



PLAN DE IGUALDADE



1. INTRODUCCIÓN.
2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA E DO CENTRO.
3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO EN RELACIÓN COA IGUALDADE DE XÉNERO, COA VIOLENCIA DE XÉNERO E COA LGBTIFOBIA. ANÁLISIS DE RESULTADOS.
4. OBXECTIVOS COEDUCATIVOS QUE SE ABORDAN NO PLAN.
5. MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN.
6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN.

ANEXO I: BIBLIOGRAFÍA, VIDEOGRAFÍA E RECURSOS DIDÁCTICOS.

ANEXO II: TERMINOLOXÍA DE XÉNERO.

ANEXO III: EXEMPLO DE AVALIACIÓN DO PROGRAMA.

1. INTRODUCCIÓN.

As condutas sociais confórmanse en diferentes ámbitos e espazos: a escola, a familia, os medios de comunicación. Ao longo deste proceso de socialización e través das distintas etapas, os nenos e as nenas, despois adolescentes, van asumindo diversos roles e valores que potencian o desenvolvemento de distintas capacidades en función do sexo.

O sistema educativo debe contribuír a eliminar os estereotipos sociais relativos ao rol de mulleres e homes permitindo un desenvolvemento máis equilibrado e libre da personalidade así como o acceso ás mesmas oportunidades, axudando a construír relacións entre os sexos baseados no respecto e impulsando a participación de homes e mulleres en todos os espazos da sociedade. Educar é preparar para a liberdade, preparar a cada mozo e a cada moza para que sexa quen desexa ser. Por tanto, a liberdade, baseada no respecto e a igualdade entre as persoas é fundamental para que unha sociedade creza e desenvólvese de forma adecuada. A inclusión da coeducación no sistema educativo, en xeral, e no currículo da educación primaria e secundaria, en particular, apóiase en argumentos legais e razóns de tipo social. A contribución que o sistema educativo ofrece pode ser especialmente relevante xa que, a escola é formadora en actitudes de nenos e nenas. Ademais ofrece unha plataforma excelente para a superación de prexuizos sexistas e para a provocación dun cambio en profundidade das estruturas e das prácticas sociais non desexables. Nas escolas, ademais, é posible contribuír aos procesos de socialización do alumnado evitando estereotipos sexistas.

O plan de igualdade entre home e mulleres pretende educar na igualdade, axudar ao alumnado para crecer como persoas, a desenvolver uns valores básicos e obter un equilibrio no seu desenvolvemento persoal e adquisición das competencias básicas e isto facilítelle a integración na sociedade. A educación para a igualdade só é posible cando se asenta nunha metodoloxía aberta, creativa e flexible que dea cabida a unha educación emocional que nos permita proxectar unha verdadeira escola de iguais. Unha educación para a igualdade debe estar centrada no fomento do traballo en grupo, o diálogo, as relacións afectivas, a resolución de conflitos, o respecto e a cooperación, incidindo na toma de conciencia de que todos e todas temos dereitos ás mesmas oportunidades.

No noso centro obsérvase que aínda existen actitudes e comportamentos no alumnado, o profesorado e a comunidade educativa en xeral, que denotan que en gran medida continúan sendo educados nos papeis tradicionais de home e muller, subsistindo deste xeito condutas sexistas, por iso faise importante o desenvolvemento deste plan. No centro, no que se refire ao desenvolvemento da coeducación, tanto o equipo directivo como todo o profesorado, presentan unha boa predisposición para o desenvolvemento deste proxecto, polo que supón unha estupenda oportunidade para continuar esta gran aventura. Desde o centro asumimos que educar é formar ao alumnado para adquirir todas as competencias que lle sexan necesarias nunha sociedade de cambios e que coeducar:

- a) Consiste no desenvolvemento de todas as capacidades, tanto de nenas como de nenos, a través da educación.

- b) Non significa conseguir a igualdade sexual, porque cada neno ou nena ten dereito a ser diferente.
- c) Ten como obxectivo facer persoas dialogantes e implica respecto cara a todo o que nos rodea: persoas, medio ambiente, animais. A coeducación é unha gran garantía para a prevención da violencia.
- d) Significa educar para a democracia. Non se pode falar de democracia mentres haxa desigualdades sobre a metade do xénero humano.
- e) Supón ter en conta a diversidade sexual tendo en conta que a identidade é unha construción social. Detrás das siglas LGTBI+ hai historias de persoas.

2. CONTEXTUALIZACIÓN NORMATIVA E DO CENTRO.

A igualdade de xénero é un principio fundamental que vén recollido na lei. As administracións públicas deben ser un motor fundamental para garantir a igualdade de oportunidades de mulleres e homes, co fin de mellorar o nivel e a calidade de vida das persoas e avanzar cara a unha sociedade máis democrática e xusta.

O marco legislativo actual obriga a introducir a perspectiva de xénero e a velar polo cumprimento do principio de igualdade real entre mulleres e homes no ámbito educativo.

Normativa estatal

- Constitución española de 1978
- Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación
- Lei orgánica 8/2013, do 9 de decembro, para a mellora da calidade educativa
- Lei orgánica 5/2002, do 19 de xuño, das cualificacións e da formación profesional
- Lei orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de medidas de protección integral contra a violencia de xénero
- Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes

Normativa autonómica

- Lei orgánica 6/1981, do 6 de abril, de estatuto de autonomía para Galicia
- 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
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para a prevención e o tratamento integral da violencia de xénero

- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia
- Decreto 105/2014, do 4 de setembro, polo que se establece o currículo da educación primaria na Comunidade Autónoma de Galicia
- 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 (DOG do 27 de xaneiro),
- 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.
- VII Plan Estratéxico de Galicia para la Igualdade de oportunidades entre mulleres e homes 2017-2020 Xunta de Galicia Secretaría Xeral de Igualdade. Santiago de Compostela, marzo de 2017 <http://bit.ly/2GGukLp>
- LEY 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres <http://bit.ly/2WbZSPK>
- Ley 2/2007, de 28 de marzo, del trabajo en igualdad de las mujeres de Galicia <http://bit.ly/2GF94FQ>
- I Plan de actuacións para a Igualdade nos centros educativos de Galicia 2016-2020 Secretaría Xeral da Igualdade (Vicepresidencia e C. Presidencia, Administracións Públicas e Xustiza) Consellería de Cultura, Educación e Ordenación Universitaria
- Instrución do 6 de setembro de 2019, da dirección xeral de educación, formación profesional e innovación educativa, para a elaboración de plans de igualdade no curso 2019/2020, nos centros docentes sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios da consellería de educación, universidade e formación profesional.
- Resolución de 17 de xuño de 2021, da Secretaría Xeral de Educación e Formación Profesional, pola que se ditan instrucións para o desenvolvemento das ensinanzas de educación infantil, educación primaria, educación secundaria obrigatoria e bacharelato no curso académico 2021/22.

Normativa do centro escolar

- PROXECTO EDUCATIVO
- PLAN XERAL ANUAL DE CENTRO
- PLAN DE CONVIVENCIA: NORMAS DE ORGANIZACIÓN E CONVIVENCIA
- PLAN XERAL DO DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN
- PLAN DE ATENCIÓN Á DIVERSIDADE
- PLAN DE ACCIÓN TITORIAL
- PLAN DE ORIENTACIÓN ACADÉMICO E PROFESIONAL

2.1. CARACTERÍSTICAS DO CENTRO E O SEU CONTORNO.

2.1.1. ENTORNO

O Colexio Plurilingüe Abrente de Sanxenxo é un centro privado concertado que leva funcionando 38 anos, con titularidade nunha Sociedade Cooperativa Galega de Ensino e está situado na parroquia de Adigna á que pertence o núcleo poblacional de Portonovo.

As familias pertencen á clase media na súa maioría, procedentes dun medio considerado como urbano e rural-urbano xa que se trata dunha localidade pequena, pero situada nunha zona estratéxicamente ben comunicada con todas as grandes poboacións da costa galega e que se atopa a poucos quilómetros de Pontevedra.

A zona tivo hai varios anos un crecemento demográfico positivo, por mor do turismo de tempada, o que supuxo un mantemento na matrícula do centro, a pesares de que a maioría dos centros escolares de Galicia estábanse xa resentindo da crise provocada polo descenso da natalidade.

Debido a que o centro escolar ofrece unidades de Educación Infantil de 0 a 3 anos, nos últimos anos hai unha forte demanda da mesma. Por outra banda o colexio nítrese dunha ampla zona de influencia na Comarca do Salnés, tendo ademáis alumnado procedente de concellos como O Grove, Meaño, Ribadumia ou Cambados o que fai que se teñan boas expectativas de mantemento de matrícula.

2.1.2. XESTIÓN E ORGANIZACIÓN DO CENTRO

2.1.2.1. O alumnado e as familias:

No centro para o curso 2022-2023 o alumnado escolarizado é de 321. Hai docencia nas tres etapas educativas coa seguinte dsitribución: 1 liña en seguno ciclo de Educación Infantil (3 aulas) 4º de E.I. 5º e 6º de E.I. conta con 70 alumnas e alumnos con capacidade para 75 prazas.

Educación Primaria consta de 1 liña (6 aulas): de 1º a 6º de EP. Conta con 144 alumas e alumnos para eeste curso (con capacidade para 150 prazas na etapa).

A Educación Secundaria Obrigatoria consta de 1 liña distribuída en 4 aulas: de 1º a 4º. Conta con 107 alumnas e alumnos para este curso (con capacidade para 120 prazas).

O centro conta con dúas Unidades Específicas de Educación Especial na que se atenden alumnado das tres etapas educativas en escolarización combinada ou en educación especial.

Non existe conflitividade salientable na relación do centro coas familias nin co alumnado. Tampouco as familias presentan unha problemática determinada que provoque tensións ou xere intervencións educativas especiais.

Este centro conta, na actualidade, con dúas unidades de Educación Especial integradas no mesmo, polo que pódese garantir unha atención máis específica de alumnado con diversidade funcional. A existencia destas unidades favorecen o desenvolvemento e a inclusión social e educativa.

En xeral as relacións do centro coas familias e coas propias alumnas e alumnos en xeral, son cordiais e non presentan conflitividade específica. O noso reto é a mellora da calidade do ensino tendo presente a importancia de conseguir un bo nivel de resultados académicos, pero plano máis relevante é educar persoas favorecendo o seu desenvolvemento integral.

Cremos que, en xeral, as expectativas das familias se centran na calidade da formación académica, os servizos que o centro ofrece, a oferta das actividades extraescolares a adaptación da escola aos cambios sociais e no momento actual a seguridade perante á situación sanitaria presente.

4.1.2.2.- Recursos Humanos e Materiais

a) O Profesorado:

O noso centro conta na actualidade cunha plantilla de profesorado de 28 profesionais. Hai oito unidades de Educación Infantil: cinco de primeiro ciclo (0-3 anos) e tres de 2º ciclo (3-5 anos); seis unidades de Educación Primaria e catro de Educación Secundaria Obrigatoria. Ademais as dúas Unidades de Educación Especial. Entre o persoal docente figuran unha especialista en PT, unha especialista en AL, dúas mestras titoras de educación especial ambas especialistas en PT e un orientador. O persoal que traballa en Administración e Servizos consta de cinco profesionais: tres na administración e secretaría, tres en cociña e comedor e dúas en limpeza.

Tratase dun colectivo de profesoras e profesores con boas calidades profesionais. Non existe tampouco ningunha conflitividade destacable nas relacións persoais. En xeral hai unha boa disposición para participar nas iniciativas que se propoñen.

