



Plan de Igualdad

Comisión de Igualdad
IES Mesa y López



ÍNDICE

1. **JUSTIFICACIÓN**
2. **CONTEXTUALIZACIÓN**
3. **PROCESO DE ELABORACIÓN**
4. **ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y DIAGNÓSTICO**
5. **OBJETIVOS, ACCIONES, TEMPORALIZACIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN**
 - 5.1. **Objetivos generales**
 - 5.2. **Objetivos específicos**
 - 5.3. **Acciones**
 - 5.3.1. **Ámbito Curricular Pedagógico**
 - 5.3.2. **Ámbito Organizativo**
 - 5.3.3. **Ámbito Profesional**
 - 5.3.4. **Ámbito Social de Participación y Difusión**
 - 5.4. **Temporalización**
 - 5.5. **Seguimiento y evaluación del Plan**
 - 5.6. **Plan anual de actividades**
 - 5.7. **Memoria final**
6. **ANEXOS**
 - 6.1. **NORMATIVA**
 - 6.2. **EFEMÉRIDES**



1. JUSTIFICACIÓN

El compromiso de muchísimas personas y grupos organizados de nuestra sociedad por una igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad ha llevado a las administraciones a ordenar la inclusión de la perspectiva de género también en el ámbito educativo.

El sistema educativo no es cualquier ámbito sino quizá el más sensible para la consolidación de cualquier cambio de valores que se esté produciendo socialmente. El concepto de perspectiva de género alude a la necesidad de reinterpretar los elementos de opresión histórica que han mantenido una situación de desigualdad. Esta desigualdad ha colocado en desventaja social, política y económica a las mujeres y a cualquier persona o colectivo que se haya atrevido a cuestionar los mandatos de género. Así mismo, propone otra manera de entender las relaciones sociales en las que todas las personas gocen de los mismos derechos a ser y a expresarse. Por eso, se hace totalmente necesario y a partir de la ley orgánica del 22 de marzo de 2007 con carácter obligatorio, que todas las instituciones públicas cuenten con su propio plan de igualdad para hacer efectiva la ley que nos conmina a toda la sociedad y especialmente a todas las personas empleadas públicas a comprometernos con un mundo sin machismo y sus violencias. En este sentido la ley canaria del 26 de febrero de 2010 vino a establecer en nuestro marco comunitario medidas para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. La Consejería de Educación del Gobierno de Canarias también ha hecho suya esta obligación facilitando a los centros el asesoramiento en materia de igualdad para que cada uno, a lo largo del curso académico 2018-2019, vea plasmado su propio plan de igualdad adaptado a las necesidades y características del propio centro.

El IES Mesa y López va realizando su propia trayectoria en este compromiso y ya desde el curso 2012-1013 presentó un primer esbozo de su plan de igualdad. En esta ocasión se propone un plan un poco más elaborado y de mayor alcance temporal. Se quieren sentar las bases y líneas maestras de lo que desde el centro se entiende que debe ser la responsabilidad de toda la comunidad educativa en materia de igualdad. Evidentemente, con la evolución de las necesidades y el enriquecimiento de la experiencia este Plan deberá adaptarse en la medida que se requiera. Por eso, la evaluación del mismo se entenderá como un proceso abierto.



2. CONTEXTUALIZACIÓN

El IES Mesa y López se encuentra situado en el corazón comercial de la ciudad de Las Palmas de Gran Canaria muy cerca de la Playa de las Canteras, principal zona natural y de esparcimiento de nuestra ciudad. El centro, en el curso 2019-2020 se compone de unos 1127 alumnos y alumnas, un claustro de **81** personas, personal de administración y servicios formado por unas **7** personas, además del servicio de limpieza y mantenimiento que son contratadas de empresas particulares.

La infraestructura del centro está muy colmatada al contar con un único edificio constituido de una planta baja y dos plantas en altura para todas las personas que cohabitan en él. Los patios de educación física, además de áreas usadas para el esparcimiento en el recreo, colindan con las aulas donde simultáneamente se dan clases. El volumen de tráfico que soporta el centro es de más de 1000 vehículos a la hora. La calle principal a la que miran muchas de sus aulas es una vía de paso hacia centros de salud y una importante área hospitalaria lo que supone un tránsito frecuente de servicios de emergencia. Todo ello hace que la contaminación acústica del centro sea bastante alta. Las zonas verdes son escasas al contar con poquísimo espacio disponible para áreas libres. El centro se ha planteado como objetivo prioritario mejorar estas zonas comunes y para ello ha adecuado nuevo mobiliario para el esparcimiento y está diseñando en la entrada principal del centro un jardín de plantas autóctonas, además de la instalación de un huerto escolar.

