unha atmosfera de traballo respectuosa cos valores de equidade, corresponsabilidade e respecto á diversidade de persoas que conforman a Escola de arte y superior de deseño Ramón Falcón de Lugo.

Este plan ten como obxectivo primordial a promoción da igualdade, a coeducación, convivencia, a prevención dos conflitos e a xestión ou a resolución pacífica destes, prestando especial atención á violencia de xénero, a igualdade na diversidade e a non-discriminación, atendendo e respectando as circunstancias, condicións e características persoais do alumnado.

5. Medidas concretas de actuación

A partir do análise e obxectivos propostos, o traballo se levará adiante coa implementación de programas ou accións concretas en materia de igualdade, co apoio da Dirección do Centro.

Búscase enriquecer a comunidade educativa aportándolle garantías e seguridade afianzando as dinámicas de acción igualitarias e coeducativas, así como facendo visible todas as diferentes accións de xeito que tamén buscamos acadar que o centro referente dentro das Escolas de Arte e Superiores de Deseño e de todo o contexto educativo existente.

Segundo o recollido na Instrución do 6 de setembro de 2019, da Dirección Xeral de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa, o plan de igualdade recolle medidas (accións) asociadas aos obxectivos xerais, xunto cos obxectivos específicos do presente plan, e no que atinxe aos catro eidos sinalados:

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 Escolar 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 xéneros para traballar a coeducación desde o currículo etc.

Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos 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 as mulleres, as desigualdades de xénero, para completar a historia da humanidade...

Revisar o material didáctico empregado na aula (valores, normas, representación, 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 as 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 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.

Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Obxectivo Xeral	Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes
Obxectivo específico 01	Favorecer a paridade na representación, a conciliación e a corresponsabilidade
Acción 01	Estudo diagnóstico da situación actual do profesorado da EASD que permita definir políticas de igualdade axustadas á realidade da Escola.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Sexo Idade Situación laboral Tipo de contrato Diversidade funcional Rede familiar Rede social e comunitaria Tipos de cargas e responsabilidades familiares Posibilidade de conciliar Redución de xornada por maternidade Redución de xornada por paternidade Redución de xornada por coidados Ausencias laborais por temas de saúde familiares.
Acción 02	Estudo diagnóstico da situación actual do alumnado da EASD para detectar posibles brechas de xénero, sectores masculinizados, feminizados
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	% de homes e mulleres por tipo de estudos % de homes e mulleres por especialidade dentro de tipo de estudos Participación en grupos ou actividades da entidade impulsados pola entidade, desagregado por sexo Participación en exposicións artísticas impulsadas pola entidade % de homes e mulleres en órganos de goberno da Escola.
Acción 03	Promover e vixiar que a representación entre homes e mulleres sexa paritaria en todos os órganos de xestión da Escola
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Número de accións realizadas

Acción 04	Desenvolver un programa de eventos (conferencias, xornadas, exposicións etc.)/ etc.) que teña en conta a paridade e garanta un uso equitativo entre homes e mulleres dos espazos da Escola.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	% de eventos protagonizados por mulleres % de eventos protagonizados por homes
Acción 05	Revisar os nomeamentos en busca de representación equilibrada
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Documento de análise de medidas, número de tribunais, xefaturas de departamento e órganos representativos coa distribución establecida indicando a representación % de xénero

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

Obxectivo Xeral	Prevenção, detección e intervención en casos de violencia de xénero
Obxectivo específico 01	Programar e promocionar eventos específicos para fomentar a igualdade, tendo en conta a perspectiva de xénero
Acción 01	Asegurar un número de eventos (conferencias, xornadas, exposicións etc.) específicos para a sensibilización en materia de igualdade, que axuden a alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes na escola.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Número de accións culturais e mulleres participantes e protagonistas
Acción 02	Conmemorar e difundir as datas significativas no calendario anual:
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal

Indicadores	Actividades propostas, realizadas, número de actos, publicación e difusión en redes da mesma, informe de uso na EASD
Acción 03	Fomentar entre o profesorado a realización de actividades que teñan como obxectivo implicar ao alumnado en temas relacionados coa igualdade de xénero, a diversidade, a violencia de xénero, as novas masculinidades etc. Mediante a creación de grupos de debate, lecturas, visionado de películas ou documentais etc.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Número de actividades realizadas Número de alumnado participante desagregado por sexo

Obxectivo Xeral	Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero
Obxectivo específico 02	Detectar e previr casos de violencia de xénero na comunidade educativa
Acción 01	Recopilar material sobre as diversas formas de violencia de xénero
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Deteccións temperás dos casos de violencia de xénero que puidesen producirse no seo da comunidade educativa.
Acción 02	Promover un estudo diagnóstico da situación actual do alumnado, do PDI e PAS da Escola en relación á igualdade e a violencia de xénero.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Cuadrienal
Indicadores	Percepción de igualdade Percepción do machismo Presencia da violencia de xénero Condutas violentas....
Acción 03	Deseñar, implementar e difundir un protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e a violencia machista.

Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Deseño do protocolo Nº de accións realizadas para a súa difusión Número de veces que se activa o protocolo

Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.

Obxectivo Xeral	Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual
Obxectivo específico 01	Incorporar a perspectiva de xénero nos plans de estudos
Acción 01	Realizar unha reformulación das guías docentes que permita incorporar a perspectiva de xénero en todas as materias da Escola, incluíndo TFG e TFM. Engadir unha lista de comprobación ao persoal das guías docentes.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Engadir resultado/s de aprendizaxe específica/s Revisión de contidos Revisión de propostas Revisión de bibliografía Utilización da linguaxe inclusiva Lista verificada pola e o docente
Acción 02	Traballar pola incorporación de contidos específicos de igualdade e perspectiva de xénero en deseño en materias crave dos plans de estudos, co obxectivo de transversalizar estes coñecementos en todas as especialidades e ensinar a deseñar con perspectiva de xénero.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Selección de materias Contidos creados Competencias e resultados de aprendizaxe relacionados con eles nas guías docentes
Acción 03	Proporcionar recursos ás e os docentes para incluír a perspectiva de xénero na docencia de todas as materias da Escola e Xerar unha biblioteca inclusiva con sección propia de materiais seleccionados

Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Número e natureza de recursos proporcionados Grupos de traballo para a realización de recursos. Número de bibliografía e recursos vinculada a perspectiva de xénero empregada.
Acción 04	Fomentar a formación das e os docentes en igualdade, en linguaxe inclusiva, en sensibilización contra a violencia machista etc.
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Número de cursos Número de docentes que realizan no curso desagregados por sexo

Prevenção, detección e intervención en casos de LGBTifobia.

Obxectivo Xeral	Prevenção, detección e intervención en casos de LGBTifobia
Obxectivo específico 01	Utilizar unha linguaxe inclusiva en todos os documentos de comunicación interna da Escola. Igualmente, uso da linguaxe inclusiva e de imaxes non sexistas en todas as comunicacións externas da Escola: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionais etc..
Acción 01	Utilizar unha linguaxe inclusiva en todos os documentos de comunicación interna da Escola. Igualmente, uso da linguaxe inclusiva e de imaxes non sexistas en todas as comunicacións externas da Escola: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionais etc..
Responsables	Toda a comunidade educativa
Período	Permanente
Indicadores	Correos Actas Documentos de matrícula Regulamentos Fichas alumnado etc. Revisión de materiais de comunicación
Obxectivo específico 02	Asegurar unha visibilización equitativa de todas as opcións de xénero e afectividade sexual.
Acción 01	Xerar un fondo bibliográfico que sirva como fonte de documentación e referencias para o profesorado e alumnado.

Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	Permanente
Indicadores	Referencias dos fondos bibliográficos dispoñibles en materia de igualdade

Obxectivo específico 4	Garantir o dereito de todas as persoas da comunidade educativa da EASD a gozar dun ambiente de traballo, estudo e investigación libre de violencia ou discriminación por razón de sexo, orientación sexual ou de xénero.
Acción 01	Eliminación de espazos de percepción inseguros
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011
Período	permanente
Indicadores	Numero de espazos detectados inseguros e medidas adoptadas

6. Seguimento e Avaliación

A Observatorio da Convivencia é a responsable de avaliar anualmente a marcha do Plan e o grao de cumprimento das accións grazas aos diferentes indicadores que serán cotexados polas persoas responsables especificadas.

Para facilitar o cumprimento do plan deberá quedar garantida a implicación e coñecemento do mesmo por toda a comunidade educativa. É polo tanto un requirimento fundamental a dinamización e comunicación a toda a comunidade educativa de todas as súas dinámicas, accións, resultados e medidas de xeito recollido e integrado grazas ao Plan de Comunicación da EASD.

Realizarase una reunión trimestral e una memoria final na que quede reflectido o nivel de cumprimento dos diferentes obxectivos de xeito anual.

A táboa de obxectivos xerais, provintes da Instrución do 6 de setembro de 2019, xunto cos obxectivos específicos do presente plan a as accións correspondentes a cada un destes serán a base da memoria final que acredite o cumprimento, ou non, destes.

O procedemento de avaliación do funcionamento do plan desenvólvese 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.

Logo da análise e da valoración destes datos, estableceranse propostas de mellora para os seguintes cursos escolares co fin de ir completando a abordaxe dos distintos obxectivos coeducativos

Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

Obxectivo Xeral	Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes	
Obxectivo específico 01	Favorecer a paridade na representación, a conciliación e a corresponsabilidade	
Acción 01	Estudo diagnóstico da situación actual do profesorado da EASD que permita definir políticas de igualdade axustadas á realidade da Escola.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Sexo Idade Situación laboral Tipo de contrato Diversidade funcional Rede familiar Rede social e comunitaria Tipos de cargas e	Grao de cumprimento

	responsabilidades familiares Posibilidade de conciliar Redución de xornada por maternidade Redución de xornada por paternidade Redución de xornada por coidados Ausencias laborais por temas de saúde familiares.	
Acción 02	Estudo diagnóstico da situación actual do alumnado da EASD para detectar posibles brechas de xénero, sectores masculinizados, feminizados	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	% de homes e mulleres por tipo de estudos % de homes e mulleres por especialidade dentro de tipo de estudos Participación en grupos ou actividades da entidade impulsados pola entidade, desagregado por sexo Participación en exposicións artísticas impulsadas pola entidade % de homes e mulleres en órganos de goberno da Escola.	Grao de cumprimento
Acción 03	Promover e vixiar que a representación entre homes e mulleres sexa paritaria en todos os órganos de xestión da Escola	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Número de accións realizadas	Grao de cumprimento
Acción 04	Desenvolver un programa de eventos (conferencias, xornadas, exposicións etc.)/ etc.) que teña en conta a paridade e garanta un uso equitativo entre homes e mulleres dos espazos da Escola.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	

Indicadores	% de eventos protagonizados por mulleres % de eventos protagonizados por homes	Grao de cumprimento
Acción 05	Revisar os nomeamentos en busca de representación equilibrada	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Documento de análise de medidas, número de tribunais, xefaturas de departamento e órganos representativos coa distribución establecida indicando a representación % de xénero	Grao de cumprimento

