



Trabajo Fin de Master Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado

Igualdad y Coeducación en un Centro de E.S.O y Postobligatoria

Autor: Juan Luis Espinosa Caballero

Tutor: Fernando Vicente Pachés

Curso 2014/15

Fecha presentación: Noviembre 2015 (prórrogado septiembre)



ÍNDICE

1. Introducción y objetivo del trabajo.....	3
2. Contextualización.....	4
3. Normativa de referencia en materia de igualdad.....	8
4. Objetivos del Plan de Igualdad en el centro.....	10
5 .Diagnóstico de género en el centro e interpretación de los resultados.....	12
6. Acciones y medidas educativas.....	32
7. Autoevaluación.....	44
8. Conclusiones y recomendaciones.....	45
9. Bibliografía.....	48
Anexo.....	51

1. Introducción y objetivo del trabajo.

Tal y como se describe en las instrucciones de la asignatura, Trabajo Final del Master Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado, este trabajo aparece como una tarea profesional (mezcla de proyecto de intervención, propuesta de mejora, informe e incluso planificación) de carácter analítico o susceptible de aplicación práctica a una institución pública. También coincide en su espíritu en haberse convertido en un proyecto relacionado en un proyecto de intervención en el lugar en el que he que estado desarrollando mi trabajo profesional,

En esta línea, se convierte en el análisis de la realidad de la igualdad de género en un centro educativo. Concretamente en el I.E.S Delgado Brackenbury, un centro de Educación Secundaria tanto obligatoria como postobligatoria de Las Cabezas de San Juan, un municipio del Bajo Guadalquivir, en la provincia de Sevilla.

La línea de trabajo se ha planteado intentando adecuar el sistema utilizado para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas a un centro educativo, tomando éste como una organización similar al de una empresa. Así, un centro educativo de las características de éste, con unos 100 trabajadores asociados al mismo, es muy similar a una empresa en cuanto a su organigrama: con una directiva, unos departamentos y coordinación didáctica entre los mismos y grupos de trabajo centrados en la orientación, el apoyo educativo, la formación o las actividades extra-escolares por citar algunos. Además, cuenta con una plantilla de profesores y profesoras, donde el universo sexo-género se hace manifiesto en diversas facetas y donde existen los problemas de plantilla como en cualquier empresa.

En realidad, al ser un ente público, sujeto a la Consejería de Educación, la Junta de Andalucía y finalmente a el Ministerio de Educación y Ciencia, un centro educativo no puede considerarse empresa y dentro de sus fines no se busca de ninguna de las manera el beneficio económico. Aunque si lo vemos de otra forma, cada centro funciona con un régimen interno independiente, con un plan de centro y un plan educativo propios, un proyecto de gestión individualizado y un reglamento de organización y funcionamiento autónomo.

Por otra parte, este trabajo se ha centrado en el análisis e interpretación del centro como epicentro de la Comunidad Educativa que lo sostiene. Su objetivo principal ha sido la de describir el intentar detectar los posibles desajustes o problemas en materia de igualdad, buscar su origen e intentar encontrar soluciones.

Finalmente, también se ha intentado que este trabajo, en la medida de lo posible, se convierta en un código que facilite las actuaciones futuras en materia de igualdad para el I.E.S del que parte.

2. Contextualización.

En cuanto a la oferta educativa, este trabajo se enmarca en un centro donde además de los niveles de 1º a 4º de E.S.O se imparte Bachillerato y ciclos formativos. Igualmente, esta oferta educativa se complementa con los programas de diversificación educativa, programas de cualificación profesional Inicial (P.C.P.I) y formación profesional básica (FPB). Por lo tanto, se presenta este centro como un buen ejemplo para poder analizar e interpretar la realidad en materia de igualdad en una comunidad educativa.

Por otra parte, se encuentra el universo peculiar y particular de cada sociedad local, de sus creencias, costumbres o roles de género predominantes y que se hacen presentes en la realidad de cada centro y comunidad educativa.

Las Cabezas de San Juan es un municipio español de la comarca del Bajo Guadalquivir de la provincia de Sevilla. Se mantiene el papel importante de la agricultura basada en el cultivo de algodón, legumbres y cereales, entre los que se incluye el arroz. Algunas canteras cercanas de yeso y piedra permiten la explotación minera. Sin embargo ya no representa la mayor parte de los ingresos brutos de la población local, sino que los funcionarios públicos, el comercio de productos en locales autónomos y algunas grandes empresas representan alrededor del 70% del PIB del municipio.