La oferta formativa del centro va desde la ESO, Bachillerato hasta la FP. Se atiende una demanda de línea 4 en la ESO y en bachillerato oscila entre dos o tres grupos de 1º y 2º. La formación profesional la componen dos familias profesionales: comercio y administración de empresas. Dentro de su oferta se encuentra la modalidad semipresencial y una FPB de comercio.

Existen tres turnos: mañana, tarde y noche. El turno de la mañana, al contrario del turno de tarde, está masificado, especialmente a la hora del recreo lo cual hace un poco más complicada la atención a todas las necesidades que se plantean, ya que convive alumnado cuyas edades comprenden de doce a más de dieciocho años. Las personas mayores de edad pueden salir y lo hacen en el tiempo de recreo y el profesorado que atiende este espacio horario tiene, entre otras obligaciones, el control de la entrada y salida del alumnado mayor de edad.



El centro ha participado desde hace años en algunas de las redes educativas de la Consejería de Educación como son:

- Red Canaria de Escuelas Solidarias (RCES).
- Red Canaria de Escuelas para la Igualdad (RCEI).
- Red Virtual Educativa de Bibliotecas Escolares de Canarias BIBESCAN.
- Red Canaria de Centros Educativos para la Sostenibilidad (RedECOS).
- Red de Huertos Escolares.

En 2020, nuestro centro ha participado en la RED CANARIA-InnovAS entregando el Proyecto de Innovación para el desarrollo del Aprendizaje Sostenible (PIDAS) con los siguientes ejes temáticos.

- Promoción de la Salud y la Educación Emocional.
- Educación Ambiental y Sostenibilidad.
- Igualdad y Educación Afectivo Sexual y de Género.
- Comunicación Lingüística, Bibliotecas y Radios escolares.
- Patrimonio Social, Cultural e Histórico Canario.

Se cuenta también con un Plan lector y la dinamización de actividades en la biblioteca y de recreo además de la elaboración de una revista escolar.

El perfil de nuestro centro es eminentemente intercultural contando con más de 33 nacionalidades. El 90% del alumnado de otra nacionalidad, que asciende a 176 alumnos y alumnas, se concentra en la ESO. Las principales procedencias son de Latinoamérica (Colombia, Cuba, Venezuela), África (Marruecos, Mauritania, Senegal), Europa (Italia, Rumanía) y Asia (Filipinas, China, Corea, Bangladesh). Esta realidad ha hecho plantear un servicio de acogida y acompañamiento al alumnado extranjero que además de incluir apoyo idiomático para el no hispanohablante, sobre todo, busca la integración emocional y social del alumnado de reciente llegada. En este sentido, nuestro centro es un ejemplo de convivencia tolerante y enriquecida por tanta diversidad.

El espectro socioeconómico es diverso. Una parte de nuestro alumnado podría considerarse de clase media y clase media- baja y otra parte, al tener a todos sus miembros en paro o trabajar en economías no reguladas, está situada en una clara vulnerabilidad económica. Esta realidad convive con un porcentaje de familias en las que los miembros activos trabajan para la administración o tienen su propio negocio. Un tanto por ciento significativo de nuestras familias es monoparental, la mayoría de ellas a cargo de la figura materna. También un porcentaje de nuestras familias viven compartiendo hogar con otros núcleos familiares de



la misma o de distinta familia. El tanto por ciento de familias nucleares y de familias reconstituidas es similar, lo que comporta también una diversidad de realidades que debemos considerar.

Las características del profesorado también son heterogéneas. La mayoría del claustro, **57** personas, son mujeres y **24** hombres. El arco de edades va desde los 34 años hasta los **64** en el presente curso. La media de edad es en torno a 50 años. La procedencia es canaria, aproximadamente el 80%, y el 20% de otras comunidades. La vinculación laboral con el centro es de 45 personas funcionarias y con destino definitivo y 36 personas sustitutas o funcionarias sin destino definitivo en el centro, lo que hace al Mesa y López un claustro con movimiento anualmente.

3. PROCESO DE ELABORACIÓN

Se siguen las indicaciones recogidas en la [Resolución 1592 /2019 de 15 /10/2019](#) que establece el plan de trabajo en su “Anexo I A dedicado a los Centros educativos que han iniciado el proceso de elaboración del plan de igualdad” así como el Anexo II sobre la dotación horaria y las personas responsables.

La elaboración del plan ha seguido las siguientes fases:

- En el **último trimestre del curso 2018-2019** se comenzó el diagnóstico realizando encuestas, grupo de discusión, observación directa y estudio de casos por parte de la coordinadora de igualdad del centro.
- En **octubre de 2018** se constituye un grupo de trabajo de profesorado que impulsa la redacción del plan y otras actuaciones paralelas. Se convoca a las familias, personal no docente y alumnado a hacer sus aportaciones al plan.
- En el **segundo trimestre del curso 2018-2019** se constituye formalmente la comisión de redacción del plan.
- En el **tercer trimestre del curso 2018-2019** se realizan las encuestas propuestas por la Consejería de educación para realizar el diagnóstico de los centros.
- En el **primer trimestre del curso 2019-2020** se analiza el resultado de las encuestas realizadas y se elaboran unas conclusiones del diagnóstico.
- En el **segundo trimestre del curso 2019-2020** se termina la redacción del plan
- En el **tercer trimestre del curso 2019-2020**, no se presenta a la CCP, Claustro y Consejo escolar para su ratificación a causa del confinamiento por la pandemia.
- En el **curso 2020-2021** se presenta y se implementa.



