



**Dirección Xeral de Formación Profesional
Rede de CIFP**

Plan de igualdade

CIFP Politécnico de Santiago

Curso: 2025 - 2026



Índice

1	Introdución	3
1.1	Composición da comisión de igualdade	3
1.2	Data de constitución	3
2	Contexto normativo	3
2.1	Lexislación de referencia en materia de igualdade	4
3	Análise da situación do centro	5
3.1	Compromisos do centro coa igualdade	5
3.2	Contexto do centro	5
3.3	Cuestións internas e externas	11
4	Obxectivos xerais do plan	11
5	Actuacións, actividades e cronograma	13
6	Coordinación e participantes	14
7	Propostas de visibilización e difusión	14
8	Avaliación	14
8.1	Medidas de seguimento	14
8.2	Avaliación	14
9	Revisión e mellora do plan e conclusións finais	15
10	Conclusións	15

1 Introducción

1.1 Composición da comisión de igualdade

Composición	Nome e apelidos	Posto
Presidente	Nicolás Espasandín Gerpe	Director
Representante do Departamento de Información e Orientación Profesional	Florentina Rivadulla Taboada	Xefa do Departamento de Información e Orientación Profesional
Representante do Departamento de Formación e Orientación Laboral	Eva M ^a Rodríguez Vaamonde	Secretaria Docente do Departamento de Formación y Orientación Laboral adscrita al Departamento de Orientación.
Representante do alumnado	Erick Junior Ccarita Mamita	Alumno de 2º de CS de Sistemas Electrotécnicos y automatizados

1.2 Data de constitución

30/09/2025

2 Contexto normativo

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 establece que o sistema educativo se orientará a consecución 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 (...)".

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 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.

2.1 Lexislación de referencia en materia de igualdade

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.
- Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual.
- Lei 4/2023, de 28 de febreiro, para igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI

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.

3 Análise da situación do centro

Os principios fundamentais están recollidos no VIII Plan Estratéxico de Galicia Para a Igualdade de Oportunidades Entre Mulleres e Homes 2022-2027 que se perfila como o instrumento marco para reducir as brechas de xénero existentes nos distintos ámbitos, e avanzar na consecución da igualdade efectiva de mulleres e homes.

O compromiso da Xunta de Galicia co Pacto de Estado contra a violencia de xénero desenvólvese a través de acordos de colaboración para por en marcha actuacións específicas en eidos como o da educación, entre outros. Neste senso, 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, establece entre a súas medidas a implantación de plans de igualdade nos CIFPs. Esta acción específica dirixida aos Centros Integrados de Formación Profesional ven a reforzar a percepción dos mesmos como expoñentes da Formación Profesional en Galicia.

A situación en relación coa violencia de xénero e a LGTBIfobia non se está a detectar unha especial conflitividade e tanto dende o equipo directivo e a propia comisión de igualdade estase a facer un especial seguimento da situación por si se producisen situacións contrarias a convivencia pacífica do alumnado en esta situación.

3.1 Compromisos do centro coa igualdade

A comunidade do CIFP Politécnico de Santiago, segundo as súas funcións, comprométese ó seguinte:

- a) Examinar os contidos e materiais utilizados dentro do proceso educativo para evitar incluír elementos sexistas, anular modelos femininos, etc.
- b) Detectar as situacións de desigualdade que se poden dar no espazo educativo observando as condutas, as actitudes, a linguaxe, as percepcións e os roles masculinos e femininos, a vida profesional, as súas expectativas de futuro, etc.
- c) Impulsar o empoderamento da muller introducindo figuras femininas relevantes dentro dos contidos, fomentando a participación das alumnas cuestionando os modelos tradicionais das relacións de xénero dentro do espazo educativo.
- d) Intervir para o desenvolvemento integral das alumnas e alumnos en igualdade.

3.2 Contexto do centro

No momento actual debemos afianzar os principios de respecto, liberdade e igualdade, que son os tres piares básicos que deben rexer a vida cotiá das aulas e talleres nos procesos de ensino-aprendizaxe do CIFP Politécnico de Santiago.