Como podemos observar su población corresponde a una pirámide poblacional en forma de urna, es decir, responde a una población envejecida, donde existe menos del 25 % de jóvenes y más del 12% de ancianos, aunque sí es cierto que se mantiene en los límites de esta clasificación, amortiguado por el crecimiento poblacional de los años de bonanza económica. Pese a estos repuntes, la tendencia a la disminución de natalidad sigue manifestándose desde hace 40 años, al igual que en toda la sociedad española. La base se remete, debido a una natalidad baja y en descenso en ciclos periódicos. El porcentaje elevado de ancianos es elevado debido al incremento de la esperanza de vida.

En principio, tal y como observamos, no se observan diferencias destacables en la conformación natural de la población del municipio, correspondiendo la misma con los parámetros generales que caracterizan a la población provincial, de la comunidad autónoma y de España.

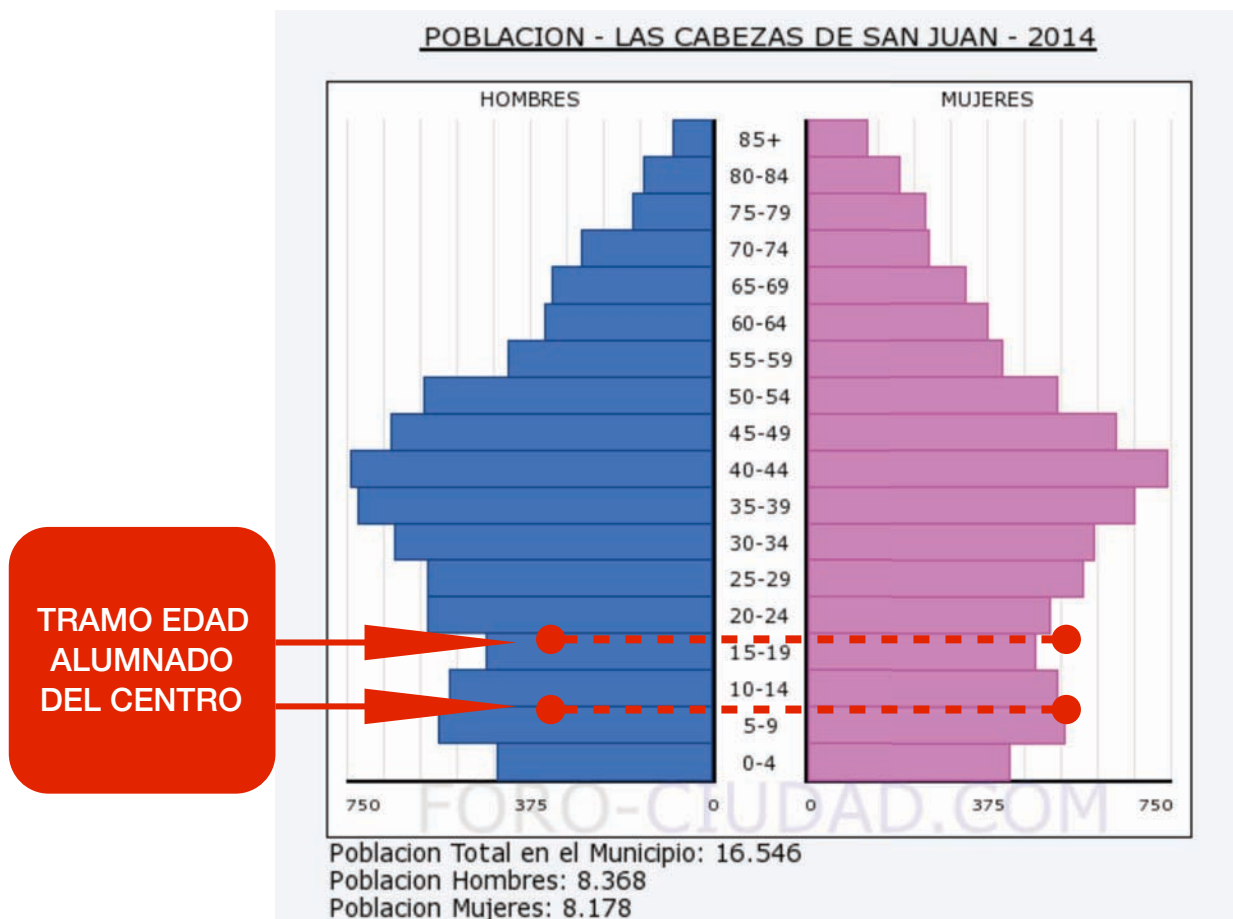


Figura 1

Es destacable observar como en las generaciones que conforman el alumnado del centro, nos encontramos con dos realidades poblacionales. Una generación, la del grupo 15-19, que son el resultado de la disminución de la población relacionada con la crisis de los años 90, que se vivió especialmente y de forma acusada en la provincia de Sevilla tras la finalización de la Exposición Universal de 1992 y que es el alumnado que conforman los grupos desde 3º de ESO a 2º Bachillerato y los que conforman el grueso de los ciclos formativos. Por otra parte, el grupo de edad 10-14, que correspondería al “baby boom” de los años de recuperación y posterior bonanza económica de principios de siglo y que conformarían los grupos de 1º y 2º de ESO a partir de los 12 años.

Estos datos, aunque en un primer momento fríos, podrían estar detrás de diferentes concepciones educacionales de las familias, de sus aspiraciones, o de sus expectativas, incluso vitales. Por una parte, una generación nacida en la recesión y la crisis de los noventa, con sus carencias y forma de mirar el futuro y, por otra parte, otra nacida en la abundancia y todo lo que ello conlleva.