Ha sido un proceso bastante largo, pero formativo. Ha facilitado la clarificación y la decantación en el centro por el compromiso con la igualdad.

4. ANÁLISIS DE LA REALIDAD Y DIAGNÓSTICO

Se procede a la actualización del Plan de Igualdad siguiendo las *Orientaciones para el diseño y la implementación del Plan de Igualdad*: [Resolución nº 2205/2018](#).

Para obtener una mirada más rigurosa sobre cómo es la realidad del IES Mesa y López en materia igualitaria se ha procedido a realizar un **diagnóstico** a través de distintas herramientas: la observación directa, el estudio de casos, la encuesta, el grupo de discusión.

- La **observación directa** a través de las actividades que realiza el comité de DDHH e Igualdad ha permitido detectar una sensibilidad alta hacia el tema de la igualdad y ganas de acabar con situaciones de injusticia por parte de la mayoría de la comunidad educativa. Sin embargo, se han detectado situaciones llamativas, que sin ser generales, merecen ser consideradas. Por ejemplo, en un grupo con el que se estaba desarrollando un taller se expresó la negativa a profundizar en este tema aduciendo razones religiosas. Estas mismas razones en algunas otras actividades también se habían expresado ocasionalmente. Al no ser una oposición constante, hasta ahora no se ha visto que haya que realizarse una intervención más incisiva con este alumnado que manifiesta esta interpretación. También ha sucedido que por homofobia no reconocida, pero sí expresada, en algunos casos, se haya tenido que modificar la intervención en algún grupo para atender ese rechazo manifestado. Hasta el momento son reacciones aisladas, minoritarias y no organizadas. Aunque alguna familia se ha hecho eco de campañas orquestadas contra la educación afectivosexual o la educación para la igualdad, no pasa de ser un episodio anecdótico en la vida del centro. Más preocupante parece la no colaboración o la mofa en la que algún miembro del claustro ha incurrido en alguna ocasión al abordarse estos temas. Tampoco se le ha prestado una mayor atención a estos comportamientos al no realizarse reiteradamente ni abordarse públicamente la confrontación. Lo que preocupa es la incidencia negativa en el alumnado, aunque sean casos minoritarios. La formación en igualdad que se ha ofrecido al profesorado en los últimos años ha tenido buena aceptación y ha contribuido a modificar en alguna medida la práctica docente.



- **Estudio de casos:** desde el comité se ofrece una asesoría afectivosexual y en ella se ha podido realizar un pequeño estudio de casos derivado de las solicitudes del alumnado. Con tristeza se han constatado varios casos de abusos sexuales y otro tipo de agresiones. En su mayoría son chicas las que piden ayuda. Se observa cuál ha sido la tolerancia familiar en esos episodios de abusos y qué grado de desprotección ha sufrido nuestro alumnado desde edades muy tempranas lo que le ha dejado huella en su autoestima. En algunas personas se observa que este daño tiene directamente que ver con su bajo rendimiento escolar. También desde la asesoría se ha acompañado varios tránsitos hacia la expresión de las verdaderas identidades, con los que aprendemos una mayor sensibilidad y tolerancia.

- **Encuestas:** Se hicieron dos tipos de encuestas. Las primeras, elaboradas por la propia comisión de redacción del plan que se pasaron en el último trimestre del curso 2018-2019. A estas contestaron 55 alumnas y alumnos. 22 personas del profesorado y 2 personas del personal no docente. De las respuestas en general se puede extraer la idea de que efectivamente estamos en un centro que no presenta especial conflictividad en materia de género, pero que no deja de padecer los silenciosos efectos del micromachismo que normaliza la desigualdad en nuestra convivencia. El alumnado sobre todo destaca el nivel de agresión verbal que existe sobre las chicas, el control de su cuerpo y la desigualdad de trato en algunas materias de manera discriminatoria. Manifiestan una apertura mental hacia la diversidad sexual, pero no se ubican mayoritariamente en respuestas diversas sino en las normativas. Lo mismo sucede con las respuestas del profesorado y el personal no docente y las familias que manifiesta una apertura que después no se corresponde con su expresión de la diversidad. Cabe destacar la necesidad de formación en educación afectivosexual que manifiesta el profesorado para poder llevar a cabo esta con el alumnado.