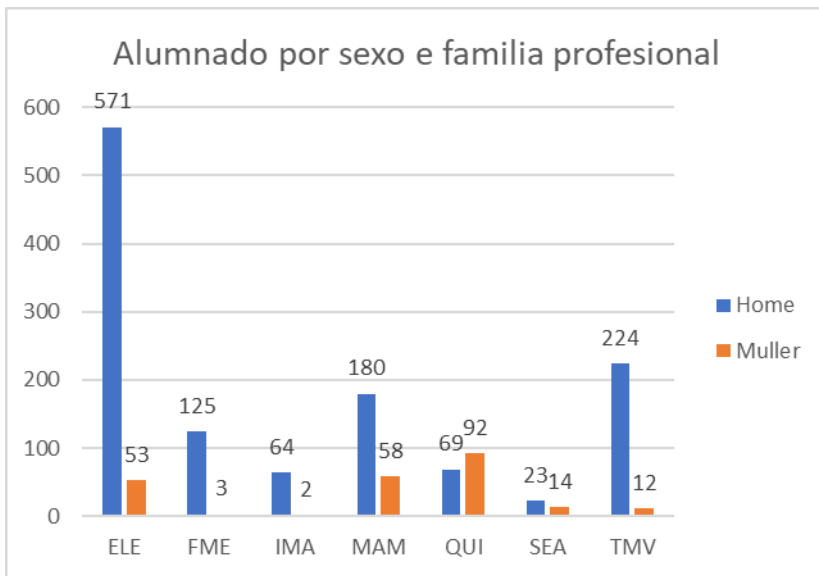
Dende os comezos do centro integrado o Equipo de Dinamización da Lingua Galega e o Equipo Dinamizador da Biblioteca foron clave nas primeiras actuacións en materia de igualdade. Curso a curso foron tomando un papel cada vez máis relevante. En xeral estas actuacións tiveron moi boa aceptación pola comunidade educativa.

En canto ó contexto de funcionamento do CIFP Politécnico de Santiago, a súa oferta é moi diversa: ciclos básicos/medios/superiores, réxime ordinario/adultos, dentro deste último modalidade presencial/distancia, ciclos duais.

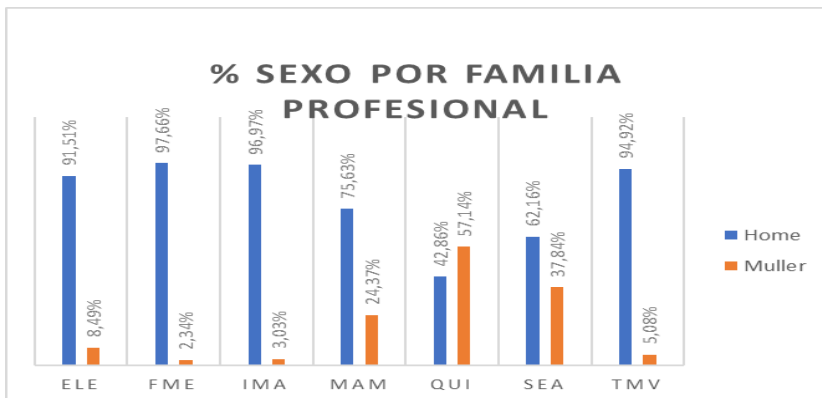
- Ciclo formativo de grao básico: Etapa que inclúe alumnado menor de idade e que se atopa en idade de escolarización obrigatoria. A intervención a este nivel é moi decisiva. O plan de Acción Titorial inclúe accións encamiñadas á sensibilización e concienciación en materia de igualdade. No horario semanal estes grupos contan cunha hora de titoría grupal na que se poden incluír estas actividades.
- Formación profesional de grao medio e superior polo réxime ordinario: Trátase de etapas postobrigatorias con alumnado dunha ampla franxa de idade: dende os 16 anos ata persoas adultas. Son grupos máis heteroxéneos. A realización de actividades de sensibilización para estes grupos require dun esforzo extra, pois non contan con asignación lectiva para a titoría grupal semanal.
- Formación profesional grao medio e superior polo réxime de persoas adultas: Neste réxime, a maioría ten responsabilidades laborais/familiares máis aló dos estudos. É un alumnado adulto a tódolos efectos. Estes ciclos constitúen o grupo máis complexo á hora de realizar actividades de sensibilización, polos problemas de horarios. Tampouco contan con hora de titoría semanal grupal.

