

Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de Integrados de Formación Profesional

Plan de igualdade

Curso: 2023 - 2024

CIFP: Paseo das Pontes

APROBADO POR:

- **Claustro extraordinario:** 27 de novembro 2023
- **Consello Social:** 4 de decembro de 2023



Índice

1. Introducción	3
1.1. Composición da comisión de igualdade	3
1.2. Cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero	4
2 Contextualización normativa e do centro.....	4
2.1. Normativa.....	4
2.2. Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero.....	5
2.3. Contido do currículo.....	6
2.4. Materiais didácticos.....	7
2.5. Capacitación do persoal.....	8
2.6. Detección e actuación ante a violencia de xénero.....	9
2.7. Integración da diversidade sexual.....	9
2.8. Principios fundamentais.....	10
3 Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGBTIfobia.....	12
3.1. Análise xeral da situación de partida.....	12
3.2. Contextualización.....	13
4 Obxectivos coeducativos que se abordan no plan.....	18
4.1. Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.....	18
4.2. Prevención, detección e intervención en casos de violencia de xénero.....	18
4.3. Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.....	18
4.4. Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia.....	19
5 Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos	19
5.1. Organización do centro.....	19
5.2. Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes.....	20
5.3. Xestión dos espazos, dos recursos e das oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo: dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e do saberes.....	20
5.4. Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.....	21
6 Seguimento e avaliación	21
6.1. Seguimento.....	21
6.2. Avaliación.....	21



1 Introducción

O sistema educativo é un dos ámbitos que dispón de maior regulación en materia de políticas de igualdade entre mulleres e homes. Son numero-sas as normativas, recomendacións, planes, etc. Que lle instan a traballar de maneira activa para acadar un modelo coeducativo que eduque e forme no desenvolvemento integral da persoas, ao marxe dos estereotipos e roles en función do sexo e rexeitando todo tipo de discriminación e violencia. Isto, débese a que, aínda as normas sociais e os valores no relativo a mulleres, homes, e os roles e estereotipos de xénero aos que se lle asocian (e que se atopan na raíz das desigualdade por razón de xénero que se producen) están presentes e se transmiten en calquera ámbito da vida.

Neste apartado incluimos o marco normativo básico en materia de igualdade e educación, así como as principais desigualdades que persisten entre mulleres e homes no ámbito educativo e produtivo. Tanto na normativa específica en materia de igualdade dirixido ás administracións educativas para a inclusión da igualdade de mulleres e homes nas súas políticas, como na normativa específica do ámbito educativo que inclúe mandatos en materia de igualdade, os aspectos normativos que se abordan poderían concretarse en:

- Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero
- Contido do currículo
- Materiais didácticos coeducativos.
- Capacitación en materia de coeducación
- Detección e actuación contra a violencia de xénero
- Inclusión da actividade afectivo sexual

1.1 Composición da comisión de igualdade:

Cargo	Nome	Posto
Presidente	Pablo Sobrado Vázquez	Director do centro
Xefa da área de formación.	Beatriz Crujeiras Pérez	Xefa da área de formación.
Departamento de información e orientación profesional.	María Jesús Pantín Ruíz	Xefa do departamento de IOP
Coordinación de igualdade.	María Isabel Ledo Payo	Coordinadora de igualdade.
Representante profesorado.	Lucas de las Heras Gutiérrez	Profesora do departamento de IDIOMAS
Representante PAS	Rosa del Carmen Núñez Castelo	Persoal de secretaría



Representante alumnado_ Delegada de delegados 23.24	Ángela Vila López	Representante do alumnado
--	-------------------	---------------------------

Este plan está deseñado para implicar a todos os Departamentos que terán información nas correspondentes Reunións mensuais das distintas accións /actividades que se levarán a cabo.

1.2 Cuestións organizativas relacionadas coa igualdade de xénero:

- Nomease a dona Maribel Ledo Payo responsable en materia de igualdade no Consello Social.
- 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).

2 Contextualización normativa e do centro

2.1 Normativa:

- *A Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de Educación*, establece como principio da educación, no seu artigo 1, "o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero". No artigo 2 dise que que o sistema educativo se orientará a consecuencia de determinados fins, nos que salienta a "educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres (...)".
- *Lei 11/2007, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero*, publicada no DOG n.º 152 do 7 de agosto de 2007, e modificada pola Lei 12/2016, do 22 de xullo (publicada no DOG n.º 140 do 26 de xullo do 2016
- *O Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia* determina no seu artigo 3.2 que a formación profesional fomentará a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres para



accederen a unha formación que permita calquera tipo de opcións profesionais, así como o seu exercicio.