Nos últimos anos houbo un desenvolvemento notable na formación en Novas Tecnoloxías. Do mesmo xeito o centro subscribe unha serie de proxectos cun alto índice de participación, o que supón un indicador claro do interese polo perfeccionamento e compromiso profesional. Esta formación púxose a proba no curso 2019-2020 no segundo e terceiro trimestre pola rápida resposta e satisfactoria adaptación ao confinamento e seguimento do alumnado.

b) Instalacións:

O centro consta dun gran edificio de tres andares, un pavillón polideportivo, unha gran area de patio con tres canchas deportivas, espazos verdes e unha area para uso exclusivo de Educación Infantil. Ademais das aulas ordinarias cada unha delas dotadas con encerado dixital e canón, o centro ten concedida unha Unidade de Psíquicos de Educación Especial, un laboratorio de ciencias, unha biblioteca, unha sala de mestras/es, unha aula de informática con 25 unidades, canón e encerado dixital e un espazo para psicomotricidade.

Dende o curso 2010-2011 o centro conta co Plan Abalar e na actualidade todas as aulas constan de encerado dixital e canón.

Dispónse tamén dun comedor escolar do que fan uso diariamente uns 130 comensais. A comida elabórase na cociña do centro cada día.

c) Espazos e recursos didácticos:

- Biblioteca
- Aula de Informática dotada con 25 equipos.
- Aula de desdobre.
- Laboratorio de ciencias.
- 2 Aulas de Educación Especial.
- Ximnasio de psicomotricidade.
- Pavillón polideportivo.
- Escola Infantil (Gardería).
- Comedor Escolar e cociña.
- Despacho de Dirección.
- Despacho de Presidencia da Cooperativa de Ensino.
- Despacho do Departamento de Orientación.

3. ANÁLISE DA SITUACIÓN DO CENTRO EN RELACIÓN COA IGUALDADE DE XÉNERO, COA VIOLENCIA DE XÉNERO E COA LGBTIFOBIA. ANÁLISIS DE RESULTADOS

A hora de levar a cabo unha experiencia coeducativa, como é a elaboración dun Plan de Igualdade de Centro, é necesario realizar unha análise previa do contexto para coñecer o punto de partida en relación a igualdade.

A continuación, preséntase unha diagnose da igualdade nos centros derivadas da análise dos documentos internos e das fichas autoavaliativas, ao marxe das cuestións particulares e específicas de cada centro.

3.1. Alumnado, profesorado e persoal non docente e Participación en órganos de xestión e participación

Segundo os datos recollidos, amosan que practicamente en todas as etapas educativas case existe equilibrio na matrícula de mulleres e homes. As diferenzas máis acusadas son na ESO onde a presenza masculina supón un 56% fronte a un 44% de presenza feminina. (A maior desproporción é 4º de ESO que son 3 alumnas e 21 alumnos).

Táboa 1: Alumnado matriculado no CPR ABRENTE. Curso 2020-2021

Ensinanzas	Alumnas	Alumnos	Total
Educación Infantil	31	40	71
Educación Primaria	79	75	154
Educación Secundaria Obrigatoria	46	60	106
TOTAL	156	175	331

Fonte: *Elaboración propia a partir dos datos obtidos a través do XADE.*

Nas últimas promocións de Grao de Secundaria o porcentaxe de éxito e ter un bo expediente académico son case paritarias.

Os datos sobre o persoal docente do centro, amosan unha presenza equilibrada entre sexos da profesión docente, inclínase cara a presenza masculina na ESO e en Primaria hai maior presenza feminina, 80%. En infantil a proporción é 60% de presenza feminina fronte a un 40% de masculina.

O persoal dos departamentos de orientación, do equipo directivo, e dos cargos de responsabilidade e xestión na meirande parte son mulleres, aínda que téndese á paridade ou equilibrio nestes órganos de decisión.

Táboa 2: Profesorado segregado por sexos no Colexio Abrente.

Curso 2021-2022

Ensinanzas	Profesoras	Profesores	Total
Educación infantil	2	1	3
Educación primaria	4	2	6
Profesorado especialista	5	1	6
Educación secundaria obrigatoria	4	6	10
TOTAL	15	10	25

Fonte: *elaboración propia a partir dos datos obtidos no propio centro*

A feminización do traballo nos centros, tamén se fai visible no persoal non docente, que é maioritariamente feminino e ocupa postos estereotipados. A maioría das mulleres traballan en actividades de secretaría e administración, limpeza, cociña e coidado. Non hai presenza de homes nestes postos.

En canto a participación nos consellos escolares, é relevante a existencia unicamente de representación feminina por parte das persoas representantes de nais e pais, nestes órganos colexiados, o que pon de manifesto que seguen a ser as mulleres as que se ocupan da educación das súas fillas e fillos. Esta mesma situación tamén se visibiliza na elevada participación das mulleres na Asociación de nais e pais e na presidencia das mesmas.

3.2. Modelo organizativo do centro

A súa estrutura organizativa non é neutra desde o punto de vista da igualdade, de aí que nos documentos de funcionamento e particularmente no Proxecto Educativo de Centro aparece como un valor a promover a integración e fomento da igualdade entre homes e mulleres, e a non discriminación por razón de sexo, tanto na súas finalidades como nos obxectivos concretos.

Ao respecto, tamén hai que destacar que o colexio conta cunha Comisión de Convivencia onde hai unha persoa representante dos programas de coeducación. Asemade, entre os obxectivos dos plans de convivencia recóllese o fomento da igualdade entre homes e mulleres e propóñense actividades para a sensibilización contra a violencia machista.

O traballo por unha educación igualitaria, visibilízase na aposta firme por parte do equipo directivo e do profesorado de levar a cabo accións que favorezan a igualdade, accións que son de relevancia para sensibilizar e desenvolver no alumnado un cambio de actitudes.

Estas actuacións lévanse a cabo maioritariamente con motivo de datas sinaladas (8 de marzo, 25 de novembro...) ou ben a iniciativa do profesorado que está sensibilizado co tema. Nesta liña, é necesario destacar o traballo en colaboración co Centro de Información as Mulleres do concello de Sanxenxo na organización e participación en actividades a prol da igualdade.