En cuanto a los **datos socioeconómicos**, presentaremos a continuación algunos datos extraídos, por un lado, de la información publicada en el Sistema de Información Multi-territorial de Andalucía ,SIMA, realizadas por el Instituto de Estadística y Cartografía de Andalucía , dependiente de la Consejería de

Economía y conocimiento de la Junta de Andalucía. Por otro lado, los datos se complementan con los datos publicados por el Ministerio de Trabajo del Estado y por el Servicio Andaluz de Empleo. Los datos presentados están actualizados a 28 de julio de 2015. Éstos nos servirán para establecer, a pequeña escala, un la realidad socioeconómica de la sociedad de este pueblo y para relacionarlos con la situación del centro en su contexto más cercano.

POBLACIÓN	
Total	16.546
Hombres	8.368
Mujeres	8.178
Menor de 20 años	24,03%
Mayor de 65 años	13,21%
Número de extranjeros residentes	268
Emigraciones	317
Inmigraciones	249

Tabla 1

En base a los datos presentados, vemos como Las Cabezas de San Juan experimenta tímidos crecimientos de la población e incluso se han registrado decrementos. En comparación con otros municipios de la comarca con los que cabe la analogía en el crecimiento demográfico, cabe destacar su baja tasa. En términos relativos la población del mundo crece al ritmo del 2% anual. Sin embargo, la población local no aumenta su número ni al 0,5%.

En cuanto al mercado laboral, que es parte importante para la estabilidad de las familias, los datos desagregados por sexo nos indican que en principio el número de parados y contratados es similar entre mujeres y hombres, centrándonos en los menores de 25 años, que es el mercado laboral al que aspiran nuestro alumnado. Ello, pese a que en el grupo mayor de 45 años el paro se cebe más con la población masculina.

MERCADO DE TRABAJO	
Tasa de paro	33,04
Paro registrado. Mujeres	1.058
Menores de 25	214
Entre 25 y 44	578
Mayores de 45	266
Paro registrado. Hombres	1.303
Menores de 25	229
Entre 25 y 44	581
Mayores de 45	493
Paro registrado. Extranjeros	66
Contratos Mujeres	6.719
Contratos Hombres	6.886
Contratos Indefinidos	137
Contratos Temporales	13.468
Trabajadores eventuales agrarios subsidiados. Mujeres	831
Trabajadores eventuales agrarios subsidiados. Hombres	121

Tabla 2.

