



Plan de Igualdad

Centro de Profesorado Ana Abarca de Bolea. HUESCA

2019-2021

Durante el Consejo del Centro de Profesorado, de 29 junio de 2020, se aprobó, por unanimidad, el I Plan de Igualdad del CP Ana Abarca de Bolea.

ÍNDICE¹

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN.....	5
1.1. Contexto del Centro de Profesorado Ana Abarca de Bolea.....	6
1.2. Marco normativo.....	7
2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO.....	10
2.1. Registro de datos sobre el centro.....	11
2.2. Revisión de documentos de centro.....	14
2.3. Análisis de los datos extraídos de las encuestas enviadas a asesorías y PAS.....	15
2.4. Observación.....	16
3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS.....	17
OBJETIVO GENERAL 3.1. Respetar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo.....	18
OBJETIVO GENERAL 3.2. Aumentar, conocer y difundir los recursos de la biblioteca sobre Igualdad, diversidad de género e interseccionalidad.....	18
OBJETIVO GENERAL 3.3. Transformar los espacios para que sean igualitarios y más inclusivos.....	18
OBJETIVO GENERAL 3.4. Sensibilizar al equipo, tomar conciencia de las desigualdades, la existencia de prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género y fomentar un pensamiento crítico acerca de ello.....	19
OBJETIVO GENERAL 3.5. Impulsar una formación propia y para los centros útil, práctica y transformadora en materia de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y prevención y erradicación de la violencia de género.....	19
OBJETIVO GENERAL 3.6. Apoyar a los centros y a las personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad en la elaboración del Plan de Igualdad.....	20
OBJETIVO GENERAL 3.7. Generar o difundir recursos en materia de Igualdad para los centros.....	20
OBJETIVO GENERAL 3.8. Mantener el contacto y coordinación con Escuela de Igualdad (Área de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Huesca), el Servicio Provincial de Educación, Red de Formación y centros educativos.....	20

¹Índice elaborado teniendo en cuenta la Orden ECD/204/2019, de 20 de febrero, por la que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Profesorado territoriales en la Comunidad Autónoma de Aragón, y la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.

4. ANTECEDENTES Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES.....	21
4.1. Antecedentes: curso 2018/2019.....	21
4.2. Planificación de acciones: cursos 2019/20 y 2020/2021.....	22
5. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN IGUALDAD.....	25
6. ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	26
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	27
8. COLABORACIÓN CON ENTIDADES E INSTITUCIONES DEL ENTORNO.....	28
ANEXO I. Concreción de medidas específicas de los objetivos en los cursos 2019/2020 y 2020/21.....	29
ANEXO II. Actividades formativas sobre Igualdad del curso 2019/2020.....	45
ANEXO III. Colaboraciones del curso 2019/2020.....	47

DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS

Artículo 1: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

1. PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

En este documento presentamos el I Plan de Igualdad del Centro de Profesorado (CP) Ana Abarca de Bolea. Es el documento que recoge la programación de objetivos, medidas y actuaciones que se llevará a cabo en materia de Educación en Igualdad entre mujeres y hombres en el Centro de Profesorado para contribuir a combatir las situaciones de desigualdad y discriminación de género presentes en el ámbito educativo y en la sociedad en general e introducir la educación equitativa en la práctica pedagógica.

Se trata de un Plan de aplicación a la totalidad del personal del CP, así como a las actuaciones que se desarrollen con los centros de nuestro ámbito. El documento actual, que se revisará cada curso para modificarlo o ampliarlo, desarrolla las acciones llevadas a cabo o planificadas en los cursos 2018/9, 2019/20 y 2020/21.

En este centro pensamos que la eliminación de desigualdades (puesto que provocan desequilibrio social) y el respeto a la diversidad son indispensables para desarrollar una convivencia positiva, así como entendemos que debemos crear las condiciones necesarias para potenciar los aprendizajes que valoran y potencian la equidad, la transversalidad, la diversidad y la inclusión de la interseccionalidad. Nos gustaría transmitir también que trabajamos para que el CP sea cada vez un espacio más seguro, tolerante, respetuoso y acogedor para todas las personas.

Este Plan se ha elaborado teniendo en cuenta la **Orden ECD/204/2019, de 20 de febrero**, por la que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Profesorado territoriales en la Comunidad Autónoma de Aragón, así como la **Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio**, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas, que indica que los centros educativos disponen de tres cursos -hasta el 2020/21- para elaborar un Plan de Igualdad. También se ha contemplado el resto de normativa alusiva a este tema que detallamos en el marco normativo. Por último, ha tomado como referencia los objetivos del Plan de Actuación 2019-20 del CP (el desarrollo del Plan de Igualdad aparecía como tercer objetivo de la DIMENSIÓN E “Elementos de Planificación”).

Su puesta en marcha ha sido posible gracias a la designación de una persona Coordinadora de Igualdad², a la creación de una comisión (como denominamos en nuestro Centro de Profesorado a los equipos de trabajo) o Equipo de Convivencia e Igualdad³ en el que están representados el Equipo técnico y el Personal de Administración y Servicios (PAS). Este equipo se encarga de la elaboración, revisión, desarrollo y seguimiento del Plan de Igualdad y actúa también como Observatorio de la convivencia e igualdad, debido al reducido tamaño de nuestra plantilla. Además, se cuenta con la participación en forma de consulta y sugerencias de las

² La designación de una asesora del equipo - Eva G. Vargas- se trató en la reunión de Equipo Técnico con fecha 27 de abril de 2020, a pesar de que las funciones se desarrollaron desde inicio de curso.

³ Reunión de Equipo de Convivencia e Igualdad con fecha 11 de diciembre 2019.

personas que no están incluidas en el propio equipo y forman parte de nuestro personal. Para ello, se informa al PAS y a las asesorías en reuniones de Equipo Técnico de los principales avances que realiza el Equipo de Convivencia e Igualdad.

Desde el curso 2018/19 el CP realiza una serie de acciones relacionadas con el ámbito de la Igualdad que se detallan en el Apartado 5 de este Plan (Histórico y planificación de acciones) y que continúan. Cabe destacar también la Ruta inclusiva “Género y Educación” que se organizó el curso 2017/18, en la que colaboró el Instituto Aragonés de la Mujer y el Instituto Aragonés de la Juventud. El curso 2019/20, tras la formación del Equipo de Convivencia e Igualdad y el nombramiento de la Coordinadora de Convivencia e Igualdad, se ha realizado además de un interesante proceso de reflexión y debate, un diagnóstico inicial de la situación actual el CP en relación con la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, a partir del cual se han establecido unos objetivos generales que se han detallado en unos objetivos específicos y unas acciones concretas que impregnan diferentes ámbitos (comunicación, espacios, diseño de actividades formativas...). Asimismo, este curso se ha llevado a cabo la preparación y elaboración de este documento.

Nuestro compromiso es no sólo poner en práctica este plan, sino también difundirlo a nivel interno y externo y evaluarlo periódicamente con el fin de completarlo y mejorarlo.

Debemos entender este Plan de Igualdad como un instrumento flexible, dinámico, participativo y permeable que

puede ser modificado y ampliado en cualquier momento si se considera necesario.

1.1. Contexto del CP Ana Abarca de Bolea

El Centro de Profesorado “Ana Abarca de Bolea” es un centro público docente ubicado en la ciudad de Huesca dedicado a la formación del profesorado de Aragón, de la provincia de Huesca y especialmente de la capital y las comarcas de La Hoya de Huesca y Los Monegros. Pertenecen a nuestro ámbito de actuación un total de 61 centros de muy diferente naturaleza (urbanos y rurales, públicos y concertados) y niveles educativos (desde Educación Infantil hasta Enseñanzas Superiores).

Los Centros de Profesorado de Monzón y Sabiñánigo complementan el mapa provincial de la Red de Formación de Profesorado, cada uno con su propio ámbito de actuación.

Nuestro equipo durante el curso 2019/20 está formado por un total de siete asesorías, una de las cuales asume la Dirección del centro y otra, la Secretaría. Completan el personal cuatro miembros de Personal Administrativo y de Servicios (dos administrativas y dos ordenanzas) y una persona contratada para el servicio de Limpieza.

1.2. Marco normativo

La igualdad es un derecho recogido en diferentes normativas de ámbito internacional, nacional, autonómico y local. En este sentido, las instituciones educativas no pueden permanecer ajenas a este compromiso y están obligadas a promocionar la equidad de género.

Concretamente, la necesidad normativa de que los Centros de Profesorado cuenten con un Plan de Igualdad viene reflejada en el artículo 42 de la ORDEN ECD/204/2019, que establece que los documentos institucionales de planificación y evaluación del Centro de Profesorado territorial son: el Proyecto de centro, el Plan de Actuación Anual, la Memoria Anual y el Plan de Igualdad. En sus artículos 54 y 55, la Orden indica los contenidos que debe incluir el Plan.

Además de la Orden anteriormente citada, la elaboración de este Plan responde al cumplimiento de la ORDEN ECD/1003/2018, de 7 de junio, y en especial el artículo 11, en el que se citan los aspectos básicos que ha de tener el Plan de Igualdad en un centro educativo.