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

Obxectivo Xeral	Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero	
Obxectivo específico 01	Programar e promocionar eventos específicos para fomentar a igualdade, tendo en conta a perspectiva de xénero	
Acción 01	Asegurar un número de eventos (conferencias, xornadas, exposicións etc.) específicos para a sensibilización en materia de igualdade, que axuden a alcanzar a igualdade real entre mulleres e homes na escola.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Número de accións culturais e mulleres participantes e protagonistas	Grao de cumprimento
Acción 02	Conmemorar e difundir as datas significativas no calendario anual:	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Actividades propostas, realizadas, número de actos, publicación e	Grao de cumprimento

	difusión en redes da mesma, informe de uso na EASD	
Acción 03	Fomentar entre o profesorado a realización de actividades que teñan como obxectivo implicar ao alumnado en temas relacionados coa igualdade de xénero, a diversidade, a violencia de xénero, as novas masculinidades etc. Mediante a creación de grupos de debate, lecturas, visionado de películas ou documentais etc.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Número de actividades realizadas Número de alumnado participante desagregado por sexo	Grao de cumprimento

Obxectivo Xeral	Prevenición, detección e intervención en casos de violencia de xénero	
Obxectivo específico 02	Detectar e previr casos de violencia de xénero na comunidade educativa	
Acción 01	Recompilar material sobre as diversas formas de violencia de xénero	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Deteccións temperás dos casos de violencia de xénero que puidesen producirse no seo da comunidade educativa.	Grao de cumprimento
Acción 02	Promover un estudo diagnóstico da situación actual do alumnado, do PDI e PAS da Escola en relación á igualdade e a violencia de xénero.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Cuadrienal	
Indicadores	Percepción de igualdade Percepción do machismo Presencia da violencia de xénero Conduas violentas....	Grao de cumprimento

Acción 03	Deseñar, implementar e difundir un protocolo para a prevención e protección fronte ao acoso sexual e a violencia machista.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Deseño do protocolo Nº de accións realizadas para a súa difusión Número de veces que se activa o protocolo	Grao de cumprimento

Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.

Obxectivo Xeral	Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual	
Obxectivo específico 01	Incorporar a perspectiva de xénero nos plans de estudos	
Acción 01	Realizar unha reformulación das guías docentes que permita incorporar a perspectiva de xénero en todas as materias da Escola, incluíndo TFG e TFM. Engadir unha lista de comprobación ao persoal das guías docentes.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Engadir resultado/s de aprendizaxe específica/s Revisión de contidos Revisión de propostas Revisión de bibliografía Utilización da linguaxe inclusiva Lista verificada pola e o docente	Grao de cumprimento
Acción 02	Traballar pola incorporación de contidos específicos de igualdade e perspectiva de xénero en deseño en materias crave dos plans de estudos, co obxectivo de transversalizar estes coñecementos en todas as especialidades e ensinar a deseñar con perspectiva de xénero.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	

Indicadores	Selección de materias Contidos creados Competencias e resultados de aprendizaxe relacionados con eles nas guías docentes	Grao de cumprimento
Acción 03	Proporcionar recursos ás e os docentes para incluír a perspectiva de xénero na docencia de todas as materias da Escola e Xerar unha biblioteca inclusiva con sección propia de materiais seleccionados	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Número e natureza de recursos proporcionados Grupos de traballo para a realización de recursos. Número de bibliografía e recursos vinculada a perspectiva de xénero empregada.	Grao de cumprimento
Acción 04	Fomentar a formación das e os docentes en igualdade, en linguaxe inclusiva, en sensibilización contra a violencia machista etc.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Número de cursos Número de docentes que realizan no curso desagregados por sexo	Grao de cumprimento

Prevención, detección e intervención en casos de LGBTifobia.