- *O Decreto 8/2015, do 8 de xaneiro, polo que se desenvolve a Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar, no seu Capítulo II recolle que o plan de convivencia dos centros educativos integrará o principio de igualdade entre mulleres e homes e establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas de convivencia e actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterà actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.*
- *O Decreto legislativo 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, establece no artigo 17, apartado d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.*
- *O Decreto 77/2011 do 7 de abril polo que se establece o regulamento orgánico dos centros integrados de formación profesional competencia da Consellería de Educación e Ordenación Universitaria recolle no seu artigo 43.3 apartado m) que no proxecto funcional de centro integrado incluírase calquera outro proxecto ou plan que o centro integrado pretenda desenvolver.*

2.2 Impulso do modelo coeducativo e integración da perspectiva de xénero

O Decreto 114/2010, do 1 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo de Galicia, no seu artigo 2 relativo á finalidade da formación profesional dispón:

A Formación Profesional no sistema educativo "Así mesmo, dirixirase a conseguir o desenvolvemento integral da persoa á marxe dos estereotipos e dos papeis en función do sexo, o rexeitamento de toda forma de discriminación e a garantía dunha orientación académica e profesional non condicionada polas diferenzas sexuais".

A nivel estatal, un mandato similar ven recollido na *Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes*, no seu artigo 23 cando insta a que en todo o sistema educativo se desenvolva o modelo coeducativo.

O sistema educativo incluírá entre os seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e en igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes.

Igualmente, o sistema educativo incluírá, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entres unhas e outros.

E, na liña do establecido anteriormente o *Real Decreto 1147/2011, de 29 de xullo, polo que se establece a ordenación xeral da formación profesional do sistema educativo*. no seu artigo 3, sinala o seguinte:



d) Establecer relación interpersoais e sociais, na actividade profesional e persoal, baseada na resolución pacífica de conflitos, o respecto cara as demais persoas e o rexeitamento á violencia, aos prexuízos de calquera tipo e aos comportamentos sexistas.

2.3 Contido do currículo

Con relación ao currículo, a *Lei 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de Mulleres e Homes*, recolle no seu artigo 24 que a Administración educativa garantirá un igual dereito á educación de homes e mulleres a través da integración activa, nos obxectivos e as actuacións educativas, do principio de igualdade de trato, evitando que, por comportamentos sexistas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre mulleres e homes.

Definindo as seguintes actuacións:

- a) A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entres mulleres e homes
- b) A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos de contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entres mulleres e homes, con especial consideración a isto nos libros de texto e materiais educativos.
- c) A integración do estudio e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.
- d) A promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.
- e) A cooperación co resto das Administracións educativas para o desenvolvemento de proxectos e programas dirixidos a fomentar o coñecemento e a difusión, entre as persoas da comunidade educativa, dos principios de coeducación e igualdade efectiva entre mulleres e homes.
- f) O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensinanza do papel das mulleres na Historia

Existe unha extensa normativa a nivel estatal que obriga a incorporar nos obxectivos da Formación Profesional aquelas capacidade que lle permitan ao alumnado o desenvolvemento integral ao marxe dos estereotipos de xénero, unha actitude crítica con respecto ao sexismo, a violencia e a discriminación en calquera ámbito da vida e competencias relacionadas coa resolución dos conflitos e a responsabilidade persoal e social.

A *Lei Orgánica 1/2004 de 28 de decembro, de Medidas de protección integral contra a violencia de xénero* no seu artigo 4.4, relativo aos Principios e valores do sistema educativo, establece que: O Bacharelato e a Formación Profesional contribuirán ao desenvolvemento no alumnado da capacidade para consolidar a súa madurez persoal, social e moral, que lles permita actuar de forma responsable e autónoma e para analizar e valorar criticamente as desigualdades de sexo e fomentar a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres.

Asemade, a *Lei Orgánica 8/2013, do 9 de decembro (texto consolidado, última modificación 23 de marzo de 2018), para a mellora da calidade educativa entre os obxectivos da formación Profesional*, no seu artigo 40 establece que:



A Formación Profesional no sistema educativo contribuirá a que o alumnado consiga os resultados de aprendizaxe que lle permitan:

- d) Aprender por si mesmos e traballar en equipo, así como formarse na prevención de conflitos e na resolución pacífica dos mesmos en todos os ámbitos da vida persoal, familiar e social, con especial atención á prevención da violencia de xénero.
- e) Fomentar a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres, así como das persoas con discapacidade, para acceder a unha formación que permita todo tipo de opción profesionais e o exercicio das mesmas.