Las segundas encuestas fueron las propuestas por la Consejería de educación en un aplicativo informático. Se realizaron justo un año después. Las conclusiones que arrojaron estas segundas encuestas fueron bastantes parecidas a las primeras. En este caso, la participación fue mayor 252 alumnas y alumnos, 29 profesoras y profesores. Y no se le pasaba al personal no docente la encuesta. Las respuestas demostraron una alta conciencia formal, pero que no se correspondía con actitudes y compromisos en favor de una práctica pedagógica más inclusiva.

- **Grupo de discusión;** 3 profesoras y 3 profesores participaron generosamente en esta herramienta diagnóstica de carácter cualitativo. El resultado venía a corroborar las ausencias que se detectaron en las encuestas. Se puede reconocer que el centro mantiene una corrección formal en materia de género, sin embargo, las percepciones más profundas de la realidad nos hacen pensar en numerosas dinámicas micromachistas que no son captadas a simple vista dada la normalización de estas. La presunción de heterosexualidad que



atravesan los comportamientos, las comunicaciones y los currículos sería solo una de estas dinámicas. La diferente apreciación de lo que supone una agresión verbal por parte de hombres y mujeres también entraría dentro de estas dinámicas. Y algo mucho más sutil que es la ocupación de los tiempos y las formas de participación.

La conclusión a la que se llega una vez recogida toda la información que se ha obtenido a través de las herramientas utilizadas es que el centro presenta una serie de fortalezas y debilidades bien señaladas.

Como **fortalezas** estarían:

-El **buen clima generalizado** que se respira en materia de igualdad que ha ido mejorando en los últimos cursos. No se producen con frecuencia agresiones físicas con carácter sexista y se van identificando las verbales, cosa que antes podía pasar más desapercibido.

-Se valora positivamente la **existencia de un grupo que trabaje por la igualdad** y se reconoce su aportación en la convivencia del centro. La cohesión de este grupo, a pesar de la movilidad del alumnado, se ha fortalecido a lo largo de los últimos años y es un factor imprescindible para la dinamización coeducativa del centro.

-Cada vez más **se afronta con distintas estrategias la educación afectivosexual**, y el alumnado es más consciente de sus necesidades y las expresa cuando tiene ocasión. Existe un **interés por** parte de un considerable porcentaje del claustro por **incorporar la perspectiva de género** a su trabajo y ha participado en algunos espacios de formación, lo que ha repercutido muy favorablemente en las propuestas curriculares del centro. Para esta tarea se ha contado con la inestimable colaboración de recursos externos al centro que han supuesto una estupenda aportación.

-El **compromiso del equipo directivo** con este tema y el apoyo incondicional a cada una de las actividades propuestas ha permitido dedicar esfuerzos, tiempo y contagiar interés a todo el profesorado.

-Se ha ido tomando más **conciencia del uso no sexista de los espacios y la organización escolar**. Para ello han ido surgiendo distintas iniciativas como la dinamización de los recreos.

Como **debilidades** se encuentran:

-Las **dinámicas micromachistas** a las que se aludía normalizando comportamientos heterosexistas en la vida diaria del centro. El territorio de la comunicación está plagado de



heteronormatividad.

-Lo más llamativo es la **ausencia de referentes explícitos diversos** por parte del profesorado o personal no docente. Llama la atención que la tolerancia hacia las **expresiones homoeróticas solo** se den entre **alumnas** y no entre alumnos.

-Cuando se plantea **juego libre** en las zonas comunes se cae casi siempre en la **segregación sexista**. Lo mismo sucede en las agrupaciones espontáneas en las aulas.

-Es muy preocupante que para un número importante del alumnado las interpretaciones religiosas le impiden hacer una lectura libre del machismo, así como los numerosos chicos que se sienten atacados por los planteamientos feministas. El profesorado reacio a abordar seriamente estas cuestiones también supone un obstáculo para el avance en las mismas. **Razones de tipo religioso o cultural** frenan su desarrollo como docentes también capacitados para educar en igualdad.

-Una de las principales debilidades, sino la que más, es la **ausencia de colaboración con las familias**. Resulta claramente insuficiente la coordinación con las familias en un área tan importante como ésta.

-La mayor debilidad detectada es la **falta de planificación de la educación afectivosexual** en el centro, lo que imposibilita la ejecución de un programa secuenciado que abarque toda la estancia del alumnado en el centro. Las **necesidades formativas** en este ámbito **del profesorado** son llamativas y requiere de una especial intervención.

5. CONCRECIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LAS ACCIONES

Se seguirá el *Anexo II* de las *Orientaciones para el diseño y la implementación del Plan de Igualdad recogidas en la [Resolución nº 2205/2018](#)*

Con este plan se pretende sentar las bases y líneas generales de la acción coeducativa del centro. Cada curso escolar necesitará ser concretado para su correcta implementación mediante un plan anual de actividades que persigan la consecución de los siguientes objetivos.