Por último, el Plan responde a las normas vigentes en materia de igualdad a nivel estatal y autonómico. Veamos algunas de ellas:

LEGISLACIÓN ESTATAL:

- CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (Artículos 1 y 14). [ENLACE](#)

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. [ENLACE](#).

- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En su Capítulo I hace referencia a las medidas en el ámbito educativo. [ENLACE](#)

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. [ENLACE](#)

- Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado. [ENLACE](#)

- Documento Refundido de Medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de género. Congreso + Senado (2019). [ENLACE](#)

LEGISLACIÓN AUTONÓMICA:

- LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón. [ENLACE](#)

- LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón. El TÍTULO III, capítulo 1 está dedicado a la Igualdad en Educación. [ENLACE](#)
- LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón. TÍTULO III dedicado a las Medidas en el ámbito de la Educación. [ENLACE](#)
- DECRETO 188/2017, de 28 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas de la Comunidad Autónoma de Aragón. [ENLACE](#)
- DECRETO 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón. [ENLACE](#)
- ORDEN ECD/204/2019, de 20 de febrero, por la que se regula la organización y funcionamiento de los Centros de Profesorado territoriales en la Comunidad Autónoma de Aragón. [ENLACE](#)
- ORDEN ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas (Artículo 11). [ENLACE](#)

- RESOLUCIÓN de 19 de octubre de 2018 del Director General de Innovación, Equidad y Participación por la que se dictan Instrucciones sobre el protocolo de actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso escolar. [ENLACE](#)
- RESOLUCIÓN de 20 de Octubre de 2016, del Director General de Innovación, Equidad y Participación, por la que se facilitan orientaciones para la actuación con el alumnado transexual en los Centros Públicos y Privados Concertados. [ENLACE](#)
- I Plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres en Aragón (2017-2020). [ENLACE](#)
- IV Plan estratégico para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en Aragón (2018-2021). [ENLACE](#)
- PROTOCOLO de coordinación interinstitucional para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en Aragón. Instituto Aragonés de la Mujer. [ENLACE](#)
- Procedimiento por riesgo de embarazo (Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón). Ver <http://www.educaragon.org/files/PROCEDIMIENTO%20EMBARAZO%20CENTROS%20EDUCATIVOS.pdf>

Además, queremos referenciar aquí por su importancia una pequeña parte de la **normativa básica internacional**:

- Declaración Universal de Derechos Humanos aprobada el 10 de diciembre de 1948 en la Asamblea General de las Naciones Unidas. [ENLACE](#)

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. [ENLACE](#).

- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 12 diciembre de 2000. [ENLACE](#).

- Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible aprobada el 25 de septiembre de 2015, que incluye los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados por todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas. Concretamente, el Objetivo número 5 habla de la necesidad de “Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas”. [ENLACE](#)



Imagen extraída de <https://unsplash.com/>

2. SITUACIÓN ACTUAL DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO

En el curso 2019/20 se ha iniciado un diagnóstico de la situación actual de la Igualdad en nuestro centro con el objetivo de conocer y analizar el contexto en el que trabajamos, detectar, priorizar y visibilizar necesidades y oportunidades de mejora y potenciar nuestros puntos fuertes en relación con la equidad de género diseñando varias medidas de intervención.

En este proceso nos planteamos recopilar información respecto a las características del centro, el uso del lenguaje inclusivo, el tratamiento de los espacios, el material del que disponemos en nuestra biblioteca y las actitudes y los valores del equipo (sensibilización) ante estas cuestiones.

El análisis de esta información tiene como finalidad primordial potenciar actuaciones positivas y consensuadas que posibiliten detectar, prevenir y eliminar posiciones sexistas y además, ayudarnos a diseñar el actual Plan de Igualdad.

Herramientas para el diagnóstico

Para la realización del diagnóstico, hemos utilizado diferentes herramientas y hemos contado con la participación del Equipo Técnico y del PAS como población de estudio:

2.1. Registro de **datos** sobre el centro (Fuentes utilizadas: página web⁴ del centro y Plan de Actuación del CP del curso 2019/20).

2.2. Revisión de **documentos de centro**.

2.3. Análisis de los datos extraídos de las **encuestas** enviadas a asesorías y PAS.

2.4. Observación.



Imagen extraída de <https://unsplash.com/>

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo.
(Recomendaciones para un uso no sexista del lenguaje, UNESCO 1990).

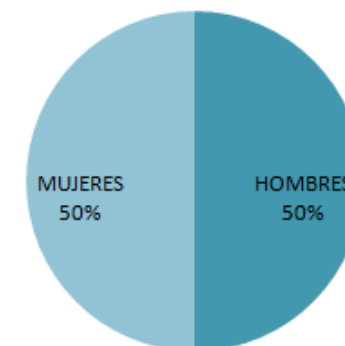
⁴ Centro de Profesorado “Ana Abarca de Bolea”: <http://www.cphuesca.es/>

2.1. Registro de datos sobre el centro.

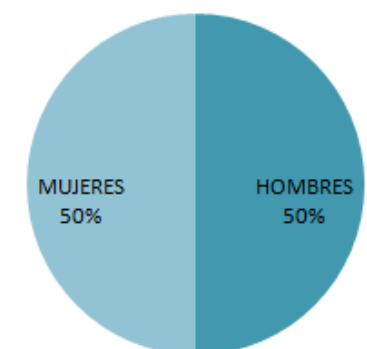
2.1.1. Composición del equipo del CP

COMPOSICIÓN	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
EQUIPO DIRECTIVO	1	1	2
Dirección	0	1	1
Secretaría	1	0	1
ASESORÍAS	3	3	6
PAS	4	0	4
Administración	2	0	2
Conserjería	2	0	2
CONSEJO DEL CP	9	10	19
LÍNEA TIC	0	3	3
LÍNEA COMPETENCIA PERSONAL Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA	1	1	2
LÍNEA COMPETENCIA COMUNICATIVA	2	0	2
LÍNEA INNOVACIÓN, MEJORA EDUCATIVA Y ORGANIZACIÓN DE CENTRO	1	1	2

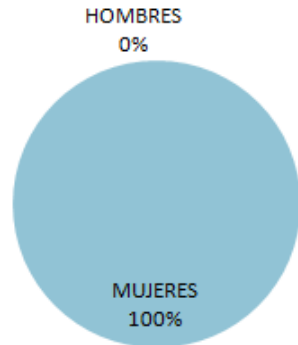
EQUIPO DIRECTIVO



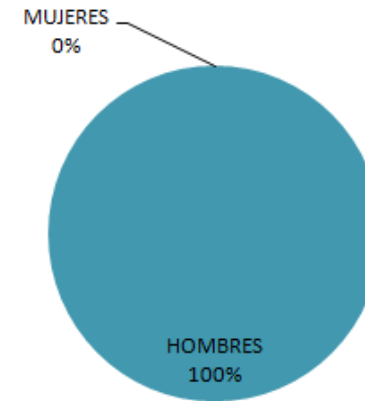
ASESORÍAS



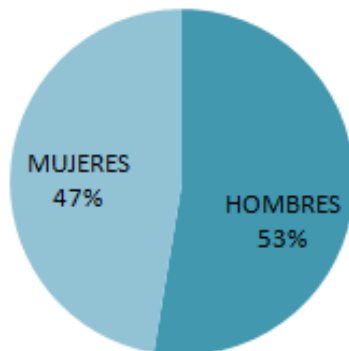
PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS



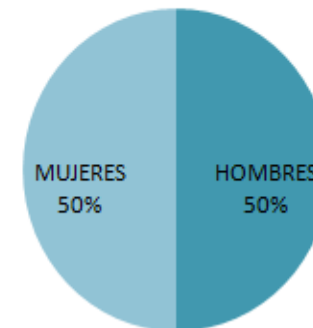
LÍNEA TIC



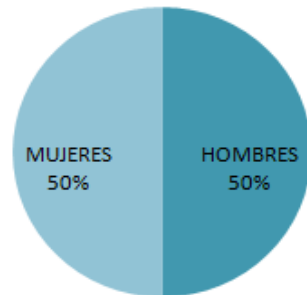
CONSEJO DEL CENTRO DE PROFESORADO



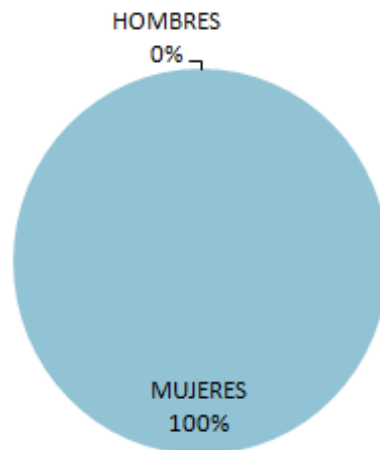
LÍNEA COMPETENCIA PERSONAL Y GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA



LÍNEA INNOVACIÓN, MEJORA EDUCATIVA Y ORGANIZACIÓN DE CENTRO



LÍNEA COMPETENCIA LINGÜÍSTICA



Datos generales sobre la composición del equipo:

- Equipo Directivo paritario.
- Equipo Técnico (asesorías) paritario.
- Equipo PAS totalmente femenino.
- Consejo del Centro de Profesorado mayoritariamente masculino (con una pequeña diferencia).
- Línea de asesoría Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) totalmente masculina.
- Línea de asesoría⁵ Competencia personal y gestión de la convivencia paritaria.
- Línea de asesoría Innovación, Mejora Educativa y Organización de centro paritaria.
- Línea de asesoría Competencia lingüística totalmente femenina.