2.4 Materiais didácticos

Son moitas as disposicións normativas que recollen instrumentos para acadar unha educación e formación en igualdade entre mulleres e homes. Así, o *Decreto legislativo 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* establecen no seu artigo 17.1:

A Xunta de Galicia adoptará, dentro das súas competencias, as medidas conducentes a lles proporcionar, tanto ás mulleres coma aos homes, unha educación para a igualdade. Para estes efectos, o currículo regulador da práctica docente de cada un dos niveis, etapas, ciclos, graos e modalidades do sistema educativo adaptarase ás seguintes especificacións relativas a obxectivos, contidos, metodoloxía e criterios de avaliación:

- a) A comprensión do valor constitucional da igualdade entre ambos sexos como obxectivo de especial atención, sen que, en ningún caso, se admitan contidos, metodoloxía ou criterios de avaliación transmisores, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipada de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outro en calquera ámbito da vida.
- b) Enriquecemento do contido curricular coas contribucións ao coñecemento humano realizadas polas mulleres no pasado e no presente, e co axeitado reflexo do papel das mulleres na evolución histórica.
- c) A adquisición, en alumnos e alumnas, dos coñecementos e das actitudes necesarias que lles permitan, cando acaden a madurez, atender as súas propias necesidades domésticas e os labores familiares compartidos, inclusive as cargas parentais e a atención de familiares que, por dependencia, necesiten a asistencia doutras persoas, mulleres ou homes.
- d) O fomento das vocacións femininas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentadas as mulleres e o fomento das vocacións masculinas naquelas áreas onde se atopen infrarrepresentados os homes, buscando evitar as decisións profesionais derivadas de prexuízos.



2.5 Capacitación do persoal

No *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* establece no seu artigo 17.2:

- A Xunta de Galicia incluírá nos programas de formación do profesorado, como materia específica, a igualdade e a violencia de xénero.

Artigo 18: Erradicación dos prexuízos nos centros docentes.

- Non se admitirán, no centro docente, as desigualdades entre alumnos e alumnas sustentadas en crenzas, prexuízos, tradicións ou practicas consideradas transmisoras, directa ou indirectamente, dunha distribución estereotipadas de papeis entre os sexos ou dunha imaxe de dominación dun sexo sobre o outra en calquera ámbito da vida.
- De forma directa, as docentes e os docentes non permitirán ningunha forma de machismo e de misoxinia que puidese existir no seo da comunidade escolar e, nomeadamente, entre nenos e nenas e adolescentes, aplicarán activamente principios pedagóxicos de respecto á identidade e á imaxe das mulleres.
- Con tales efectos, nos regulamentos internos dos centros educativos, deberán explicitarse as medidas de corrección ou sanción de comportamentos sexistas".

Por outra parte o artigo 19 refírese á integración da igualdade na formación profesional dispoñendo:

- No desenvolvemento das súas competencias sobre deseño dos contidos dos títulos de formación profesional, autorización, xestión e homologación dos centros formativos, programación e execución de actuacións concretas, información e orientación profesional, avaliación da calidade e cantas outras poida asumir no marco da Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional, a Xunta de Galicia favorecerá a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes mediante actuacións tendentes a evitar calquera tipo de discriminación, a eliminar a segregación profesional horizontal e vertical e mais a eliminar a totalidade das desvantaxes de partida que afecten o colectivo das mulleres.

Puntualizar, así mesmo que, noutras etapas educativas tamén se ten en conta como obxectivo a igualdade entre mulleres e homes; así, tanto o *Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia* como o *Decreto 86/2015, do 25 de xuño, polo que se establece o currículo da educación secundaria obrigatoria e do bacharelato na Comunidade Autónoma de Galicia* establecen o obxectivo da igualdade entre mulleres e homes na sociedade como finalidade primordial dos distintos niveis educativos, incluíndo tamén diversas referencias nos contidos concretos dos currículos.

Débese facer referencia na Formación Profesional á implementación do Ciclo Superior en Promoción de Igualdade de Xénero (*Decreto 80/2018, do 21 de xuño, polo que se establece o currículo do ciclo formativo de grao superior correspondente ao título superior de Promoción de Igualdade de Xénero*) que capacita para desempeñar as seguintes ocupacións: "Promotor/ora de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, promotor/ora para a



igualdade efectiva de mulleres e homes, e técnico/a de apoio en materia de igualdade efectiva de mulleres e homes”, consistindo a súa competencias xeral en: “programar, desenvolver e avaliar intervencións relacionadas coa promoción da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, aplicando estratexias e técnicas do ámbito da intervención social, detectando situacións de risco de discriminación por razón de sexo e potenciando a participación social das mulleres”.

2.6 Detección e actuación ante a violencia de xénero

Do mesmo xeito, a *Lei galega 11/2007, do 27 de xullo, para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero* dedica o capítulo III do Título I ás medidas encamiñadas á formación e prevención da violencia de xénero, (Medidas no ámbito educativo) cuxa efectividade acada especial importancia en momentos, nos que este problema, de primeira magnitude en todo o Estado, segue presente e incluso con lamentables incrementos, para o cal tamén se debe considerar, tendo en conta que estamos referíndonos ao ámbito educativo, a persistencia de patróns de comportamento de dominación do home sobre a muller nas xeracións máis novas, tal como indican os últimos estudos oficiais, crebando tendencias que se cría que estaban en diminución.

