



cpi·fp Bajo Aragón
centro público integrado
de formación profesional

PLAN DE IGUALDAD



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE SUSTENTA EL PLAN DE IGUALDAD.	4
3.	COMPONENTES DEL EQUIPO DE IGUALDAD.....	5
4.	DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO.	6
5.	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN.....	9
5.1	Objetivos generales.....	9
5.2	Objetivos específicos a largo plazo	10
	Ámbito del lenguaje y la representación	10
	Ámbito de estereotipos y roles de género.....	10
	Ámbito de los materiales y los recursos didácticos.	10
	Ámbito de la resolución de conflictos y prevención de la violencia de género	10
6.	ACCIONES DE FORMACIÓN EN IGUALDAD EFECTIVA PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA.	10
	Curso 2018-2019	10
	Curso 2019-2020	10
	Curso 2020-2021	11
	Curso 2021-2022	11
7.	MEDIDAS Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS.	11
	ACTUACIONES CURSO 2018-2019.....	11
	ACTUACIONES CURSO 2019-2020.....	11
	ACTUACIONES CURSO 2020-2021.....	12
	ACTUACIONES PREVISTAS PARA EL CURSO 2021-2022	13
8.	ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN DEL PLAN.....	13
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.	14
10.	COORDINACIÓN EXTERNA CON OTRAS ENTIDADES.	14
11.	PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.....	14
12.	ANEXOS	15

1. INTRODUCCIÓN

El plan de igualdad de nuestro centro es un documento abierto y de carácter dinámico, una hoja de ruta para el proceso coeducativo en nuestro centro. En este documento, se recogen 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 e ir avanzando

Así, El plan de igualdad contribuye a fomentar, desde esta doble mirada a favor de las mujeres y a favor de los hombres, planteamientos cooperativos de «yo gano, tú ganas», que configuran los pilares básicos de una sociedad igualitaria y justa.

Nuestro plan de igualdad, se caracteriza por una serie de rasgos que guían su contenido:

1. Constituye un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros, tareas y estructuras del sistema educativo.
2. Se basa en la concepción de organizaciones que aprenden de su propio proceso. El programa se plantea desde el diagnóstico de nuestra propia realidad y teniendo en cuenta los requerimientos de la ORDE 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.
3. Tiene un carácter eminentemente inclusivo, tanto por las medidas como por las actuaciones que propone; pretende promover medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su finalidad es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres, de niñas y niños, para el logro de su competencia personal y social.

4. Ofrece pautas para ir incorporando, de forma integrada y transversalizada, la perspectiva de género a cada una de las acciones que preceptivamente tienen que realizar los centros docentes.
5. Es un plan evaluable. Para ello, incorpora un planteamiento para el seguimiento y la evaluación que incluye indicadores tanto de los procesos como del impacto de las acciones.
6. Pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género, la prevención de la misma y el desarrollo de la igualdad a través de la coeducación.

2. MARCO NORMATIVO EN EL QUE SE SUSTENTA EL PLAN DE IGUALDAD.

La normativa básica que todos los centros deben considerar es:

- La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la Ley y en el artículo 9.2. establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas, removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación de la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. A partir de aquí, se articularon las primeras políticas a favor de las mujeres, en la etapa de inicio de la democracia, y se ha inspirado la normativa que le ha ido dando desarrollo y concreción.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, constituye el marco de desarrollo del principio de igualdad de trato, incorporando modificaciones legislativas sustanciales para avanzar en la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, a fin de erradicar las discriminaciones contra las mujeres.
- Por su parte la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de Mayo, modificada por la Ley orgánica para la mejora de la calidad educativa 8/2013 de 9 de Diciembre, establece entre sus principios *La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad.*

- La Ley 7/2018, de 28 de Junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
- La 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.
- En nuestra Comunidad Autónoma, 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
- *En la ORDEN ECD/1003/2018 se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.*

3. COMPONENTES DEL EQUIPO DE IGUALDAD.

Adrián Zúñiga	Coordinadora de igualdad
Ana Teresa Rodríguez	Departamento de Inglés y Jefa del departamento estratégico de Innovación
Lidia Merinero	Orientadora
Sandra Gascón	Profesora del Dpto de Lenguas Extranjeras
Javier Arenzana	Profesor del Dpto de Informática
Raquel Álvarez	Profesora del Dpto de FOL
Manuel Arbués	Profesor del Dpto de FOL
Isabel Zamora	Profesora del Dpto de Sanidad
Alejandro Lorón	Profesor del Dpto de Sanidad
Pilar Cebrián	Profesora del Dpto de Administrativo

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO.