No presente curso 2025-2026 están matriculados no centro 1480 alumnos distribuídos segundo a táboa que se xunta a continuación.

Alumnado por familia e sexo	Sexo		
	Home	Muller	Total
ELE	571	53	624
FME	125	3	128
IMA	64	2	66
MAM	180	58	238
QUI	69	92	161
SEA	23	14	37
TMV	224	12	236
Total	1247	233	1480



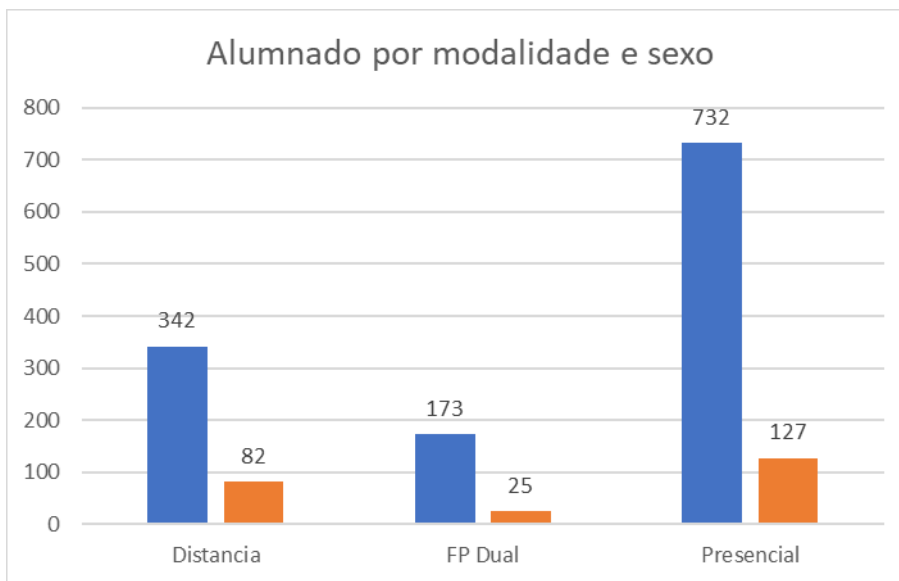
po

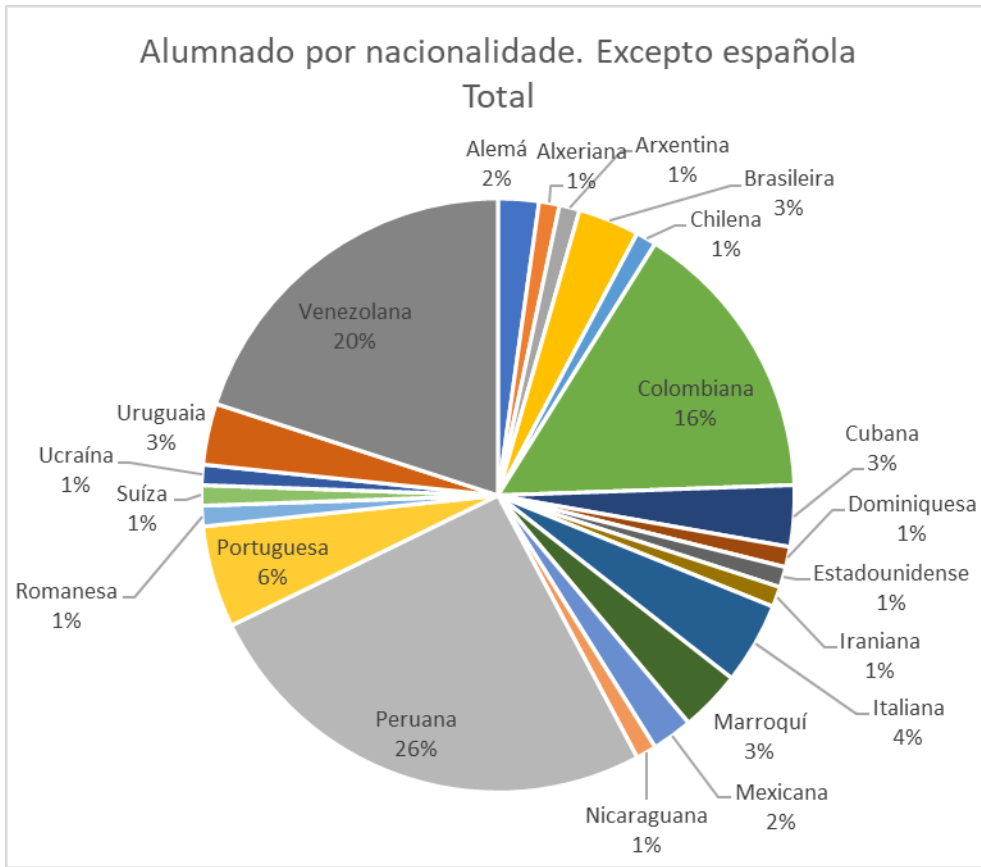