2.1.2. Espacios.

Nos parece importante detenernos en la observación y el análisis de los espacios que componen nuestro centro, ya que creemos que éstos también educan y comunican y tenemos el convencimiento de que son un elemento más de la actividad docente.

Nuestro centro tiene numerosas salas que cumplen la función de aula, despacho o almacén y llevan nombres de pedagogos y pedagogas y docentes de relevancia; así como un

⁵ A pesar de que con la normativa actual las líneas de asesoría son transversales, seguimos trabajando también por líneas de competencia.

salón de actos que no tiene nombre específico. Además, en nuestras paredes tenemos colgados retratos de docentes y también frases escritas que les rinden homenaje.

También contamos con dos aseos sin distinción de género, ninguno de los cuales cuenta con cambiador de bebé. Tampoco contamos con ningún espacio destinado a la lactancia ni para el aparcamiento de carros de bebé. Por último, cabe destacar la ausencia de ascensor, que dificulta o impide el movimiento por el centro para personas con problemas de movilidad o con carros.

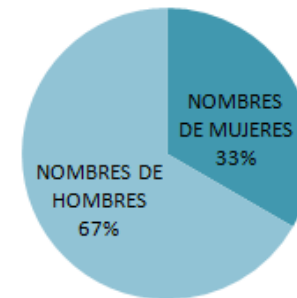
Datos generales sobre los espacios:

- Salas con nombres femeninos: 6
- Salas con nombres masculinos: 12
- Salón de actos (sin nombre): 1
- Cuartos de baño sin distinción de género: 2
- Retratos femeninos en las paredes: 1
- Retratos masculinos en las paredes: 10
- Frases de autoría femenina expuestas en paredes: 0
- Frases de autoría masculina expuestas en paredes: 2

Como se puede observar, la representación de mujeres docentes en nuestros espacios es sensiblemente menor a la de hombres.

NOMBRES DE LAS SALAS

Área del gráfico



2.2. Revisión de documentos de centro

Cartelería: Se confirma que en la totalidad de los carteles informativos del Centro se hace uso del lenguaje inclusivo.

Plan de Actuación del CP: Se revisa el Plan de Actuación del curso 2019/20 para redactarlo a partir del próximo curso con un lenguaje inclusivo e incluir entre sus objetivos las acciones de este Plan de Igualdad.

Normas de Organización y Funcionamiento del CP: Se revisan las normas actuales para redactar las siguientes haciendo uso del lenguaje inclusivo y teniendo en cuenta el contenido de este Plan.

Convocatorias y actas: Desde la puesta en marcha del Equipo de Convivencia e Igualdad, todo el equipo es consciente de que debe utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias. A pesar de ello, se revisarán por parte de los miembros de este Equipo.

2.3. Análisis de los datos extraídos de las encuestas enviadas a asesorías y PAS.

ENCUESTAS ASESORÍAS

Tras un trabajo de investigación, reflexión y observación de nuestro centro, se diseñó un cuestionario para las asesorías con preguntas relativas al lenguaje inclusivo, el contenido de los materiales de la biblioteca, los espacios, el grado de sensibilización y la caracterización de la persona entrevistada. Las preguntas fueron repasadas, cuestionadas y modificadas en reunión de nuestra comisión de trabajo⁶.

Una vez realizada esta revisión, se enviaron cuestionarios anónimos a las asesorías y a la Dirección del equipo. Rellenaron las encuestas todas las asesorías (cuatro hombres y tres mujeres). Cabe subrayar que sobre la pregunta de la necesidad de elaboración de un Plan de Igualdad en el CP, el 100% de las personas preguntadas respondió afirmativamente. Partiendo del vaciado y análisis de las respuestas obtenidas y tras un proceso de

debate y reflexión, se diseñaron desde la comisión unos objetivos generales⁷.

También se realizó una consulta a las asesorías sobre el contenido de la encuesta en reunión de equipo técnico⁸ y nos dimos cuenta de que deberíamos haber mejorado la redacción de algunas preguntas para que no resultaran confusas, así como modificar el contenido de otras. Los resultados, así como los objetivos generales planteados por el Equipo de Convivencia e Igualdad, se expusieron y concretaron en reunión de equipo técnico⁹.

ENCUESTAS PAS

En la primera quincena del mes de abril de 2020 se diseñó un formulario destinado al PAS similar al de las asesorías (teniendo en cuenta y corrigiendo los errores que habíamos cometido en la redacción de la primera encuesta) con preguntas relativas al lenguaje inclusivo, el contenido de los materiales de la biblioteca (nos parecía importante su grado de conocimiento, puesto que además de formar parte del equipo, colaboran en los préstamos), los espacios del CP, el grado de sensibilización y la caracterización de la persona entrevistada.

Seguidamente se envió y fue rellenado por tres de las cuatro personas que forman el PAS. En este caso, no todas ellas consideraron necesaria la elaboración de un Plan de Igualdad en

⁶ Reunión con fecha 11 de diciembre de 2019.

⁷ Reunión con fecha 9 de enero de 2020.

⁸ Reunión con fecha 13 de enero de 2020.

⁹ Reunión con fecha 20 enero de 2020.

nuestro centro. El análisis de sus respuestas nos ayudó a concretar aún más y ampliar los objetivos y medidas que habíamos planteado para el Plan.

Queremos resaltar que este proceso con el PAS se hizo en esta fecha (más tardía de lo deseado) debido a todos los cambios que produjo en nuestras agendas y tareas la llegada de la pandemia del Coronavirus y el estado de alarma decretado por el Gobierno.

2.4. Observación

Gracias a un esfuerzo de observación activa y una mirada con perspectiva de género por parte especialmente del Equipo de Convivencia e Igualdad, podemos añadir información que creemos relevante a las conclusiones extraídas con el resto de herramientas utilizadas para realizar el diagnóstico.

En este sentido, vemos que durante este curso el personal de nuestro centro está cuidando en general la utilización del lenguaje inclusivo tanto a nivel escrito como oral, aunque en este último se utiliza inconscientemente en muchas más ocasiones un lenguaje sexista. Por otro lado, en el caso de los contenidos escritos de nuestra página web, hemos detectado que en muchos apartados no se había tenido en cuenta este lenguaje al crearlos, por lo que se ha revisado y corregido. Lo mismo hemos hecho con comunicaciones escritas que hemos ido revisando.

En cuanto al grado de sensibilización del equipo respecto a la Igualdad entre hombres y mujeres, se observa que éste ha aumentando a medida que avanzaba el curso 2019/20. Aún así, creemos que se necesita una mayor concienciación, implicación, compromiso y formación para todo el personal, así como momentos de reflexión y debate sobre este tema.

Por último, entendemos que afortunadamente no existe discriminación ni violencia por razón de género en nuestro equipo.

3. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

Tras analizar el registro de datos sobre el centro, revisar nuestros documentos y espacios virtuales, estudiar las respuestas de las encuestas a las asesorías y el PAS tanto en el Equipo de Convivencia e Igualdad como en reunión de Equipo Técnico y realizar la observación de nuestro entorno laboral, nos hemos planteado varios objetivos generales, que consideramos realistas, viables y alcanzables y que se desglosan en objetivos específicos. Los objetivos generales para este período de tres cursos son los siguientes:

3.1. Respetar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo.

3.2. Aumentar, conocer y difundir los recursos de nuestra biblioteca relativos a la Igualdad, diversidad de género e Interseccionalidad.

3.3. Transformar los espacios para que sean igualitarios y más inclusivos.

3.4. Sensibilizar al equipo, tomar conciencia de las desigualdades, la existencia de prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género y fomentar un pensamiento crítico acerca de ello.

3.5. Impulsar una formación propia y para los centros útil, práctica y transformadora en materia de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y prevención y erradicación de la violencia de género.

3.6. Apoyar a los centros y a las personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad en la elaboración del Plan de Igualdad.

3.7. Generar o difundir recursos en materia de Igualdad para los centros.

3.8. Mantener el contacto y coordinación con Escuela de Igualdad (Área de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Huesca¹⁰), el Servicio Provincial de Educación, Red de Formación y centros educativos.

*La concreción de medidas asociadas a cada uno de los objetivos específicos y llevadas a cabo el curso 2019/20 o previstas para el curso 2020/21 se recogen en el **ANEXO I** del Plan.