El punto de partida de toda planificación debe ser la identificación del lugar en el que nos encontramos, de la situación en la que estamos en relación con la igualdad. No se debe dar por sentado, sino cuestionar los distintos aspectos cotidianos de la actividad educativa de los centros. Para realizar este diagnóstico vamos a analizar los siguientes elementos de la comunidad educativa:

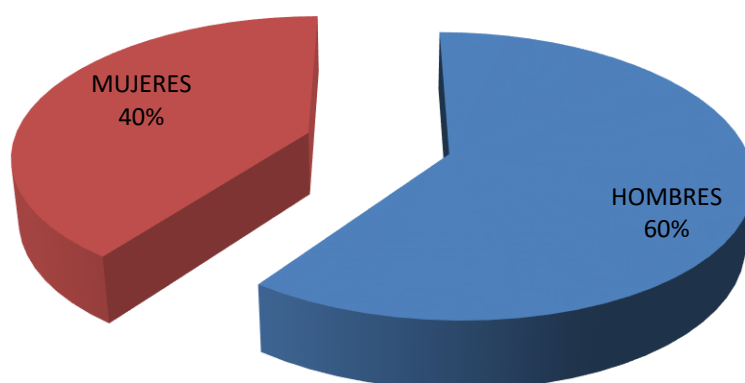
1. Información desagregada por sexos sobre las características del centro educativo:

Composición del equipo directivo: el equipo directivo del C.P.I.F.P está formado por 5 miembros, el director, el jefe de estudios, la secretaria, y dos jefes de estudios adjuntos uno de ellos, para la formación profesional y el empleo. De los 5 componentes del equipo directivo, 4 son hombres y uno mujer.