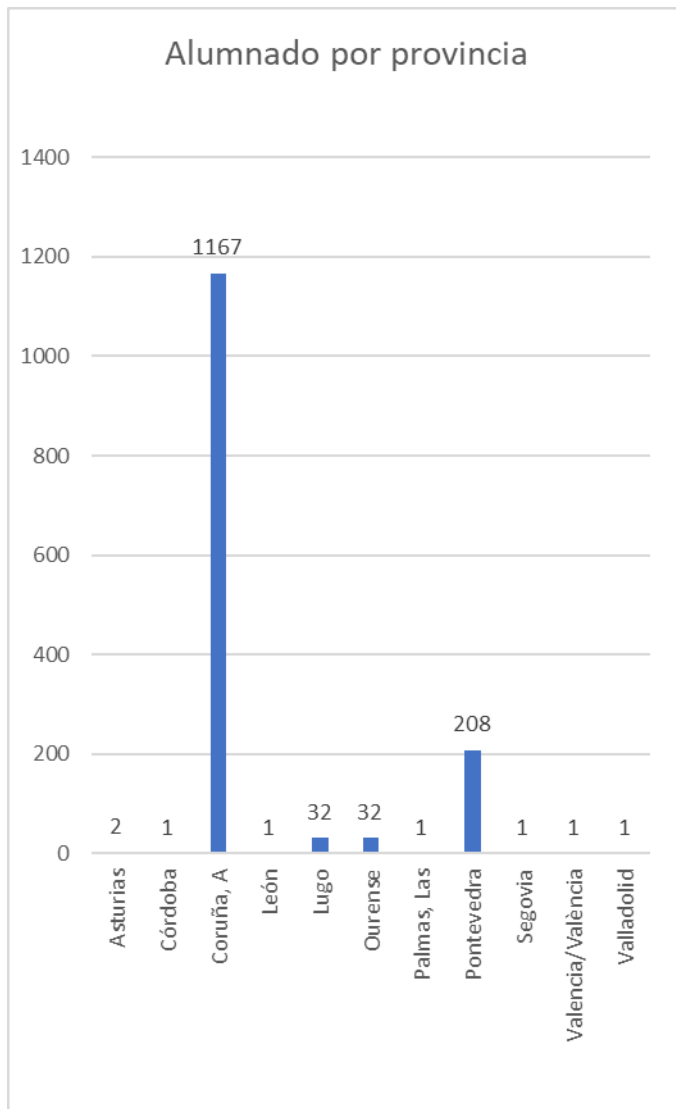
Muller Total

82 424

Recuento distinto de DOI alumno	Etiquetas de columna			
	Home	Muller	Total	
Distancia		342	82	424
FP Dual		173	25	198
Presencial		732	127	859
Total		1247	233	1480







O alumnado masculino predomina en tódalas familias excepto en Laboratorio de análise e control de calidade e en Operacións de laboratorio onde predominan o alumnado feminino.

