

Plan de Igualdade e coeducación da EASD Pablo Picasso 2022-26

Índice

1	Introducción.....	3
2	Contextualización normativa e do centro.....	3
3	Análise da situación do centro en relación coa igualdade de xénero, coa violencia de xénero e coa LGTBIfobia.....	7
4	Obxectivos coeducativos que se abordan no plan.....	12
4.1	Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.....	13
4.2	Prevenção, detección e intervención en casos de violencia de xénero.....	13
4.3	Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual.....	13
4.4	Prevenção, detección e intervención en casos de LGTBIfobia.....	13
5	Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos.....	13
5.1	Organización do centro.....	14
5.2	Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes.....	14
5.3	Xestión dos espazos, dos recursos e as oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo.....	15
5.4	Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.....	15
6	Avaliación do plan de igualdade e coeducación.....	15
7	Guías e recursos.....	16
8	Glosario.....	16

1 Introducción

A EASD Pablo Picasso ten entre os seus valores un firme compromiso como referente social educativo onde o principio de igualdade entre homes e mulleres quede garantido e sexa un factor vertebrador no seu funcionamento a través dun claro proxecto coeducativo que se materializa neste I Plan de Igualdade e coeducación (PIC).

A Comunidade escolar presenta vontade de traballo nesta liña de acción sendo o momento actual o punto de inflexión para coordinar e agrupar dentro dun marco regulado, todas as diferentes accións que foron xurdido de xeito independente e acadar así a transversalidade e globalidade que poida ser comunicada e manifeste o marco de traballo socio responsable na EASD.

Promóvese deste xeito, un ámbito educativo onde a igualdade efectiva entre todas as persoas sexa o eixo vertebrador que organiza e concilia toda acción educativa existente.

Existe xa no centro un Observatorio da Convivencia, regulado polo Decreto 61/2011 de 24 de marzo, polo que se establece o Regulamento Orgánico das EASD, que no seu artigo 15 establece que que “unha vez constituída a xunta de escola, ésta designará, de entre os seus membros, unha persoa que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres”, e “un observatorio da convivencia adaptando a composición establecida no Decreto 85/2007, do 12 de abril, polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar”.

Os membros deste Observatorio actúan como Comisión de Igualdade para dar cumprimento ás premisas da Lei Orgánica 3/2007 de igualdade efectiva de mulleres y homes. Dentro das súas funcións, a Comisión redacta, presenta e asume o seguimento deste I Plan de Igualdade e Coeducación, punto de partida e ferramenta grazas a cal garantírase a existencia da igualdade de oportunidades entre os diferentes xéneros, así coma a conciliación da vida profesional, familiar e persoal.

2 Contextualización normativa e do centro

O Marco Lexislativo de referencia comeza coa relación directa á Constitución Española, no seu artigo 14, no cal proclama “o dereito a igualdade e a non discriminación por razón de nacemento, raza, sexo, relixión, opinión ou calquera outra condición ou circunstancia persoal ou social”. Pola súa parte, o artigo 9.2 da mesma Constitución obriga aos poderes públicos a promover as condicións para que a liberdade e a igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, debendo removerse os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e faciliten a participación de todos os cidadáns na vida política, económica, cultural e social. A Igualdade entre homes e mulleres é un principio xurídico universal recoñecido en textos universais coa Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada en España en 1983.

A Lei Orgánica 1/2004 do 28 de decembro ten obxecto actual contra a violencia que, como manifestación da discriminación, a situación da desigualdade e as relacións de poder dos homes sobre as mulleres, exerce sobre estas por parte daqueles que son ou foron as súas parellas ou de quen este ou estivese ligado a elas por relacións similares de afectividade, aínda sen ter convivencia.

A nivel educativo, a Lei orgánica 2/2002 do 3 de maio (LOE), de educación, recóllese entre os principios e fins do sistema educativo español, a educación para a prevención de conflitos e para a súa resolución pacífica, así como a non-violencia en todos os ámbitos da vida persoal, familiar e social. A educación é o medio de transmisión de coñecementos e valores tendo como fin principal a igualdade efectiva de oportunidades entre homes e mulleres. O artigo 1 da Lei orgánica 2/2006, do 3 de maio, de educación, establece como principio da educación “o desenvolvemento, na escola, dos valores que fomenten a igualdade efectiva entre homes e mulleres, así como a prevención da violencia de xénero”. No artigo 2 dise que o sistema educativo orientarase á consecución de determinados fins, entre os que



salienta a "educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais, na igualdade de dereitos e oportunidades entre homes e mulleres (...)".

A lei Orgánica 3/2007 do 22 de marzo é especialmente relevante en todo o seu contido, e especialmente importante nos artigos 23, 24 e 25, nos que concentra as medidas de educación en igualdade entre homes e mulleres integrando o principio de igualdade efectiva no ámbito educativo superior, ademais no artigo 26 que recolle a igualdade no ámbito da creación e produción artística e intelectual.

"Artigo 23. A educación para a igualdade de mulleres e homes. O sistema educativo incluírá entre os seus fins a educación no respecto dos dereitos e liberdades fundamentais e na igualdade de dereitos e oportunidades entre mulleres e homes. Así mesmo, o sistema educativo incluírá, dentro dos seus principios de calidade, a eliminación dos obstáculos que dificultan a igualdade efectiva entre mulleres e homes e o fomento da igualdade plena entre unhas e outros"

"Artigo 24. Integración do principio de igualdade na política de educación.

1. As administracións educativas garantirán un igual dereito á educación de mulleres e homes a través da integración activa, nos obxectivos e nas actuacións educativas, do principio de igualdade de trato, evitando que, por comportamentos sexistas ou polos estereotipos sociais asociados, se produzan desigualdades entre mulleres e homes.

2. As administracións educativas, no ámbito das súas respectivas competencias, desenvolverán, con tal finalidade, as seguintes actuacións:

A. A atención especial nos currículos e en todas as etapas educativas ao principio de igualdade entre mulleres e homes

B. A eliminación e o rexeitamento dos comportamentos e contidos sexistas e estereotipos que supoñan discriminación entre mulleres e homes, con especial consideración a iso nos libros de texto e materiais educativos.