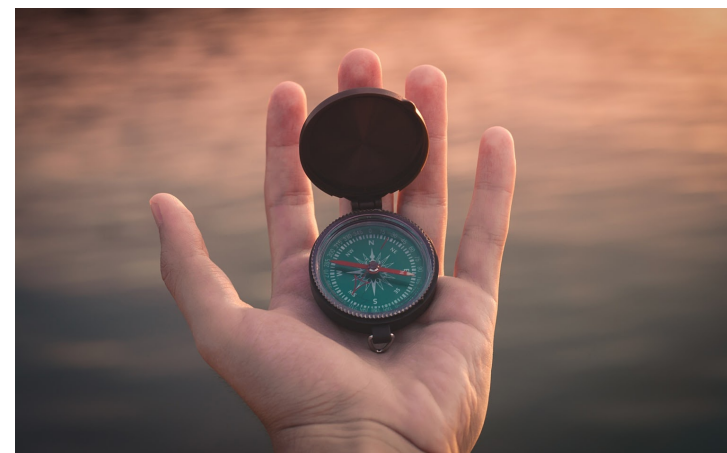


Imagen extraída de <https://unsplash.com/>

¹⁰ <https://www.huesca.es/areas/igualdad-y-diversidad>

3.1. “Respetar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo”. Objetivos específicos:

- 3.1.1. Formarnos como equipo en el uso del lenguaje inclusivo.
- 3.1.2. Fomentar y velar por el uso del lenguaje inclusivo en los documentos del centro, redes sociales, página web y comunicaciones escritas.
- 3.1.3. Fomentar y velar por la observación el uso del lenguaje inclusivo oral.
- 3.1.4. Fomentar y velar por la observación el uso del lenguaje visual inclusivo en nuestras comunicaciones, página web y redes sociales.

3.2. “Aumentar, conocer y difundir los recursos de la biblioteca sobre Igualdad, diversidad de género e interseccionalidad”. Objetivos específicos:

- 3.2.1. Obtener el Sello “Bibliotecas en Igualdad” promovido desde la Asociación para la igualdad del género en la cultura “Clásicas y Modernas”.

3.2.2. Ampliar los materiales de la biblioteca relativos a la Igualdad, diversidad de género e interseccionalidad.

3.2.3. Conocer a nivel interno (asesorías y PAS) los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca relacionados con la igualdad y diversidad de género.

3.2.4. Visibilizar, divulgar y potenciar el préstamo de los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca relacionados con la igualdad y diversidad de género.

3.2.5. Conocer a nivel interno (equipo de asesorías y PAS) los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos con autoría femenina de nuestra biblioteca.

3.2.6. Visibilizar, difundir y potenciar el préstamo de los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca de autoría femenina de nuestra biblioteca.

3.3. “Transformar los espacios para que sean igualitarios y más inclusivos”. Objetivos específicos:

- 3.3.1. Equipar todos los aseos del Centro de Profesorado de manera más inclusiva y adaptarlos a las necesidades de personas responsables de bebés.

3.3.2. Crear un espacio como sala de lactancia.

3.3.3. Reservar un espacio para aparcar carritos de bebé.

3.3.4. Reservar puestos de trabajo sin riesgos para personas embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia¹¹.

3.3.5. Equilibrar la presencia femenina y masculina en el CP para revalorizar el papel de las mujeres en la Educación.

3.4. “Sensibilizar al equipo, tomar conciencia de las desigualdades, la existencia de prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género y fomentar un pensamiento crítico acerca de ello”. Objetivos específicos:

3.4.1. Pensar, debatir, discutir y reflexionar sobre temas de igualdad.

¹¹ Procedimiento por riesgo de embarazo (Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón). Ver <http://www.educaragon.org/files/PROCEDIMIENTO%20EMBARAZO%20CENTROS%20EDUCATIVOS.pdf>

3.5. “Impulsar una formación propia y para los centros útil, práctica y transformadora en materia de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres y prevención y erradicación de la violencia de género”. Objetivos específicos:

3.5.1. Diseñar y coordinar el Seminario para Coordinación del Plan de Igualdad¹² y coordinar las Jornadas institucionales sobre Igualdad que se nos asignen.

3.5.2. Participar como asistentes en formación que abarque temas de Igualdad.

3.5.3. Gestionar y supervisar las actividades de centros educativos relacionadas con el tema de Igualdad, así como las institucionales.

3.5.4. Diseñar y ofrecer formaciones que faciliten compatibilizar la vida laboral y personal.

¹² Cabe destacar que en este Seminario se inscribieron en el curso 2019/20 un total de 42 personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros, de las cuales sólo 6 son hombres. Este dato refleja que el tema de la Igualdad de género sigue interesando mayoritariamente a las mujeres. Finalmente, sólo certificaron 16 personas -todas ellas mujeres-.

3.6. “Apoyar a los centros y a las personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad en la elaboración del Plan de Igualdad”. Objetivos específicos:

3.6.1. Incluir en el Seminario para la coordinación del Plan de Igualdad contenidos y dinámicas que ayuden a este proceso.

3.6.2. Seguir ampliando y enriqueciendo el mapa mental de apoyo a la elaboración del Plan de Igualdad que creamos el curso 2018/19 y está alojado en nuestra página web.

3.6.3. Difundir el contenido del mapa mental y asesorar a centros que lo demanden.

3.7. “Generar o difundir recursos en materia de Igualdad para los centros”. Objetivos específicos:

3.7.1. Seguir ampliando y enriqueciendo el mapa mental, que recoge gran cantidad de recursos.

3.7.2. Distribuir y publicar recursos que puedan ser útiles para la comunidad educativa de los centros educativos.

3.8. “Mantener el contacto y coordinación con Escuela de Igualdad (Área de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Huesca), el Servicio Provincial de Educación, Red de Formación y centros educativos”. Objetivos específicos:

3.8.1. Informar a Escuela de Igualdad, UPE y Servicio de Inspección del Servicio Provincial de Educación de las actuaciones más relevantes relativas al ámbito de la Igualdad.

3.8.2. Mantener reuniones con Escuela de Igualdad, UPE, Servicio de Inspección, Red de Formación y personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros educativos y participar en sus propuestas cuando sea posible.

4. ANTECEDENTES Y PLANIFICACIÓN DE ACCIONES

4.1. Antecedentes: curso 2018/2019

En el curso 2018/2019 (antes de poner en marcha la elaboración del documento presente), realizamos varias acciones que se detallan a continuación:

- Eliminación de la distinción de género en los **aseos** de la planta superior.
- Exposición del **Proyecto Bata** (colaboración con el IES Alexandre Bóveda, de Vigo):
<https://cifeaab.catedu.es/el-proyecto-bata-llega-al-centro-de-e-profesorado/>
- Adquisición de materiales específicos para la biblioteca del centro.
- Creación de una **maleta** de libros y juegos de temática de IGUALDAD en la biblioteca.
- Elaboración de un **corcho virtual** de la biblioteca en la página web (incluyendo material sobre igualdad)
<https://padlet.com/belencifehuesca/jlmxda92idik>

- Creación de un recurso (**mapa mental digital**) para los centros de apoyo a la elaboración del Plan de Igualdad y difusión en la web. Presentación de este recurso en la Escuela Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de Aragón por parte de la asesoría correspondiente.
- **Coordinación y gestión de actividades formativas** relacionadas con la Igualdad.
- **Asistencia de asesorías a actividades formativas o de sensibilización** relacionadas con la Igualdad.
- **Formación interna** al resto de asesorías del CP a cargo de las asesoras Belén Palús y Eva G. Vargas sobre el I Congreso Internacional de Coeducación y Género celebrado en Madrid y realización de un informe para el Departamento de Formación de Profesorado.



4.2. Planificación de acciones: cursos 2019/20 y 2020/2021

Curso 2019/2020

- Nombramiento de una **Coordinadora de Convivencia e Igualdad**.
- Creación de un **Equipo de Convivencia e Igualdad (ECI)** cuatro miembros (tres mujeres -dos asesoras y una ordenanza- y un hombre -director-) voluntarios.
- Convocatoria de **reuniones** y recogida de actas del ECI.
- Elaboración y aprobación del **Plan de Igualdad**.
- Revisión y **ampliación** del mapa mental digital de apoyo a la elaboración del Plan de Igualdad.
- **Difusión** del mapa mental en la Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte de Huesca (Universidad de Zaragoza), el Seminario para la Coordinación del Plan de Igualdad, Unidad de Programas Educativos (jefatura y asesora de Diversidad) y Servicio de Inspección (M^a José Madonar).
- Asistencia de miembros del ECI a **actividades formativas o de sensibilización** sobre Igualdad.
- Revisión del uso de **lenguaje** oral, escrito y visual inclusivo en nuestros documentos, página web, redes sociales, comunicaciones internas y externas, etc.
- Reparto de **recomendaciones** e información sobre lenguaje inclusivo a las asesorías y personal administrativo.
- Adquisición y difusión de **10 ejemplares** relacionados con la Igualdad de género para la biblioteca.
- **Visita a la biblioteca** de asesorías y personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros para conocer nuestros materiales sobre género.
- Creación de un **“rincón violeta”** en la biblioteca.
- Establecer un **tablón de la Igualdad** en la Sala Montessori (sala de reuniones) con mensajes que invitan a reflexionar.
- Visibilización en la **página web** de la celebración del Día de los Derechos Humanos y del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- **Celebración del 8M**: visibilización en la página web, exposición en el hall de poemas de mujeres, recomendaciones literarias, exposición de libros sobre género de nuestra biblioteca, lectura de manifiesto y poemas, proyección de un vídeo sobre *Mujeres referentes* del IES Miguel Catalán de Zaragoza y actividad lúdica de

memorización relativa a figuras femeninas con la participación de las asesorías.