Dende o centro estase a traballar na promoción das ensinanzas de cara ao alumnado feminino e desmitificando a figura masculina nas familias profesionais con representación case total realizando actividades de concienciacións e fomentando a participación en competicións como Galicia Skills na que unha alumna representará ao noso centro na especialidade de pintura do automóbil.

A seguinte táboa amosa a situación respecto aos membros do Consello Social e equipo directivo, xefaturas de departamento e coordinacións:

Órgano	Mulleres	Homes	Total	% Mulleres
Consello Social	5	8	13	31%
Equipo directivo	0	4	4	0%
Xefaturas de Departamento	3	9	12	25 %
Coordinacións	3	4	7	42,86%
TOTAL	8	26	36	24,73 %

3.3 Cuestións internas e externas

A continuación identifícanse as fortalezas, debilidades, ameazas e oportunidades do centro relacionadas coa igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero.

Cuestións internas

Fortalezas	Debilidades
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implicación do equipo directivo ▪ O centro conta cun EDLG e EDBibl moi activos no eido da Igualdade, realizando actividades (conmemoracións 25N e 8M) nos últimos anos ▪ O centro xa empezou a realizar actividades específicas de igualdade (vídeos) no curso 2019-20. ▪ O centro conta cunha comisión de igualdade ▪ O centro conta cun espazo web propio de igualdade 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oferta de familias profesionais moi masculinizadas: ELE, FEM, TMV. ▪ Falta recursos materiais e horas específicas para profesorado responsable actuacións. ▪ Vestiario específico para mulleres

Cuestións externas

Oportunidades	Ameazas
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recursos do CIM do concello Santiago e outras organizacións con convenio con educación. ▪ Secretaria Xeral de Igualdade. ▪ Maior sensibilización na sociedade no eido de igualdade. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesións que socialmente aínda se consideran cunha representación maioritariamente masculina.

4 Obxectivos xerais do plan

De acordo cos compromisos adquiridos como centro e tendo en conta o contexto (factores desigualdade, espazos, tempos e recursos) no que se desenvolve a actividade do CIFP Politécnico de Santiago, as actuacións levaranse a cabo de xeito transversal, sendo:

- Accións de sensibilización e formativas.
- Discriminacións positivas en determinadas actividades si procede.

Todos os departamentos do centro colaborarán nas tarefas de sensibilización en materia de coeducación: departamentos de familias profesionais de das familias profesionais de Electricidade e electrónica, Fabricación mecánica, Transporte e Mantemento de Vehículos,

Madeira, moble e cortiza, Química, Enerxía e auga, Instalación e Mantemento e Seguridade e medio ambiente, e coordinacións de Emprendemento, Biblioteca, Equipo Dinamización da Lingua Galega e Pro-gramas Europeos., TIC e FP Dual

O claustro de profesorado, coordinado polos respectivos titores de grupo, tendo en conta as di-rectrices do Plan de Acción Titorial, traballará a coeducación.

As actuacións que se levarán a cabo son en relación á documentación do centro e á implicación do claustro na súa actividade diaria na aula durante todo o curso.

