



Departamento de Educación,  
Ciencia y Universidades



**CRN** Gestión  
Ambiental



**cpi fp**  
San Blas

# **ANEXO VIII: PLAN DE IGUALDAD**

**CENTRO PÚBLICO INTEGRADO DE FORMACIÓN  
PROFESIONAL SAN BLAS DE TERUEL  
CENTRO DE REFERENCIA EN GESTIÓN AMBIENTAL  
CURSO 2023-2024**

# **PLAN DE IGUALDAD CPIFP SAN BLAS**

**. Informado por Claustro el 30 de octubre de 2023**

**. Verificado y Aprobado en Consejo Social el 3 de noviembre de 2023**

**VERSIÓN EN VIGOR: Curso 2023/2024**

Vº Bº

La Presidenta del Consejo Social

## ÍNDICE

0.-INTRODUCCIÓN.....	3
1.-JUSTIFICACIÓN NORMATIVA.....	5
Antecedentes normativos.....	5
Justificación normativa .....	7
2.-FINALIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD .....	9
3.-OBJETIVOS GENERALES Y PRIORIDADES EDUCATIVAS.....	10
4.-FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN: Objetivos por cursos .....	11
5.- ORGANIGRAMA, ASIGNACIÓN DE CARGOS, PARTICIPACIÓN, RESPONSABILIDADES Y COLABORACIÓN EXTERNA .....	13
EQUIPO DE CONVIVENCIA.....	14
OBSERVATORIO DEL CPIFP EN CONVIVENCIA E IGUALDAD .....	15
6.- DIAGNÓSTICO.....	17
DIAGNÓSTICO ESTRUCTURAL.....	17
DIAGNÓSTICO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO CURSO 19-20.....	20
7.-ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CURSO 22/23 .....	24
CRUZ ROJA.....	24
PLAN DIRECTOR.....	24
EQUIPO DE IGUALDAD Y CONVIVENCIA.....	24
8.-MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD .....	27
9.-DETECCIÓN DE NECESIDADES .....	28
10.-DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN .....	29
11.-COLABORACIÓN CON ENTIDADES E INSTITUCIONES DEL ENTORNO .....	30

## **0.-INTRODUCCIÓN**

Se entiende por Educación en Igualdad la herramienta que permite combatir las situaciones de desigualdad y discriminación de género presentes en el ámbito educativo y en la sociedad en general. Este plan de igualdad está concebido, por lo tanto, con el fin de facilitar la introducción de la perspectiva de género de modo transversal en todos los contenidos, espacios, relaciones, etc. Que se desarrollan en nuestro centro educativo.

A pesar de que la Constitución española proclama que somos iguales ante la ley, y la normativa vigente ampara la igualdad entre mujeres y hombres, no se observa esta realidad en todos los ámbitos, entre ellos la escuela.

En ocasiones, y más en el ámbito de las enseñanzas que se imparten en centros de nuestras características, la realidad educativa nos sigue mostrando el esfuerzo que las alumnas han de realizar para incorporarse a un sistema educativo que tiene como referente a un sujeto masculino en el que las mujeres no se sienten representadas.

La igualdad garantiza el respeto a los derechos fundamentales de todos y todas y contribuye a una sociedad más justa, teniendo el sistema educativo un papel muy importante en el asentamiento de este principio desde los primeros niveles de escolarización. Por este motivo, en los currículos de esta Comunidad se presta especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres. Asimismo, en la elaboración del proyecto educativo de centro se contemplarán medidas para promover la igualdad de género.

Es necesario observar la situación del centro para detectar el grado del sexismo existente: cómo se distribuyen los espacios y los tiempos escolares; cómo estos afectan a las chicas y a los chicos; las relaciones que se dan; las desigualdades que se producen; los materiales escolares que se emplean; los conocimientos que se imparten en las aulas; las expectativas del profesorado y del alumnado; los contenidos y el lenguaje de los libros de texto; los juegos que se practican; las relaciones del profesorado y las familias; las reuniones de claustro; de evaluaciones; la configuración del horario lectivo, etc.

En definitiva, el punto de partida es el estudio del contexto educativo del centro para detectar, mediante un análisis de necesidades, los puntos fuertes y las necesidades de mejora del centro en relación con la igualdad entre ambos sexos.

A comienzos de este siglo, los líderes de gran parte de los países del Mundo se reunieron en las Naciones Unidas para suscribir los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM), entre los cuales se encontraba la promesa de defender los principios de dignidad humana, igualdad y equidad, y de liberar al mundo de la pobreza extrema. El tercer ODM era “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer” y presentaba una serie de metas evaluables (conindicadores) y plazos. Específicamente, en la meta 3.A se decía: “Eliminar las desigualdades entre los sexos en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”. Los resultados del Informe de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de los ODM de 2014, que presenta la evaluación mundial del progreso alcanzado, sugieren que aunque se ha avanzado en relación a

la equidad en la escuela, queda mucho camino por andar respecto a la igualdad real para chicos y chicas en las escuelas del mundo.

En España, desde los inicios de la democracia, se han implementado numerosos programas de intervención en educación para reducir la brecha existente entre los géneros y cumplir con los ODM. Después de veinte años de experiencias en diversas escuelas e institutos en todas las comunidades autónomas creemos que estamos en un buen momento para analizar desde la crítica constructiva las buenas prácticas. Nos hacemos la siguiente pregunta: ¿Qué logros se están obteniendo con el conjunto de iniciativas llevadas a cabo para lograr el objetivo de la ODM respecto de la igualdad entre hombres y mujeres en la escuela en España? Para responder, creemos que es imprescindible utilizar una herramienta como la evaluación de programas que, desafortunadamente, ha sido clásicamente olvidada en la mayoría de los programas de intervención.

La desigualdad entre mujeres y hombres, existente en nuestra sociedad, es un hecho indiscutible. Un modelo de sociedad de base patriarcal: los roles de género, los estereotipos y patrones socioculturales de conducta, diferenciados en función del sexo, existentes en nuestra sociedad, que asignan a las mujeres la responsabilidad en el ámbito privado y doméstico y a los hombres el ámbito público, generan una jerarquización en las relaciones y en la posición social de las mujeres y los hombres. Es el substrato de un desigual reconocimiento social y económico. También de la desigual participación social, cultural, económica, laboral y de representación política. Las mujeres siguen siendo objeto de múltiples discriminaciones que atentan contra el principio de igualdad y la dignidad humana. Por ello, los poderes públicos y Administraciones y los centros educativos tenemos la obligación de adoptar las medidas necesarias para eliminar cualquier forma de discriminación directa o indirecta con el objetivo de conseguir la igualdad plena.