A pesar de que no Colexio Abrente existe vontade de traballar a promoción da igualdade, na maioría non existe un enfoque estratéxico para a planificación e o desenvolvemento da intervención coeducativa, senón que queda a iniciativa do profesorado que está sensibilizado co tema.

3.3. Sensibilización e formación do profesorado

O equipo directivo do centro leva a cabo unha aposta firme pola coeducación ao igual que o profesorado está sensibilizado coa igualdade e amósase predisposto a traballar desde a perspectiva de xénero a través tanto da súa implicación en accións puntuais como na práctica diaria.

A formación do profesorado é clave para poder abordar procesos de inclusión da perspectiva de xénero nos contidos e prácticas educativas. Neste sentido, o profesorado do centro participa ou participou en cursos de capacitación para integrar a igualdade no currículo ao mesmo tempo que nalgúns demándase a oferta de formación especializada en xénero.

3.4. Uso de linguaxe inclusivo

No noso centro non existe unha planificación da linguaxe empregada na documentación xeral, no material didáctico, nos rótulos. Non obstante, si é certo que se

presta especial atención a este tema e se procura evitar o uso dunha linguaxe sexista tanto como medio vehicular na relación docente discente como na linguaxe icónica.

3.5. Docencia e material educativo

En xeral e en todas as etapas educativas, non se revisan os contidos dos materiais utilizados e a aplicación do enfoque coeducativo case é un asunto privado de cada profesor/a.

No que respecta aos materiais educativos, hai membros do profesorado que procuran seleccionar libros de texto e de consulta que transmitan unha visión non sexista e noutros se levan a cabo accións puntuais para corrixir os contidos sexistas identificados nos materiais escolares.

3.6. Desenvolvemento persoal do alumnado

Neste centro desenvólvense actuacións puntuais en resposta a certas situacións que se producen. Ademais desenvólvense periodicamente obradoiros sobre diferentes aspectos, como prevención da violencia ou condutas de risco asociadas a un ou outro xénero. Por outra banda vanse implementando as actuacións que se levan a cabo relacionadas coa orientación persoal, escolar ou profesional non sexista.

No que respecta ao traballo de prevención da “LGTBIFOBIA”. Está incluído nas dinámicas e actividades de Educación para a saúde sexual e emocional, e se mostran as diferentes realidades sexuais que existen, dando información e resolvendo dúbidas sobre as mesmas. Ata a data non hai ningún caso de discriminación ou acoso relacionado con este delicado tema.

A diagnose presentada, amosa unha realidade na que existe unha clara aposta por parte do profesorado de traballar a prol da igualdade, non obstante, é necesario seguir potenciando a introdución da perspectiva de xénero nas dinámicas educativas a través da proposta de actuacións específicas que comprometan a traballar na transversalidade de xénero.

4. OBXECTIVOS COEDUCATIVOS QUE SE ABORDAN NO PLAN

4.1. PROPOÑER:

- A visión transversal de xénero para entender a realidade: Perspectiva de xénero. Que pasa coas mulleres? Que pasa cos homes? Quen fai que? Quen ostenta o poder? Onde van os recursos? Preguntas que nos permitirán comprender mellor a realidade. Desvelar, denunciar e combater a discriminación.
- A correspondencia como norma: na convivencia; devolver favor por favor e coidado por coidado. Romper a distribución social do traballo en función do sexo. Non caer en relacións asimétricas. Evitar a dominación e submisión; mesmo como mal menor. Especialmente na parella ou a familia. Porque é xerme de violencia.

- Solucións á discriminación mediante acción positiva: a acción positiva é un dereito fundamental da cidadanía europea. Define aquelas iniciativas políticas encamiñadas a combater e erradicar a inxustiza. Posúen carácter temporal. Foron mal entendidas. Pero, son necesarias. Non podemos negar a axuda ao necesitado. O poderoso non require auxilio. Tan só consolidar a súa posición e privilexio.

4.2. ADQUIRIR:

- Unha actitude de rexeitamento fronte aos comportamentos sexistas: que serven ao sostén patriarcal e son prexudiciais para a saúde e a democracia. Son: misoxinia, machismo e homofobia; amplamente recoñecidos. Hembrismo e lesbofobia, termos que están en discusión. En todo caso, manifestan a vontade de subordinar a outras persoas. Ou ferilas mediante insulto ou agresión.
- Habilidades para a prevención e resolución pacífica dos conflitos de convivencia: é dicir, educación para a paz, ben entendida. Comezando pola aceptación dun mesmo/a e os demais. Respecto dos principios de equivalencia, equipotencia e paridade nas relacións interpersoais e, por extensión; sociais. Exercicio pleno dos dereitos e deberes de cidadanía universal.

4.3. REFORZAR:

- Os valores propios da igualdade de oportunidades: segundo dita a lei e encoméndase ao sistema educativo; unha escola socializadora que vai máis aló da simple transmisión do saber académico. Non podemos deixar de lado a primeira obrigaón docente: ofrecer, a quen carece, mellores modelos, alternativos, para o desenvolvemento persoal e a convivencia. Abrir novos campos de significación e acción.
- As habilidades necesarias para a autonomía persoal: Non depender de ninguén para a satisfacción das necesidades máis básicas. Sentirse capaz e suficiente. Xa que a escola carece de cociña, lavadora e ferro. Polo menos, valorar na súa xusta medida o traballo oculto das mulleres que sustenta o Estado de Benestar.

4.4. PRACTICAR:

- escoita activa e toma da palabra, expresión de opinións sen agresión ou temor, a empatía e outras capacidades afectivas; para a adquisición dunha maior competencia emocional e habilidades sociais. Estes asuntos provocan disonancia cognitiva e son dilemas morais. A comunicación, diálogo e intercambio de opinións é un requisito necesario na súa transmisión.