5.1. Objetivos generales

1. Ofrecer información, formación y sensibilización al alumnado sobre la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones oficiales del centro.
3. Revisar los espacios y tiempos de participación teniendo en cuenta criterios de organización paritaria y de igualdad de oportunidades.
4. Educar en la valoración de los cuidados, la corresponsabilidad y el aprecio a la diversidad.
5. Denunciar y erradicar la discriminación y el acoso por razón de género.
6. Acompañar y orientar especialmente al alumnado que se encuentre en situación de crisis en relación a su identidad o su orientación sexual.
7. Implicar a toda la comunidad en los procesos de información, sensibilización y formación.

5.2. Objetivos específicos

En relación al objetivo general nº 1: **ofrecer información, formación y sensibilización al alumnado sobre la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.**

1. Redefinir todas las **programaciones curriculares** de los departamentos didácticos para **incorporar** eficazmente **la perspectiva de género**. Comprobar que las programaciones incluyan contenidos, objetivos y actividades relacionadas directamente con la igualdad entre mujeres y hombres, cuestionando estereotipos sexistas, visibilizando la aportación de las mujeres al pensamiento, la historia y la ciencia y transformando la mirada androcéntrica en el abordaje de los aprendizajes.
2. **Celebrar la igualdad y la diversidad y denunciar el machismo y la homofobia** tanto en fechas señaladas como mediante acciones prolongadas en el tiempo o en campañas.
3. Incluir en el **PAT la perspectiva de género** a través de sesiones de trabajo específicas.
4. Planificar secuenciadamente la **educación afectivosexual** para que durante la estancia del alumnado en el centro se garantice suficiente información y de calidad al respecto.



5. Dinamizar un **comité de igualdad** en el centro del que formen parte alumnado y profesorado y que impulse y lidere las acciones de sensibilización de toda la comunidad educativa

En relación al objetivo nº 2: **utilizar lenguaje inclusivo en toda la documentación y comunicaciones oficiales del centro.**

1. Revisar permanentemente los **documentos** producidos y readaptarlos si hiciera falta
2. Organizar **sesiones formativas** para profesorado y personal de administración y servicios sobre la importancia del uso del lenguaje coeducativo
3. Cuidar los referentes que aparezcan en la **cartelería** que use el centro para que sean lo más diversos posible.

En relación al objetivo general nº 3: **revisar los espacios y tiempos de participación teniendo en cuenta criterios de organización paritaria y de igualdad de oportunidades.**

1. **Cuidar los espacios comunes y la organización de los grupos** para que el uso de los tiempos y los espacios sea no sexista con especial incidencia en los patios escolares tras su análisis y diagnóstico.
2. Coordinarse con los otros **proyectos y redes** del centro para conseguir con más eficacia este objetivo.
3. Equilibrar la participación de hombres y mujeres en los **órganos del centro.**

En relación al objetivo general nº 4: **educar en la valoración de los cuidados, la corresponsabilidad y el aprecio a la diversidad.**

1. Educar en cada una de las materias en la **valoración de la esfera de los cuidados**, reconociendo su imprescindibilidad para el desarrollo de la vida y por ello la necesidad de aprender a organizarlos y compartirlos. A la vez que **cuestionar la sobrevaloración de la esfera productiva** y sus consecuencias devastadoras para el medioambiente y los derechos laborales.
2. Prestar atención a los **modelos de comunicación** que se utilicen en las aulas y las expresiones institucionales del centro para que adopten un **lenguaje inclusivo** y referentes diversos no heteronormativos.
3. Impulsar la implicación del alumnado en la toma de decisiones sobre las actividades que se realicen en el centro a través de su **junta de representantes** de aula.



4. Favorecer la implicación del alumnado en los **proyectos y redes educativas**

En relación al objetivo nº 5: **denunciar y erradicar la discriminación y el acoso por razón de género.**

1. Prevenir comportamientos violentos empoderando al alumnado con **herramientas de resolución pacífica de conflictos, programas de asertividad y mejora de la autoestima.**
2. **Detectar y atender agresiones sexistas**, aplicando el protocolo de violencia de género de la Consejería. Mostrar especial atención a las agresiones de contenido homófobo o tránsfobo que suelen quedar más invisibilizadas.
3. Participar en la **comisión de convivencia** para abordar los conflictos desde una perspectiva coeducativa y tomar parte en la uvdg.

En relación al objetivo nº 6: **acompañar y orientar especialmente al alumnado que se encuentre en situación de crisis en relación a su identidad o su orientación sexual.**

1. Ofrecer espacios seguros para buscar **asesoramiento y educación afectivosexual**, en coordinación con recursos especializados externos.
2. Aplicar el protocolo de **acompañamiento trans*** diseñado por la CEU de Canarias
3. Impulsar la figura de la persona **tutora afectiva** para realizar acompañamientos más personalizados.