5 Actuacións, actividades e cronograma

Actuación	Obxectivo/s	Actividades	Responsables. Coordinación e participantes	Orzamento / Recursos	Medición / Indicador	Cronograma das actuacións
Actuación 1	Coñecer o punto no que nos atopamos en materia de igualdade	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 0.1: Realización enquisa alumnado Actividade 0.2: Realización enquisa profesorado 	Comisión de Igualdade. Titorías de ciclo. Profesorado.	0 € horas traballo profesorado	Número de enquisas cubertas	1º trimestre
Actuación 2	Desmontar os roles de xénero e os papeis que tradicionalmente desempeñan homes e mulleres	<ul style="list-style-type: none"> O longo do curso están programadas diversas conferencias en temática de igualdade por outras institucións. 	Equipo directivo, coordinacións centro, departamento información e orientación profesional		Número de actuacións levadas a cabo	O longo do curso
Actuación 3	Dar a coñecer á comunidade educativa o posicionamento do centro en favor da igualdade efectiva entre homes e mulleres en todos os ámbitos e especialmente no acceso ó mundo laboral empregando unha linguaxe inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 3.1. Política de igualdade do centro: folletos, cartaces, merchandising do CIFP Politécnico de Santiago salientando as actuacións en materia de igualdade, dirixidas ao alumnado de entrada. 	Equipo directivo, coordinacións centro, claustro profesorado, Comisión de Igualdade	0 €	Número de actuacións levadas a cabo	O longo do curso
		<ul style="list-style-type: none"> Actividade 3.2. Adaptación da denominación dos espazos de todos os edificios do centro empregando, salientando a aportación das mulleres nos ámbitos profesionais 	Equipo directivo, coordinacións centro, claustro profesorado, Comisión de Igualdade	0 €	Número de actuacións levadas a cabo	O longo do curso
Actuación 4	Aproveitar as efemérides para sensibilizar e posicionarse a favor da igualdade como centro educativo	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 4.1: Conmemoración do 25 N 	Departamento Información e orientación profesional, Equipo dinamización biblioteca, Equipo Dinamización da Lingua Galega	0 €	Número de actuacións levadas a cabo	1º trimestre
		<ul style="list-style-type: none"> Actividade 4.2: Conmemoración do 8M 	Departamento Información e orientación profesional, Equipo dinamización biblioteca, Equipo Dinamización da Lingua Galega	0 €	Número de actuacións levadas a cabo	2º trimestre
Actuación 5	Crear un espazo para compartir materiais e recursos.	<ul style="list-style-type: none"> Actividade 5: Manter un espazo na web do centro para compartir materiais e recursos coeducativos 	Equipo directivo, equipo de dinamización da lingua galega, equipo de dinamización de biblioteca, coordinación TIC, departamento de información e orientación profesional	0€ + horas traballo profesorado	Número de actuacións levadas a cabo	O longo do curso

6 Coordinación e participantes

Incluído no recadro do apartado anterior.

7 Propostas de visibilización e difusión

A difusión e visibilización do plan será mediante a creación dun espazo na web do centro na que se visibilice o Plan de Igualdade.

8 Avaliación

8.1 Medidas de seguimento

O seguimento do Plan realizarase anualmente empregando as directrices e conclusións da "Memoria Plan de Igualdade".

8.2 Avaliación

A avaliación do Plan farase cos indicadores:

INDICADORES DE INTENSIDADE:

- Número de accións levadas a cabo sobre as establecidas no Plan de Igualdade.
- Número de actividades executadas que requiren a participación de axentes externos.

INDICADORES DE PARTICIPACIÓN:

- Número de persoas que compoñen o equipo de igualdade.
- Número de persoas docentes que executan actividades incluídas dentro do plan.

INDICADORES DE RESULTADO:

- Número de rótulos cambiados/realizados.
- Número de recursos creados con contidos que visibilizan as mulleres

9 Revisión e mellora do plan e conclusións finais

Realizarase no documento "Memoria Plan de Igualdade" e analizaranse as actividades realizadas e áreas de mellora de acordo ó seguinte cadro:

Grado de consecución dos obxectivos das actividades	
Nome da actividade	
Observacións/Áreas mellora	

10 Conclusións

As conclusión referidas a este plan reflectiranse na memoria do Plan de igualdade unha vez realizadas as accións e actividades que se propoñen para este curso académico.

Santiago de Compostela, 30 de setembro de 2025.