5. MEDIDAS CONCRETAS DE ACTUACIÓN

5.1. MEDIDA 1: Modelo de escola coeducativa

Obxectivo

Promover a igualdade de xeito transversal na organización e funcionamento do centro

- 1. Revisar e comprobar que en todos os documentos oficiais do centro (PE, CCC, PAT...) se contemplan obxectivos destinados ao desenvolvemento da igualdade entre mulleres e homes*
- 2. Difundir o Plan de Igualdade entre toda a comunidade educativa*
- 3. Promover a formación en igualdade do persoal do centro*
- 4. Promover a participación do profesorado de cada etapa na formación de prácticas coeducativas*
- 5. Crear unha Comisión Permanente de Igualdade no centro, coa figura dun/dunha docente responsable na área de coeducación*
- 6. Promover o nomeamento dunha persoa coordinadora do Plan no centro (persoal docente) e outra dentro do Consello Escolar (nai/pai).*
- 7. Velar para que a linguaxe e as imaxes empregadas nas comunicacións escritas no centro, non conteñan elementos discriminatorios e sexistas*
- 8. Revisar o contido da Web, plataformas, blogs... para darlle un enfoque coeducativo.*
- 9. Integrar un espazo permanente para a Igualdade na páxina web do centro.*
- 10. Crear un espazo na biblioteca do centro relacionado coa igualdade de xénero.*

5.2. MEDIDA 2: Desenvolvemento curricular non sexista

Obxectivo

Integrar a igualdade en todas as áreas, materias e niveis educativos

- 1. Examinar os contidos e materiais empregados nos procesos educativos para evitar incluír elementos sexistas*
- 2. Incorporar a perspectiva de xénero nas programacións didácticas dos distintos niveis e materias.*

3. Realizar actividades concretas *nas programacións das materias dirixidas a visibilizar as achegas das mulleres á humanidade en diferentes ámbitos, incidindo especialmente nas mulleres do municipio*
4. *Adquirir recursos e materiais coeducativos para o centro*
5. *Potenciar o uso de materiais e libros de texto que non conteñan estereotipos sexistas*
6. *Incorporar a perspectiva de xénero nas programacións didácticas dos distintos niveis e materias*
7. *Fomentar a participación igualitaria nas actividades que se realicen na aula*
8. *Detectar situacións de desigualdade que se poidan dar no centro educativo, e especialmente na aula*

5.3. MEDIDA 3: Orientación con enfoque de xénero

Obxectivo

Implementar o enfoque de xénero na orientación persoal, académica e profesional

1. *Incluír no Plan de Orientación e Acción Titorial actuacións dirixidas a promover a coeducación*
2. *Organizar sesións de tutoría enfocadas a realizar actividades de promoción da igualdade e a prevención da violencia de xénero*
3. *Fomento de actividades coeducativas dirixidas á ANPA*
4. *Actividades de orientación académica e de elección profesional non sexista dirixido ao alumnado e as súas familias*
5. *Realizar obradoiros de corresponsabilidade e supervivencia doméstica para mozas e mozos*
6. *Elaboración dunha guía para fomentar as boas prácticas en coeducación*
7. *Participar en actividades dirixidas a fomentar o emprendemento feminino entre o alumnado*

5.4. MEDIDA 4: Modelo de convivencia igualitario

Obxectivo

Potenciar o traballo en igualdade de oportunidades para establecer relacións de igualdade

1. *Incorporar a perspectiva de xénero en todas as actuacións que se leven a cabo dende o centro en datas sinaladas (Día da Paz, Día do Libro, Día das Letras Galegas, Dos Dereitos Humanos, Día da Ciencia...)*
2. *Continuar promovendo e mellorando as actuacións e actividades o día 8 de marzo e 25 de novembro implicando a comunidade escolar*
3. *Realizar un protocolo de actuación básico para o abordaxe da violencia de xénero, condutas discriminatorias e outras condutas contrarias á convivencia*
4. *Participar en obradoiros de prevención da violencia de xénero en publicidade e cómics para alumnado de educación secundaria e bacharelato*
5. *Compromiso de crear unha “Marcha contra a Violencia de Xénero” dirixido a todas as etapas educativas*
6. *Participar en obradoiros de sensibilización e formación en ciberacoso e seguridade na rede dirixidos ao alumnado, profesorado e ANPA*
7. *Formar a parte do alumnado en temas de igualdade, con previa formación, para que poidan ser axentes de sensibilización co resto do alumnado*
8. *Realizar campañas de sensibilización dirixidas a toda a comunidade educativa en temas de formación e información sobre xogos, videoxogos e xoguetes non sexistas... a toda a comunidade educativa*
9. *Realizar en colaboración co departamento de Educación Física coa dirección de Deportes do Concello e o CIM actividades para a promoción de prácticas deportivas non sexistas*
10. *Participación en xornadas formativas e obradoiros sobre hábitos de vida saudables, educación sexual e prevención de enfermidades de transmisión sexual*
11. *Realización de obradoiros de educación afectivo-sexual e emocional dirixidos ao alumnado*

6. SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN

Para conseguir os mellores resultados co desenvolvemento do Plan de Igualdade, vai levar a cabo unha avaliación continua que nos permitirá se os obxectivos expostos están a ser os adecuados e se as actividades propostas son as

correctas para lograr os obxectivos propostos e así poder realizar as modificacións oportunas. Valorarase o grao de implicación de cada un dos membros que compoñen a nosa Comunidade Educativa, así como a coordinación entre eles e o grao de aceptación das distintas propostas. Esta avaliación continua complementarase cunha avaliación final onde se valoren os resultados obtidos, as posibles melloras, erros cometidos, necesidades e grao de satisfacción coa experiencia. Para todo iso, empregaranse os seguintes instrumentos de avaliación (RECÓLLESE DOCUMENTO NO ANEXO III).