Todo ello, que conforma la realidad socioeconómica de la localidad, se combina con otros factores como el entorno familiar y social de cada individuo, donde la tradición y cultura local juega un papel importante. Igualmente, la interiorización de los mismos, dentro de la educación y los valores recibidos, afectarán al universo sexo-género con el que nos encontramos y que se encarga de elaborar, de una forma sutil, la formación de identidades de la comunidad educativa en la que el centro conforma su día a día.

Además, no podemos olvidar que este centro es el único de la localidad y de otros asentamientos rurales cercanos, que ofrece una educación postobligatoria, por lo que se convierte en el único instrumento para un gran número de personas y familias para obtener una titulación de grado superior. Por lo tanto, el dar una educación democrática en centros donde las asimetrías de género se eliminen se convierte en prioritario para formar a las futuras generaciones con valores basados en la igualdad.

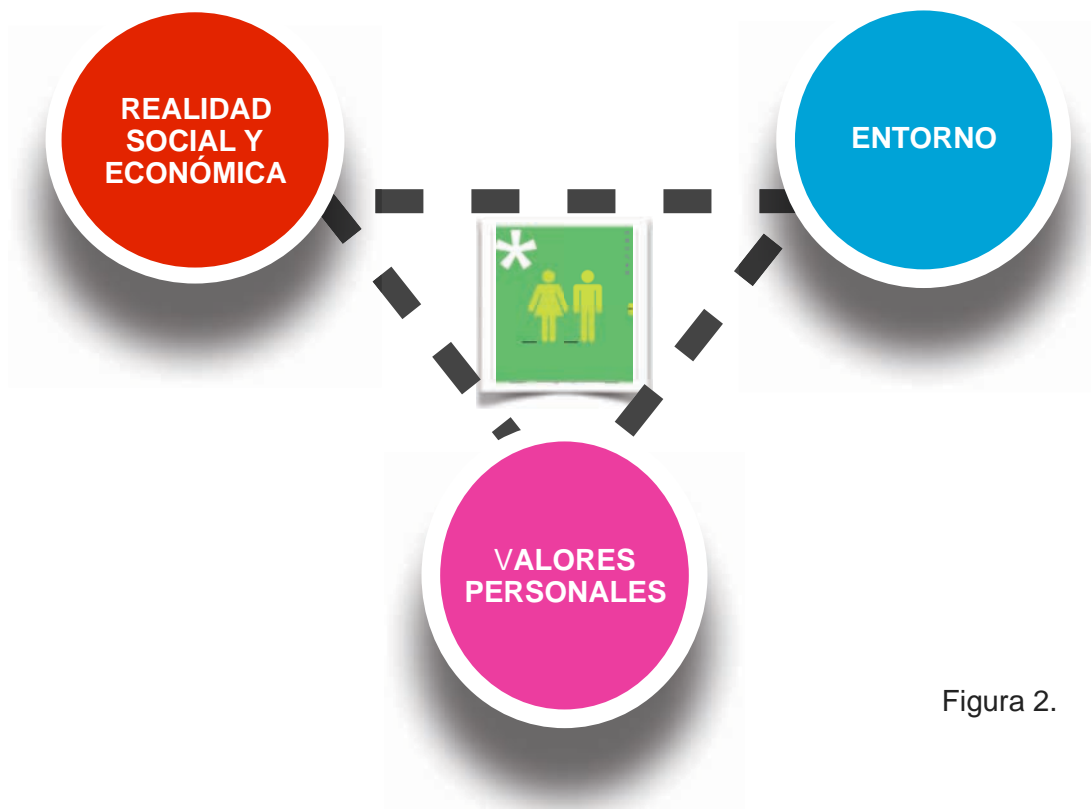


Figura 2.

3. Normativa de referencia en materia de igualdad.

Tenemos que tener en cuenta que el movimiento de la liberación de la mujer, como contexto ideológico de la teoría feminista del derecho, se remonta al menos en sus orígenes, a la Segunda Guerra Mundial y a su lucha por la transversalidad de género para llegar a conseguir unos cambios funcionales y orgánicos en los agentes jurídicos y en los poderes públicos respectivamente. Así, conceptos como *Acción Positiva*, *Transversalidad*, *Conciliación de la vida laboral y familiar*, *Impacto de género* o *Violencia de Género*, pasarán a formar parte del lenguaje cotidiano a la hora de programar las acciones en ámbitos tan importantes como la Educación, donde el *mainstreaming* llega a hacerse palpable como materialización de las políticas de los gobiernos autonómicos, estatales, comunitarios y de las organizaciones intergubernamentales.