La igualdad de derechos entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal y constituye máxima preocupación de los poderes públicos en hacerlo efectivo. Se trata de un derecho fundamental que, desde todos los ámbitos normativos, se intenta lograr por medio de diversas medidas que recogen los tratados internacionales, la normativa comunitaria, la Constitución Española, así como las disposiciones legales y reglamentarias internas (Ley de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres).

Las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada, se han establecido en las cuatro Conferencias Mundiales sobre las Mujeres, celebradas en el marco de la Organización de las Naciones Unidas- México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985, y Pekín, 1995.

## 1.-JUSTIFICACIÓN NORMATIVA

### Antecedentes normativos

En el ámbito internacional, han sido numerosas las iniciativas para erradicar definitivamente la discriminación hacia las mujeres. El derecho a la no discriminación por razón de género fue consagrado en 1948 en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y desarrollado posteriormente por la Organización de las Naciones Unidas con la aprobación, primero, en 1967, de la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, y en 1979, por la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificada por España en 1983.

En el ámbito de la Unión Europea, el [convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales](#) de 1950 incorpora, en su artículo 14, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. En ese sentido, con la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam en 1999, aprobado por el Consejo Europeo de Ámsterdam el 16 y 17 de junio de 1997, la igualdad se configura como uno de los principios fundamentales del ordenamiento comunitario, incluyendo una referencia específica a dicha igualdad en su artículo 2. La eliminación de las desigualdades entre mujeres y hombres es un objetivo a integrar en todas las acciones y políticas de la Unión y de sus Estados miembros como un principio jurídico transversal, conforme establece el apartado 2 del artículo 3.

El [convenio europeo para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales](#) de 1950 incorpora, en su artículo 14, la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

La [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) recoge expresamente, en sus artículos 20, 21 y 23, la obligación de garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. Para ello ofrece la posibilidad de utilizar medidas de acción positiva, a las que reconoce su compatibilidad con la igualdad de trato. Asimismo, se han aprobado Directivas específicas, como la Directiva 2000/43 /CE del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico; la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE del Consejo, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a las aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

En el contexto estatal, [la Constitución española en sus artículos 1 y 14](#), proclama como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico la igualdad de toda la ciudadanía, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo. Ello se refuerza en el artículo 9.2, que establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

Por su parte, la [Ley Orgánica 3/2007](#), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, basada en los referidos artículos 14 y 9.2 de la Constitución, supone el compromiso e impulso para la integración del principio de igualdad, constituyendo el marco jurídico de desarrollo de dicho principio.

El Estatuto de Autonomía contempla la igualdad de todas las personas en Aragón como un eje vertebrador y lo encontramos contemplado en el artículo 12: "Todas las personas tienen derecho a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de explotación, de malos tratos y de todo tipo de discriminación, y tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad y capacidad personal".

En este sentido, el Departamento de Educación Cultura y Deporte, mediante: [ORDEN ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad, y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas](#), expresa:

“La inclusión debe ser el eje vertebrador desde el que articular las decisiones que los centros educativos tomen y que afectan a toda la comunidad educativa. La inclusión de la diversidad genera una buena convivencia y la buena convivencia exige la inclusión de todos y todas. El centro educativo se constituye como el escenario natural en el que conviven todas las diversidades, y es en esa convivencia diaria donde se aprende a respetar las diferencias, a relativizar puntos de vista y posiciones, a derribar los prejuicios y a construir un centro más plural y rico en lo individual y en lo social. Un centro inclusivo que fomenta la participación efectiva de toda la comunidad educativa, está propiciando el desarrollo del bienestar de todas las personas y ese buen clima, sin duda, repercute en la mejora del proceso de enseñanza y aprendizaje. Toda la comunidad educativa debe implicarse en los procesos de reflexión y acción que ayuden a sensibilizar y visibilizar los escenarios y las diversidades que conviven actualmente en los centros educativos”.

Desde el ámbito educativo, se promoverá la elaboración de un Plan de igualdad en los centros educativos en el que queden recogidas las acciones orientadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad.

Artículo 11. El Plan de igualdad. 1. El plan de igualdad formará parte del Proyecto Educativo de Centro. Es el documento en el que se recoge el diagnóstico de la situación, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación con los que se van a fomentar la educación en igualdad de mujeres y hombres en el centro educativo.

El Plan de Igualdad es un documento abierto y de carácter dinámico, una hoja de ruta que guíe el proceso coeducativo en el centro.

Recoge los objetivos, fundamentación y planificación de diferentes medidas y actuaciones que la comunidad educativa se propone trabajar cada curso para cimentar una sociedad más igualitaria.

Es conveniente diseñar una estructura estable para nuestro Plan, de forma que pueda reflejar la evolución experimentada y, a la vez, que facilite su implementación curso a curso mediante actuaciones anuales. Planteamos así ir elaborando el Plan de Igualdad paso a paso, curso a curso, para de forma progresista y progresiva ir avanzando

**Justificación normativa**

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En su Título I, Capítulo I hace referencia a las medidas en el ámbito educativo. El texto describe como uno de los fines del sistema educativo español la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y como uno de sus principios o fundamentos trabajar para la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. Título V. Capítulo III. Órganos colegiados de gobierno y de coordinación docente de los centros públicos. Principios: Igualdad de derechos y oportunidades y fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Fines: Respeto de los derechos y libertades, en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Artículo 127. Competencias del Consejo Escolar. g) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (LOMLOE)
- Decreto 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón (BOA 5 de abril).
- El Decreto 188/2017, de 28 de noviembre, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva, contempla la convivencia como una dimensión fundamental en la dinámica de los centros educativos, que influye poderosamente en los procesos de enseñanza y aprendizaje y actúa como elemento preventivo de reconocimiento, respeto y valoración de las diferencias individuales así como de intervención ante cualquier tipo de discriminación o violencia.
- Decreto 164/2022, de 16 de noviembre, del gobierno de Aragón, por el que se modifica el decreto 188/2017, de 28 de noviembre, del gobierno de Aragón, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas de la comunidad autónoma de Aragón.
- Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.
- ORDEN ECD/804/2021, de 29 de junio, por la que se modifica la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.
- Ley 4/2018, de 19 de abril, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en

Aragón.

- LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Protocolo de Coordinación Interinstitucional para la Prevención de la Violencia de Género y Atención a las Víctimas en Aragón.
- Resolución de 19 de octubre de 2018 del director general de innovación, equidad y participación por la que se dictan instrucciones sobre el protocolo de actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso escolar, dicho procedimiento, cumplimentando los anexos que correspondan.