- a) Revisión dos obxectivos e actividades expostas.
- b) Avaliación das actividades propostas: diagnóstico inicial, desenvolvemento e conclusións.
- c) Avaliación de cada unha das actuacións propostas.
- d) Reunión de seguimento do consello escolar e da comisión de igualdade.
- e) Memoria do Plan de Igualdade.

ANEXOS

ANEXO I: PROTOCOLOS XUNTA DE GALICIA

-Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.

-Guía de actuación ante casos de violencia de xénero no ámbito educativo.

ANEXO II: DOCUMENTACIÓN E ENLACES

<http://fundacionmujeres.es/img/Document/140804/documento.pdf>

<http://www.inmujer.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1487.pdf>

<https://steilas.eus/wp-content/uploads/2014/06/Escuela-inclusiva-sin-discriminacion%C3%B3n-hacia-el-colectivo-LGTBI.pdf>

<https://www.educandoenigualdad.com/portfolio-category/coeducacion/>

<http://web.educastur.princast.es/cpr/gijon/recursos/coeducacion/matsex/MaterialesSexismo.pdf>

<http://www.hotelpapel.com/>

<http://www.cervantesvirtual.com/servlet/SirveObras/12471172889020407421735/index.htm>

<http://www.amnesty.org/es/sexual-orientation-and-gender-identity>

<http://www.michaelkaufman.com/articles/>

<http://http://www.ducotedesfilles.org/es/animos/flashrose.html>

http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047246315&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU_Subhome

<http://http://www.educacionenvalores.org/-Educacion-para-la-igualdad-.html>

<http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/programas/educacion/index.htm>

<http://www.educarenigualdad.org/>

<http://coeduelda.blogspot.com/>

<http://coeducacion-ana.blogspot.com/2010/11/objetivos-coeducativos.html>

Lecturas:

Infantil: “azul e rosa”, “Corre, corre, Mary, corre”, “a miña mama é fantástica”, “rosa caramelo”, “Cecilia e o dragón”, “Arturo e Clementina” “un besito á forza”.

Primaria: “Oliver Button é unha meniña”, “digan o que digan”, “o monstro”, “abusos sexuais, non!”, “unha familia moi normal”, “Mercedes quere ser bombera”, “mozas ao rescate”, “o meu pai é ama de casa, e que?”, “ Billy e o vestido rosa”, “pero, que é o que queren as mulleres?”, “o diario violeta de Carlota” e “nenos e nenas”.

Películas:

Infantil: “ Mulán”;

Primaria: “Quero ser como Beckhan” ou “ Billy Elliot”...

ANEXO II: MARCO CONCEPTUAL

A continuación expone unha relación dos principais termos en materia de igualdade que pretenden ser de utilidade para o profesorado dos centros educativos así como para todas aquelas persoas que leven a cabo as medidas recollidas neste Plan.

ACCIÓN POSITIVA: co efecto de promocionar a igualdade entre mulleres e homes, non se considerarán discriminatorias as medidas especiais encamiñadas a acelerar a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, sen que, en ningún caso, estas medidas poidan supoñer, como consecuencia práctica, o mantemento de regulacións separadas. As medidas de acción positiva manteranse mentres non estean plenamente acadados os obxectivos de igualdade de oportunidades.

ACOSO MORAL POR RAZÓN DE XÉNERO: a situación en que se produce un comportamento non desexado relacionado co sexo ou xénero dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a dignidade da persoa e de crear un medio intimidatorio, hostil, degradante, humillante ou ofensivo.

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

COEDUCACIÓN: método de intervención educativo que vai máis alá da educación mixta e cuxas bases se fundamentan no recoñecemento das potencialidades e individualidades das nenas e nenos, independentemente do seu sexo. A coeducación é, polo tanto, educar dende a igualdade de valores, oportunidades e trato ás persoas. **CONCILIACIÓN DA VIDA**

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

CORRESPONSABILIDADE: repartición equitativa das responsabilidades domésticas e do coidado das persoas entre mulleres e homes. No reparto dos cuidados é imprescindible que o tempo adicado á crianza das fillas e fillos por parte das persoas proxenitoras sexa igual. O significado da corresponsabilidade social ten como obxectivo aumentar a implicación das persoas na repartición das responsabilidades domésticas e familiares, especialmente dos homes, para estenderse a outros axentes sociais e instancias públicas e privadas.

DISCRIMINACIÓN: o concepto de discriminación incluírá: a) O acoso ou acoso moral por razón de xénero e o acoso sexual, así como calquera trato menos favorable baseado no rexeitamento de tal comportamento por parte dunha persoa ou o seu sometemento a el. b) A orde de discriminar persoas por razón do seu sexo ou xénero. c) O trato menos favorable a unha muller en relación co embarazo ou permisos relacionados coa maternidade.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: a situación en que unha persoa sexa, fose ou puidese ser tratada por razón de sexo ou xénero de maneira menos favorable que outra en situación comparable.

DISCRIMINACIÓN INDIRECTA: a situación en que unha disposición, un criterio ou unha práctica aparentemente neutros sitúan persoas dun sexo determinado en desvantaxe particular con respecto a persoas do outro sexo, agás que a devandita disposición, criterio ou práctica poidan xustificarse obxectivamente cunha finalidade lexítima e que os medios para alcanzar a devandita finalidade sexan adecuados e necesarios. **EMPODERAMENTO:** termo empregado na IV Conferencia Mundial das Mulleres para referirse ao aumento da participación feminina nos procesos de toma de decisión e acceso ao poder. Inclúe o fortalecemento da súa posición social, económica e política e busca reducir ou eliminar as relacións de poder entre os sexos.

ESTEREOTIPO DE XÉNERO: fai referencia a unha serie de ideas impostas, simplificadas, pero fortemente asumidas sobre as características, actitudes e aptitudes das mulleres e dos homes. Estas ideas, fixas, asúmense como naturais e serven para clasificar as persoas sen ter en conta as súas realidades individuais polo que se establece un modelo do feminino e do masculino nun contexto dado e se normativiza ou categoriza os membros da sociedade de acordo con iso.