- Equipación de forma idéntica todos los **aseos** del CP.
- Inicio de propuestas y debate sobre el **cambio de nombres** de salas para equilibrar la presencia de nombres femeninos y masculinos y revalorizar el papel de las mujeres en el mundo de la Educación.
- **Coordinación y gestión de actividades formativas** relacionadas con la Igualdad.
- **Asesoramiento** a centros para la elaboración del Plan de Igualdad.

Curso 2020/21

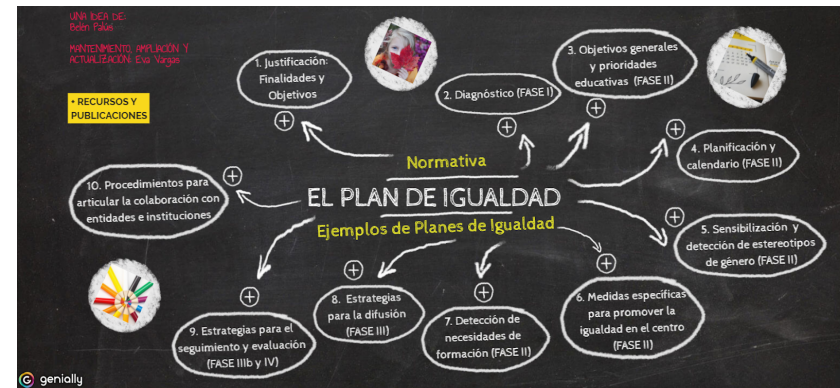
- **Seguimiento, evaluación y difusión** del Plan de Igualdad.
- **Ampliación** del ECI buscando una mayor paridad.
- Inicio del proceso para obtener el **Sello “Bibliotecas en Igualdad”**.
- **Comunicación** continua con el Ayuntamiento de Huesca (Escuela de Igualdad), la UPE (Jefatura y Asesoría de Diversidad), el Servicio de Inspección, Red de Formación y

las personas Coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros.

- Cambio de la **nomenclatura de las salas** del CP buscando equilibrio entre nombres de hombre y mujer.
- **Difusión** del mapa mental en el Seminario de Orientación en Secundaria (anulado a causa de la pandemia el curso 2019/20).
- **Formación** sobre lenguaje inclusivo por parte de una componente del Equipo de Convivencia e Igualdad al resto del equipo y recibir más formación sobre igualdad de género, diversidad e interseccionalidad.
- **Revisión** del uso del **lenguaje inclusivo** escrito, oral y visual en los documentos del centro, redes sociales, página web y comunicaciones.
- Conocimiento y difusión dentro y fuera del centro los materiales de **autoría femenina** de nuestra biblioteca.
- Muestra al **PAS** de los materiales ubicados en la biblioteca.
- Continuación del **Seminario** de Coordinación de Planes de Igualdad por su utilidad reconocida, su buena evaluación y su poder estratégico y de conexión entre centros.
- **Adquisición y difusión** de materiales para la biblioteca sobre igualdad, diversidad de género e interseccionalidad

- Aumento de la **presencia** femenina en las imágenes y frases expuestas en el Centro de Profesorado.
- Búsqueda de equilibrio y diversidad de género y ruptura de estereotipos en la búsqueda y selección de **ponentes**.
- Diseño de formaciones que permitan compatibilizar la **vida laboral y personal**.
- Adecuación de un espacio de nuestro centro como **sala de lactancia** que ofrezca seguridad, tranquilidad y privacidad.
- Instalación en todos los **cuartos de aseo** de ganchos en las puertas y un cambiador de bebé y un contenedor para pañales en alguno de ellos.
- Adecuación, reserva y señalización de un espacio en la planta baja como **aparcamiento de carritos de bebé**.
- Solicitud de la evaluación de situaciones de **riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural** y reservar puestos seguros.
- Colaboración con todas las entidades o instituciones que sea posible.
- Búsqueda, selección y divulgación de **recursos** para los centros.

- **Asesoramiento** a los centros que lo demanden.
- **Revisión, ampliación y difusión** del mapa mental de apoyo a la elaboración del Plan de Igualdad.



<https://view.genial.ly/5c0055e115745d241b518cd2/interactive-content-definitivo-plan-de-igualdad>

5. DETECCIÓN DE NECESIDADES DE FORMACIÓN EN IGUALDAD

Como Centro de Formación de Profesorado, una de nuestras funciones es contribuir a la detección de las necesidades formativas de los centros educativos. En ello trabajamos a principio de curso con las personas Coordinadoras de Formación y Equipos Directivos (antes de la elaboración de los Planes de Formación de los Centros) y también al final, una vez realizada la valoración de éstos. En el curso 2019/20 uno de los temas destacados a nivel formativo ha sido la convivencia y la igualdad, dada la obligatoriedad de elaborar los Planes de Igualdad en los centros educativos.

Además, en el curso 2019/20 se ha realizado un Seminario para la Coordinación de Planes de Igualdad, a través de cuyas sesiones y dinámicas de grupo, se han detectado necesidades formativas de todos los centros implicados en el Seminario trasladadas por sus coordinadoras o coordinadores de Convivencia e Igualdad.

Esta detección de necesidades formativas se hace también a nivel interno para tener en cuenta las de las asesorías del Centro de Profesorado. En el curso 2019/20, gracias al diagnóstico de la situación actual realizado desde el Equipo de Convivencia e Igualdad y el proceso de reflexión que supone el proceso de creación de un Plan de Igualdad, se han concretado necesidades

formativas en este tema tanto para el equipo técnico como para el PAS, ya que nos parece imprescindible que así sea.

Tanto para detectar las necesidades formativas de los centros educativos como las del propio equipo utilizamos como herramientas encuestas, análisis de memorias o valoraciones de actividades y planes de formación y reuniones con COFOs y de equipo.

La concreción de las actividades formativas relativas al tema de la Igualdad que se han llevado a cabo tras esa detección durante el curso 2019/2020 pueden verse en el **ANEXO II**.



6. ESTRATEGIAS PARA REALIZAR LA DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Para difundir nuestro Plan se ha partido de una **planificación** de las vías de distribución a utilizar para dar a conocer su contenido. Esta planificación se ha iniciado con la presentación en primer lugar (para su revisión) al Equipo de Convivencia e Igualdad del CP para posteriormente, mostrarse a la totalidad del Equipo Técnico y al Personal de Administración y Servicio. Todos sus miembros han participado en su análisis y revisión haciendo las aportaciones que han considerado antes de dar por terminado el Plan.

Una vez revisado por todo el equipo del CP, se ha presentado al Consejo del Centro de Profesorado para su revisión primero y aprobación después. Previa aprobación del Plan, se ha invitado también a que participen en la redacción del Plan la Unidad de Programas Educativos (a través de su Jefatura y Asesoría de Diversidad) y el Servicio de Inspección del Servicio Provincial de Educación.

Una vez realizadas todas estas revisiones y aprobado el Plan por el Consejo del CP, se publicará en la página web del Centro de Profesorado y sus redes sociales, se repartirán copias impresas para su consulta en la biblioteca del centro y en la Oficina, se colgará en el tablón de anuncios del CP y se enviará a los centros de nuestro ámbito para su conocimiento.

TEMPORALIZACIÓN DE LA DIFUSIÓN	
ACCIÓN	FECHA
Presentación primer borrador al Equipo de Convivencia e Igualdad	20 febrero 2020
Revisión Equipo de Convivencia e Igualdad	Primera quincena abril 2020
Revisión Equipo Técnico ¹³	Segunda quincena abril 2020
Revisión PAS	Mayo 2020
Revisión Consejo del CP	Mayo 2020
Revisión UPE y Servicio de Inspección	Mayo 2020
Revisión y ampliación por parte de la coordinadora de Igualdad teniendo en cuenta todas las aportaciones	Mayo y junio 2020
Aprobación del Consejo del CP	Junio 2020
Publicación en página web y redes sociales	Julio 2020
Reparto de copias impresas en el CP	Septiembre 2020
Envío a centros de nuestro ámbito	Septiembre 2020

¹³ El Plan fue presentado en reunión de Equipo Técnico con fecha 14 de abril de 2020 y puesta en común de su revisión con fecha 30 abril de 2020.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

En cuanto al seguimiento y evaluación del Plan, queremos destacar que su propia elaboración ha sido -como hemos visto en el apartado anterior- en diversas ocasiones objeto de revisión y análisis, tanto por Equipo de Convivencia e Igualdad, el Equipo Técnico, el PAS, el Servicio Provincial y el Consejo del Centro de Profesorado antes de su aprobación.