La lucha fue larga, hasta llegar a los primeros avances en La Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción en 1995 y su aparición progresiva en los

diferentes gobiernos de los países, siendo especialmente significativa en Europa y por ende en nuestro país. Especialmente, la educación se presentaría como 2º objetivo, dentro de los 12 propuestos. Todo ello serviría como base para elaborar las diferentes normativas en materia de igualdad de nuestro país, que sin duda tomo la cabecera en este aspecto, apoyado desde un primer momento por el Instituto de la Mujer y el empuje de las diferentes Comunidades Autónomas. Entre ellas, situándose a la vanguardia en la igualdad efectiva de mujeres y hombres junto a otras como las de Navarra, por ser la primera o la del País Vasco por ser referente, la Junta de Andalucía se hace competente en este campo a partir de la Ley 12/2007 para la igualdad de género en Andalucía, donde se ubicará un espacio amplio para la educación en un Capítulo completo el I, Igualdad en la educación, dentro del Título II. MEDIDAS PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE GÉNERO .

Por tanto y como vemos, el marco normativo es amplio y la enumeración o relación de la misma se escapa a la intención de este trabajo. Como referencia normativa, tanto para la realización de esta memoria, como para las posibles actuaciones durante el curso, se ha tenido en cuenta como prioritaria la siguiente normativa:

- Ley para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres (Ley 3/2007, de 22 de marzo).
- Ley de protección integral contra la violencia de género (Ley 1/2004, de 28 de diciembre)
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Orden 15 de mayo de 2006 (BOJA 99, de 25 de mayo de 2006), que recoge el nombramiento y las funciones de las personas responsables de Coeducación.
- Orden 20 d agosto de 2010, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las Escuelas infantiles, Colegios de Educación Infantil y Primaria e Institutos de Educación Secundaria, así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado (BOJA número 169, de 30 de agosto de 2010).
- Orden de 20 de junio de 2011 (BOJA número 132, de 7 de julio de 2011), que incluye el protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito escolar.
- I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación, Junta de Andalucía . BOJA de 2 de noviembre de 2005.
- Protocolo de actuación sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz. Boja nº 26, de 21 de mayo de 2015.

- Instrucción 4/2007, complementaria de a la Instrucción 3/2007, de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración general de la Junta de Andalucía.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, elaborado por el Instituto de la Mujer.

4. Objetivos del Plan de Igualdad en el centro.

Para la programación del trabajo en el centro se tendrán que tener en cuenta dos baterías de objetivos. Por una parte, los que responden a la Orden autonómica y por otra parte los objetivos que rige el I Plan de Igualdad en la Educación de la misma Junta de Andalucía, como órgano competente en materia de educación en esta comunidad.

Para la coordinación en materia de coeducación hemos tomado, como marca la Orden 15 de mayo de 2006 (BOJA 99, de 25 de mayo de 2006), que recoge el nombramiento y las funciones de las personas responsables de coeducación, los objetivos reflejados en la figura 3:

- a) Promover un diagnóstico en el centro para conocer su realidad con recto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando discriminaciones y estereotipos sexistas.
- b) Promover al **Claustro y al Consejo Escolar** medidas educativas que corrijan las situaciones de desigualdad por razón de sexo que hayan sido identificadas y que deberán incluirse en el **Plan de Centro**.
- c) Coordinarse con miembro Consejo Escolar responsable coeducación
- d) Realizar un **informe** sobre la evolución y grado de desarrollo global en su centro de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad entre hombres y Mujeres en Educación, donde aparezcan reflejadas las propuestas de mejora para el curso siguiente. Dicho informe será incluido en la **Memoria final de curso** del centro.
- e) Colaborar con el departamento de Orientación o, en su caso, con la Jefatura de Estudios, en la programación del **Plan de Acción Tutorial** del centro, con la inclusión de sesiones de tutorías coeducativas, entre las que se incluirán aquellas dirigidas a la prevención de la violencia de género y a una orientación académica y profesional sin sesgo de género.
- f) Cooperar con el **Equipo Directivo** del centro en la mediación y resolución de conflictos desde el respeto a la Igualdad entre ambos sexos.
- g) Asistir y participar en aquellas **acciones formativas** a las que se les convoqué, relacionadas con las prácticas coeducativas y el desarrollo del **Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres**.