2.7 Integración da diversidade sexual

Con respecto á integración da diversidade sexual débese ter en conta o establecido na *Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia*, que dedica o capítulo V ás medidas no ámbito da educación establecendo o seguinte:

- Artigo 22: Inclusión da realidade LGTBI nos plans de estudio.
 - A consellaría competente en materia de educación incorporará a realidade homosexual, bisexual, transexual, transxénero e intersexual nos contidos transversais de formación de todo o alumnado de Galicia naquelas materias en que sexa procedente, dará audiencia ao Consello e, de ser o caso, escoitará as asociacións, organizacións e colectivos LGTBI.
 - Así mesmo, visibilizaranse na educación os diferentes modelos de familia establecidos nesta lei. Ademais, revisará os contidos de información, divulgación e formación que xa existan nos distintos niveis de ensino e noutros ámbitos formativos.
- Artigo 23: Actitudes.
 - A Administración educativa galega, en colaboración co departamento competente en materia de igualdade, fomentará a realización de actividades dirixidas á comunidade escolar para a prevención de actitudes e comportamentos discriminatorios pola orientación sexual ou a identidade de xénero.
- Artigo 24: Formación do persoal docente.
 - Estableceranse actividades de formación para o persoal docente existente. Así mesmo, incorporárase a realidade LGTBI e os distintos modelos de familia aos cursos e másters de



formación do futuro persoal docente e aos plans de estudos das titulacións de Educación Social, Maxisterio, Pedagogía, Psicoloxía e Dereito.

- Artigo 25: Divulgación da realidade LGTBI entre as ANPA
 - A consellería competente en materia de educación, en colaboración coas ANPA, deseñará contidos para as escolas de pais e nais relativos á realidade LGTBI e aos diferentes modelos de familia.
- Artigo 26 : Combater o acoso e favorecer a súa visibilidade.
 - Estableceranse actuacións para combater o acoso escolar por razón de orientación sexual ou identidade de xénero, favorecendo a visibilidade do alumnado LGTBI e a plena normalidade das distintas orientacións sexuais e identidades de xénero. Así mesmo, informarase sobre os mecanismos de denuncia dos casos de acoso.
 - Para os efectos de favorecer a visibilidade e de integrar de forma transversal a diversidade afectivo-sexual nos centros escolares, a consellaría competente en materia de educación favorecerá nos centros sostidos con fondos públicos a realización de actividades específicas próximas a datas de celebracións internacionais relacionadas co recoñecemento efectivo de dereitos a persoas lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais.

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 , contempla a integración do principio de igualdade entre mulleres e homes, dentro do Plan de Convivencia, para o que resolve no seu artigo 11.2 que establecerá, sobre a base dun diagnóstico previo, as necesidades, os obxectivos, as directrices básicas e as actuacións, incluíndo a mediación na xestión dos conflitos, e conterà actuacións preventivas, reeducadoras e correctoras.

Así mesmo, a igualdade entre homes e mulleres estará presente entre as actuacións formativas (artigo 22), nos programas relacionados coa mellora da convivencia nos centros e recursos educativos, nas medidas complementarias para a mellora da convivencia e nas medidas correctoras das condutas gravemente prexudiciais.

2.8 Principios fundamentais

Recollendo o obxectivo estratéxico do no VII Plan Estratéxico de Galicia para a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020: *"Impulsar o cambio de valores, actitudes, roles e estereotipos que sustentan a desigualdade de xénero a través dun modelo educativo que promova a equidade entre mulleres e homes en todas as súas dimensións"* referida á Área Estratéxica 1: Igualdade na educación e nos valores, así como, o I Plan de actuacións para a igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020, os seus eixes de actuación:

- Transversalidade: a igualdade de xénero como un principio transversal e sempre presente na actividade educativa.



- Sociedade igualitaria: a construción dunha sociedade na que homes e mulleres sexan iguais empregando a educación como medio para combater todas as formas de discriminación.
- Obxectivo “violencia 0 nas aulas e na sociedade”: é imprescindible a sensibilización e a concienciación na comunidade educativa do problema da violencia de xénero na nosa sociedade e a loita pola súa total desaparición.
- Inclusión e integración da diversidade. A educación para a aceptación da diversidade sexual e a integración plena de todas as persoas na comunidade educativa e na sociedade sen que inflúa a súa opción afectiva ou sexual.