## **2.-FINALIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD**

La finalidad de este plan es introducir la educación en relación en la práctica pedagógica y promover el desarrollo de actuaciones con perspectiva de género en el centro educativo con la participación de toda la comunidad educativa.

Las actuaciones que se desarrollen están sujetas a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

El Plan de igualdad incluye, los siguientes aspectos:

- a) Diagnóstico de la situación actual de la igualdad en el centro. Escenarios en los que hay y no hay igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como espacios, documentos de centro y materiales.
- b) Acciones de sensibilización y formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la comunidad educativa.
- c) Objetivos generales y prioridades educativas en relación a la igualdad que incluirán desde el uso del lenguaje con perspectiva de género en los documentos del centro hasta el desarrollo de acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.
- d) Medidas específicas para promover la igualdad en el centro con especial referencia a las metodologías y la elección de materiales educativos acordes con la escuela coeducativa y específicamente con los principios de empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista y nuevas masculinidades, así como la visibilización de las diversas identidades de género.
- e) Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- f) Estrategias para realizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad en el marco del Proyecto Educativo.
- g) Procedimientos para articular la colaboración con entidades e instituciones del entorno para la construcción de comunidades educativas que trabajen por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

### **3.-OBJETIVOS GENERALES Y PRIORIDADES EDUCATIVAS**

- Efectuar el diagnóstico de la situación actual de la igualdad en el centro. Escenarios en los que hay y no hay igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como espacios, documentos de centro y materiales.
- Sensibilización y formar en igualdad efectiva entre hombres y mujeres a toda la comunidad educativa.
- Concienciar en el uso del lenguaje con perspectiva de género en los documentos del centro.
- Desarrollar acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.
- Promover la igualdad en el centro con especial referencia a las metodologías y la elección de materiales educativos acordes con la escuela coeducativa y específicamente con los principios de empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista y nuevas masculinidades, así como la visibilización de las diversas identidades de género.
- Detectar las necesidades de formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Evaluar, hacer el seguimiento y difusión, del Plan de Igualdad en el marco del Proyecto Educativo.
- Diseñar y contextualizar, en función de la normativa vigente y las necesidades del centro, los protocolos de actuación adecuados

#### **4.-FASES DE ELABORACIÓN DEL PLAN: Objetivos por cursos**

Se disponen de tres cursos para la elaboración del presente Plan, iniciándose en el curso 18/19.

##### **OBJETIVOS PARA EL CURSO 18/19**

- Desarrollar la formación en las estructuras participativas y procedimientos que ayuden a dinamizar en la comunidad educativa procesos de reflexión respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diseñar instrumentos y técnicas de recogida de información, para la detección de posibles desigualdades.
- Diagnosticar y visibilizar posibles desigualdades.
- Implicar a la comunidad educativa en el análisis, indagación y diagnóstico.
- Visibilizar posibles desigualdades analizando la evolución o la involución.
- Interpretar y diseñar las herramientas y medidas para la mejora de las situaciones detectadas, con la ayuda de indicadores válidos y fiables, previamente establecidos.
- Planificar las actuaciones a seguir, elaborando el calendario de actuaciones y las funciones de los responsables.
- Elaborar un instrumento de evaluación del plan, los agentes y la evolución de la situación.

**OBJETIVOS PARA EL CURSO 19/20**

- Dar continuidad a las estructuras participativas y procedimientos que ayuden a dinamizar en la comunidad educativa procesos de reflexión respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Diagnosticar y visibilizar posibles desigualdades.
- Implicar a la comunidad educativa en el análisis, indagación y diagnóstico: revisar documentos institucionales y facilitar materiales para el uso de un lenguaje inclusivo en los documentos institucionales.
- Establecer contacto con instituciones del entorno que contribuyan al desarrollo del Plan de Igualdad.
- Planificar las actuaciones desde el POAT: Plan Director.
- Continuar con la elaboración del documento.

**OBJETIVOS PARA EL CURSO 20/21**

- Establecer relaciones de colaboración con instituciones del entorno que contribuyan al desarrollo del Plan de Igualdad.
- Renovar y afianzar la coordinación con aquellas entidades que vienen participando en el centro educativo en materia de igualdad.
- Desarrollar propuestas de actividades en materia de Sensibilización y Prevención de Conductas Violentas (de género, en el ámbito escolar, etc.).
- Dar continuidad a las actuaciones desde el POAT: Plan Director.
- Impulsar iniciativas en relación al trabajo de los estereotipos, prejuicios y roles de género que existen en la sociedad, y como representación de la misma en nuestro centro.

**OBJETIVOS PARA EL CURSO 21/22**

- Tolerancia cero con comportamientos o verbalizaciones machistas.
- Reforzar las estructuras participativas que ayuden a dinamizar en la comunidad educativa procesos de reflexión respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.
- Fomentar, en la elaboración de materiales, la eliminación de toda diferencia entre sexos y evitar estereotipos de género.
- Impulsar desde nuestro centro educativo todas aquellas acciones necesarias que estén encaminadas a una transformación social hacia la equidad de género, el respeto a la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad.

**OBJETIVOS PARA EL CURSO 22/23**

- Sensibilizar sobre la violencia machista y la violencia de género.
- Informar y concienciar a todo el personal del centro (alumnado, profesorado, personal de servicios) sobre diferentes aspectos relacionados con la igualdad de género. (Temas de violencia de género, igualdad en las tareas del hogar, relaciones tóxicas, igualdad salarial, diversidad sexual y LGTBI, micromachismos y lenguaje inclusivo).
- Continuar con actividades de educación y sensibilización sobre acoso escolar y violencia que se venían haciendo hasta ahora dentro del Plan Director y talleres de Cruz Roja.
- Concienciar sobre el importante papel de la mujer en la zona rural.

**OBJETIVOS PARA EL CURSO 23/24**

- Sensibilizar sobre la violencia machista y la violencia de género.
- Tolerancia cero con comportamientos o verbalizaciones machistas.
- Continuar reforzando las estructuras participativas que ayudan a dinamizar en la comunidad educativa procesos de reflexión respecto a la igualdad de género.
- Mantener la realización de actividades de educación y sensibilización sobre acoso escolar, violencia de género y fomento de la igualdad en las relaciones; desarrolladas dentro del Plan Director y a través de talleres de Cruz Roja.
- Concienciar sobre el importante papel de la mujer en la zona rural.

## **5.- ORGANIGRAMA, ASIGNACIÓN DE CARGOS, PARTICIPACIÓN, RESPONSABILIDADES Y COLABORACIÓN EXTERNA**

### **EQUIPO DE CONVIVENCIA**

Dicho equipo está constituido por un miembro del equipo directivo, por un profesor o profesora coordinador/a, el/la orientador/a y por todas/os aquellas/os componentes del claustro que quieran participar.