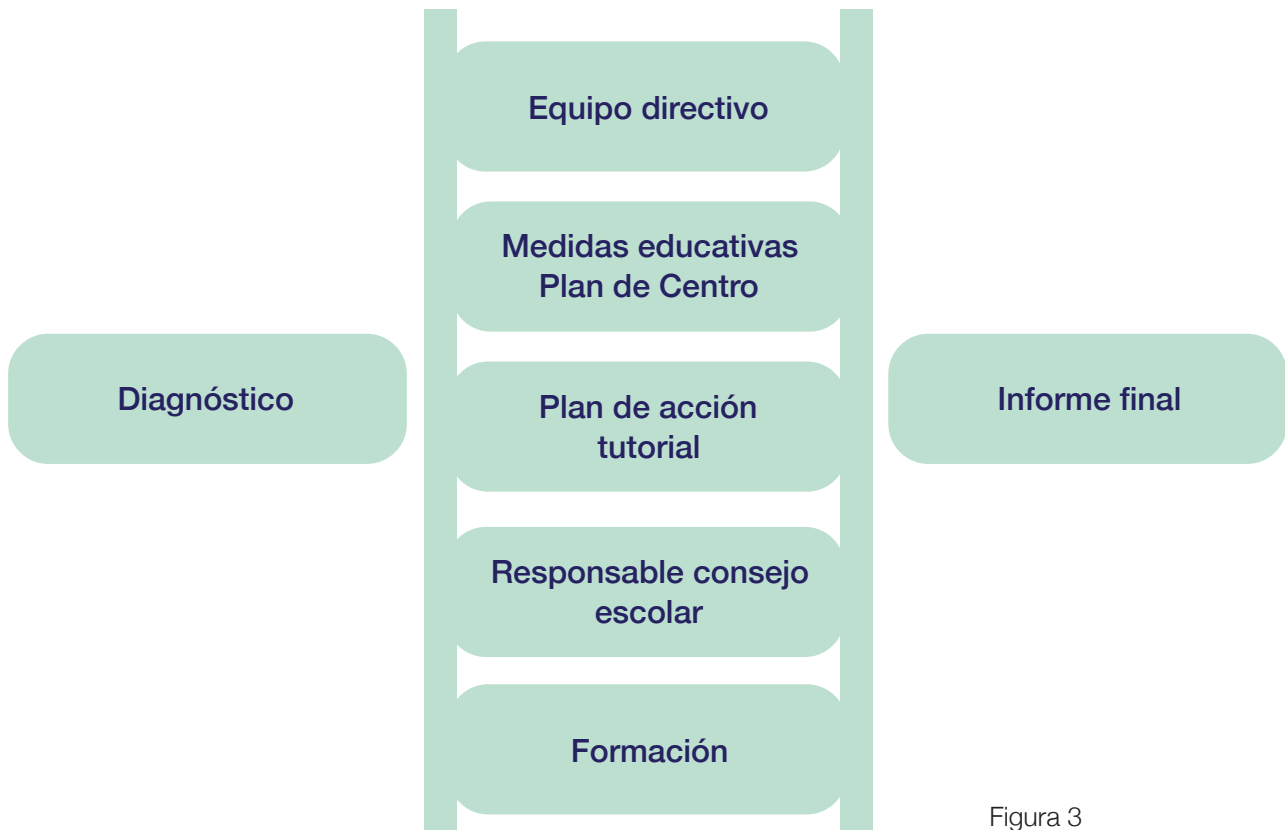


Figura 3

Paralelamente, el **I Plan de Igualdad** nos marca 4 objetivos primordiales, tal y como se muestra en la figura 4.