C. A integración do estudo e aplicación do principio de igualdade nos cursos e programas para a formación inicial e permanente do profesorado.

D. A promoción da presenza equilibrada de mulleres e homes nos órganos de control e de goberno dos centros docentes.

E. A cooperación co resto das administracións educativas para o desenvolvemento de proxectos e programas dirixidos a fomentar o coñecemento e a difusión, entre as persoas da comunidade educativa, dos principios de coeducación e de igualdade efectiva entre mulleres e homes.

F. O establecemento de medidas educativas destinadas ao recoñecemento e ensino do papel das mulleres na Historia".

A nivel autonómico destácase a Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia, que adica o seu capítulo IV á educación e á formación para a igualdade entre mulleres e homes. Afonda na regulación do currículo educativo e prevé, como novidade, a designación nos centros educativos dunha persoa con funcións de asesoramento ao equipo directivo, ao profesorado e ao alumnado.

Esta lei ven substituír o Decreto legislativo 2/2015 do 12 de febreiro no que no seu artigo 17 establece o currículo regulador do sistema educativo galego incluíndo referencias á formación en igualdade e violencia de xénero; e no artigo 18, que contempla a erradicación de prexuízos nos centros docentes.

En síntese o Plan de Igualdade e coeducación da EASD toma como referencia normativa as seguintes:

Ámbito Estatal

- Constitución Española (artigos 9.2 e 14).
- Real Decreto 1686 /2000 do 6 de outubro.
- A Lei Orgánica 1/2004, do 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a Violencia de Xénero.
- A Lei Orgánica 2/2006 do 3 de maio, de Educación (LOE).
- Lei Orgánica 8/2013, do 9 de decembro para a mellora da calidade educativa (LOMLOE).
- Lei 3/2007, do 15 de marzo, reguladora da rectificación rexistral da mención relativa ao sexo das persoas.
- A Lei Orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Ámbito Autonómico

- Estatuto de Autonomía de Galicia (1981). Artigo 4.1
- Lei 7/2004, do 16 de xullo, galega para a igualdade de homes e mulleres.
- DECRETO 85/2007, do 12 de abril, polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar.
- Lei 11/2007, do 27 de xullo, galega para prevención e tratamento integral da violencia de xénero.
- Lei 4/2011, do 30 de xuño, de convivencia e participación da comunidade educativa. (DOG del 15/07/2011).
- Lei 2/2014, do 14 de abril, pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia.
- Lei pola igualdade de trato e a non discriminación de lesbianas, gays, transexuais, bisexuais e intersexuais en Galicia (2014).
- DECRETO 8/2015, de 8 de xaneiro polo que se desenrola a Lei 4/2011, do 30 de xuño de convivencia e participación da comunidade educativa en materia de convivencia escolar.
- Decreto legislativo 2/2015 de 12 de febreiro. Capítulo IV: A educación e a formación para a igualdade entre homes e mulleres.
- Orde do 16 de abril de 2015 pola que se nomean aos membros do Consello da Convivencia Escolar da Comunidade Autónoma de Galicia (DOG 22 abril 2015)
- Decreto 86/2015 do 25 de xuño: Currículo educación secundaria e bacharelato (cambiar por el nuestro).
- Protocolo educativo para garantir a igualdade, a non discriminación e a liberdade de identidade de xénero (abril 2016).
- 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.
- Lei 7/2023, do 30 de novembro, para a igualdade efectiva de mulleres e homes de Galicia.

En cumprimento do DECRETO 61/2011, do 24 de marzo, polo que se establece o regulamento orgánico das escolas de arte e superiores de deseño da Comunidade Autónoma de Galicia, establécense as figuras/axentes do proxecto coeducativo.

Segundo especifica o artigo 15 do referido Decreto, no epígrafe 4 "Unha vez constituída a xunta de escola, esta designará, de entre os seus membros, unha persoa que impulse medidas educativas que fomenten a igualdade real e efectiva entre homes e mulleres". Ademais en cumprimento do artigo 15, epígrafe 8 o seguinte: "Igualmente deberase constituír o observatorio da convivencia adaptando a composición establecida no Decreto 85/2007, do 12 de abril, polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar ás características do cadro docente das escolas de arte e superiores de deseño".

Segundo establece o Decreto 85/2007 do 12 de abril, polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar, no seu artigo 7, establécese que:

"1. nos centros educativos sostidos con fondos públicos de niveis non universitarios constituírse, no seo do consello escolar, un Observatorio da Convivencia Escolar, que funcionará en Pleno. En todo caso tenderase a unha composición equilibrada de mulleres e homes nos membros do Pleno".

"2. Manterán tres reunións anuais de carácter ordinario, unha por trimestre, e con carácter extraordinario cantas veces sexa convocado pola súa presidencia, por iniciativa propia ou por proposta de, polo menos, unha terceira parte dos seus membros"

"3. Os Observatorios da Convivencia Escolar dos centros educativos terán como funcións específicas:

- a) A participación na dinamización do plan de convivencia do centro e na mediación escolar.
- b) A elaboración dun informe anual sobre a análise da convivencia e conflitividade no seu ámbito, así como sobre as iniciativas a nivel centro. Este informe será trasladado ao Observatorio da Convivencia Escolar a nivel provincial.
- c) A coordinación de actuacións conxuntas dos ámbitos implicados e relacionadas coa mellora da convivencia.
- d) Propoñer á Administración educativa todas aquelas medidas que se consideren oportunas para a mellora da convivencia escolar no centro.
- e) Aqueloutras que lle sexan encomendadas pola Administración educativa ou polo Observatorio da Convivencia Escolar a nivel provincial.

Os observatorios da convivencia escolar dos centros educativos, segundo proceda e na forma que se determine pola Consellería de Educación e Ordenación Universitaria, estarán integrados por:

- a) O director ou directora do centro, a quen lle corresponderá a presidencia.
- b) O xefe ou xefa de estudos, a quen lle corresponderá a vicepresidencia.
- c) De un a catro representantes do profesorado en función do número de alumnado, unidades e niveis impartidos no centro.
- d) O orientador ou orientadora do centro, se é o caso.
- e) Unha persoa representante do alumnado.