Obxectivo Xeral	Prevención, detección e intervención en casos de LGBTifobia	
Obxectivo específico 01	Utilizar unha linguaxe inclusiva en todos os documentos de comunicación interna da Escola. Igualmente, uso da linguaxe inclusiva e de imaxes non sexistas en todas as comunicacións externas da Escola: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionais etc..	
Acción 01	Utilizar unha linguaxe inclusiva en todos os documentos de comunicación interna da Escola. Igualmente, uso da linguaxe inclusiva e	

	de imaxes non sexistas en todas as comunicacións externas da Escola: noticias, comunicación de eventos, conferencias, vídeos promocionais etc..	
Responsables	Toda a comunidade educativa	
Período	Permanente	
Indicadores	Correos Actas Documentos de matrícula Regulamentos Fichas alumnado etc. Revisión de materiais de comunicación	Grao de cumprimento
Obxectivo específico 02	Asegurar unha visibilización equitativa de todas as opcións de xénero e afectividade sexual.	
Acción 01	Xerar un fondo bibliográfico que sirva como fonte de documentación e referencias para o profesorado e alumnado.	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	Permanente	
Indicadores	Referencias dos fondos bibliográficos dispoñibles en materia de igualdade	Grao de cumprimento

Obxectivo específico 4	Garantir o dereito de todas as persoas da comunidade educativa da EASD a gozar dun ambiente de traballo, estudo e investigación libre de violencia ou discriminación por razón de sexo, orientación sexual ou de xénero.	
Acción 01	Eliminación de espazos de percepción inseguros	
Responsables	Observatorio da Convivencia, en horario de abdicación a tarefas designadas pola Dirección, segundo Artigo 14.2 da Orde do 8 de agosto de 2011	
Período	permanente	
Indicadores	Numero de espazos detectados inseguros e medidas adoptadas	Grao de cumprimento

7. Guías e recursos

Recursos estatais

Ministerio delgualdad
Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
Dirección General para la Igualdad de Tratamiento y Diversidad Étnico Racial
Instituto de las mujeres
Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres.
Observatorio Estatal de Convivencia Escolar
Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEDP (Agencia Española de Protección de Datos)
Mapa digital interactivo de recursos estatales
Portal intercambia. Educar en Femenino y en Masculino.

Recursos autonómicos

Portal de Convivencia
VII Plan Estratégico de Galicia para la igualdad de oportunidades 2022-2027

Recursos municipais

Area de igualdade concello Lugo

Protocolos

Procedemento corrector de condutas contrarias ás normas de convivencia, adaptado ás Leis 39/2015 e 40/2015.
Protocolo xeral para a prevención, detección e tratamento do acoso e ciberacoso escolar, adaptado ás Leis 39/2015 e 40/2015.
Estratexia galega de convivencia escolar 2015-2020.
Protocolo para a prevención e o control do absentismo escolar en Galicia.
Plande actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020.
Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.
Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero

Guías

Guía didáctica “Somos como somos: 12 inclusiones, 12 transformaciones”, CCOO Enseñanza.
Guía “Abrazar la diversidad: propuesta para una educación libre de acoso homofóbico y transfóbico”. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
“Acoso escolar (y riesgo de suicidio) por orientación sexual e identidad de género: Fracaso del Sistema educativo.” Madrid, FELGTB.



8. Glosario

Termos relevantes no Plan de Igualdade e coeducación

Acción positiva: Acción co efecto de promover 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 regulacións separadas. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

Acoso moral por razón de xénero: a situación en que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Acoso sexual: a situación en que se produce calquera comportamento verbal, non verbal ou físico non desexado de índole sexual, co propósito ou o efecto de tentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

Coeducación: método de intervención educativo que vai máis alá da educación mixta e cuxas bases se fundamentan no recoñecemento das potencialidades e individualidades de todos, independentemente do seu sexo. A coeducación é polo tanto educar dende a igualdade de valores, oportunidades e trato as persoas.

Conciliación da vida persoal, familiar e laboral: creación dunha estrutura e organización da contorna laboral que facilite a mulleres e a homes a combinación do traballo, as responsabilidades familiares e a vida persoal.

Colectivo LGTBi. Son as siglas que designan internacionalmente a homes e mulleres homosexuais, bisexuais, transexuais e intersexuais.

Cissexualidade: é a situación na que se atopan as persoas nas que as súas identidades, rexistral e de xénero, son coincidentes.