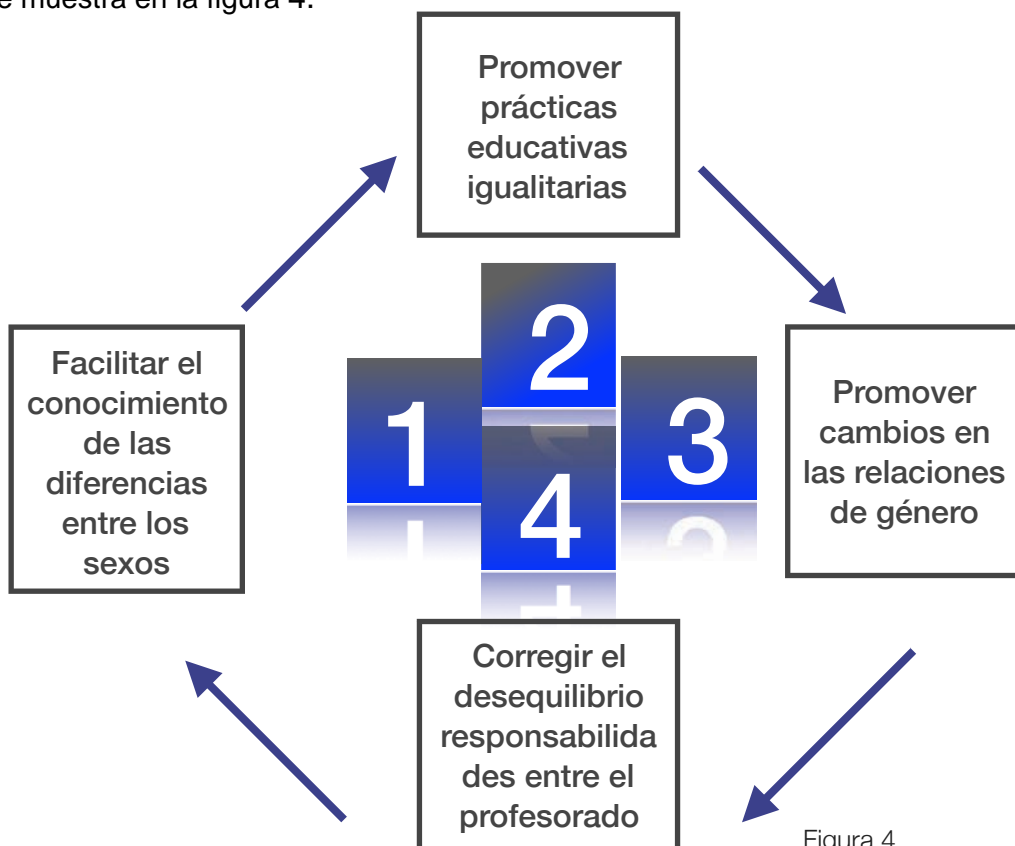


Figura 4

En referencia al **PEIO 2014-2016**, se establecen en el Eje de actuación número 5, referente a la Educación, los siguientes objetivos:

1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos
2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación
3. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos.

5. Diagnóstico de género en el centro e interpretación de los resultados

Tal y como se insta desde toda la normativa competente en materia de igualdad, desde el Consejo de Europa desde su informe final de las actividades del grupo de especialistas en mainstreaming de 1998, a la LOIHM 3/2007 en su Art.20, pasando por el Instituto de la mujer en sus conclusiones de 1999, etc. los datos y estudios deberán presentarse desagregados por sexo, presentándose así el diagnóstico de género en una de las bases para poder aplicar de una forma efectiva y realista el principio de transversalidad.

Por ello, nos propondremos analizar la presencia o composición equilibrada. Primero desde un punto de vista cuantitativo, para posteriormente poder analizarlo cualitativamente. Así, podremos recomendar objetivos, acciones, posibles estrategias y seguimientos de las debilidades y de las fortalezas que rodean la realidad de género en este centro.

De esta forma el diagnóstico se convierte en el primer paso para poder diseñar, implantar y posteriormente Evaluar las acciones pertinentes para incorporar la perspectiva de género en este centro, tal y como nos muestra la figura 5. En ella se presenta el esquema básico a desarrollar para la elaboración de un proyecto de trabajo, concretamente se trata de los pasos a seguir en el proceso de implantación de la Ley de Igualdad y la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, teniendo plena validez en las acciones que se desarrollan en este trabajo. De esta forma, tras Conocer la situación de mujeres y hombres en esta organización pasaremos a Definir los objetivos y las medidas concretas a incorporar. Posteriormente Pondremos en Marcha las medidas concretas del plan en el tiempo. Finalmente, Comprobaremos si lo que pretendíamos conseguir se está o se ha conseguido.