FEMINISMO: movemento que procura a Igualdade entre homes e mulleres en todos os ámbitos da vida.

FENDA DE XÉNERO: é a diferenza entre as taxas masculina e feminina na categoría dunha variable producida pola desigualdade de xénero. As máis coñecidas son:

- **FENDA SALARIAL:** diferenza relativa que existe na medida dos ingresos brutos por hora, de mulleres e homes en todos os sectores da economía.
- **FENDA DIXITAL:** diferenza no acceso e no uso das tecnoloxías da información. Fálase de 1ª fenda dixital cando se trata do acceso, 2ª fenda dixital cando se analiza o uso e a intensidade das TIC e de 3ª fenda dixital cando nos referimos a aspectos máis cualitativos como son o uso diferencial de servizos avanzados.

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

IDENTIDADE SEXUAL: autodefinición que a persoa fai de si mesma como pertencente a un sexo.

IDENTIDADE DE XÉNERO: autodefinición da persoa como pertencente a un dos xéneros establecidos culturalmente. Grao de asunción dos comportamentos, actitudes, etc., asociados ao devandito xénero.

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

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES ENTRE MULLERES E HOMES: fundamentado no principio de Igualdade, refírese á necesidade de corraxir as desigualdades que existen entre mulleres e homes na sociedade. Constitúe a garantía de que mulleres e homes poidan participar en diferentes esferas (económica, política, participación social, de toma de decisións...) e actividades (educación, formación, emprego...) sobre bases de igualdade.

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

INTERSEXUAL: termo xeral que se emprega para referirse a unha variedade de condicións nas que unha persoa nace cunha variación nas características sexuais (anatomía sexual, órganos reprodutivos e/ou mapa cromosómico) que non encaixa nas definicións pechadas de home ou muller. Pode ser algo patente no nacemento ou pode descubrirse ao longo da vida.

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

LGTBI+: Estas **siglas** designan ao colectivo composto por lesbianas, gais, transxéneros, transexuais, bisexuais, intersexuais, queer e o resto de identidades e orientacións incluídas no +, **indicanos que** ocolectivo segue en constante crecemento.

LGTBIFOBIA: Termo que fai referencia ao temor e rexeitamento ás presonas lesbianas, gais, bisexuais, transexuais e intersexuais que se utiliza para facer máis visíbeis a todas as identidades que a sofren.

LINGUAXE INCLUSIVA: é aquela que fai visible a existencia dos sexos, utilizando diversas fórmulas para fomentar unha visión do mundo na que se inclúan mulleres e homes. É unha linguaxe completamente correcta desde unha perspectiva gramatical, que busca superar o sexismo lingüístico e o androcentrismo.

LINGUAXE SEXISTA: uso da linguaxe que fomenta a discriminación das mulleres, é dicir, utiliza o masculino como xénero gramatical que inclúe o feminino, invisibilizando as mulleres.

MICROMACHISMO: comportamento ou expresión “invisible ou de escasa visibilidade” da violencia e dominación, que con frecuencia, algúns homes realizan no ámbito das súas relacións.

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

ORIENTACIÓN SEXUAL: é a atracción emocional ou sexual que se sente cara outra persoa. Se a atracción é cara alguén do mesmo sexo, falamos de homosexualidade; cara a unha persoa de diferente sexo, é heterosexualidade, e atracción por persoas de ambos os sexos é chamada bisexualidade.

PATRIARCADO: sistema familiar, social, ideolóxico, político e económico caracterizado polo dominio do home nos diferentes ámbitos.

PERSPECTIVA DE XÉNERO: enfoque que ten en consideración as diferenzas entre mulleres e homes en calquera actividade ou ámbito co obxectivo de acadar unha igualdade real e efectiva..

ROLES DE XÉNERO: conxunto de papeis e expectativas diferentes para mulleres e homes que marcan a diferenza respecto a como ser, como sentir e como actuar. Estes roles son asignados pola sociedade na que vivimos e, como consecuencia diso, as persoas desenvólvense como mulleres ou coma homes identificándose cos roles que polo seu sexo lles foron asignados.

SEGREGACIÓN LABORAL DAS MULLERES: refírese á concentración das mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais que, xeralmente, caracterízanse por ter condicións de emprego pouco satisfactorias, baixos salarios e poucas oportunidades de formación continua e adquisición de cualificacións engadidas. A segregación pode ser horizontal, cando a concentración se produce en determinadas ocupacións/familias profesionais; e vertical, cando as mulleres se concentran en postos de baixa responsabilidade.

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

SEXO: conxunto de diferenzas biolóxicas (anatómicas e fisiolóxicas) entre homes, mulleres e intersexuais. **SOCIALIZACIÓN:** proceso de interiorización de valores e comportamentos provenientes da contorna no que a muller e o home viven, chegando a asumilos como propios e naturais.

TEITO DE CRISTAL: fai referencia á barreira invisible que impide ás mulleres o mantemento ou o progreso na súa carreira profesional. É unha forma de discriminación indirecta que obstaculiza a promoción das mulleres. Entre os principais factores que manteñen o «teito de

cristal» destacan os relativos a aspectos externos e interactivos como a cultura organizacional e as responsabilidades domésticas e familiares. Por tanto o «teito de cristal» está formado por unha superficie superior invisible na carreira laboral e social das mulleres, difícil de traspasar, que as impide seguir avanzando.

TOLERANCIA CERO: resolución formulada polo Parlamento Europeo en 1997, que ten como obxectivo modificar as actitudes na sociedade, de maneira que, baixo ningún concepto, se tolere ou permita a violencia contra as mulleres a nivel individual, colectivo e institucional.

TRANSEXUALIDADE: caracterízase por presentar unha discordancia entre a identidade de xénero e o sexo biolóxico.