- f) Unha persoa da asociación de pais e nais con máis representatividade no centro ou, no seu defecto, unha persoa representante de pais e nais.
- g) A persoa do consello escolar do centro que desempeñe a función de desenvolver os programas e iniciativas de coeducación.
- h) Unha persoa representante do persoal non docente.

Unha das persoas anteditas, con destino no centro educativo, actuará como secretario ou secretaria e levantará acta.

Estarán abertos á participación do profesorado titor relacionado co tema que se analice e dos profesionais de sanidade, dos servizos sociais e das asociacións do sector que poidan colaborar na mellora da convivencia escolar.

Dando cumprimento ao requirido no Decreto 61/2011, do 24 de marzo, noméase no seo da Xunta de Escola a unha persoa responsable de impulsar as medidas coeducativas, e por acordo da Xunta de Escola 04-2022, do 26 de Setembro de 2022, os membros do Observatorio da Convivencia actuarán como Comisión de Igualdade para a implantación e seguimento do Plan de Igualdade e Coeducación da EASD Pablo Picasso. Por acordo da Xunta de Escola de 13 de novembro de 2023, a persoa responsable de impulsar as medidas coeducativas e os membros do Observatorio da Convivencia son os seguintes:

Axentes do I Plan de Igualdade e coeducación da EASD	
Observatorio da Convivencia / Comisión de Igualdade e coeducación da EASD	
Presidenta	Elena Pardo Antequera Directora do Centro/ EESS Deseño Gráfico
Vicepresidente	José Carlos Barreiro Roca Xefe de Estudos /EESS Deseño de Interiores
Representante do profesorado 1	Elena Iglesias Rodríguez Xefe de departamento/ EESS Deseño Gráfico
Representante do profesorado 2	Manuel Otero Parra Xefe de departamento/ EESS Deseño de Interiores
Representante do profesorado 3	Jorge Couceiro Garcia Docente / EEPP Deseño Gráfico
Representante do profesorado 4	Marta Fernández Núñez Coordinadora de Formación do profesorado /EEPP Deseño de Produto
Orientadora	Gloria Rodríguez Simón Xefa de Relación con Empresas, Estudos ou Talleres
Representante do alumnado 1	Julia Aldecoa Raya Estudante de EESS
Representante do alumnado 2	Hilena Iglesias Calvete Estudante de EESS
Representante do PND	Eduardo Aceña Baldomir Subalerno - Conserxe
Responsable de impulsar medidas coeducativas que fomenten da igualdade real e efectiva entre homes e mulleres	Antía Salgado Mesa Vicedirectora/ EESS de Deseño gráfico
Funcións do Observatorio da Convivencia / Comisión de Igualdade e coeducación	
a) Elaborar o plan de convivencia do centro e dinamizar todos os sectores da comunidade educativa, incorporando as súas iniciativas e achegas no procedemento de elaboración, desenvolvemento e seguimento do citado plan.	
b) Adoptar as medidas preventivas necesarias para garantir os dereitos de todos os membros da comunidade educativa e o cumprimento das normas de convivencia do centro.	
c) Impulsar accións dirixidas á promoción da convivencia, especialmente o fomento de actitudes para garantir a igualdade entre mulleres e homes, a igualdade de trato de todos os membros da comunidade educativa e a resolución pacífica de conflitos.	
d) Propor ao consello escolar as medidas que considere oportunas para mellorar a convivencia, así como dar conta a este, cando	

- menos dúas veces ao longo do curso, das actuacións desenvolvidas e das correccións e medidas disciplinarias impostas.
- e) Propor, de ser o caso, á persoa titular da dirección do centro persoas que poidan formar parte do equipo de mediación.
 - f) Coñecer o cumprimento efectivo das correccións e medidas correctoras nos termos en que fosen impostas e informar o consello escolar sobre o grao de cumprimento da normativa vixente.
 - g) Realizar o seguimento dos compromisos de convivencia subscritos no centro.
 - h) Elaborar unha memoria anual sobre a análise da convivencia e conflictividade no centro, na cal se reflectan as iniciativas no ámbito do centro sobre a materia. Este informe será trasladado ao consello escolar do centro e ao correspondente servizo territorial de Inspección Educativa.
 - i) Aqueloutras que lle sexan encomendadas polo consello escolar do centro docente ou polo órgano da Administración educativa con competencias na materia.
 - j) Elaborar o Plan de Igualdade e dar cumprimento ás accións nel contempladas.

Este Observatorio de Convivencia poderá requirir a atención do profesorado relacionado que mellor poida abordar o tema que se analice así como dos profesionais externos que poidan ser requiridos para a mellor atención da convivencia escolar segundo o ámbito, eixo e obxectivo a acadar. Os integrantes do Observatorio, deberán ser renovados segundo sexa preciso e dito novo nomeamento deberá ser aprobado pola Xunta de Escola.

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

A pesar dos grandes avances realizados nas últimas décadas en medidas de igualdade na nosa sociedade, segue a ser unha necesidade a xestión de accións para interromper a xeración de desigualdades dunhas xeracións a outras. Porén, establécese a procura dunha garantía de éxito no cambio social en pro da igualdade real. A loita institucional contra o racismo, a xenofobia, a LGTBifobia e outras formas de intolerancia quedan recollidas nos obxectivos da "Estratexia integral contra o racismo, a discriminación racial, a xenofobia e outras formas conexas de intolerancia" aprobada polo Consello de Ministros en 2011. Nesas estratexias inclúense como medidas a fomentar as organización e fomento de actividades de formación e sensibilización, a colaboración en actividades de mellora do cómputo de datos para rexistro estatístico e a realización de investigacións e publicacións académicas ligadas a información, asesoramento e axuda e apoio.

A convivencia democrática, o traballo a favor da cidadanía, os dereitos humanos e a posta en marcha de plans para a mellora da convivencia escolar nos centros educativos, constitúen obxectivos básicos que a Administración educativa galega quere propiciar de maneira decidida e inequívoca no marco das súas competencias segundo ven fixado no Decreto 85/2007 do 12 de abril polo que se crea e se regula o Observatorio Galego da Convivencia Escolar.