Bajo la dependencia de la Jefa de Estudios, y con el asesoramiento de la especialista en Orientación Educativa, la coordinadora/coordinador, desempeña las siguientes funciones:

a) Dirigir y participar de forma activa en las reuniones de coordinación del equipo de convivencia e igualdad.

b) Coordinar la implementación y/o desarrollo de las estructuras de apoyo incluidas como actuaciones de prevención e intervención en el Plan de Convivencia e Igualdad del centro.

c) Coordinar la formación y actuaciones del alumnado que desempeñe acciones de mediación y/o tutoría entre iguales.

d) Coordinar la formación y actuaciones del alumnado que desempeñe acciones de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.

e) Colaborar en la detección de las necesidades de formación en materia de convivencia, resolución de conflictos, igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo-sexual en todos los sectores que componen la comunidad educativa.

f) Coordinar la revisión, adaptación y actualización de los recursos pedagógicos y didácticos (soportes metodológicos, técnicas didácticas de aula, juegos, libros, material audiovisual, entre otros) de forma que estos contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Apoyar el desarrollo del Plan de Acción Tutorial, en lo referido al desarrollo de la competencia social del alumnado, eliminación de prejuicios y estereotipos sexistas que supongan discriminación entre hombres y mujeres y la prevención y gestión positiva de los conflictos entre iguales.

h) Otras que le sean encomendadas por el equipo directivo del centro, encaminadas a favorecer la convivencia escolar.

### **DURANTE EL CURSO 23/24 LOS MIEMBROS DEL EQUIPO DE CONVIVENCIA E IGUALDAD SON:**

- Inma Valero, jefa de estudios en horario matutino (como miembro de equipo directivo)
- Tamara García, como profesora coordinadora de bienestar y protección del alumnado
- Judit Doñate, orientadora educativa
- María Pilar Gómez, profesor interesado en participar
- Patricia Josefa Siso, profesora interesada en participar
- Fernando Saz, profesor interesado en participar

**OBSERVATORIO DEL CPIFP EN CONVIVENCIA E IGUALDAD**

1. En cada centro educativo se creará un Observatorio en Convivencia e Igualdad, en el que estarán representados todos los sectores de la comunidad educativa con el fin de canalizar las inquietudes de los mismos y propiciar acciones de promoción de la igualdad y prevención, análisis y resolución de conflictos.
2. El Observatorio de Centro en Convivencia e Igualdad estará formado por:
  - a) El Director o Directora del centro, y/o Jefe/a de Estudios, uno de los cuales que ejercerá la presidencia.
  - b) El Coordinador o Coordinadora de Bienestar y Protección del Alumnado.
  - c) Dos profesoras/es del Equipo de Convivencia e Igualdad.
  - d) El/la especialista en Orientación Educativa de la Red Integrada de Orientación.
  - e) Dos padres o madres en representación de las familias.
  - f) Un/a representante del personal de administración y servicios.
  - g) Dos representantes del alumnado, preferiblemente elegidas/os entre las/los que participan en programas de ayuda entre iguales y/o promoción de la igualdad.
  - h) Un/a representante de la gestión de actividades extraescolares del centro educativo.
3. Las funciones del Observatorio serán las siguientes:
  - a) Asesorar acerca de la normativa vigente en temas de convivencia e igualdad.
  - b) Canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa que promuevan una convivencia positiva en el centro
  - c) Diseñar actuaciones dirigidas a toda la comunidad educativa, sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo-sexual.
  - d) Colaborar en el desarrollo de las líneas de trabajo y las actuaciones que desarrollen culturas y prácticas inclusivas.
  - e) Colaborar en la detección de situaciones de conflicto y acoso escolar que puedan darse en el centro de acuerdo con el protocolo contra el acoso escolar.
  - f) Establecer actuaciones educativas de intervención sociocomunitaria, alternativas ala expulsión sancionadora.
  - g) Establecer estructuras de apoyo y acompañamiento al alumnado que presenta una especial conflictividad.
  - h) Informar al Consejo Escolar y a la Comisión de Convivencia de las actuaciones llevadas a cabo así como de los problemas detectados en la promoción de la igualdad y gestión de la convivencia del centro.
4. **Para el desempeño de sus funciones, dicho Observatorio se reunirá al menos una vez al trimestre.**
5. **Actuaciones en caso de detectar situaciones de conflicto y acoso escolar, de acuerdo con el protocolo contra el acoso escolar.**

**5.1 Detección, comunicación y planificación de la intervención:** Cuando una familia, un

alumno/a o cualquier profesional de un centro educativo detectan que hay un posible caso de acoso debe informar en el centro para que quede constancia de que ese caso existe. Esta información pasa al equipo directivo y se crea una comisión (compuesta por miembros del equipo directivo, tutor/a, docentes, orientadores/as o profesionales de servicios a la comunidad, según el tipo de centro) para valorar si es un caso de acoso o no. De cualquier modo –sea o no acoso-, se notifica a la Inspección Educativa y al equipo autonómico de orientación educativa dependiente del Departamento de Educación.

En el plazo de uno o máximo dos días se toman medidas de prevención con el alumno/a que puede estar siendo víctima de una situación de acoso.

**5.2 Proceso de recogida de la información:** La comisión de valoración tendrá hasta 18 días para recoger toda la información que considere oportuna o precisa para determinar si es un caso de acoso.

**5.3 Análisis y toma de decisiones:** Se informa a todos los involucrados en el caso y a las familias de las conclusiones del equipo de valoración. Todo esto se hace siempre informando a Inspección y al equipo de orientación escolar. En esta fase se adoptan medidas educativas para corregir la situación

**5.4 Seguimiento y supervisión:** Todos los casos tendrán un seguimiento que valore si la situación de conflicto ha cesado o si se mantiene y hay que iniciar otro procedimiento corrector.