Consideramos además que el seguimiento y evaluación periódica del plan una vez aprobado son imprescindibles por la reflexión que conlleva ese proceso y las posibilidades que abre de mejora continua. Por todo ello, el Equipo de Convivencia e Igualdad se reunirá trimestralmente para revisar:

- El grado de consecución de los **objetivos** fijados.
- La calidad, eficacia y coherencia de las **acciones** llevadas a cabo teniendo en cuenta los objetivos y los indicadores.
- Los **recursos** (humanos y económicos) dedicados.
- Las **dificultades** encontradas en su implementación.
- El nivel de **participación** en cada una de las acciones.
- Los **resultados** esperados y obtenidos.

Trabajaremos con FICHAS DE SEGUIMIENTO de las acciones como la siguiente:

IDENTIFICACIÓN DE LA ACCIÓN	OBJETIVO ESPECÍFICO
RESPONSABLES	
RECURSOS HUMANOS	
RECURSOS ECONÓMICOS	
DIFICULTADES	
VALORACIÓN DE LA ACCIÓN	
PARTICIPACIÓN	
INDICADORES	
RESULTADOS ESPERADOS	
RESULTADOS OBTENIDOS	

Así pues, la revisión continua y sistemática de este Plan será llevada a cabo por el Equipo de Convivencia e Igualdad, que reajustará los objetivos, planificará las siguientes acciones, analizará las nuevas necesidades y realizará propuestas de mejora teniendo en cuenta las aportaciones que realicen formal o informalmente todo el personal del CP, Servicio Provincial de Educación, Red de Formación o centros educativos.

Las conclusiones de esta evaluación se reflejarán en las actas de las reuniones del Equipo de Convivencia e Igualdad así como en la Memoria final del curso del CP.

8. COLABORACIÓN CON ENTIDADES E INSTITUCIONES DEL ENTORNO

El Centro de Profesorado ha colaborado siempre con diferentes entidades e instituciones del entorno en diversas áreas. Concretamente, en el ámbito de la convivencia y la igualdad, las asesorías de la línea de competencia personal y gestión de la convivencia forman parte desde el curso 2018/19 de **Escuela de Igualdad** (Ayuntamiento de Huesca¹⁴) y como tales, participan en las reuniones que esta entidad convoca siempre que les es posible y en algunas de sus acciones.

Asimismo, estas asesorías -o una representación de ellas- mantienen el contacto y se coordinan con la jefatura y la asesoría de Diversidad de la **Unidad de Programas Educativos** y el **Servicio de Inspección** del Servicio Provincial de Educación, así como con la **Red de Formación Aragonesa** (Servicio de Formación de Profesorado de la Dirección General de Innovación y Formación Profesional y asesorías provinciales de la línea de competencia personal y gestión de la convivencia) en temas relacionados con la igualdad, buscando la colaboración para poder construir comunidades educativas con igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Además de esta comunicación habitual, se realizan

contactos puntuales que enriquecen la labor que persigue este Plan.

El Centro procurará en cada curso colaborar en temas de Igualdad de género con todas las entidades e instituciones que le sea posible.

Recogemos las colaboraciones realizadas durante el curso 2019/20 en el **ANEXO III**.



Imagen extraída de <https://unsplash.com/>

¹⁴ Durante el curso 2019/2020, la coordinadora de Igualdad del CP ha formado parte del equipo que ha seleccionado los tres logotipos finalistas para "Escuela de Igualdad" presentados por el alumnado de la Escuela de Arte de Huesca.

ANEXO I. Concreción de medidas específicas de los objetivos en los cursos 2019/2020 y 2020/21

OBJETIVO GENERAL 3.1. Respetar y fomentar el uso del lenguaje inclusivo.

*Usaremos en todas las tablas siguientes el acrónimo “ECI” para denominar al Equipo de Convivencia e Igualdad.

3.1.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: Formarnos como equipo en el uso del lenguaje inclusivo.

MEDIDAS/ ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Recibir formación sobre lenguaje inclusivo y compartir documentación con el equipo	Elena Consejo	Enero 2020	CONSEGUIDO	Humanos: asesoría del ECI	Asistencia a la formación
Repartir recomendaciones al equipo sobre el uso de lenguaje inclusivo	Eva Vargas	Marzo 2020	CONSEGUIDO	Humanos: coordinadora Igualdad	Recomendaciones distribuidas
Trasladar la formación sobre lenguaje inclusivo al Equipo Técnico y PAS	Asesoría del ECI	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: asesoría del ECI	Participantes en la formación

3.1.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar y velar por el uso del lenguaje inclusivo en los documentos del centro, redes sociales, página web y comunicaciones escritas.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Revisar documentos institucionales	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora Igualdad	Documentos revisados
Repasar página web y comentarios en las redes sociales	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: una asesoría del ECI	Contenidos revisados
Revisar comunicaciones escritas internas y externas	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: una asesoría del ECI	Contenidos revisados

3.1.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar y velar por la observación el uso del lenguaje inclusivo oral.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Tomar conciencia del uso lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas orales	Todo el equipo	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: todo el equipo	Uso del lenguaje inclusivo
Darnos orientaciones cuando no se utilice el lenguaje inclusivo	Todo el equipo	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: todo el equipo	Orientaciones dadas

3.1.4. OBJETIVO ESPECÍFICO: Fomentar y velar por la observación el uso del lenguaje visual inclusivo en nuestras comunicaciones, página web y redes sociales.

MEDIDAS / ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las imágenes que	Todo el equipo	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: Equipo	Nº de imágenes de hombres y

creemos o utilicemos y evitar estereotipos de género					mujeres
--	--	--	--	--	---------

OBJETIVO GENERAL 3.2. Aumentar, conocer y difundir los recursos de la biblioteca sobre Igualdad, diversidad de género e interseccionalidad.

3.2.1 OBJETIVO ESPECÍFICO: Obtener el Sello “Bibliotecas en Igualdad” promovido desde la Asociación para la igualdad del género en la cultura “Clásicas y Modernas”.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Iniciar el proceso para la obtención del Sello	Eva Fajarnés	Septiembre 2020	SIN INICIAR	Humanos: coordinadora de biblioteca	Obtención del sello

3.2.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: Ampliar los materiales de la biblioteca relativos a la Igualdad, diversidad de género e interseccionalidad.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Adquirir libros sobre igualdad de género en diferentes idiomas	Eva Vargas y Eva Fajarnés	Diciembre 2019	CONSEGUIDO	Humanos: coordinadoras de biblioteca y de igualdad y administrativa. Económicos: compra.	Nº ejemplares comprados
Revisar y comprar producciones audiovisuales sobre igualdad de género	Eva Vargas y Eva Fajarnés	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de biblioteca e igualdad y Administrativa. Económicos: compra.	Nº ejemplares comprados

Revisar y adquirir materiales sobre diversidad de género e interseccionalidad	Eva Vargas y Eva Fajarnés	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de biblioteca e igualdad y administrativa. Económicos: compra.	Nº ejemplares comprados
---	---------------------------	-----------------	-------------	--	-------------------------

3.2.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: Conocer a nivel interno (asesorías y PAS) los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca relacionados con la igualdad y diversidad de género.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Mostrar en la biblioteca a las asesorías la existencia y ubicación de materiales	Eva Fajarnés	Febrero 2020	CONSEGUIDO	Humanos: coordinadora de la biblioteca	Visita a la biblioteca
Mostrar en la biblioteca al PAS la existencia y ubicación de materiales	Eva Fajarnés, Eva Vargas	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de la biblioteca e Igualdad	Visita a la biblioteca

3.2.4. OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar, divulgar y potenciar el préstamo de los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca relacionados con la igualdad y diversidad de género.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Mostrar los materiales a los integrantes del Seminario para la Coordinación del Plan de Igualdad	Eva Fajarnés y Eva Vargas	Noviembre 2019 y febrero 2020 (novedades)	CONSEGUIDO	Humanos: Coordinadoras de biblioteca y del Seminario	Asistentes a la visita
Exponer materiales en el hall del CP en la celebración del 8M	Eva Fajarnés y Eva Vargas	Marzo 2020	CONSEGUIDO	Humanos: Coordinadoras de biblioteca e igualdad	Visitas recibidas en el CP
Crear un “rincón violeta” en la	Eva Fajarnés y	Marzo 2020	CONSEGUIDO	Humanos: Coordinadoras	Creación del

biblioteca con estos materiales	Eva Vargas			de biblioteca e igualdad	espacio
Realizar y difundir boletines digitales específicos de estos materiales	Eva Fajarnés y Eva Vargas	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: Coordinadoras de biblioteca e igualdad	Boletines enviados

3.2.5. OBJETIVO ESPECÍFICO: Conocer a nivel interno (equipo de asesorías y PAS) los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos con autoría femenina de nuestra biblioteca.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Enseñar en la biblioteca a las asesorías y PAS la ubicación de materiales	Eva Fajarnés y Eva Vargas	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de biblioteca e Igualdad	Visitas a la biblioteca

3.2.6. OBJETIVO ESPECÍFICO: Visibilizar, difundir y potenciar el préstamo de los recursos escritos, audiovisuales y lúdicos de la biblioteca de autoría femenina de nuestra biblioteca.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Crear y difundir un boletín digital con algunos de estos materiales	Eva V. y Eva F.	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de Igualdad y biblioteca	Boletines enviados
Exponer materiales en el CP	Eva V. y Eva F.	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: coordinadoras de Igualdad y biblioteca	Realización de la exposición

OBJETIVO GENERAL 3.3. Transformar los espacios para que sean igualitarios y más inclusivos.