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

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

VIOLENCIA MACHISTA: é o conxunto de actitudes activas ou pasivas polas que se exerce unha violencia física, psíquica, sexual, emocional e social que trata de impor o conxunto de crenzas, estereotipos e relacións de dominación baseadas no ideario machista e patriarcal. Este concepto inclúe a violencia de xénero e outras manifestacións de intolerancia e de dominación como a homofobia ou a aversión ás persoas que non actúan conforme aos roles que se lle presupoñen socialmente asignados ao seu sexo e xénero.

VIOLENCIA DE XÉNERO: termo acuñado na Conferencia Mundial sobre a muller en Pequín (1995) e que se define como todo acto de violencia sexista que ten como resultado posible ou real un dano de natureza física, sexual, psicolóxica, incluíndo as ameazas, a coerción ou a privación arbitraria de liberdade para as mulleres e as súas fillas e fillos menores, xa se produza na vida pública ou na privada.

XÉNERO: construción cultural segundo a cal se lles asigna ás persoas determinados papeis, ocupacións, expectativas, comportamentos e valores por razón do seu sexo.

ANEXO III

ESCALA PARA AVALIAR BOAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS RESPECTO Á IGUALDADE DE XÉNERO NA ESCOLA

1.pertinencia	SI	NON	NS/NC
----------------------	----	-----	-------

diagnóstico de xénero.						
1-Existe un diagnóstico previo sobre igualdade de xénero no centro educativo.						
diagnóstico alumnado	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo	
O diagnóstico previo mide no alumnado:						
2- Equidade						
3- Estereotipos, prexuízos o sexismo						
4- Comportamentos discriminatorios						
diagnóstico profesorado	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo	
O diagnóstico previo mide en el profesorado:						
- Equidade						
- Estereotipos, prexuízos o sexismo						
- Comportamentos discriminatorios						
diagnóstico directivo	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo	
O diagnóstico previo mide no órgano directivo:						
- Equidade						

- Estereotipos, prexuízos o sexismo					
- Comportamentos discriminatorios					
1.pertinencia			SI	NON	NS/NC
Fundamento externo					
Existe un Plan de Igualdade específico para Educación na miña Comunidade Autónoma.					
Existe apoio por parte das institucións pertinentes para o desenvolvemento dun programa de igualdade de xénero no centro educativo.					
Existen axudas económicas para o financiamento do programa no centro educativo.					
Existe un Responsable de igualdade no centro educativo. (Xa sexa unha figura específica para este ámbito ou outro profesional que compaxine o seu traballo con este labor).					
Fundamento interno					
Consultouse ao profesorado sobre a implementación do programa.					
Consultouse ao alumnado sobre a implementación do programa.					
Consultouse ao ANPA sobre a implementación do programa.					
Utilizáronse outros procedementos de detección de necesidades e de apoio ao programa. (Indicar)					
Fundamento interno	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
Apoio a la implementación:					
A dirección do centro apoia a consecución do programa.					
O profesorado do centro apoia a consecución do programa.					
O alumnado do centro apoia a consecución do programa.					
A ANPA do centro apoia a consecución do programa.					

2.Suficiencia: Obxectivos avaliados (indicadores) e planificación.			SI	NON	NS/NC
Establecéronse obxectivos e metas.					
Realizouse unha planificación do programa					
Obxectivos	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
Indicadores:					
Os obxectivos e metas exprésanse en indicadores cuantificables fáciles de medir e ben definidos.					
Os obxectivos céntranse nos estereotipos, prexuízos ou sexismo.					

Os obxectivos aluden a comportamentos de xénero (roles ou discriminación directa ou indirecta)					
Os obxectivos refírense a unha educación en valores baseada na igualdade.					
Os obxectivos aluden á formación do profesorado en temas de xénero.					
Planificación, características:	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
O programa ten unha planificación potencialmente adecuada para alcanzar os obxectivos.					
As accións establecidas na planificación están ben definidas (específicas por cursos, idades, xéneros; transversal, etc.).					
A temporalización da implementación do programa está ben definida.					
Os recursos humanos están ben definidos.					
A asignación de recursos está ben definida.					

3. Eficacia, efectividade e eficiencia: Os resultados.	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
Eficacia					
Acadáronse os obxectivos marcados.					
Efectividade					
Existen efectos positivos e perceptibles no clima xeral do centro.					
Existen cambios positivos en actitudes ou comportamentos no alumnado do centro.					
Existen cambios positivos en actitudes ou comportamentos no profesorado do centro.					
Existen cambios positivos en actitudes ou comportamentos no órgano directivo do centro.					
Eficiencia					
Conseguíronse resultados positivos en relación aos recursos utilizados.					

4. Avaliabilidade		SI	NON	NS/NC	
A avaliación a realiza un equipo externo al centro.					
A avaliación foi planificada adecuadamente.					
Avaliación.	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
Na avaliación:					
Defínese claramente o propósito de esta.					
Defínese claramente a finalidade dos resultados.					
Utilízanse instrumentos fiables e válidos.					
Constrúense instrumentos especificamente para levala a cabo.					
Realízase unha comparación entre o diagnóstico e os resultados para coñecer os cambios producidos.					
Realízase un informe sobre o valor e utilidade do programa implementado.					
Avaliación	Moi en desacordo	En desacordo	Indecisión	De acordo	Moi de acordo
Na avaliación recóllense datos sobre:					
- A Dirección do centro.					
- O profesorado.					
- O alumnado.					
- Nais, pais e titores legais do alumnado					

5. Pegada: Toma de decisións	SI	NON	NS/NC
deseño lonxitudinal			
O programa organízase durante todo o curso escolar.			
O programa aválase de nuevo después dun tempo da súa finalización.			
Adaptabilidade			
O programa adáptase aos contidos da realidade evolutiva do alumnado.			
Implicación			
O programa implica a nais e pais na toma de decisións sobre a implementación e avaliación.			
Outras cuestións. (Indicar)			