E, asumindo, o compromiso da Xunta de Galicia co Pacto de Estado contra a violencia de xénero que se desenvolve a través de acordos de colaboración para por en marcha actuacións específicas en eidos como o da educación, entre outros e, en particular, o acordo de colaboración entre Vicepresidencia e Consellería de Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza e a Consellería de Educación, Universidade e Formación Profesional asinado con data 22 de febreiro de 2019, onde ese establecen entre a súas medidas a mellora de plans de igualdade nos CIFPs; propoñemos como principios orientadores do CIFP Paseo das Pontes para a elaboración do plan así como os que orientan os contidos os seguintes:

- Adecuación e respecto á normativa aplicable no ámbito nacional e autonómico en materias de educación e igualdade.
- Coñecemento das actuacións básicas levadas a cabo polas distintas administracións con competencias en materias de educación e igualdade nas comunidades autónomas onde se están a implantar os planes de igualdade.
- Carácter de continuidade das actuacións e espírito integrador das mesmas.
- Modelo de educación en igualdade adaptarse ás necesidades reais do noso centro educativo e obedecerá a criterios de eficiencia.
- Avaliación e seguimento do Plan de Igualdade

Deste xeito, os principios orientadores dos contidos do Plan de Igualdade son:

- Igualdade entre mulleres e homes.
- Non discriminación.
- Respecto dos dereitos e liberdades fundamentais de mulleres e homes.
- Empoderamento.
- Transversalidade das actuacións que contempla o plan de Igualdade.
- Educación en e para a diversidade.
- Participación de toda a comunidade educativa (persoal do centro, docente e non docente e alumnado e comunidade onde está inscrito)
- Corresponsabilidade.



- Uso da linguaxe e materiais curriculares non sexistas e inclusivos.
- Resolución pacífica de conflitos.

Dos principios orientadores do contido despréndense un conxunto de eixos a analizar :

- Actitudes e valores.
- Uso non sexista da linguaxe.
- Uso de espazos e tempos.
- Materiais Curriculares de Educación en Igualdade.
- Prevención e detección de situacións de violencia de xénero.

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

3.1 Análise xeral da situación de partida

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

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

As cuestión a analizar son as seguintes:

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

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

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

O terceiro nivel ocúpao a Linguaxe Oral. Sendo este máis difícil posto que a linguaxe oral é máis dinámico que a linguaxe escrita e ten menos posibilidade de revisión. Ao ser máis



espontáneo ten máis posibilidade de erro. Debido a isto centraremos a nosa análise do uso oral do rexistro formal do profesorado: reunións, claustro, actos públicos. E no rexistro informal, nas comunicación cotiás no centro. Centrándose no persoal docente e non docente porque todas as persoas que traballan no centro dan unha imaxe determinada do centro.

- **Celebracións puntuais.** Anotaranse as actividades desenvolvidas no centro (8 de marzo, Día internacional das mulleres, 25 de novembro, día internacional contra a violencia cara ás mulleres, ou 17 de maio, Día internacional contra a homofobia, transfobia e bifobia. Así como das recollidas no calendario escolar, Día do Libro, Día da Paz... para tentar observar se tamén se inclúe a perspectiva de xénero.
- **Accións concretas.** É importante sinalar estas actuacións porque son significativas para o alumnado aínda que non formen parte dunha acción sistemática e globalizada no centro. O coñecemento das persoas que traballan, dende a súa parcela, por unha educación para a igualdade é, ademais, básico para crear alianzas. Preguntarémonos se se realizan exposicións con perspectiva de xénero, talleres externos dende algunha materia ou dende as titorías se abordan aspectos de igualdade ou prevención da violencia de xénero, unidades didácticas concretas que se enmarcan nas programacións de aula dentro de módulos concretos. Accións individuais no uso non sexista da linguaxe, visibilización da labor das mulleres de maneira explícita, etc.

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

3.2 Contextualización:

Análise interna	Análise externa
Debilidades	Ameazas
As actividades puntuais 25N, 8M NON están sistematizadas, dependen da voluntariedade do profesorado.	A sobrecarga de funcións do profesorado (horas lectivas, nº de alumnado, calidade...) dificulta a asunción de novas responsabilidades
Non existe por parte dos departamentos unha análise dos libros de textos ou materiais escritos e audiovisuais que revisen a linguaxe, imaxes, presenza ou ausencia de mulleres nos diferentes sectores profesionais.	Aínda que a normativa é clara, na implementación das medidas depende exclusivamente da voluntariedade do profesorado involucrase nas accións a levar a cabo xa que non existe normativa que asigne recursos específicos (humanos, materiais, temporais) ao desenvolvemento das accións
Non existe unha sección específica na biblioteca, ou proxecto Lector con perspectiva de xénero, ESTÁSE A TRABALLAR NO PROXECTO	A pouca formación en Igualdade por parte do profesorado
Non existe ningún plan formativo en materia de igualdade no centro.	
Os espazos para as actuacións en igualdade non están delimitados, nin adaptados as necesidades de ambos sexos e colectivos LGTBI	
Non existe persoal formado en igualdade e liberado en horario.	Non existe persoal formado en igualdade e liberado en horario.