O Plan de Igualdade (ou plan Coeducativo) é un documento programático onde quedan recollidas as medidas de acción positiva para abordar a promoción da igualdade entre mulleres e homes co fin de sensibilizar, prever e intervir fronte a violencia machista, a de xénero e a LGTBifobia. O Plan traballa dende a revisión profunda dos valores da acción educativa presente, incorporando o respecto pola diversidade e identidade na comunidade educativa e na organización dos centros.

Na EASDPP a falta de existencia do Plan de Igualdade na actualidade fai posible a implicación da comunidade para favorecer o traballo e xeración da implantación do I Plan de Igualdade e coeducación (PIC) no Centro. Establecemos o contexto de igualdade existente na actualidade no centro educativo partindo dos datos rexistrados na actualidade:

Análise do contexto de igualdade da EASD Pablo Picasso a nivel de estudiantado matriculado (datos de xaneiro de 2024)	Nº total de alumnos por curso matriculados															
	1º curso				2º curso				3º curso				4º curso			
	T	F	M	O	T	F	M	O	T	F	M	O	T	F	M	O
EEAASS Deseño Gráfico	15	13	2	0	36	27	9	0	31	18	13	0	25	17	8	0
EEAASS Deseño de Interiores	24	22	2	0	24	20	4	0	26	21	5	0	22	16	6	0
Ciclos superior de ilustración	35	28	7	0	35	28	7	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciclos superior de fotografía	22	13	8	1	24	12	12	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciclo superior de escultura aplicada ao espectáculo	11	7	3	1	9	8	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Ciclo superior de dourado, prateado e policromía	7	0	7	0	9	7	2	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Taller de cerámica	10	7	3	0	11	10	1	0	-	-	-	-	-	-	-	-
Taller de madeira	-	-	-	-	10	4	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Total desagregado por xénero	124	90	32	2	158	116	42	0	57	39	18	0	47	33	14	0
Porcentaxe desagregado por xénero	100 %	72,6 %	25,8 %	1,6 %	100 %	73,4 %	26,6 %	0 %	100 %	68,4 %	31,6 %	0 %	100 %	70,2 %	29,8 %	0 %
Total de alumnado no curso 2023/24	386 (278 mulleres (72%), 106 homes (27,5%) e 2 outro (0,5%))															

Análise do contexto de igualdade da EASD Pablo Picasso a nivel da cadro de persoal docente do centro			
	T	F	M
Catedráticas/os de artes plásticas e deseño	2	1	1
Profesorado de artes plásticas e deseño numerarios/as	30 (21 definitivos)	18 (13 definitivas)	12 (9 definitivos)
Profesorado de artes plásticas e deseño interinos/as	5	2	3
Catedráticas/os de ensinanza secundaria	1 (definitivo)	0	1 (definitivo)
Mestres de taller de artes plásticas e deseño numerarios/as.	5	1 (0 definitivos)	4 (3 definitivos)
Mestres de taller de artes plásticas e deseño interinos/as	0	0	0
Total desagregado por xénero	43	22	21
Porcentaxe desagregado por xénero referente ao total	100%	51%	49%
Profesorado nº total	43		

Análise do contexto de igualdade da EASD Pablo Picasso a nivel da cadro de persoal non docente do centro			
	T	F	M
Administrativa/os	1	1	0
Subalternas/os	2	0	2
Persoal de limpeza	3	2	1
Persoal especializado (intérprete)	1	1	0
Auxiliar de conversa	1	1	0
Total desagregado por xénero	8	5	3
Porcentaxe desagregado por xénero referente ao total	100%	62,5%	37,5%
PND nº total	8		
T: Total de alumnado matriculado			
F: Persoas de xénero feminino			

M: Persoas de xénero masculino
 PND: persoal non docente
 O: Outras identidades de xénero (facer constar na táboa se existisen)

A análise e diagnose da EASD é o paso principal de cara a poder establecer medidas correctoras e acadar o fin principal que sería converter a EASD nun centro coeducativo de referencia. Partimos de visualizar as debilidades e fortalezas existentes no centro para constatar en toda a comunidade educativa a necesidade de realizar cambios.

DAFO DE ANÁLISE DE PARTIDA DA SITUACIÓN ACTUAL NA EASD PABLO PICASSO	
DEBILIDADES	FORTALEZAS
<ul style="list-style-type: none"> Carencia dun espazo web con recursos. Non hai persoal formado en igualdade e liberado de horario. Non existe unha sección específica na biblioteca con perspectiva de xénero. Descoñecemento xeralizado das teorías feministas. 	<ul style="list-style-type: none"> A pesar da carencia de PIC, xa se levan a cabo actuacións para a igualdade na Escola. O equipo directivo e outros cargos contan con representación feminina. A comunicación interna e externa da Escola fai uso da linguaxe inclusiva. Percíbese entre o alumnado un interese crecente en temas de igualdade e coeducación.
AMEAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> A sobrecarga de funcións do profesorado dificulta a asimilación de novas tarefas. A posta en funcionamento das diferentes medidas depende da voluntariedade do profesorado, ao non contar con normativa que asigne recursos específicos (humanos, temporais...) Carencia de formación específica en igualdade en Fprofe. 	<ul style="list-style-type: none"> Existen recursos externos que poden facilitar o desenvolvemento das medidas recollidas no PIC. Existencia de asociacións privadas e públicas coas que poder establecer colaboracións e posta en marcha de actuacións.