En relación al objetivo general nº 7: **inclusión de toda la comunidad en los procesos de información, sensibilización y formación**

1. **Incorporar a las familias** a las líneas coeducativas que en el plan se establecen.
2. Incorporar al **personal de administración y servicios** a las líneas educativas que en el plan se establecen.

5.3. **Acciones**

Para alcanzar los objetivos propuestos se plantea llevar a cabo distintos tipos de acciones relacionadas con diferentes ámbitos.



5.3.1. **Ámbito Curricular Pedagógico**

Acciones de sensibilización y formación: serán realizadas por el claustro, el comité de Igualdad y DDHH, la responsable de igualdad del centro y por organizaciones especializadas.

1. **Talleres y charlas** sobre igualdad y diversidad para el alumnado, profesorado y familia.
2. **Cartelería** con noticias relacionadas con este área para todo el centro.
3. **Performances y uso de otros lenguajes** para expresar los contenidos relacionados, para todo el centro.
4. **Lecturas y audiovisuales** de contenidos relacionados para el alumnado.
5. **Dinámicas, juegos** con el alumnado para desmontar prejuicios y modificar esquemas.
6. **Actividades complementarias y extraescolares** inclusivas, como visitar empresas o instituciones lideradas por mujeres o invitarlas a contar su experiencia en el centro. Deportes inclusivos, fiestas y otras celebraciones cuidadas desde esta perspectiva.
7. Utilizar la prensa para hacer **seguimiento de la actualidad en materia de género**.

5.3.2. **Ámbito Organizativo**

Acciones de organización: serán realizadas por el claustro y lideradas por el equipo directivo.

1. **Distribución equilibrada de los grupos** para que haya un número similar de chicos y de chicas.
2. **Organización de los recreos** para un uso no sexista de los espacios comunes.
3. Potenciación de la **participación paritaria** en las clases.
4. **Organización paritaria** de los equipos de trabajo y de la expresión en las tutorías.
5. Cuidar el **lenguaje inclusivo** en las comunicaciones oficiales del centro y toda la documentación y comunicación interna.
6. Pautar **celebraciones del centro** relacionadas con igualdad.
7. Respetar la **disponibilidad horaria** para asistir a las reuniones de la red de la persona coordinadora y las horas lectivas o complementaria para realizar dicha coordinación en el



centro.

8. Acabar con la **segregación de los baños** para el profesorado y avanzar en este objetivo con los del alumnado.
9. Seguir garantizando la **paridad en los órganos de representación**.
10. Dar **cobertura a las acciones coeducativas** frente a ataques homófobos o negacionistas por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa.

5.3.3. **Ámbito Profesional**

Actividades de formación: serán realizadas por el comité de Igualdad y DDHH, la responsable de igualdad del centro y por organizaciones especializadas y cada uno de los departamentos didácticos.

1. **Incorporación de la perspectiva de género** a cada una de las materias: selección de materiales desde este criterio, elección de referentes diversos, cuestionamiento de la heteronormatividad en el desarrollo de la historia del pensamiento, historia del feminismo y visibilización de la aportación de las mujeres a la historia del pensamiento.
2. Inclusión de una línea de igualdad dentro de los **planes de formación** del profesorado, o incluso la creación de un grupo de trabajo en torno a este tema.
3. **Lecturas** más amplias y **cinéforum**. Posibilidad de un **club de lectura feminista** o de incluir un itinerario de autoras en un club de lectura no especializado.
4. **Jornadas o encuentros de profundización** tanto para el alumnado, el profesorado o las familias.
5. **Formación al personal de administración y servicios** en materia de género y atención a la diversidad.
6. Colgar en los canales de comunicación del centro una **pequeña guía de recomendaciones** para un **lenguaje inclusivo**.
7. Aportaciones al **programa de la mejora de la competencia lingüística y biblioteca**.
8. **Actividades complementarias y extraescolares** inclusivas, como visitar empresas o instituciones lideradas por mujeres o invitarlas a contar su experiencia en el centro. Deportes inclusivos, fiestas y otras celebraciones cuidadas desde esta perspectiva.
9. Utilizar la prensa para hacer **seguimiento de la actualidad en materia de género**.

5.3.4. **Ámbito Social de Participación y Difusión**



Acciones de difusión: serán realizadas por el comité y por la persona responsable de las redes del centro.

1. Difundir las actividades coeducativas a través de todos los medios físicos y virtuales que cuenta el centro.
2. Participación en la Red de centros para la Igualdad.

Acciones de celebración y/o denuncia: serán realizadas por el comité de Igualdad y DDHH, la responsable de igualdad del centro y cualquier persona que se sume en su organización.