Análise interna	Análise externa
Fortalezas	Oportunidades
O equipo directivo ten presenza feminina NUN 75%	A traxectoria do centro en medidas de sensibilización levadas a cabo ata o momento fomenta o interese de implicación.
O equipo directivo apoia e manifesta o seu compromiso na implantación de medidas.	Existen recursos externos, que poden facilitar o desenvolvemento de actuacións. Canalízanse as actuacións a través das xefaturas dos departamentos. Apelando á voluntariedade dalgún das ou dos seus membros
Levanse a cabo actividades puntuais que involucran a gran número de profesorado e alumnado. Así como a axentes externos	Dende a Dirección Xeral de FP se está forzando a actuación e a posta en marcha de medidas, o que induce a pensar que poderán ter continuidade e recoñecemento co tempo.
Existe un grupo de profesorado interesado en recibir formación específica en Igualdade	Formar parte dunha acción sistemática, existen actuacións para a igualdade no centro
Abórdanse a educación en emocións, a corresponsabilidade, os estereotipos e a orientación académica de forma non sistematizada nos distintos ciclos ofertados.	As accións levadas a cabo ata o momento poderíanse sistematizar
Existe un equipo de igualdade que desenvolve actuacións de forma intermitente no centro.	
Existe un grupo entre o profesorado interesado na implementación do Plan de Igualdade no centro.	

3.3 Datos cuantitativos:

- Alumnado:

INDUSTRIAS ALIMENTARIAS					
Ensinanza	Total de alumnado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
1º CM Elaboración de produtos alimentarios-A	19	6	13	31,57%	68,43%
2º CM Elaboración de produtos alimentarios-A	14	6	8	42,85%	57,15%
2º CM Elaboración de produtos alimentarios-L	1	0	1	0%	100%
CM Elaboración de produtos alimentarios - DUAL	9	3	6	33,3% ³	66,66%
2º CM Panadaría, repostaría e confeitaría-A	20	14	6	70%	30%
2º CM Panadaría, repostaría e confeitaría-L	2	0	2	0%	100%
CM Panadaría, repostaría e confeitaría - DISTANCIA	134	109	25	81,34%	18,66%
CM Panadaría, repostaría e confeitaría - DUAL	14	11	3	78,57%	21,43%
CS Procesos e calidade na industria alimentaria-GRUPOS	45	24	21	53,33%	46,67%

TÉXTIL, CONFECCIÓN E PEL					
Ensinanza	Total de alumnado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
1º CB Arranxos e reparación de artigos téxtiles e de pel	18	14	4	77,77%	22,23%



2º CB Arranxos e reparación de artigos téxtiles e de pel	10	9	1	90%	10%
1º CM Confección e moda-A	22	19	3	86,36%	13,64%
2º CM Confección e moda-A	26	21	5	80,77%	19,30%
1º CM Confección e moda - DUAL	14	12	2	85,71%	14,29%
2º CM Confección e moda - DUAL	12	10	2	83,33%	16,67%
1º CS Patronaxe e moda	25	19	6	76%	24%
2º CS Patronaxe e moda -A	17	13	4	76,47%	23,53%
2º CS Patronaxe e moda - B	17	11	6	64,70%	35,30%
2º CS Patronaxe e moda -L	2	2	0	100%	0%
1º CS Patronaxe e moda - DUAL	14	13	1	92,85%	7,15%
CS Patronaxe e moda - DISTANCIA	141	124	17	87,94%	12,06%
1º CS Vestiario a medida e de espectáculos-VARIOS GRUPOS	42	36	6	85,71 %	14,29%

HOSTALERÍA E TURISMO					
Ensinanza	Total de alumnado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
1º CB Aloxamento e lavandaría	19	14	5	73,68%	26,32%
2º CB Aloxamento e lavandaría	5	3	2	60%	40%
1º CM Cociña e gastronomía - A	25	12	13	48%	52%
2º CM Cociña e gastronomía - A	14	5	9	35,71%	64,29%
1º CM Cociña e gastronomía - B	24	10	14	41,66%	58,34%
2º CM Cociña e gastronomía - B	13	5	8	38,46%	61,54%
2º CM Cociña e gastronomía-L	13	1	12	7,69%	92,31%
1º CM Servizos en restauración-A	28	9	19	32,14%	67,86%
2º CM Servizos en restauración-A	19	12	7	63,15%	36,85%
1º CS Dirección de cociña-A	21	7	14	33,3%	33,66%
2º CS Dirección de cociña-A	21	11	10	52,38%	47,62%
2º CS Dirección de cociña-L	2	0	2	0%	100%
1º CS Dirección de cociña- DUAL	12	5	7	41,66%	58,34%
1º CS Dirección de servizos de restauración-A	23	10	13	43,48%	56,52%
2º CS Dirección de servizos de restauración-A	22	11	11	50%	50%
2º CS Dirección de servizos de restauración-L	1	1	0	100%	0%
CS Dirección de servizos de restauración -DISTANCIA	40	25	15	62,50%	37,50%
CS Xestión de aloxamentos turísticos -MODULAR	22	14	8	63,63%	36,37%
Curso Especialización en Panadaría e bolaría artesanal	13	7	6	53,84%	46,16%