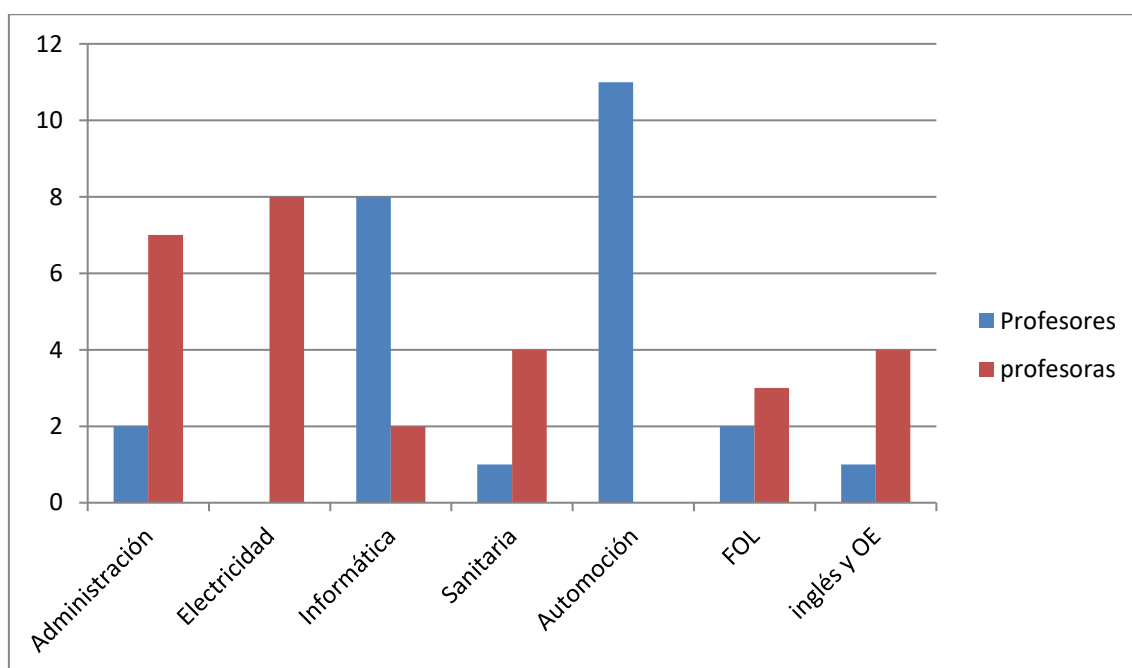


Composición del profesorado: El claustro del profesorado está compuesto por 42 profesores, 20 chicas y 22 chicos.

Nº PROFESORADO



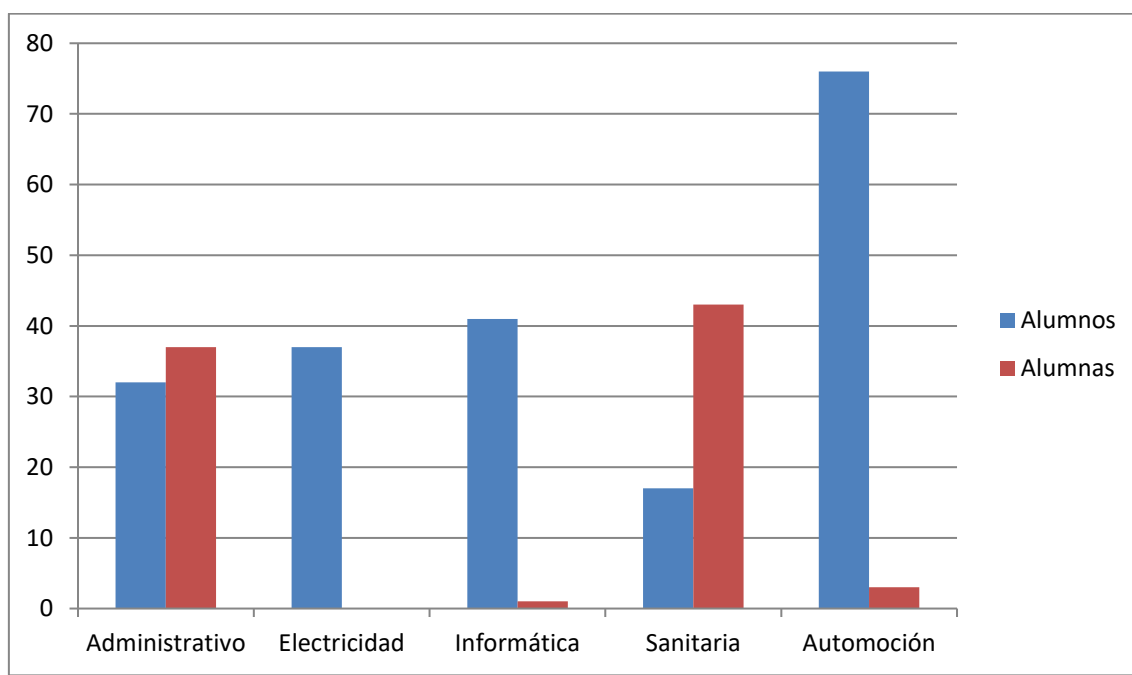
La distribución del profesorado por familia profesional queda de la siguiente manera:



Familia profesional	Nº PROFESORES	Nº PROFESORAS	TOTAL
Administración	2	7	9
Electricidad		8	8
Informática	8	2	10
Sanitaria	1	4	5
Automoción	11		11
FOL	2	3	5
Inglés y Orientación	1	4	5

Se observa una diferencia significativa en la distribución del profesorado según el género y la familia profesional.