A análise complétase coa avaliación do tipo de centro que existe nestes momentos grazas a un cadro de autoavaliación. Cada aspecto divídese en columnas que se valoran de 0 a 3, seguindo a escala presentada a continuación na mesma táboa:

CADRO DE AUTOAVALIACIÓN DO CENTRO EDUCATIVO (momento actual previo a implantación do Plan Anual)			
0: centro de ensino resistente ao cambio	1: centro de ensino en situación inicial na práctica coeducativa	2: centro de ensino en situación intermedia na práctica coeducativa	3: centro de ensino en situación avanzada na práctica coeducativa
*Destácase en verde a xanela correspondente a resposta seleccionada como correcta			
Ámbito 1: Modelo de centro e uso da linguaxe:			
MODELO DO CENTRO			
¿comparte o equipo directivo a aposta pola coeducación?			
A coeducación non se considera un tema prioritario, polo que non hai prevista ningunha actuación neste sentido	A dirección prevé levar a cabo algúns cambios nos próximos anos, pero aínda non están definidos	O equipo directivo apoia a práctica coeducativa e delega a súa planificación e xestión nunha ou varias persoas con inquietudes na materia	O equipo directivo lidera todos os procesos de intervención Coeducativa que se desenvolven no centro
¿como se integran os obxectivos de promoción da igualdade?			
A promoción de igualdade non é un criterio tido en conta no desenvolvemento da labor educativa	Cada docente decide de modo particular o alcance e os contidos das actividades de coeducación	Un equipo de persoal do centro traballa a integración dos obxectivos de igualdade no desenvolvemento curricular	A maior parte do equipo docente, baixo o liderado da dirección, é pro activo na integración de obxectivos de igualdade
¿como se planifican e xestionan os obxectivos de igualdade?			

Non hai planificación específica ni se sente a súa necesidade	Existe vontade de traballar a promoción da igualdade, pero de momento non é obxecto de planificación formal	A igualdade é un obxectivo educativo recollido no PF e demais documentación que rexe o funcionamento do centro	Existe un plan de igualdade, pois considérase que este aspecto forma parte integral da planificación xeral de centro
¿como se articula a coeducación no currículo educativo?			
Non hai traballo ningún neste sentido	Desenvólvense certas actividades de coeducación, mais de xeito aillado	Algunhas áreas desenvolven actividades coeducativas dun xeito sistemático e programado	A igualdade forma parte integral de todos os procesos de ensino-aprendizaxe
¿como se identifican as necesidades do centro?			
Non se perciben diferenzas entre as necesidades dos estudantes independentemente do seu xénero	Execútanse actividades sen analizar as necesidades do contexto. Cada profesor/a actúa segundo o seu nivel de sensibilización	Estimúlase a obtención de ideas a partir da observación. Hai reunións con certa frecuencia para facer unha posta en común	O centro está segmentado por idades e cursos para identificar as súas necesidades. Os datos obtidos son analizados por un equipo multidisciplinar para planificar as intervencións
¿como se desenvolven as intervencións coeducativas?			
Realízase unicamente algunha actividade en conmemoración de datas sinaladas: 8 de marzo e 25 de novembro	Unha ou varias persoas desenvolven actividades coeducativas cada curso escolar	Existe motivación e todo o persoal que o desexe ten a oportunidade de participar no desenvolvemento de actividades coeducativas	Adóptase un enfoque estratéxico para a planificación e o desenvolvemento da intervención coeducativa
¿cal é a actitude do profesorado?			
O profesorado é reticente ao traballo en promoción da igualdade	Unha parte do profesorado é proclive a traballar, pero aínda hai que superar certas inercias	Existe predisposición ao traballo desde a perspectiva de xénero da maior parte do equipo docente	Hai unha cultura de centro de apoio á intervención coeducativa
¿cal é a capacitación do persoal docente?			
A totalidade do persoal carece de nocións básicas sobre o concepto de igualdade e as súas repercusións no ámbito educativo, mais non se sente esta necesidade	Estimúlase ao persoal para que asista a cursos de especialización, con resultados desiguais	Unha parte do persoal participa ou participou en cursos de capacitación para integrar a igualdade no currículo	O persoal está formado para integrar solucións coeducativas nos seus procesos de ensino
¿cal é a estrutura organizativa do centro?			
A asignación de cargos e responsabilidades é insensible ao xénero	Anímase o profesorado feminino a que participe na obtención de cargos ou responsabilidades, mais non se considera unha cuestión relevante	O centro é consciente de que a estrutura organizativa non é neutra desde o punto de vista da igualdade e adopta certas medidas de promoción da igualdade	Garántese a paridade nos órganos colexiados do centro e no desempeño de cargos e responsabilidades
¿como se distribúen tempos e espazos en función do sexo?			
Non se perciben diferenzas na distribución de tempos e espazos en función do sexo	Recoñécese que hai un desequilibrio, pero non se ten prevista unha intervención a curto prazo	Realízanse actividades puntuais para equilibrar o uso dos espazos e tempos, mais non hai unha actuación sistemática	Realizouse un estudo do uso dos tempos e espazos escolares (patio, aulas, Laboratorios etc.), en función do cal se desenvolven estratexias para conseguir un reparto equitativo de tempos e espazos
¿existen relacións co contorno?			
Non se estableceu contacto ningún con outros centros ou entidades para contrastar experiencias no ámbito da igualdade	Unha ou varias persoas realizaron contactos a título persoal para coñecer outras experiencias	O centro contactou con outros ou coa Administración para solicitar apoio	O centro comparte activamente experiencias e propostas con outros centros ou institucións
¿foméntase o traballo en rede?			