## 6.- DIAGNÓSTICO

### DIAGNÓSTICO ESTRUCTURAL

#### DIAGNÓSTICO SOBRE EL PROFESORADO Y PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

El claustro de profesores está compuesto por:

Nº de MUJERES	Nº de HOMBRES	TOTAL
23	17	40
57.5%	42.5%	

En el siguiente cuadro se reflejan las tareas del profesorado así como la composición del equipo de personas que trabajan en administración y servicios:

		Nº de MUJERES	Nº de HOMBRES	TOTAL	TASA
CLAUSTRO		23	17	40	M: 57.5% H: 42.5%
TUTORÍAS		8	7	15	M: 53.3% H: 46.7%
<b>EQUIPO DIRECTIVO</b> Hombres: 20% Mujeres: 80%	<b>DIRECCIÓN</b>	1		1	M: 100% H: 0%
	<b>OTROS CARGOS</b>	3	1	4	M: 75% H: 25%

Durante el curso 2023/2024 el claustro está compuesto por 23 profesoras y 17 profesores, lo que supone un aumento del porcentaje de mujeres con respecto a los hombres, siendo superior la presencia femenina en relación al curso 22-23, en el que había un 41% de mujeres frente a un 59% de hombres. Destacar que la Dirección del centro la ejerce una mujer, la Jefatura de Estudios y la Jefatura de Estudios adjunta en turno vespertino está regida por mujeres, y así mismo, la Secretaría la ejerce una mujer, estando por lo tanto el equipo directivo compuesto completamente por mujeres. Únicamente se cuenta con la presencia de un hombre como jefe de estudios adjunto de formación para el empleo.

Por otra parte, en las tutorías se puede observar cierta igualdad ya que existe casi el mismo número de hombres y mujeres que ejercen de tutores/as, 53.3% de mujeres, 46.7% de hombres.

Con estos datos podría inferirse que en nuestro centro a pesar de tener más profesores hombres que profesoras mujeres, los cargos son en mayor parte ocupados por mujeres, pues se observan más jefaturas de departamento ejercidas por mujeres que por hombres, así mismo, dentro del equipo directivo también encontramos más mujeres que hombres. La asignación de estos puestos, por la información recogida, es aleatoria, y por lo tanto no se asocia a roles de género. En cualquier caso se considera que en las Tutorías se debería considerar como criterio para su asignación las tareas que se han de desempeñar y

tener en cuenta las recomendaciones que dicta la legislación al respecto, al igual que en las Jefaturas de Departamento.

**DIAGNÓSTICO SOBRE EL ALUMNADO**

Nº DE CHICAS	Nº DE CHICOS	TOTAL
91	266	357
25.49%	74.50%	100%

	Alumnado	Nº CHICAS	Nº CHICOS	TASA CHICAS	TASA CHICOS
<b>1º FPB 116</b>	6	0	6	0%	100%
<b>2º FPB 116</b>	6	0	6	0%	100%
<b>1º GM AGA 201</b>	11	3	8	27.27%	72.72%
<b>2º GM AGA 201</b>	8	3	5	37.5%	62.5%
<b>1º GM AGA 205</b>	24	1	23	4.1%	95.83%
<b>2º GM AGA 205</b>	15	0	15	0%	100%
<b>1º GM SEA 201</b>	20	1	19	5%	95%
<b>2º GM SEA 201</b>	23	5	18	21.74%	78.26%
<b>1º GM AFD 201</b>	20	5	15	25%	75%
<b>2º GM AFD 201</b>	21	8	13	39.09%	61.9%
<b>1º GS AGA 302</b>	19	2	17	10.53%	89.47%
<b>2º GS AGA 302</b>	32	2	30	6.25%	93.75%
<b>1º AGA 304</b>	27	9	18	33.34%	66.67%
<b>2º GS SEA 301</b>	1	0	1	0%	100%
<b>2º GS SEA 301 D</b>	79	42	37	53.16%	46.83%
<b>1º GS SEA 302</b>	20	4	16	20%	80%
<b>2º GS SEA 302</b>	25	6	19	24%	76%
<b>TOTAL</b>	357	91	266	25.49 %	74.50 %

Datos por especialidad:

	Alumnado	NºCHICAS	NºCHICOS	TASA CHICAS	TASA CHICOS
<b>FPB 116</b>	12	0	12	<b>0%</b>	<b>100%</b>
<b>GM AGA 201</b>	19	6	13	<b>31.57%</b>	<b>68.42%</b>
<b>GM AGA 205</b>	39	1	38	<b>2.56%</b>	<b>97.43%</b>
<b>GM SEA 201</b>	43	6	37	<b>13.95%</b>	<b>86.04%</b>
<b>GM AFD 201</b>	41	13	28	<b>31,71%</b>	<b>68,29%</b>
<b>GS AGA 302</b>	51	4	47	<b>7.84%</b>	<b>92.15%</b>
<b>GS AGA 304</b>	27	9	18	<b>33.34%</b>	<b>66.67%</b>
<b>GS SEA 301</b>	80	42	38	<b>52.5%</b>	<b>47.5%</b>
<b>GS SEA 302</b>	45	10	35	<b>22.2%</b>	<b>77.8%</b>

Según los datos de alumnado del curso 2023/2024, existe una gran diferencia de género, observándose que el 25.49% del total del alumnado son mujeres frente al 74.50% que son hombres, lo cual nos indica que los estudios de nuestro centro pertenecientes a las familias profesionales de Actividades Físicas y Deportivas, Agraria, así como Seguridad y Medioambiente, son más elegidos por hombres que por mujeres.

Si comparamos los datos del presente curso 2023/2024 con el curso anterior 2022/2023 el total de alumnado de género femenino y de género masculino es similar, pudiendo observar que el aumento del porcentaje de mujeres se da principalmente en tan sólo unos estudios, el Grado Superior SEA 301 donde más o menos el porcentaje de mujeres y hombres es igual. Cabe reseñar que estos estudios presenciales, dada su escasa demanda, han desaparecido y únicamente se mantiene el segundo curso con únicamente un alumno. En este ciclo de GS SEA 301 D a distancia es donde se encuentran gran parte de las mujeres componentes del alumnado del centro, y que hacen que aumenten los porcentajes y la media total del género femenino, aunque realmente no se trata de alumnado que asista presencialmente al centro.

A continuación se detallan los datos por Ciclo Formativo para observar las diferencias entre ellos y entre las familias profesionales.

En lo que respecta a la **Formación Profesional Básica de Aprovechamientos Forestales (FPB 116)** que se ubica en la familia profesional Agraria, suele ser elegida principalmente por hombres, destacando que este curso no se cuenta con la presencia de ninguna mujer en el grupo.

Si analizamos el **Ciclo de Grado Medio de Producción Agropecuaria (AGA 201)**, observamos que su elección también está influida por la variable sexo ya que el 68% de nuestro alumnado son hombres y solo un 31% son mujeres, habiendo disminuido el porcentaje de estas últimas con respecto al curso pasado, en el que había un 59% de hombres y un 41% de mujeres.

En lo que respecta al **Ciclo de Grado Medio Aprovechamiento y Conservación del Medio Natural (AGA 205)**, existe una gran diferencia de educandos entre sexos, ya que se observa que el 3% son chicas frente al 97 % de chicos (el curso anterior 22-23, el porcentaje de chicas era un poco superior, estando representadas en un 5 % las chicas y en un 95 % los chicos).