Composición del alumnado por familias profesionales:

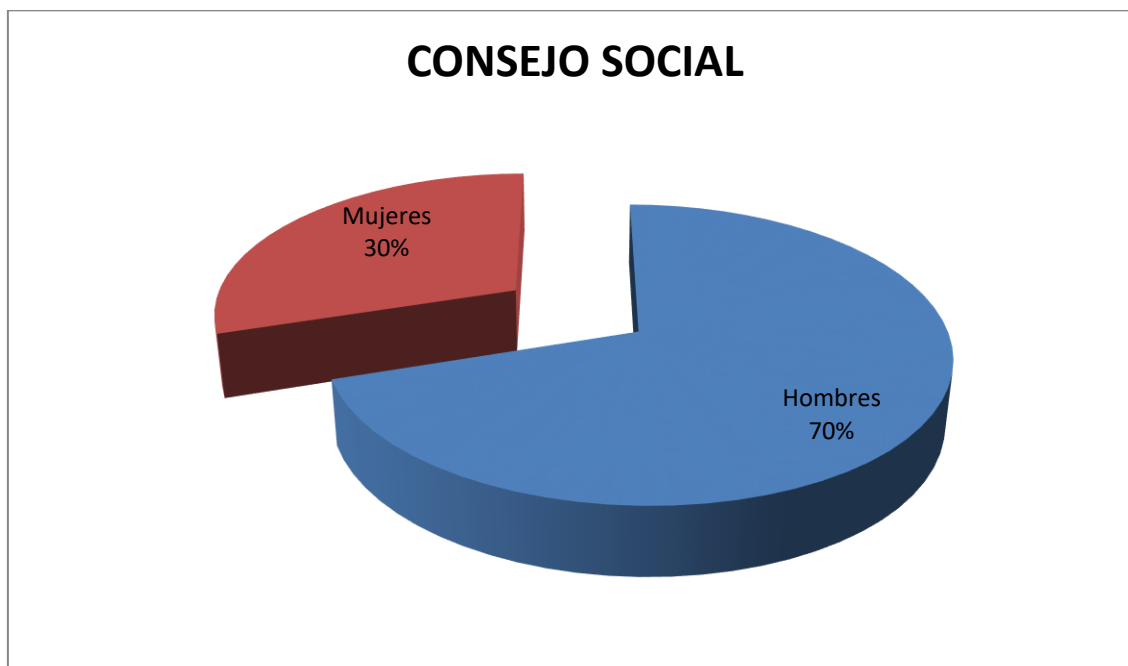


Familia profesional	Nº ALUMNOS	Nº ALUMNAS	TOTAL
Administración	32	37	69
Electricidad	37	0	37
Informática	41	1	42
Sanitaria	17	43	60
Automoción	76	3	79

Se mantienen los estereotipos de género en las familias profesionales. Aquellas familias más técnicas, cuentan con muy pocas alumnas, mientras que en las familias de carácter social, como sanitaria, el porcentaje de alumnos es mucho menor que el de alumnas.

Composición del consejo social:

El consejo social está formado por un total de 13 personas, de las cuales, 9 son hombres y 4 mujeres.



5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DEL PLAN

5.1 Objetivos generales.

- Integrar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en nuestra práctica docente a través de la realización de actividades.
- Educar en igualdad, alejándonos de estereotipos, prejuicios y discriminaciones por razón de sexo u orientación sexual.
- Fomentar la reflexión sobre el papel de la mujer y del hombre en un entorno igualitario.
- Velar porque nuestro centro transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de hombres y mujeres.
- Actuar de inmediato ante situaciones de acoso o violencia de género.

5.2 Objetivos específicos a largo plazo

Ámbito del lenguaje y la representación

- Potenciar el lenguaje inclusivo en los documentos de centro y en los que se refieren a la comunicación interna y externa.
- Favorecer el uso del lenguaje inclusivo en las relaciones interpersonales entre profesores y alumnos.
- Cuidar el lenguaje utilizado a la hora de nombrar los espacios comunes (sala del profesorado, despacho del director/a....)

Ámbito de estereotipos y roles de género.