Non hai ningún compromiso de traballo conxunto	As distintas áreas do centro participan no deseño e desenvolvemento de actuacións no ámbito do centro	O centro participa en proxectos de igualdade no eido local, autonómico, nacional ou internacional	O centro constitúe un referente e un exemplo en materia de boas prácticas
USO DA LINGUAXE			
¿que uso da linguaxe se observa no material didáctico e no resto de documentación do centro?			
Non se fixo análise ningunha a este respecto	Unha parte do profesorado identificou nos materiais que emprega expresión e linguaxe androcéntrica e leva a cabo accións puntuais para corrixila	Existe xa un traballo de revisión conxunto e sistemático do profesorado de certas áreas da linguaxe empregada	Hai unha planificación a nivel de centro para revisar a totalidade dos materiais didácticos e a totalidade da documentación que se xera no centro para erradicar os usos sexistas da linguaxe
¿que linguaxe se utiliza na comunicación interpersonal?			
Non se fixo análise ningunha a este respecto	Sábese que se usa linguaxe sexista, mais o traballo diario non deixa tempo para atender este aspecto	Unha parte do profesorado está formándose e reciclándose, entendendo a importancia da linguaxe e a discriminación que se trasladan consciente ou inconscientemente	O equipo directivo e docente está formado e faise un seguimento periódico do uso da linguaxe oral no centro
¿A sinalética do centro usa por igual os usos masculinos e femininos da linguaxe?			
Os rótulos utilizan o universal masculino, que inclúe homes e mulleres	Úsase o masculino universal porque non hai consenso sobre a necesidade do cambio	Este tema foi tratado en diversas ocasións e, ao estar de acordo a práctica totalidade do persoal docente, iniciárase en breve a súa revisión	Foron revisados e redactados cunha linguaxe inclusiva a totalidade dos rótulos da escola
Ámbito 2: Docencia e material educativo:			
¿Que imaxes aparecen nos materias a empregar na cartelería?			
Non se fixo análise ningunha a este respecto	Unha parte do profesorado identificou imaxes sexistas e estereotipadas e leva a cabo accións puntuais para corrixilas	Existe xa un traballo conxunto e sistemático do profesorado de certas áreas de revisión das imaxes empregadas	Hai unha planificación a nivel de centro para revisar a totalidade dos materiais didácticos e os carteis que adornan o centro para que transmitan unha realidade plural e non estereotipada
¿Como se seleccionan os contidos a impartir?			
Non se fixo análise dos contidos desde a perspectiva de xénero	Unha parte do profesorado identificou contidos sexistas nos manuais e leva a cabo accións puntuais para corrixilas	Algúns profesores e profesoras dedican tempo a seleccionar materiais complementarios que axudan a transmitir unha visión menos estereotipada dos homes e das mulleres	Existe unha planificación a nivel de centro para abordar os contidos dos materiais utilizados no centro, de xeito que se supere a imaxe estereotipada e sexista que trasladan
¿Quen e como se determina o enfoque e o estilo da materia a impartir?			
É un asunto privado de cada profesor/a	Unha parte do profesorado adica unha ou varias sesións a tratar temas relacionados coa promoción da igualdade	Algúns profesores e profesoras están tentando traballar o enfoque coeducativo na súa práctica docente	Existe unha planificación a nivel de centro para, a partir da diagnose do centro, trasladar ás diferentes materias o enfoque coeducativo
Ámbito 3: Desenvolvemento persoal:			
DESENVOLVEMENTO PERSOAL DO ALUMNADO			
¿Como se aborda a construción da personalidade e o desenvolvemento da autonomía do alumnado?			
Estes aspectos trátanse sen diferenciación de sexo, de xeito neutral	Desenvólvense actuacións puntuais en resposta a certas situacións que se producen no centro: casos de anorexia, violencia de xénero, etc.	Desenvólvense periodicamente obradoiros sobre diferentes aspectos, como prevención da violencia de xénero ou condutas de risco asociadas a	A labor educativa sempre explora as diferentes necesidades do sexo feminino e masculino e ten en conta os riscos e a vulnerabilidade asociados a cada un deles

		un ou outro xénero	
¿Como se leva a cabo a orientación de prácticas do alumando?			
Estes aspectos trátanse sen diferenciación de sexo, de xeito neutral	Antes de rematar o ensino obrigatorio realízase unha charla co alumnado do último curso para propiciar as opcións académicas e profesionais non estereotipadas	Desenvólvense periodicamente actuacións desde o marco da acción tutorial e o departamento de orientación para propiciar as opcións académicas e profesionais non estereotipadas	O centro ofrece sistematicamente modelos que favorecen a construción de identidades non estereotipadas e ten planificadas accións específicas desde o marco da acción tutorial e o departamento de orientación para erradicar os estereotipos sexistas
¿Como se trata o respecto da identidade sexual?			
Non existe ningunha actuación neste sentido	Desenvólvense actuacións puntuais en resposta a certas situacións de hostilidade que se producen no centro	Desenvólvense periodicamente obradoiros sobre a diversidade afectivo-sexual	Existe unha programación específica para traballar a diversidade afectivo-sexual e prever as condutas homófobas
VALORACIÓN TOTAL DO CENTRO:			
0: centro de ensino resistente ao cambio	1: centro de ensino en situación inicial na práctica coeducativa	2: centro de ensino en situación intermedia na práctica coeducativa	3: centro de ensino en situación avanzada na práctica coeducativa
7	9	5	0
MODELO DO CENTRO EXISTENTE: CENTRO DE ENSINO EN SITUACIÓN INICIAL NA PRÁCTICA COEDUCATIVA			

4 Obxectivos coeducativos que se abordan no plan

O propio requirimento normativo establecido é motivo suficiente co cal queda xustificada a realización do proxecto coeducativo no Centro. Ademais, as especiais condicións sociais do contexto educativo actual, as dinámicas e diverxencias da nosa comunidade educativa, a xeración de sinerxías propias de diversas realidades sociais ligadas aos diferentes estudos, as novas actividades realizadas pola renovada plantilla docente e os valores de respecto pola diversidade, xeran un clima de igualdade que coa procura de novos referentes e a realización de actividades transversais enriquecidas son motivos que xustifican, nestes momentos de especial sensibilidade, a necesidade de visualización de todas estas accións de cara ao exterior.

Búscase enriquecer a comunidade educativa aportándolle garantías e seguridade afianzando as dinámicas de acción igualitarias e coeducativas, así como facendo visible todas as diferentes accións de xeito que tamén buscamos acadar que a EASD sexa un centro referente dentro das Escolas de Arte e Superiores de Deseño e de todo o contexto educativo existente na actualidade na cidade de A Coruña.

4.1 Promoción da igualdade de oportunidades entre mulleres e homes.

- **Obxectivo 1:** En igualdade de mérito e capacidade, velar polo cumprimento do principio de paridade e revisar a participación equilibrada en tribunais finais de estudos e órganos de representación e dirección de toda a comunidade educativa
- **Obxectivo 2:** Promover a igualdade de oportunidades na traxectoria profesional.

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

- **Obxectivo 3:** Detectar e combater as situacións de acoso na EASDPP.