Corresponsabilidade: reparto equitativo das responsabilidades sociais, familiares e profesionais, entre ámbolos 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 persoas da unidade de convivencia.



Discriminación: o concepto de discriminación incluirá: a) O acoso ou acoso moral por razón de xénero 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 él. b) A orde de discriminar persoas por razón do seu sexo ou xénero. 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 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 doutro 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 de xénero: 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: formas de manifestar o xénero dunha persoa, que se manifesta nas maneiras de falar, mostrarse ante outras persoas, vestirse, a elección de xoguetes ou as actividades que prefere.

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.

Fenda de xénero: e a diferenza entre as taxas masculina e feminina na categoría dunha variable producida pola desigualdade de xénero. As mais coñecidas son a fenda salarial e a fenda dixital.



Homofobia: aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación contra mulleres ou homes homosexuais, bisexuais ou transexuais.

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 o sentimento íntimo de identificación como home ou muller, independentemente dos xenitais ou a dotación cromosómica que a persoa posúa.

Identidade rexistral: é a que se fai no momento do nacemento.

Igualdade: en coeducación, enténdese como igualdade de dereitos e oportunidades entre as persoas, independentemente do sexo ou xénero ao que pertencen.

Igualdade de trato: a igualdade de trato presupón o dereito ás mesmas condicións sociais, de seguridade, remuneracións e condicións de traballo, tanto para mulleres como para homes.

Invisibilización: proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes e comportamentos pasan desapercibidos pola interiorización dos patróns culturais nos que está inmerso.

Linguaxe inclusiva: aquela que fai visible a existencia dos sexos, utilizando diversas fórmulas para fomentar unha visión do mundo na que se inclúan as mulleres e homes. É unha linguaxe correcta gramaticalmente que busca superar o sexismo lingüístico e o androcentrismo.

Linguaxe sexista: uso da linguaxe que fomenta a discriminación das mulleres usando o masculino como xénero gramatical inclusivo de xeito que invisibiliza a existencia de mulleres.

Micromachismo: comportamento ou expresión de “escasa visibilidade” de dominación contra a muller.

Machismo: actitudes, condutas, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento dunha situación discriminatoria contra as mulleres e contra as persoas que non asumen o patrón masculino socialmente dominante.

Orientación sexual: é a atracción emocional, romántica, sexual ou afectiva cara a outras persoas.



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”.

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.

Segregación laboral das mulleres: refírese a concentración das mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais.

Sororidade. Irmandade entre mulleres para eliminar a presión patriarcal.

Sexismo: actitudes que inducen, favorecen e perpetúan a desigualdade por razón de sexo e/ou xénero.

Sexo: conxunto de diferenzas biolóxicas entre homes, mulleres e intersexuais.

Teito de cristal: fai referencia a 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.

Transexualidade (Trans/Transxénero): é a situación na que se atopan as persoas cuxa identidade rexistral non coincide coa súa identidade de xénero. Destácase que non é un trastorno mental nin do comportamento, é unha condición coa que se nace, que pode manifestarse a idades temperás ou non tan temperás nas que o sexo sentido ou psicolóxico (o cal determina a identidade) non coincide co fisiolóxico ou aparente.

Transversalidade: en coeducación, supón a inclusión da perspectiva de xénero na elaboración, desenvolvemento e seguimento de todas as actuacións que afecten, directa ou indirectamente á comunidade educativa.

Transversalidade de xénero: integración sistemática das situacións, prioridades e necesidades das mulleres e homes, respectivamente en todas as políticas e actividades con vistas a promover a igualdade entre ambos os dous xéneros. Implica dar prioridade ao criterio de xénero en todo o que se leve a cabo.



Violencia machista: 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. Inclúe a intolerancia e dominacións homófobas así como a aversión ás persoas que non actúan conforme aos roles que se lle presupoñen socialmente asignados ao seu sexo e xénero.

Violencia de xénero: todo acto de violencia sexista que 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.