En relación al **Ciclo de Grado Medio de Emergencias y Protección Civil (SEA 201)** también existe una gran diferencia entre los sexos del alumnado, ya que se observa que el 86% son chicos frente al 14% de chicas (similar al del curso anterior 22-23, 84% chicos y 16% chicas, aunque también con un porcentaje inferior de mujeres).

En lo que respecta al **Ciclo de Grado Medio de Guía en el Medio Natural y del Tiempo Libre (AFD 201)** se puede observar que de nuevo existe mayor número de hombres, 68%, que de mujeres, 32%, siendo muy similares las cifras respecto al curso anterior.

Si analizamos al alumnado del **Ciclo Superior de Gestión Forestal del Medio Natural (AGA 302)**, existe una diferencia similar que en los ciclos formativos de su familia profesional encontrando que solo un 8% son mujeres y el 92% hombres, por lo que se encuentra una diferencia significativa por variable de sexo, muy similar al curso anterior donde los datos fueron 84% hombres y 16% mujeres, aunque destacando que también disminuye el número de mujeres matriculadas en el ciclo.

En relación al nuevo ciclo impartido en el centro denominado **Ciclo Superior de Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal (AGA 304)** el número de mujeres representa un 33% del total, frente al 67 % de hombres.

El alumnado del **Ciclo Superior de Educación y Control Ambiental (SEA 301)** durante este curso 23-24 está compuesto por un 52% de mujeres y un 47% de hombres, siendo la única titulación en la que hay más mujeres que hombres, aunque, cabe destacar que pese a ser un descenso poco significativo, también ha disminuido el número de mujeres con respecto al curso 22-23, donde había un 54% de mujeres frente a un 46% de hombres. Además, cabe señalar que se trata de un Ciclo Formativo cuya modalidad se cursa a distancia, representando así el único Ciclo de todo el centro con este tipo de docencia y en el que el porcentaje de mujeres supera al de hombres.

El alumnado del **Ciclo Superior de Coordinación de Emergencias y Protección Civil (SEA 302)**, está compuesto por un 22% de mujeres y un 78% de hombres, muy similar al curso pasado 22-23 (21%-79%), aunque en este caso, destacar que es el único ciclo en el que aumenta levemente la presencia femenina.

## **CONCLUSIÓN**

En general, en los estudios que ofrece el centro educativo existe un mayor número de matriculados hombres que de mujeres. Tanto en la Formación Profesional Básica como en los Grados Medios y en los Grados Superiores suele haber matriculados un mayor número de chicos que de chicas. No obstante, cabe destacar varios aspectos en comparación a la situación de cursos anteriores como son:

- Que se mantiene la tendencia ascendente del porcentaje de mujeres que escogen el Ciclo de Grado Medio de Producción Agropecuaria (AGA 201) con respecto al curso 20-21, cuando había un 12,5% de mujeres, frente al 32% del curso 21/22, al 41% del curso 22/23 y al 68% del curso actual 23-24, lo que da que pensar que quizás cada vez más mujeres tienen contacto con la ganadería y agricultura y se quieren dedicar a ello. No obstante se debe tener en cuenta que este ciclo tiene poco alumnado (en torno a 8-10 en total) por lo que los porcentajes pueden variar mucho con tan sólo un par de alumnos/as.
- Que se mantiene el porcentaje de alumnas (32%) matriculadas en el Ciclo de Grado Medio de Guía en el Medio Natural y del Tiempo Libre (AFD 201), que el curso 21-22 había pasado a un porcentaje muy bajo, 10%, aumentando el curso 22-23 y situándose en el 31%, más cerca del 35% que había en el curso 20-21.

Por último, se considera reseñable que se mantiene el porcentaje de mujeres que realizan el Ciclo Superior de Educación y Control Ambiental en la posibilidad que proporciona el centro de realizarlo en la modalidad a distancia, representando en este caso, el único Ciclo de todo el centro en el que el porcentaje de mujeres supera al de hombres.

## **DIAGNÓSTICO SOBRE LA PERCEPCIÓN DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO CURSO 19/20**

Durante el curso 2019-2020 con la finalidad de elaborar el presente Plan de Igualdad, se realizaron en el CPIFP San Blas unos cuestionarios que servirían como diagnóstico de percepción de la igualdad en el centro educativo. A continuación se explica el proceso y los aspectos observados más relevantes.

Mediante la aplicación de formularios elaborados en el centro, tratando de detectar si existen desigualdades, centrándonos en las desigualdades de género, se ha hecho un análisis de la información recogida del alumnado, del profesorado y del personal no docente.

Los instrumentos elaborados fueron los siguientes:

- Formulario, para detección de desigualdades, contestado por el profesorado.
- Formulario, para detección de desigualdades, contestado por el alumnado.
- Formulario, para detección de desigualdades, contestado por el personal no docente.
- Formulario para la observación de la cartelería.
- Cuestionario sobre lenguaje en los documentos de centro.
- Cuestionario para el análisis de materiales curriculares.
- Cuestionario de opinión sobre lenguaje inclusivo en el centro.
- Cuestionario de opinión sobre lenguaje inclusivo en la sociedad y en los medios.
- Cuestionario de opinión sobre comportamientos de control e imposición en las relaciones sociales y a través de las TIC y las redes virtuales.
- Cuestionario de opinión sobre control de comportamiento e imagen hacia las parejas.

Los diferentes cuestionarios han sido pasados al profesorado y al personal no docente, casi en su totalidad. Por otra parte, los cuestionarios destinados al alumnado, no han sido aplicados a todas las clases del centro, aun así se piensa que los resultados obtenidos pueden extrapolarse, con cierto margen de error, a todo el alumnado.

Una vez recopilados los datos, y analizada la información, se puede llegar a las siguientes **conclusiones**:

Respecto a la igualdad de género en el centro:

- Ni en la información proporcionada por el alumnado ni por el profesorado se puede interpretar que exista desigualdad.
- Esporádicamente, en algún caso aislado, se ha podido detectar algún comportamiento o verbalización ligeramente machista.
- Se trata de un centro donde predomina la igualdad en todos los aspectos.

Respecto a la revisión de la cartelería y documentación de centro:

- En lo que respecta a cartelería solo se ha podido encontrar el cartel de “sala de profesores” donde no se ha tenido en cuenta el lenguaje inclusivo.
- Por lo que a la documentación de centro concierne, existe un uso muy común del masculino genérico al referirse a ambos sexos.
- Destacar que no se le concede gran trascendencia ni entre profesores ni entre profesoras.