1. Estructurar **acciones** en torno al 25 de noviembre, 8 de marzo y 17 de mayo para todo el centro.
2. Sumarse a **campañas** o acciones más prolongadas que sean propuestas por otras organizaciones.
3. **Atención** a los casos de agresiones o acosos por motivos sexistas dentro del alumnado, el profesorado o personal no docente. Aplicación del protocolo de actuación de la Consejería.

Acciones de acompañamiento: serán realizadas por el comité de Igualdad y DDHH, la responsable de igualdad del centro y cualquier persona del claustro que quiera adquirir este compromiso.

1. **Protocolo** de acompañamiento **trans**
2. **Asesoría afectivosexual**
3. **Tutoría afectiva**
4. **Grupo de observación** de conductas y actitudes sexistas en patios y aulas.
5. Pertenencia a la **udvg** cuando se forme en los casos de sospecha de violencia de género.

5.4. Temporalización

Las acciones que se proponen tienen un carácter intemporal, es decir, son **acciones tipo** que pueden repetirse en el tiempo adaptando sus contenidos a las necesidades que presente la realidad. Como ya el centro lleva una cierta experiencia en la programación de estas acciones, se actualizará este Plan con la programación de actividades de cada año.

El enfoque coeducativo del currículo tampoco tiene unas fechas cerradas. Se entiende que



es un proceso que costará culminar ya que la revisión debe ser permanente mientras nos desenvolvemos en medios transidos por una visión patriarcal y herosexista de la realidad. Lo ideal es ir dando pasos y cada curso avanzar un poco más en esta tarea.

5.4. Seguimiento y evaluación del Plan

Se presentará el resultado de las acciones comprendidas en este plan en el claustro final de curso para someterlo a su escrutinio. Además, se realizará una valoración de las acciones emprendidas por parte del propio comité de igualdad. El conjunto del Plan es difícil de valorar ya que no todo él lógicamente avanzará a la misma vez.

Como indicadores de evaluación que debemos tener en cuenta se establecen los siguientes:

1. Número de **departamentos** que ha pedido **asesoramiento** para introducir un enfoque coeducativo en sus materias.
2. Número de **actividades o materiales** que cada departamento ha incorporado con **enfoque coeducativo**.
3. **Valoración** que hacen los departamentos de los **cambios** realizados.
4. Número superior o igual a 1 **sesión de formación y sensibilización** con el profesorado, el alumnado y las familias.
5. Participación del **comité de DDHH e Igualdad**; número de personas (mayor de 3) y de actividades programadas (más de 3 al año).
6. Número mayor o igual a 3 al año y calidad de las **colaboraciones** medidas en encuestas de satisfacción con otras **organizaciones** o entidades.
7. Utilización de la **cartelería** del centro; número de tutorías mayor o igual a 5.
8. Número de consultas mayor o igual a 2 mensuales realizadas a la **asesoría afectivosexual**.
9. Posibilidad de realización de **tutorías afectivas** según disponibilidad cada año del claustro.
10. Incorporación de la perspectiva de género al **PAT** a través de al menos 1 actividad al año.
11. **Coordinación** eficaz con las **familias** en casos que se detecte de **violencia o discriminación**. Seguimiento de casos.
12. Número igual o mayor de 2 y calidad analizada por tutorías de las **acciones** realizadas para todo el centro.



13. Comprobación del **uso no sexista en las comunicaciones internas y externas**, oficiales o no, del centro.
14. Grado de **satisfacción** del alumnado con **dinámicas más participativas** medida a través de un volcado de tutorías.
15. Grado de **adquisición** del alumnado de la esfera de los **cuidados** medida en tutoría a través de la modificación de hábitos de respecto a la colaboración y trabajo cooperativo y al orden, limpieza y mantenimiento de las instalaciones.
16. Grado de **cuestionamiento** del alumnado de la **heteronormatividad** medido a través de la observación de la conducta verbal y no verbal en tutorías.
17. Grado de **compromiso del profesorado** en la observación, medida y seguimiento de los indicadores anteriores.

Algunos de estos indicadores son fácilmente cuantificables y otros son menos por varias razones. Implican aspectos muy cualitativos difíciles de medir. Además, requerirían la implicación de todo el profesorado para obtener una visión de conjunto. Por ello, cada curso se diseñará algún tipo de instrumento sencillo pero orientativo para lograr una idea más aproximada en aquellos aspectos más complejos.

Una vez aprobado el plan de igualdad, la comisión se reunirá, al menos, una vez al trimestre.

En estas reuniones se evaluará la implementación del mismo y se propondrán las modificaciones oportunas, que se incorporarán al plan en la revisión de cada inicio de curso de los documentos institucionales.

El informe de seguimiento anual debe incorporar las actividades realizadas, el balance de los resultados obtenidos y el impacto de las actuaciones, y como resultado de todo ello las propuestas de mejora.