- Visibilizar la influencia de los roles de género en las oportunidades de desarrollo en el ámbito laboral.
- Romper los estereotipos de género relacionados con las diferentes familias profesionales.
- Ofrecer información académica y profesional libre de sesgo sexista.
- Visibilizar el papel de la mujer en la sociedad a lo largo de toda la historia.

Ámbito de los materiales y los recursos didácticos.

- Fomentar el uso de materiales y/o recursos que no fomenten el lenguaje o imágenes sexistas, proponiendo alternativas cuando estas se detecten.
- Revisar el lenguaje utilizado en las programaciones didácticas.

Ámbito de la resolución de conflictos y prevención de la violencia de género

- Trabajar desde la prevención de situaciones de violencia.
- Fomentar el respeto, a través del diálogo y la convivencia.

6. ACCIONES DE FORMACIÓN EN IGUALDAD EFECTIVA PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

Durante los 3 años que ha durado el proceso de realización del Plan de Igualdad se han realizado las siguientes formaciones:

Curso 2018-2019

- JORNADA FORMATIVA EN IGUALDAD DE GÉNERO para la Red Integrada de Orientación Educativa y la Red de Formación de Teruel. 5.0 horas.
- EDUCACIÓN AFECTIVO-SEXUAL. IGUALDAD DE GÉNERO. 10 horas.
- Curso de educación afectivo- sexual de la mano de AMALTEA, en la que ha participado todo el profesorado involucrado en el observatorio y equipo de igualdad. 20.h
- Grupo de trabajo del centro: Igualdad en formación profesional. 20.h

Curso 2019-2020

- RED INTEGRADA DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA. "Educación de la sexualidad en contextos educativos. 5.0 horas.

- 1ª JORNADA. COMPARTIMOS EXPERIENCIAS PLAN IGUALDAD. 2.0 horas

Curso 2020-2021

- JORNADA COMPARTIMOS EXPERIENCIAS PLAN IGUALDAD. RECURSOS COEDUCATIVOS 3.0 horas
- 3ª JORNADA. COMPARTIMOS EXPERIENCIAS SOBRE EL PLAN DE IGUALDAD. 2.0 horas
- Curso de AMALTEA: Las relaciones en la adolescencia.

Curso 2021-2022

- Varios de las y los profesores del centro, han solicitado admisión en el itinerario formativo ofrecido por el CATEDU sobre igualdad. Este curso será realizado de manera online durante los meses de verano.

7. MEDIDAS Y ACTUACIONES ESPECÍFICAS.

ACTUACIONES CURSO 2018-2019

Durante el curso 2018-2019 el objetivo fundamental fue **institucionalizar la igualdad** a nivel del centro, a través de la creación de la comisión de igualdad y el observatorio de igualdad. Asimismo, las principales actividades realizadas durante este curso escolar, fueron encaminadas a la formación de la comisión de igualdad, así como a plantear objetivos de cara a futuros años.

Además, se han realizado actuaciones como las siguientes:

1. Formación del profesorado y del alumnado de 1º y 2º curso de Formación profesional básica, relacionada con la educación afectivo- sexual. Estas charlas realizadas por Amaltea, tuvieron como objetivo fundamental trabajar sobre hábitos saludables en las primeras relaciones sentimentales y desmitificar algunos aspectos propios de la concepción del amor romántico.
2. Durante el mes de marzo y hasta finales de curso, se pone en marcha la campaña “Rompiendo barreras en la FP” a través de redes sociales. El objetivo de la misma, es visibilizar a mujeres en profesiones consideradas tradicionalmente de hombres.
3. Colaboración con el Departamento de IOPE en las visitas que se realiza el alumnado de educación primaria a nuestro centro. Estas visitas, tienen por finalidad, trabajar las profesiones desde edades tempranas, dignificar la FP y eliminar estereotipos en la elección profesional. Estas visitas se han venido realizando en futuros cursos.