El estereotipo de género en los materiales curriculares:

- Se percibe claramente un estereotipo de género, el género masculino prevalece sobre el femenino en imágenes, conceptos, informaciones,...
- Respecto a los materiales elaborados, se trata de eliminar toda diferencia entre sexos y evitar los estereotipos de género.
- En lo que concierne a actividades, no existe ninguna diferencia entre las encomendadas a uno y otro sexo.

En lo que respecta al lenguaje inclusivo en el centro:

- En la mayoría de las ocasiones, el profesorado se dirige al alumnado, nombrando a chicas y chicos.
- En los ejemplos suelen hacer referencia a chicos más que a chicas.
- En lo referente a contenidos, prevalece el género masculino sobre el femenino y se traslada al profesorado.
- Destacar la baja trascendencia que, tanto alumnado como profesorado en general, le otorga a la diferencia entre lenguaje inclusivo o genérico.

En lo que respecta al lenguaje inclusivo en la sociedad y en los medios:

- Se percibe claramente un lenguaje masculinizado al referirse a ambos sexos.
- El uso del lenguaje, por sí mismo, no lo consideran trascendente salvo en el caso en que lleve una discriminación implícita (ejemplo: a la cena de fin de curso asistieron, desde el director hasta las limpiadoras) (tanto médicos como enfermeras,...).
- En muchas ocasiones, los medios dan más importancia al género que al hecho en sí de lo que se informa (una mujer ha conseguido....., frente a, Juan XX que ha conseguido...).

En lo referido al machismo existente en lo que respecta al control y presión emocional de los jóvenes hacia sus parejas:

- Tanto chicas como chicos entienden que se está dando, pero en ambos sentidos, un control de las personas jóvenes, tanto hacia chicas como hacia chicos, en aspectos como ropa, apariencia física, control de las TIC, control en redes sociales, en relaciones con los amigos y amigas, en las relaciones familiares...
- Asumen estos comportamientos de control como normalizados, entienden que, en la mayoría de los casos, se puede solucionar hablando o cortando con la pareja.
- No perciben que, en muchos casos, no funciona ni el diálogo ni una ruptura no traumática. Piensan que en pocos casos se puede dar ese supuesto.

**CONCLUSIONES RESPECTO A LA DESIGUALDAD Y PREVALENCIA DEL MACHISMO EN LA SOCIEDAD ACTUAL**

Tanto chicas como chicos, lo mismo que entre el profesorado, coinciden en que sigue existiendo una sociedad machista, por los diferentes roles que unos y otras deben seguir ejercitando y proyectando en la sociedad, en particular en algunas culturas.

- En general, tanto chicas como chicos, no perciben desigualdades flagrantes pero sí sutilezas propias de la simetría de poder. Perciben discriminación en los ascensos laborales.
- El alumnado en general, y las chicas en particular, perciben como un problema que la mujer tenga largos horarios que chocan con sus responsabilidades e ideales familiares.
- Las chicas entienden que las mujeres se sienten presionadas para rendir en el trabajo, cosa que no ocurre entre los chicos. (Un número considerable de alumnos no coinciden en esta apreciación, lo mismo que un pequeño número de alumnas).
- El alumnado entiende que los intereses y valores profesionales son diferentes entre chicas y chicos, aunque no aprecian que esté interviniendo la variable de género.
- Las chicas son moderadamente críticas con la discriminación, piensan que no se da en los estudios pero sí al acceder al trabajo. (Un número considerable de alumnos no coinciden en esta apreciación, lo mismo que un pequeño número de alumnas).

- Tanto familias como profesorado y alumnado, señalan que existe igualdad aunque perviven estereotipos. Los padres son sesgadamente machistas y presionan a los varones, aunque sea de forma inconsciente, para que sigan siendo machistas.
- Seguimos siendo socializados en una sociedad patriarcal que dicotomiza la humanidad en dos bloques: el masculino, que ostenta la producción, el trabajo público, la gestión social y el desarrollo económico; el femenino, definido por su reclusión al ámbito privado, el afecto, la reproducción, las tareas domésticas y la dependencia económica y social.
- El alumnado y el profesorado piensan que no sería necesario un Plan de Igualdad, solamente para el centro, pero que es necesaria una intervención, desde los centros educativos, para trasladar a la sociedad la igualdad y la no discriminación.

## **7.-ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN CURSO 23/24**

### **CRUZ ROJA**

Desde el centro educativo se van a organizar ciertas actividades llevadas a cabo por Cruz Roja que tienen como objetivo la educación en valores, la salud y el respeto y tolerancia hacia los demás. Estas actividades se realizarán en horario escolar con todos los grupos de Formación Profesional Básica y con todos los grupos de los Grados Medios que se imparten en el centro. Entre las temáticas que se pretenden desarrollar el presente curso 23/24 se encuentran:

#### **EDUCACIÓN PARA LA SALUD**

- Drogas y adicciones con sustancias: mes de diciembre
- Nuevas adicciones o adicciones sin sustancia: mes de enero
- Sexualidad: mes de abril, sólo en FPB horas de tutoría
- Gestión emocional y/o inteligencia emocional: mes de marzo, sólo en FPB y SEA 201

#### **PREVENCIÓN DE CONDUCTAS VIOLENTAS**

- Conductas violentas y habilidades sociales para la resolución de conflictos: mes de abril, sólo en FPB horas de tutoría
- Acoso y ciberacoso: mes de febrero

### **CAMPAÑA DEL DÍA 25 DE NOVIEMBRE**

Actividad del Día mundial de lucha contra la violencia de género con el objetivo de concienciar sobre la violencia de género.

### **PLAN DIRECTOR**

Dentro del Plan Director el centro organizará actividades para trabajar con todos los grupos de Formación Profesional Básica y con todos los grupos de los Grados Medios que se imparten en el centro, las siguientes temáticas:

- Adicciones: drogas (legales e ilegales) y ludopatía
- Acoso escolar
- Convivencia: prevención de violencia de género y fomento de igualdad en las relaciones

### **EQUIPO DE IGUALDAD Y CONVIVENCIA**

#### **TABLÓN MORADO POR LA IGUALDAD**

El tablón morado por la igualdad consiste en un panel de papel de color morado, situado a la entrada del centro, en el hall de entrada, donde se cuelga información, datos, imágenes, noticias de periódico, estadísticas, etc. y es renovado mensualmente o cada dos meses con

diferentes temáticas relacionadas con la igualdad. Esta actividad es elaborada por el equipo de igualdad que es el encargado de colocarlo y cambiar los materiales, y toda la información allí contenida. Este panel morado tiene el objetivo de sensibilizar y concienciar sobre la igualdad de género y la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y va dirigido tanto al alumnado, como a profesorado y personal de administración y servicios, ya que al estar a la entrada del edificio todas las personas pueden verlo y observar atentamente la información allí contenida.