4.3 Promoción do respecto pola diversidade afectivo-sexual

- **Obxectivo 4:** Fomentar dinámicas educativas libres de estereotipos de xénero, favorecendo que o alumnado poida desenvolver o seu proxecto vital sen condicionamentos, desde a liberdade e diversidade de opcións. Afondar no modelo de coeducación e introducir a perspectiva de xénero nas dinámicas educativas de xeito transversal na EASD.
- **Obxectivo 5:** Visualizar todas as actividades realizadas como medio de educación transversal da comunidade e co fin de xerar un marco de referencia positivo na EASD e contorno.
- **Obxectivo 6:** Promover a docencia coa integración transversal da perspectiva de xénero.

4.4 Prevención, detección e intervención en casos de LGTBIfobia

- **Obxectivo 7:** Profundar no modelo de centro coeducativo para visualizar e evitar as accións que fomentan o abuso de poder e a violencia de xénero sistémica. Favorecer unhas relacións positivas e pacíficas para todos os membros da comunidade, facilitando orientacións para a adaptación e inclusión no plan de convivencia do centro, que permitan previr e detectar condutas que se integran no gradiente da violencia de xénero e realizando actividades de sensibilización, información, formación e intervención para toda a comunidade educativa.
- **Obxectivo 8:** Fortalecer o compromiso institucional coa igualdade.

5 Medidas concretas de actuación nos seguintes ámbitos

O traballo de implantación de medidas de perspectiva de xénero en cada un dos obxectivos establecidos no punto 4, así como o traballo a desenvolver de xeito transversal no plan de convivencia vai propiciar un entorno seguro, igualitario e respectuoso.

5.1 Organización do centro

OBXECTIVO 1	En igualdade de méritos e capacidade, velar polo cumprimento do principio de paridade e revisar a participación equilibrada en tribunais finais de estudos e órganos de representación e dirección de toda a comunidade educativa
Acción 1.1	Revisar os nomeamentos en busca de representación equilibrada
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisión de igualdade – Elena Pardo Antequera (Directora)
Indicadores	Documento de análise de medidas, número de tribunais, xefaturas de departamento e órganos representativos coa distribución establecida indicando a representación % de xénero

OBXECTIVO 2	Promover a igualdade de oportunidades na traxectoria profesional.
Acción 2.1	Informe de impacto laboral e fomento do emprendemento feminino
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisión de Igualdade - Gloria Rodríguez Simón (Xefa de Relación con empresas)
Indicadores	Número de persoas tituladas e condicións laborais actuais desagregadas por xénero

5.2 Eliminación dos estereotipos de xénero na transmisión dos valores e dos saberes.

OBXECTIVO 4	Fomentar dinámicas educativas libres de estereotipos de xénero,
Acción 4.1	Programación cultural con perspectiva de xénero
Periodicidade	Anual
Responsables	Comisión de Igualdade – Antía Salgado (Vicedirección)
Indicadores	Número de accións culturais e mulleres participantes e protagonistas

OBXECTIVO 5	Visibilizar todas as actividades realizadas como medio de educación transversal da comunidade e co fin de xerar un marco de referencia positivo na EASD e contorno.
Acción 5.1	Campañas de sensibilización fronte as violencias machistas
Periodicidade	Anual
Responsables	Comisión de Igualdade – Jorge Couceiro
Indicadores	Nº de campañas de sensibilización realizadas

OBXECTIVO 6	Promover a docencia coa integración transversal da perspectiva de xénero.
Acción 6.1	Creación dun espazo web de boas prácticas inclusivas na docencia
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisión de Igualdade – Antía Salgado (Responsable de redes da EASD)
Indicadores	Número de indicadores e informes

5.3 Xestión dos espazos, dos recursos e as oportunidades de realización vocacional de xeito inclusivo.

OBXECTIVO 3	Detectar e combater as situacións de acoso na EASDPP.
Acción 3.1	Eliminación de espazos de percepción inseguros na EASD
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisión de Igualdade – José Carlos Barreiro e Manuel Otero Parra
Indicadores	Numero de espazos detectados inseguros e medidas adoptadas

5.4 Inclusión dos valores coeducativos na xestión da convivencia escolar.

OBXECTIVO 7	Profundar no modelo de centro coeducativo para visualizar e evitar as accións que fomentan o abuso de poder e a violencia de xénero sistémica
Acción 7.1	Promover actividades transversais nos diferentes estudos con perspectiva de xénero e vinculación directa cos recursos da Biblioteca da EASD. Xerar unha biblioteca inclusiva e fomentar a creación dun espazo propio sobre igualdade (sección propia de materiais seleccionados)
Periodicidade	Permanente
Responsables	Comisión de Igualdade – Antía Salgado (Responsable de Igualdade)

Indicadores	Número de actividades realizadas e número de bibliografía e recursos vinculada a perspectiva de xénero empregada
-------------	--

OBXECTIVO 8	Fortalecer o compromiso institucional coa igualdade
Acción 8.1	Commemoración e difusión de datas significativas da axenda feminista
Periodicidade	Anual
Responsables	Comisión de Igualdade – Marta Fernández Núñez (Coordinación de formación) e Elena Iglesias
Indicadores	Actividades propostas, realizadas, número de actos, publicación e difusión en redes da mesma, informe de uso na EASD

6 Avaliación do plan de igualdade e coeducación

A comisión de igualdade é a responsable de avaliar anualmente a marcha do Plan e o grao de cumprimento das accións grazas aos diferentes indicadores que serán cotexados polas persoas responsables especificadas.

Para facilitar o cumprimento do plan deberá quedar garantida a implicación e coñecemento do mesmo por toda a comunidade educativa. É polo tanto un requirimento fundamental a dinamización e comunicación a toda a comunidade educativa de todas as súas dinámicas, accións, resultados e medidas de xeito recollido e integrado grazas ao Plan de Comunicación da EASD.

Realizarase una reunión trimestral e una memoria final na que quede reflectido o nivel de cumprimento dos diferentes obxectivos de xeito anual.