TOTAL ALUMNADO DO CENTRO					
Centro	Total de alumnado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	955	638	317	67%	33%

- Claustro:

INDUSTRIAS ALIMENTARIAS					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	11	9	2	81,81%	18,19%
TÉXTIL, CONFECCIÓN E PEL					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	22	22	0	100%	0%
HOSTALERÍA E TURISMO					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	35	17	18	48,57%	52,43%
FORMACIÓN E ORIENTACIÓN LABORAL					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	7	7	0	100%	0%
DEPARTAMENTO DE DINAMIZACIÓN DE IDIOMAS.					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	5	3	2	60%	40%
DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN E ORIENTACIÓN PROFESIONAL					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	1	1	0	100%	0%

TOTAL CLAUSTRO DO CENTRO					
Centro	Total de profesorado	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	81	59	22	72,83%	27,17%



- Organigrama:

DIRECCIÓN DO CIFP PASEO DAS PONTES	
Pablo Sobrado Vázquez	
ÁREA DE CALIDADE, INNOVACIÓN E ORIENTACIÓN PROFESIONAL	
Xefatura de área	Marta Amado Díaz
Xefatura de departamento de Calidade e Innovación	Ana María Calviño Bestilleiro
Coordinación de Innovación e Formación do Profesorado	Patricia Farto Ramos
Coordinación de Programas Internacionais	Roberto Bermejo González
Coordinación de Tecnoloxía da Información e Comunicación	María Amparo Fernández Fernández
Xefatura de departamento de Relación con Empresas	José Alvite Tomé
Xefatura de departamento de Acreditación e Probas	José Ricardo Pastoriza Eiriz
Xefatura de departamento de Información e Orientación Profesional	María Jesús Pantín Ruíz
Coordinación de Emprendemento	Trinidad Torreiro Anta
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN E XESTIÓN	
Xefatura de área	Ana Lorenzo Polo
ÁREA DE FORMACIÓN	
Xefatura de área	Beatriz Crujeiras Pérez
Xefatura do departamento Industrias Alimentarias	Beatriz Julia López Prado
Xefatura do departamento de Têxtil, Confección e Pel	Manuela Romero Morente
Xefatura do departamento de Hostalería e Turismo	Susana María Díez Reigosa
Xefatura do departamento de Formación e Orientación Laboral	María Carmen Iglesias Blanco
Xefatura do departamento de Dinamización de Idiomas	María Begonia Iglesias Carballo
Coordinación de Biblioteca	Iria García Lema
Coordinación do Equipo de Dinamización de Lingua Galega	José Francisco Pérez Cotelo

ORGANIGRAMA					
Centro	Total de persoal	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	19	14	5	73,68%	26,62%

- Persoal non docente

PERSOAL NON DOCENTE					
Centro	Total de persoal	Mulleres	Homes	Porcentaxe mulleres	Porcentaxe homes
CIFP Paseo das Pontes	16	14	4	75%	25%



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

4.1 Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes

- a) Crear un espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de igualdade de interese para a comunidade educativa.
- b) Fomentar a oferta de actividades formativas no ámbito da igualdade e da violencia de xénero, así como no da diversidade afectivo sexual.
- c) Constituír un encontro anual para a totalidade dos axentes da comunidade educativa co fin de fomentar o debate sobre as accións que se están a desenvolver no ámbito da igualdade.
- d) Identificar e difundir boas prácticas e materiais de referencia para realizar unha orientación profesional e vital libre de prexuízos, visibilizando os roles non marcados na orientación educativa e profesional e facilitando modelos profesionais e vitais diversos que rompan roles de xénero e que favorezan unha perspectiva aberta, plural e positiva.

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

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

4.3 Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual

- a) Elaborar unha publicación divulgativa para o profesorado para difundir os principios da coeducación, da igualdade e da educación afectiva e sexual na comunidade educativa.
- b) Fornecer pautas para a revisión dos documentos interno do centro para explicitar as medidas re educativas e reparadora aplicables no caso de condutas contrarias á convivencia por razón de xénero.
- c) Incluír nun espazo web dentro do portal educativo para difundir a información en materia de diversidade afectivo sexual de interese para a comunidade educativa.



- d) Realizar ou colaborar con entidades locais con accións formativas sobre materiais didácticos coeducativos e diversidade afectivo sexuais.
- e) Incluír a perspectiva de xénero e o principio de igualdade e diversidade afectivo sexual no curso de formación inicial do novo persoal docente.
- f) Identificar os cursos relacionados con igualdade e coa violencia de xénero na oferta formativa do profesorado.
- g) Constituír foros de debate e discusión interdisciplinarios co fin de garantir as liñas estratéxicas comúns en materia de igualdade.