Este tablón se volverá a inaugurar el 25 de noviembre de 2023 (ya se realizó esta propuesta en el curso 2022/2023) con motivo de la celebración del Día Internacional Contra la Violencia de género, proponiéndose diferentes temas para abordar a lo largo del curso.

FECHAS	TEMÁTICA
25 NOVIEMBRE-DICIEMBRE	Violencia de género
ENERO-FEBRERO	Tareas domésticas y juguetes no sexistas
FEBRERO-MARZO	Relaciones tóxicas
ABRIL-MAYO	Micromachismos y lenguaje no sexista
MAYO-JUNIO	Diversidad sexual y LGTBI

#### SOLICITUD EXPOSICIONES EXTERNAS

Se solicitarán aquellas exposiciones que se considere que pueden favorecer el fomento de la igualdad y el respeto a la diversidad entre la comunidad educativa.

#### DÍA 8 DE MARZO

Desde el equipo de convivencia e igualdad y con motivo del día 8 de marzo, el Día de la Mujer, se intentará organizar una exposición informativa y fotográfica que refleje la situación de la mujer en alguno o en varios de los ámbitos que abordan las formaciones que proporciona nuestro centro educativo.

#### JARDINES POR LA IGUALDAD

Desde el equipo de convivencia e igualdad, se continuara con el desarrollo de la actividad "Jardines por la igualdad" con el objetivo de sensibilizar y concienciar al alumnado sobre la igualdad de género. Esta actividad costeada con la dotación económica extraordinaria del Ministerio de igualdad año 2023 destinada a centros educativos para concienciar y trabajar sobre la igualdad, ha consistido en crear una serie de jardines en el centro educativo de manera que se cree un espacio para el alumnado dedicado a la igualdad y la eliminación de violencia de género.

Para la creación del jardín se ha contado con la colaboración del alumnado, han participado casi todos los grupos del centro cada uno con diferentes actividades: parte del alumnado participante ha quitado malas hierbas, otros han cavado la tierra, otros han realizado una escultura metálica para colocarla, otros han echado sustrato, han plantado plantas o árboles, han regado, etc. Además, completando la actividad del plantado y mantenimiento del jardín, en las clases se ha realizado una actividad de reflexión y debate que como conclusión tenía la creación de frases de concienciación elaboradas por los grupos de clase. Estas frases de

concienciación pensadas en el grupo de clase se han escrito en unos carteles metálicos que ha pintado el propio alumnado y que se han colocado en el jardín.

El objetivo final es concienciar al alumnado y que ellos mismos creen un espacio sobre la igualdad.

Se pretende que esta actividad pueda continuar realizándose en cursos posteriores.

## **8.-MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD**

Implementar una normativa en igualdad de género en el sistema educativo debe ir acompañado de la formación del profesorado. Para que podamos incorporar la perspectiva de género en el centro, es imprescindible que el profesorado esté formado y sensibilizado sobre la desigualdad de género en la sociedad, y lo que ésta conlleva.

En cuanto al lenguaje, es imprescindible sensibilizar al profesorado y al alumnado del centro en la importancia del uso de un lenguaje no sexista e inclusivo. Potenciar el lenguaje inclusivo en los documentos oficiales, en la correspondencia y en la cartelería. Fomentar el lenguaje inclusivo en las relaciones interpersonales.

En relación a elaborar, trabajar o emplear materiales curriculares y recursos, es preciso ofrecer al alumnado referentes masculinos y femeninos positivos que les permitan construirse un imaginario colectivo igualitario. Así mismo, los estereotipos sexistas impiden y limitan el pleno desarrollo intelectual, emocional, físico y social del alumnado, ya que les ofrecen una visión muy restringida de lo “que pueden llegar a ser”.

Es primordial en un centro con las características del nuestro el asegurar los repartos equitativos para el uso y disfrute de espacio comunes, garantizando que los espacios escolares no segreguen por razones de género ni de identidad sexual.

Elaboración de materiales, actividades, así como de un protocolo de prevención, detección e intervención para el tratamiento de problemas de convivencia y especialmente ante casos de violencia sexista, apoyándonos en los materiales que disponemos del Gobierno de Aragón.

## **9.-DETECCIÓN DE NECESIDADES**

Básicamente, y como parece ocurrir por lo general, resultaría muy interesante promover la formación y las actividades de sensibilización entre el profesorado respecto del tema de la igualdad de género. No por falta de interés de los destinatarios, sino más bien por el hecho de que en una sociedad frecuentemente machista en algunos aspectos, como en la que vivimos, en ocasiones resulta difícil detectar determinadas manifestaciones que merecen un trabajo monográfico por parte del docente.

Y en la misma línea que el caso anterior, facilitar material teórico y práctico en igualdad de género para la consulta de toda la comunidad educativa: personal, alumnado y familias.

## **10.-DIFUSIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN**

Al comienzo de curso se dedicarán varias sesiones mediante proyección gráfica para informar y dar a conocer, primero en el claustro de profesorado y después al alumnado, los objetivos de este Plan de Igualdad, sus contenidos, la metodología a emplear y el plan de evaluación que se seguirá a lo largo del curso. Al mismo tiempo, cualquier miembro de la comunidad educativa podrá solicitarlo para aclarar cualquier duda.

Al mismo tiempo y una vez iniciado el curso académico, si se modifica algún apartado del mismo, para su adaptación y posterior aprobación, se tratará de informar a toda la comunidad educativa.

Se hace copia del presente Plan para adjuntarlo al dossier del PEC, encontrándose éste en la Sala de Profesores, para que pueda hacerse uso del mismo por cualquier miembro o representante electo del Consejo Escolar y Delegados de curso.

## **11.-COLABORACIÓN CON ENTIDADES E INSTITUCIONES DEL ENTORNO**

El CPIFP San Blas viene colaborando con todo tipo de entidades e instituciones del entorno desde el inicio de su andadura. En lo que respecta a materia de igualdad, un gran y diverso número de entidades engrosan esta lista. Desde la participación de Cruz Roja a través de campañas, formación, actividades o celebraciones de días internacionales relacionados con la cuestión de género; Cepaim mediante charlas visibilizadoras del lugar de la mujer en el mundo; la Policía Nacional en cuestiones de violencia de género o la asociación Hombres por la Igualdad dando testimonio del porqué de la importancia y funcionalidad de su existencia en el panorama social actual.

Este centro educativo está, y estará, siempre dispuesto a contribuir en la medida de lo posible a educar fomentando la reflexión sobre el papel de todas las personas en un entorno igualitario, y para ello colaborará con todas aquellas instituciones que presten su servicio comprometido con este objetivo.