3.3.1. OBJETIVO ESPECÍFICO: Equipar todos los aseos del Centro de Profesorado de manera más inclusiva y adaptarlos a las necesidades de personas responsables de bebés.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Comprar y poner papeleras en todos los cuartos de aseo que no disponían de ellas (eran masculinos cuando había separación de aseos por género)	Juan Soler, Pepi Ramírez	Enero 2020	CONSEGUIDO	Económicos (adquisición) y humanos (PAS).	Instalación de las papeleras
Instalar ganchos en la cara posterior de las puertas de todos los aseos	Juan Soler	Curso 2020/2121	SIN INICIAR	Económicos (adquisición e instalación) y humanos (PAS)	Instalación de los ganchos
Instalar un cambiador de bebé y un contenedor para pañales en alguno de los cuartos de baño	Juan Soler	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Económicos (adquisición e instalación) y humanos (PAS)	Instalación del cambiador y contenedor

3.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO: Crear un espacio como sala de lactancia.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Adecuar un espacio del centro como sala de lactancia que ofrezca seguridad, tranquilidad y privacidad	Juan Soler, Eva Vargas	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Humanos (PAS, Dirección, coordinadora de Igualdad)	Creación del espacio

3.3.3. OBJETIVO ESPECÍFICO: Reservar un espacio para aparcar carritos de bebé (en el caso de no disponer de ascensor).

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Adecuar, señalar y reservar un espacio de la planta baja como aparcamiento de carritos de bebé.	Juan Soler, Eva Vargas	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Humanos (PAS, Dirección, coordinadora de Igualdad)	Creación del espacio

3.3.4. OBJETIVO ESPECÍFICO: Reservar puestos de trabajo sin riesgos para personas embarazadas, de parto reciente o en período de lactancia¹⁵.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Solicitar la evaluación de situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural y reservar puestos seguros.	Juan Soler, Eva Vargas	Curso 2020/2021	SIN INICIAR	Humanos (PAS, Dirección, coordinadora de Igualdad)	Realización de la revisión y creación del espacio

3.3.5. OBJETIVO ESPECÍFICO: Equilibrar la presencia femenina y masculina en el CP para revalorizar el papel de las mujeres en la Educación.

¹⁵ Procedimiento por riesgo de embarazo (Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón). Ver <http://www.educaragon.org/files/PROCEDIMIENTO%20EMBARAZO%20CENTROS%20EDUCATIVOS.pdf>

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Ampliar la presencia femenina en la nomenclatura de las salas	Equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: asesorías y PAS	Nº Salas nuevas con nombres de mujer
Ampliar la presencia femenina en las imágenes expuestas y evitar los estereotipos de género	Equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: asesorías y PAS	Nº imágenes nuevas femeninas
Ampliar la presencia femenina en frases expuestas	Equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: asesorías y PAS	Nº frases femeninas

OBJETIVO GENERAL 3.4. Sensibilizar al equipo, tomar conciencia de las desigualdades, la existencia de prejuicios, estereotipos y discriminaciones por razón de género y fomentar un pensamiento crítico acerca de ello.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.4.1. Pensar, debatir, discutir y reflexionar sobre temas de igualdad de género.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Poner un tablón en la Sala Montessori (sala de reuniones) con mensajes sobre Igualdad que se actualicen ¹⁶ .	Elena Consejo	Febrero 2020	CONSEGUIDO	Humanos: asesoría del ECI	Creación del tablón y cambio de contenidos

¹⁶ Durante el estado de alarma, este tablón siguió actualizándose de forma virtual en el correo interno de asesorías del centro.

Visibilizar en la página web efemérides: Día de los Derechos Humanos (10 diciembre) y Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 N).	Eva Vargas	Diciembre 2019	CONSEGUIDO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Publicación de las entradas en la página web
Celebrar el Día Internacional de la Mujer (8M): visibilización en la web, recomendaciones literarias, exposición de libros de la biblioteca, lectura de manifiesto y poemas, exposición de poemas de autoría femenina, proyección de un vídeo sobre MUJERES REFERENTES y actividad lúdica de memorización relativa a figuras femeninas	Eva Fajarnés, Elena Consejo y Eva Vargas. Colaboración de Juan Soler y Luis Caverro.	Marzo 2020	CONSEGUIDO	Humanos: varias asesorías	Acciones realizadas
Acudir a obras del ciclo de teatro para alumnado <i>Ni más ni menos: iguales</i> organizado por el Departamento de Equidad del Gobierno de Aragón	Eva Vargas	Curso 2019/20	TERMINADO	Humanos: coordinadora Igualdad	Asistencia a las obras
Llevar a las reuniones de equipo reflexiones, acciones y conclusiones del ECI o del tema "Igualdad".	ECI	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: asesorías del ECI	Actas de las reuniones de equipo
Buscar un mayor equilibrio y diversidad de género y ruptura de estereotipos en la búsqueda y selección de ponentes	Todo el equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: Equipo técnico	Nº ponentes de cada género

Buscar la paridad en las comisiones y equipos de trabajo siempre que sea posible.	Todo el equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: todo el equipo	Nº hombres y mujeres en el equipo
---	----------------	---------------	-------------	-------------------------	-----------------------------------

OBJETIVO GENERAL 3.5. Fomentar una formación útil, práctica y transformadora en materia de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres propia y para los centros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.1. Diseñar y coordinar el Seminario para Coordinación del Plan de Igualdad¹⁷ y coordinar las Jornadas institucionales sobre Igualdad que se nos asignen.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Coordinar la Jornada Provincial Prevención e Intervención en casos de violencia y acoso sexual en el contexto escolar.	Eva Vargas	Diciembre 2019	TERMINADO	Humanos: asesoría coordinadora	Coordinación de la Jornada
Coordinar la Jornada Provincial de Formación para la coordinación de los Planes de Igualdad	Luis Caverro	Octubre 2019	TERMINADO	Humanos: asesoría coordinadora	Coordinación de la Jornada
Elegir y diseñar contenidos, ponencias, dinámicas y metodología y gestionar el	Eva Vargas	Junio 2020	EN PROCESO	Humanos: coordinadora del seminario y apoyo de otras asesoría en las	Realización del Seminario y evaluación

¹⁷ Cabe destacar que en este Seminario se inscribieron 42 personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros, de las cuales sólo 6 son hombres. Este dato refleja que el tema de la Igualdad de género sigue interesando mayoritariamente a las mujeres. Finalmente, sólo certificaron 16 personas -todas ellas mujeres-.

Seminario				sesiones presenciales)	
-----------	--	--	--	------------------------	--

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.2. Participar como asistentes en formación que abarque temas de Igualdad.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Acudir a la Jornada de formación para la Coordinación de los Planes de Igualdad	Luis Cavero y Eva Vargas	Octubre 2019	TERMINADO	Humanos: asesoría coordinadora	Coordinación de la Jornada
Acudir a la Jornada Provincial Prevención e Intervención en casos de violencia y acoso sexual en el contexto escolar.	Eva Vargas	Diciembre 2019	TERMINADO	Humanos: asesoría coordinadora	Coordinación de la Jornada
Asistir a la Jornada autonómica extraordinaria de formación de la Inspección de Educación	Juan Soler y Eva Vargas	Diciembre 2018	TERMINADO	Humanos: Dirección y asesoría de Igualdad. Económicos: dieta desplazamiento	Asistencia a la actividad
Acudir a la ponencia de Begoña Garrido (docente del Ciclo Formativo Promoción e Igualdad de Género del IES Avempace) en el CEIP Pío XII	Eva Vargas	Marzo 2020	TERMINADO	Coordinadora de Igualdad	Asistencia a la actividad
Participar en el curso “En clave cultural: Sexualidad, Información y formación en lo cotidiano” ¹⁸ impulsado por el Ayuntamiento de Huesca	Eva Vargas	Junio 2020	EN PROCESO	Coordinadora de Igualdad	Certificación del curso

¹⁸ Realización del curso fuera del horario laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.3. Gestionar y supervisar las actividades de centros educativos relacionadas con el tema de Igualdad, así como las institucionales.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Supervisar y gestionar estas actividades	Equipo técnico	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: Asesorías. Económicos: ponencias y dietas.	Actividades certificadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.5.4. Diseñar y ofrecer formaciones que faciliten compatibilizar la vida laboral y personal.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Diseñar y ofrecer formaciones mixtas, on line o con servicio de conciliación si es posible	Equipo	Curso 2020/21	SIN INICIAR	Humanos: Dirección y asesorías. Económicos: coste actividad y servicio	Actividades ofertadas