ACTUACIONES CURSO 2019-2020

El objetivo fundamental sobre el cual nos planteamos trabajar durante el curso 2019- 2020 fue en la sensibilización y la formación del alumnado en los estereotipos de género, así como en los constructos género y sexo. Para trabajar estos aspectos, planteamos varias formaciones:

1. Formación al alumnado de 1º de grado medio y formación profesional básica, por parte de profesorado de la comisión de igualdad. Esta formación, se realizó a través de la puesta en marcha de talleres, en los cuales pedimos al alumnado que, clasificara de entre una serie de cualidades, adjetivos y profesiones, cuales eran consideradas de hombre y de mujer. Posteriormente, realizamos un debate con ellos y una reflexión final sobre la diferencia entre género y sexo, y cómo el género limita y condiciona nuestra manera de ser, de vivir, de pensar y de actuar en la sociedad.
2. Además de estas formaciones, para trabajar con el alumnado de 2º curso de los ciclos formativos de grados medios, contamos con la presencia de hombres por la igualdad. El objetivo fundamental era que, en un centro como el nuestro, en el cual, la mayoría del alumnado es hombre, sintieran que, el feminismo debe ser una cuestión de todos y todas en la que pueden y deben participar, para lograr una sociedad más justa e igualitaria.
3. Colaboración con alumnas del ciclo formativo de grado superior de promoción de la igualdad. Estas charlas, fueron propuestas desde el Servicio Provincial y su contenido estaba encaminado a trabajar los estereotipos de género.
4. Revisión de documentación del centro y programaciones didácticas, en la utilización de un lenguaje inclusivo. Esta labor, deberá completarse durante el curso 20-21, habiendo realizado este curso un dossier con ejemplos y anotaciones para facilitar la labor al profesorado del centro.
5. Creación de la primera biblioteca de igualdad del centro, la cual está ubicada dentro del departamento de orientación. Hemos contado con una dotación económica, que nos ha permitido comprar diferentes ejemplares de libros para trabajar desde el respeto a los valores cívicos y democráticos como son, la tolerancia, la igualdad entre hombres y mujeres, la convivencia o la resolución de conflictos en el aula.

ACTUACIONES CURSO 2020-2021

- 23 de noviembre de 2020: Campaña educación- afectivo sexual ¿cuánto sabes del amor? a través de las Redes sociales: el objetivo de esta campaña fue, visibilizar a través de diferentes conversaciones de whatsapp
- 25 de noviembre: lectura del manifiesto contra la violencia machista y minuto de silencio de todo el alumnado.
- 8M: Campaña ponte Morada de igualdad: se invita a todo el profesorado del centro y alumnado a vestirse con una prenda morada para apoyar.
- Colaboración con alumnado y agentes sociales de la comarca para impulsar un grupo de trabajo en materia de igualdad y convivencia.
- Inicio del buzón afectivo- sexual.
- 11 de febrero: día de la mujer y la ciencia. Participación de diferentes profesionales y alumnas del CPIFP en la comarca, visibilizando la importancia de tener referentes femeninos en profesiones masculinizadas.

- Formación del profesorado a través de Amaltea y de las charlas institucionales que ofrece el gobierno de Aragón (evaluación del plan de igualdad, actuaciones de igualdad en los centros integrados)

ACTUACIONES PREVISTAS PARA EL CURSO 2021-2022

1. ámbito de sensibilización y formación del profesorado
 - Ampliar en al menos 2 el número de profesores/as implicados con la igualdad.
2. Ámbito de lenguaje y comunicación
 - Terminar de revisar todas las programaciones del centro y los documentos oficiales utilizados.
3. Materiales y recursos
 - Crear un banco de actividades en google drive para operativizar y sistematizar el trabajo realizado hasta el momento.
 - Etiquetar los libros que forman parte de la biblioteca feminista.
4. Uso de tiempos y espacios
 - Visibilizar diferentes ilustraciones y lemas relacionados con la igualdad en los diferentes espacios del centro.
5. Resolución de conflictos y violencia de género
 - Trabajar con el alumnado sobre los siguientes contenidos:
 - ✓ Nuevas masculinidades
 - ✓ Relaciones afectivo- sexuales.
 - ✓ Conceptos básicos sobre igualdad.
 - ✓ Referentes femeninos en las diferentes familias profesionales.
 - ✓ La mujer y el trabajo.
6. Difusión y seguimiento
 - Revisar el proyecto funcional añadir como valor y seña de identidad la igualdad y el feminismo.
 - Continuar con las campañas a través de redes sociales.
 - Crear un grupo de trabajo con otros institutos de la zona.
 - Crear la figura de mediadores por la igualdad, en colaboración con alumnado de los diferentes ciclos formativos.

8. ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN DEL PLAN.

Hasta el momento, todas las actuaciones realizadas por parte del equipo y del observatorio de convivencia e igualdad, han sido difundidas a través de los siguientes canales:

- Notas de prensa y participación en “la comarca” en días señalados, como el 8 de marzo para contar y visibilizar la figura de la mujer en profesiones vinculadas a la figura masculina, como son las ciencias, la automoción o la electricidad. Para ello, hemos contado con la presencia de antiguas alumnas y de profesoras de electricidad e informática.
- Seguimiento y difusión a través de la web del centro.
- A través de redes sociales como son Instagram, twitter y Facebook, se han ido publicando cada una de las actuaciones realizadas en el centro, utilizando estos

canales también, para realizar algunas actividades con el alumnado de manera online, debido a que, por la situación provocada por el Covid-19, no se han realizado actuaciones con los grupos de manera presencial.

- En el centro, con la creación de carteles y murales, como las campañas “ ponte morada de igualdad” o “ mural del feminismo” se han dado visibilidad a lo realizado, así como a valores y principios que se pretenden fomentar desde este plan.

9. EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.

Para la evaluación del plan de igualdad se propone la realización de cuestionarios de cada una de las actividades realizadas por parte del profesorado, así como de las formaciones propuestas para el profesorado.

Realizaremos también una matriz DAFO para evaluar las debilidades y las fortalezas de nuestro plan y en base a ellas, establecer líneas de mejora para el próximo curso.

10. COORDINACIÓN EXTERNA CON OTRAS ENTIDADES.

En primer lugar, mencionar que, hemos mantenido coordinaciones de manera interna con:

- Tutores/as de los diferentes grupos para la puesta en marcha las actuaciones planteadas desde la tutoría.
- Con el equipo directivo y en concreto con jefatura de estudios para la distribución horaria y la organización y planificación de las actividades de centro y aula propuestas a lo largo de este plan.
- Con el equipo de convivencia y el observatorio de igualdad para el diseño y puesta en marcha de las actuaciones a realizar.
- Con el alumnado, para poner en marcha durante el curso próximo, una estructura de apoyo y lucha por la igualdad.
- Con el equipo de convivencia e igualdad del IES Bajo Aragón, así como con la orientadora del CPEPA Guadalupe, para crear una red de profesorado dispuesto a trabajar de manera conjunta en las actuaciones a realizar.
- Con diferentes asociaciones como AMALTEA, hombres por la igualdad, alumnado del ciclo superior de promoción de la igualdad, ayuntamiento de la localidad, la comarca y asociación feminista del Bajo Aragón.

11. PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN.

Los protocolos de actuación podrán ser los siguientes:

- a) Protocolo de actuación ante posibles casos de violencia de género dentro del ámbito educativo.
- b) Protocolo de actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso escolar.

- c) Protocolos de actuación ante situaciones de violencia entre diferentes miembros de la comunidad educativa.
- d) Protocolo de prevención e intervención ante matrimonios forzados.
- e) Protocolo para la prevención y actuación ante la mutilación genital femenina.
- f) Otros protocolos que se determinen en función de la problemática existente.

Todos estos protocolos, se encuentran disponibles en versión editable en educa.aragon.es y en formato papel en el departamento de orientación.

12. ANEXOS

- En el PDC se cuelga un documento Excel con la relación entre objetivo, actuación, ámbito al que pertenece, encargado de la misma y responsables, documento que ha servido de guía al grupo de convivencia e igualdad durante el curso 2021-2022.