El equipo directivo garantizará una adecuada información a todos los sectores de la comunidad educativa, facilitando en todo momento la participación en los procesos de evaluación y mejora que se establezcan a tal efecto.

5.5. Plan anual de actividades

Cada año se concretarán las acciones a realizar durante el curso escolar. Lo que exigirá un análisis permanente de la realidad para intentar dar respuesta a la misma. Este plan incluirá todas las aportaciones de los departamentos y las acciones de centro que se desarrollarán



en las fechas señaladas.

5.6. Memoria anual

Se presenta cada año, al finalizar el curso en zona compartida, en el claustro final de curso y se sube a la plataforma de la DGOIC.

Con los datos de esta memoria, se elabora la propuesta de trabajo para el siguiente curso al inicio del mismo.

5.7. Proceso de certificación de las personas participantes

Durante el mes de junio, junto con la presentación de la Memoria anual, se certifica al profesorado participante con un total de 20 h previa presentación de tres actividades relacionadas con esta temática repartidas durante todo el curso escolar.

Este certificado aparece en el Portafolio Individual de formación cada profesor/a durante el curso siguiente.

7. ANEXOS

7.1. NORMATIVA

1. ONU: Declaración universal de los DDHH donde se establece el principio de igualdad y de no discriminación; posteriormente generó la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW); y, debido a la persistencia de los actos de violencia contra las mujeres, la Declaración para la eliminación de la violencia contra las mujeres.
2. Unión Europea: Tratado de la Unión europea, en su Artículo 2 recoge como prioridad la igualdad entre mujeres y hombres y el mainstreaming.



3. Constitución Española de 1978. Artículo 1 y 14 donde se reconoce el derecho a la igualdad y a la no discriminación.
4. *LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE n.º 71, de 23 de marzo).*
5. *LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE n.º 313, de 29 de diciembre).*
6. *Ley 6/2014, de 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria (BOE n.º 238, de 1 de octubre, BOC n.º 152, de 7 de agosto). (Disposición adicional 18.- Plan para la igualdad de género en el sistema educativo)*
7. *Ley 8/2014, de 28 de octubre, de no discriminación por identidad de género y de reconocimiento de los derechos de las personas transexuales (BOE n.º 281, de 20 de noviembre, BOC n.º 215, de 5 de noviembre).*
8. *Ley 1/2010, de 26 de febrero, Canaria de Igualdad entre mujeres y hombres (BOE n.º 67 de 18 de marzo, BOC n.º 45, de 5 de marzo).*
9. *Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género (BOC n.º 86, de 7 de mayo).*
10. *Resolución n.º 1282/2018, de 10/09/ 2018, de la directora de la ACCUEE, por la que se publica el protocolo para el acompañamiento al alumnado trans y la atención a la diversidad de género en los centros educativos de Canarias.*
11. *Resolución 225/2018 de 22/12/2018 de la Directora de la ACCUEE por la que se publica las orientaciones para el diseño y la implementación del Plan de Igualdad en los centros educativos de la CAC.*
12. *Resolución 1592/2019 de 15/10/2019 de la DGOIC por la que se modifica la Resolución nº 2205/2018.*
13. *Resolución del Director General de Ordenación, Innovación y Calidad de la Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes del Gobierno de Canarias por la que se publica el Protocolo de Violencia de Género en los centros educativos de la Comunidad Autónoma de Canarias.*



7.2. EFEMÉRIDES

Se seguirá el [Anexo IV](#) de la [Resolución 225/2018 de 22/12/2018](#)

ANEXO IV	
FECHA	EFEMÉRIDES
8 de septiembre	Día internacional de la ciudadanía de las mujeres
23 de septiembre	Día Internacional contra la Explotación Sexual, la Trata y el Tráfico de Mujeres y Menores con fines de Explotación Sexual.
28 de septiembre	Día Internacional de Defensa de los Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres
11 de octubre	Día Internacional de la Niña
15 de octubre	Día Mundial de la Mujer Rural
Primer lunes después del 15 de octubre	Día de las escritoras
20 de octubre	Día de la despatologización trans
25 de noviembre	Día Internacional para la Eliminación de la Violencia de Género.
6 de febrero	Día Internacional de tolerancia cero con la mutilación genital femenina
11 de febrero	Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
22 de febrero.	Día Europeo por la igualdad salarial de mujeres y hombres
8 de marzo	Día Internacional de las mujeres
31 de marzo	Día Internacional de la visibilidad transgénero
26 de abril	Día de la visibilidad lésbica
15 de mayo	Día de las familias
17 de mayo	Día contra la homofobia y la transfobia
24 de mayo	Día Internacional de las Mujeres por la paz y el desarme.
28 de mayo	Día internacional de la salud y la nutrición de las mujeres
28 de junio	Día internacional del Orgullo (LGTBI+)