4.4 Prevención, detección e intervención en casos de LGBTIfobia

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

5 Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos:

5.1 Organización do centro:

- favorecer a representación de homes e mulleres nos órganos de decisión e representación de xeito equitativo.
- nomear unha persoa responsable en materia de igualdade no Consello Social para participar no impulso do Plan de igualdade.
- difundir o plan entre os distintos axentes da comunidade (con especial atención ás familias).
- promover a formación do profesorado, do alumnado e das familias en materia de igualdade.
- empregar unha linguaxe inclusiva e igualitaria na actividade do centro.
- colaborar con outras entidades na realización de actividades coeducativas.
- concretar actividades arredor das datas coeducativas do calendario escolar (25 de novembro, 8 de marzo, celebracións LGBTI etc.).



- concretar o desenvolvemento curricular da educación afectivo-sexual integral para todo o alumnado do centro.
- concretar o desenvolvemento curricular da orientación laboral e profesional libre de estereotipos, poñendo o foco na incorporación aos itinerarios na ESO, ás modalidades no bacharelato e aos ciclos de formación profesional.
- promover pautas de actualización curricular e revisión do material didáctico con perspectiva de xénero.
- ofertar materias específicas de igualdade de xénero.
- participar en programas específicos de igualdade de xénero para traballar a coeducación desde o currículo etc.

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

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

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

- difundir información a través dun taboleiro no centro.
- promover lecturas coeducativas a través da biblioteca escolar.
- revisar a idoneidade dos contidos audiovisuais das actividades do centro.
- revisar a idoneidade das entidades colaboradoras co centro en canto ao respecto á diversidade sexual e de xénero, poñendo o foco nas empresas.
- empregar contidos de actualidade para sensibilizar sobre a necesidade de avanzar cara á igualdade real.
- xestionar as actividades e da ocupación do patio para favorecer a inclusión.
- promover a cooperación nos espazos tecnolóxicos.
- promover a prevención ante a discriminación por razón de sexo, xénero ou orientación sexual dende o ámbito da orientación educativa e vocacional.



- prever 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.

5.4 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.

6 Seguimento e avaliación

6.1 Seguimento

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

Este seguimento require revisión de obxectivos para realización da memoria final; revisión de actuacións e as súas actividades para a planificación de futuras accións e liñas de mellora.

Facer enquisas de valoracións para seguir o impacto do noso plan, así como para establecer os procedementos de mellora.

Tentase ao longo do plan de igualdade recoller datos obxectivos referidos a:

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

6.2 Avaliación

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

Así, en cada unha das actividades desenvolver reflectirase:



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

Ademais da existencia do caixa de suxestións NO ANDAR PRANTA CERO E NA AUL VIRTUAL do centro.

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

Obxectivos	Indicador	Fórmula	Criterio de Aceptación	Frecuencia de medición	Registro
Participación en Actividades de Sensibilización.	Actividades de sensibilización realizadas.	Número de actividades de sensibilización realizadas.	<5	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Formación en Igualdade.	Porcentaxe de persoal docente que recibiu formación en igualdade de xénero.	(Nº de docentes que fixeron formación en igualdade/Nº total de docentes)*100	<5%	Anual	Memoria da comisión de igualdade.
Accións de Comunicación e Difusión.	Accións de difusión que promoven a igualdade de xénero.	Número de difusión que promoven a igualdade de xénero.	<50	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Acceso a Recursos e Oportunidades.	Programas ou bolsas específicas para fomentar a igualdade de oportunidades.	Número de programas ou bolsas específicas para fomentar a igualdade de oportunidades.	<3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Políticas e Procedementos.	Implementación de procedementos para abordar e prever a discriminación de xénero.	Implementación de procedementos para abordar e prever a discriminación de xénero aprobados durante o curso.	<3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Comités de Igualdade.	Existencia e funcionamento regular de comités de igualdade.	Reunións da comisión de igualdade	≤3	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Diversidade na Oferta Educativa.	Participación equitativa de homes e mulleres na representación do alumnado.	(Nº de delegadas femininas/Nº total de delegados/as)*100	=50%	Anual	Memoria da comisión de igualdade.
Prevenición e Xestión de Conflitos.	Porcentaxe de casos de discriminación de xénero reportados e resoltos.	(Nº de casos de discriminación de xénero reportados e resoltos/Nº total de casos de discriminación de xénero)*100	100%	Trimestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.



Enquisas de Percepción.	Realización de enquisas periódicas para avaliar a percepción da igualdade no centro.	Número de enquisas realizadas	2	Semestral	Actas das reunións da comisión de igualdade.
Seguimento de Indicadores Cuantitativos.	Análise de datos de matriculación e desempeño académico desagregados por xénero.	Elaboración e análise das táboas de rexistro de alumnado como as de este documento.	Si/Non	Anual	Plan de igualdade do centro.