OBJETIVO GENERAL 3.6. Apoyar a los centros y a las personas coordinadoras de Igualdad en la elaboración del Plan de Igualdad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.6.1. Incluir en el Seminario para la Coordinación del Plan de Igualdad contenidos y dinámicas que ayuden a este proceso.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
------------------	--------------	----------	--------	----------	-------------

		SEGUIMIENTO			
Organizar ponencias y dinámicas de grupo sobre el proceso de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad.	Eva Vargas	Todo el curso	TERMINADO	Humanos: coordinadora de Igualdad y asesoría de apoyo	Evaluación del Seminario

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.6.2. Seguir ampliando y enriqueciendo el mapa mental de apoyo a la elaboración del Plan de Igualdad que creamos el curso 2018/19 y está alojado en nuestra página web.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Buscar, seleccionar, editar y añadir contenidos en el mapa mental	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Nuevos contenidos

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.6.3. Difundir el contenido del mapa mental y asesorar a centros que lo demanden.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Presentar el mapa mental en: Facultad de Ciencias de la Salud y del Deporte de Huesca, Seminario para la Coordinación del Plan de Igualdad, UPE (Jefatura y Asesoría de Diversidad), Servicio de Inspección.	Eva Vargas	Marzo 2020	TERMINADO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Presentaciones de la herramienta
Presentar el mapa mental en la reunión provincial de las asesorías de la línea de	Eva Vargas	Octubre 2019	TERMINADO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Presentaciones de la

competencia personal y gestión de la convivencia del CP Sabiñánigo y CP Monzón ¹⁹ .					herramienta
Asesoramiento a los centros que lo demandan en la elaboración del Plan	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: asesoría de Igualdad	Demandas atendidas
Presentar el mapa mental en el Seminario de Orientación de Secundaria ²⁰ .	Eva Vargas	Junio 2020	SIN INICIAR	Humanos: coordinadora de Igualdad	Presentación de la herramienta

OBJETIVO GENERAL 3.7. Generar o difundir recursos en materia de Igualdad para los centros.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.7.1. Seguir ampliando y enriqueciendo el mapa mental, que recoge gran cantidad de recursos.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Ampliación y actualización de los recursos incluidos en el mapa.	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Ampliación de los recursos

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.7.2. Distribuir y publicar recursos que puedan ser útiles para la comunidad educativa de los centros educativos.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
------------------	--------------	----------	--------	----------	-------------

¹⁹ Reunión 2 octubre 2019.

²⁰ El estado de alarma decretado por la pandemia de la COVID-19 no permitió llevar a cabo la sesión en la que se iba a presentar la herramienta.

		SEGUIMIENTO			
Divulgación de información o materiales a través de la página web del CP.	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Divulgación de los materiales
Envío a las personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros información y recursos.	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	

OBJETIVO GENERAL 3.8. Mantener el contacto y coordinación con Escuela de Igualdad (Área de Igualdad y Diversidad del Ayuntamiento de Huesca), el Servicio Provincial de Educación, Red de Formación y centros educativos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.8.1. Informar a Escuela de Igualdad, UPE y Servicio de Inspección del Servicio Provincial de Educación de las actuaciones más relevantes relativas al ámbito de la Igualdad.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE SEGUIMIENTO	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
Comunicar a nivel telemático, telefónico o presencial de las acciones realizadas en el CP	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Comunicaciones realizadas

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.8.2. Mantener reuniones con Escuela de Igualdad, UPE, Servicio de Inspección, Red de Formación y personas coordinadoras de Convivencia e Igualdad de los centros educativos y participar en sus propuestas cuando sea posible.

MEDIDAS/ACCIONES	RESPONSABLES	FECHA DE	ESTADO	RECURSOS	INDICADORES
------------------	--------------	----------	--------	----------	-------------

		SEGUIMIENTO			
Proponer reuniones o participar en las que seamos invitados con estos agentes	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Reuniones realizadas
Participar en las acciones conjuntas con el Servicio de Formación de Profesorado	Eva Vargas	Todo el curso	EN PROCESO	Humanos: coordinadora de Igualdad	Acciones realizadas

ANEXO II. Actividades formativas sobre Igualdad del curso 2019/2020.

Tras el trabajo inicial de curso realizado por nuestras asesorías y las personas coordinadoras de formación de los centros educativos de nuestro ámbito, en el curso 2019/20 se diseñaron un total de diez actividades formativas relacionadas con la igualdad de género en varios de los Planes de Formación nuestros centros:

- Tres **Proyectos de Formación de Centro (PFC)** en el CEIP Pirineos-Pyrénées (Huesca) -29 certificaciones-, CEIP Santiago Apóstol (Grañén) -9 certificaciones- y CRA Violada-Monegros -20 certificaciones-.
- Dos **subgrupos de PFC** en el CEIP Pío XII (Huesca) -13 certificaciones- e IES Montes Negros (Grañén) -4 certificaciones-.
- Tres **seminarios** en el CEIP San Vicente (Huesca) -7 certificaciones-, IES Lucas Mallada (Huesca) -13 certificaciones- e IES Ramón y Cajal (Huesca) -7 certificaciones-.
- Dos **grupos de trabajo** en el IES Monegros Gaspar-Lax (Sariñena) -9 certificaciones- y el Conservatorio Profesional de Música Antonio Viñuales Gracia (Huesca) -8 certificaciones-.
- Un **Seminario Intercentros** (coordinado y gestionado por el Centro de Profesorado de Monzón) en el que participa uno de los centros de nuestro ámbito: el CPEPA Monegros (Sariñena).

Además, desde el CP se coordinaron varias formaciones institucionales:

- **Jornada de Formación para la Coordinación de los Planes de Igualdad** en el mes de octubre (108 personas certificaron)
- **Jornada provincial Prevención e Intervención en casos de violencia y acoso sexual en el contexto escolar** (47 personas certificaron)
- **Seminario para la Coordinación de Planes de Igualdad** (16 personas con certificado).

En cuanto a la formación del equipo del CP, la coordinadora de Igualdad ha invitado al resto de asesorías en reunión de equipo técnico a todas las sesiones de las actividades institucionales citadas arriba. Además, se han realizado las siguientes:

- Ponencia sobre **Lenguaje inclusivo** (a cargo de José Luis Aliaga): Participación de una de las asesoras del Equipo de Convivencia, con el compromiso de trasladar al equipo la formación recibida (era un tema sobre los que se detectó la necesidad de formarse como equipo, ya que en nuestra opinión, el lenguaje construye pensamiento y sirve también para representar el mundo). El traslado de la formación al resto del equipo no se pudo realizar debido a la pandemia de la COVID-19. Sin embargo, la coordinadora de Igualdad distribuyó entre todo el equipo (asesorías y PAS) recomendaciones del uso del lenguaje inclusivo en papel para tener acceso a él en sus lugares de trabajo, así como un documento digital sobre este mismo tema.

- **Jornada autonómica extraordinaria de formación de la Inspección de Educación**, en la que M^a José Díaz-Aguado, Catedrática de Psicología de la Educación en la Universidad Complutense de Madrid, intervino para hablar sobre "Construir la igualdad y prevenir la violencia de género desde la escuela": Participación del director del centro y la coordinadora de Igualdad
- **Curso a distancia "Sexualidad. Información y educación en lo cotidiano"** (50 horas) promovido por Escuela de Igualdad del Ayuntamiento de Huesca: participación de la coordinadora de Convivencia e Igualdad fuera de su horario laboral.

Mirando al futuro, nos parece necesario continuar el curso próximo con el *Seminario para la coordinación del Plan de Igualdad* por su utilidad reiteradamente manifiesta por las personas inscritas y los satisfactorios resultados de su evaluación, así como seguir acompañando y asesorando a los centros que lo soliciten. Además, sería conveniente que el equipo se continuara formando en temas de igualdad de género, diversidad de género e interseccionalidad.

ANEXO III. Colaboraciones del curso 2019/2020.

En el curso 2019/2020, se ha contado con diferentes intervenciones o ponencias incluidas en actividades formativas relativas a la Igualdad de Género, que nos han puesto en contacto con diferentes agentes:

- Seminario para la Coordinación de los Planes de Igualdad: M^a Jesús Savicente (Jefa de la **Unidad de Programas Educativos** del Servicio Provincial), Eva Vargas (asesora de competencia personal y gestión de la convivencia de nuestro CP), Elena Sesé (directora del **CRA Montearagón** -centro que recibió una Mención en los "Premios FUTURA de Educación para la Igualdad" por su proyecto "Con nombre de mujer"-) y Arantxa Irisarri e Inés López (docentes del **Departamento de Educación de Navarra**).
- Formación en centros:
Begoña Garrido (docente del CFGS Promoción de Igualdad de Género del **IES Avempace de Zaragoza**) y José Luis Aliaga (lingüista y profesor de la **Universidad de Zaragoza**).
- Formación institucional provincial propuesta por la Red de Formación:
M^a Jesús Portillo (**Centro de Asistencia a Víctimas de Abusos Sexuales**), José María Galdo (**Hombres por la Igualdad en Aragón**) y Miguel Ángel Arconada (profesor y asesor de formación permanente de Educación para la Igualdad de la **Consejería de Educación de Castilla y León**).