7 Guías e recursos

Para facilitar a xestión de medidas e accións que favorezan a Igualdade e a Coeducación facilitanse os accesos aos seguintes recursos así como as Guías-Complemento á formación como información complementaria ao Plan de Igualdade da EASD:

Recursos Estatais:
Ministerio de Igualdad
Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI
Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género
Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial
Instituto de las mujeres
Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y hombres.
Observatorio Estatal da convivencia Escolar
Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia
Guía de protección de datos en las relaciones laborales de la AEDP (Agencia Española de Protección de Datos)
Mapa dixital interactivo de recursos estatais
Recursos Autonómicos:
Portal de Convivencia
Recursos do concello
Concejalía de Igualdad, bienestar social y participación cidadana

8 Glosario

Termos relevantes no Plan de Igualdade e coeducación

- **Acción positiva:** co efecto de promover 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 tentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se cree 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 de todos, independentemente do seu sexo. A coeducación é polo tanto educar dende a igualdade de valores, oportunidades e trato as 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.
- **Colectivo Lgtbi.** Son as siglas que designan internacionalmente a homes e mulleres homosexuais, bisexuais, transexuais e intersexuais.
- **Cissexualidade:** é a situación na que se atopan as persoas nas que as súas identidades, rexistral e de xénero, son coincidentes.
- **Corresponsabilidade:** reparto equitativo das responsabilidades sociais, familiares e profesionais, entre ámbolos sexos, de tal xeito que o sustento económico da familia – tradicionalmente asignado aos homes–, así como tamén as tarefas domésticas e o coidado das persoas –tradicionalmente asignados ás mulleres sexan asumidos e compartidos por tódalas persoas da unidade de convivencia.
- **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 él. 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 doutro 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.
- **Expresión de xénero:** formas de manifestar o xénero dunha persoa, que se manifesta nas maneiras de falar, mostrarse ante outras persoas, vestirse, a elección de xoguetes ou as actividades que prefere.
- **Feminicidio:** Asasinato de mulleres por causas asociadas á desigualdade de xénero.
- **Feminismo:** Movemento social, político, filosófico, económico, científico e cultural que denuncia, desvela, transgride e loita pola erradicación do sistema social imperante. O seu obxectivo é a igualdade de oportunidades entre homes e mulleres.
- **Fenda de xénero:** é a diferenza entre as taxas masculina e femenina na categoría dunha variable producida pola desigualdade de xénero. As mais coñecidas son a fenda salarial e a fenda dixital.
- **Homofobia:** aversión, odio, medo, prexuízo ou discriminación contra mulleres ou homes homosexuais, bisexuais ou transexuais.
- **Identidade sexual.** É un xuízo baseado na percepción da propia figura corporal. Está baseada nas diferenzas sexuais máis visibles. Fórmase ao longo dos tres primeiros anos de vida.
- **Identidade de xénero:** é o sentimento íntimo de identificación como home ou muller, independentemente dos xenitais ou a dotación cromosómica que a persoa posúa.
- **Identidade rexistral:** é a que se fai no momento do nacemento.
- **Igualdade:** en coeducación, enténdese como igualdade de dereitos e oportunidades entre as persoas, independentemente do sexo ou xénero ao que pertencen.
- **Igualdade de trato:** a igualdade de trato presupón o dereito ás mesmas condicións sociais, de sexridade, remuneracións e condicións de traballo, tanto para mulleres como para homes.
- **Invisibilización:** proceso polo que certas persoas, acontecementos, actitudes e comportamentos pasan desapercibidos pola interiorización dos patróns culturais nos que está inmerso.
- **Linguaxe inclusiva:** aquela que fai visible a existencia dos sexos, utilizando diversas fórmulas para fomentar unha visión do mundo na que se inclúan as mulleres e homes. É unha linguaxe correcta gramaticalmente que busca superar o sexismo lingüístico e o androcentrismo.
- **Linguaxe sexista:** uso da linguaxe que fomenta a discriminación das mulleres usando o masculino como xénero gramatical inclusivo de xeito que invisibiliza a existencia de mulleres.

- **Micromachismo:** comportamento ou expresión de “escasa visibilidade” de dominación contra a muller.
- **Machismo:** actitudes, condutas, prácticas sociais e crenzas destinadas a xustificar e promover o mantemento dunha situación discriminatoria contra as mulleres e contra as persoas que non asumen o patrón masculino socialmente dominante.
- **Orientación sexual:** é a atracción emocional, romántica, sexual ou afectiva cara a outras persoas.
- **Patriarcado.** Etimoloxicamente, patriarcado procede do grego e significa “gobierno dos pais”. O adxectivo patriarcal describe unha estrutura na que os varóns teñen poder sobre as mulleres. Gerda Lerner (1986) definiuno como “a manifestación e institucionalización do dominio masculino sobre as mulleres e nenos/as da familia e a ampliación dese dominio sobre as mulleres na sociedade en xeral”.
- **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.
- **Segregación laboral das mulleres:** refírese a concentración das mulleres en determinadas ocupacións e/ou familias profesionais.
- **Sororidade.** Irmandade entre mulleres para eliminar a presión patriarcal.
- **Sexismo:** actitudes que inducen, favorecen e perpetúan a desigualdade por razón de sexo e/ou xénero.
- **Sexo:** conxunto de diferenzas biolóxicas entre homes, mulleres e intersexuais.
- **Teito de cristal:** fai referencia a 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.
- **Transexualidade (Trans/Transxénero):** é a situación na que se atopan as persoas cuxa identidade rexistral non coincide coa súa identidade de xénero. Destácase que non é un trastorno mental nin do comportamento, é unha condición coa que se nace, que pode manifestarse a idades temperás ou non tan temperás nas que o sexo sentido ou psicolóxico (o cal determina a identidade) non coincide co fisiolóxico ou aparente.
- **Transversalidade:** en coeducación, supón a inclusión da perspectiva de xénero na elaboración, desenvolvemento e seguimento de todas as actuacións que afecten, directa ou indirectamente á 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:** 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. Inclúe a intolerancia e dominacións homófobas así como a aversión ás persoas que non actúan conforme aos roles que se lle presupoñen socialmente asignados ao seu sexo e xénero.

- **Violencia de xénero:** 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.

A Coruña, xaneiro de 2024