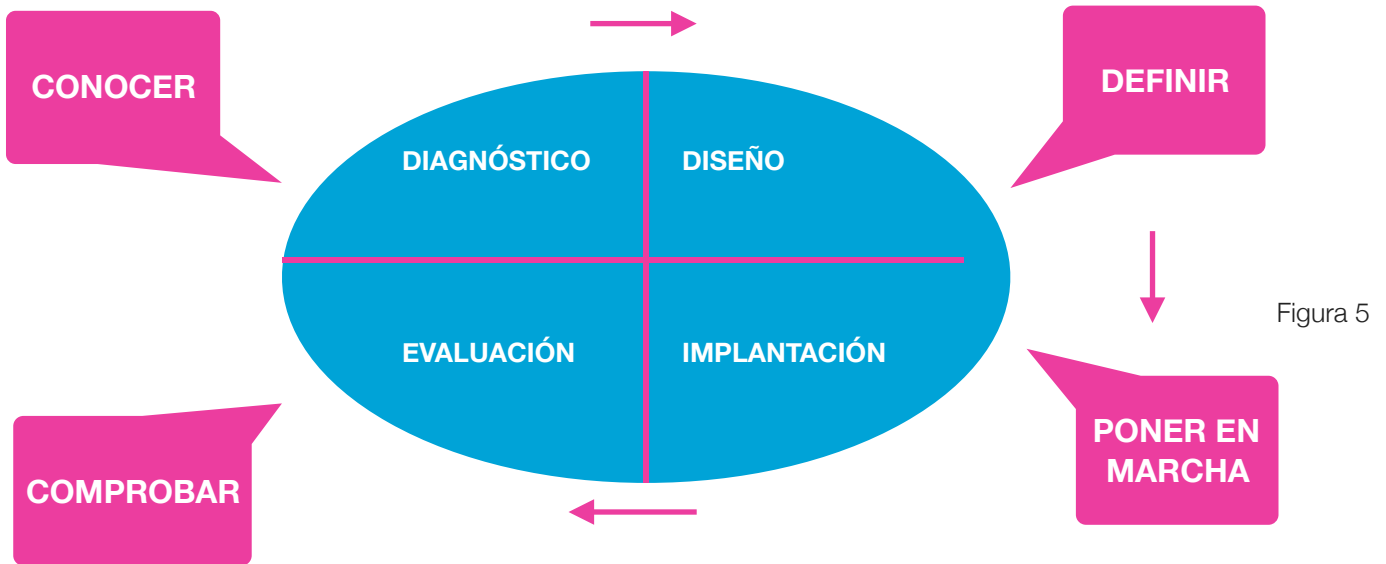


Figura 5

Realizar el diagnóstico consiste en conocer y evaluar, desde la perspectiva de género, la realidad de una organización. Esta tarea se convierte en una tarea de investigación. Partirá de la teoría para definir los objetivos, la metodología, las técnicas a aplicar y cómo debemos diseñarlas. En primer lugar, obtendremos datos cuantitativos de distribución de la plantilla, acudiendo a la base de datos del propio centro, que se encuentra en la Memoria Informativa anual del mismo, detallando la información, con los indicadores necesarios. Algo importante a destacar, es el hecho de que para la realización de este trabajo y el análisis de los datos utilizados contamos con Indicadores Homologados. Por esta parte, tal y como la legislación recomienda, un sistema de indicadores puede ayudar a dar una imagen más global de la intervención. Por nuestra parte, contamos con Indicadores cuantitativos, referidos a medidas en número so cantidades. En concreto, hemos contado para la realización de este trabajo con los Indicadores Homologados para la auto evaluación de centros que imparten en educación secundaria, elaborado por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, donde aparecen los datos desagregados por sexos, tal y como se muestra en el gráfico 1.



Gráfico 1.

Posteriormente, tendremos que relacionar estos datos con las inercias que producen estos datos, cuando detectemos posibles anomalías o desajustes significativos. De esta forma, estaremos trabajando con una información de tipo cualitativa, que analiza y relaciona, investiga y conecta hechos. En este caso, el Departamento de Orientación del Centro, junto con la Jefatura de Estudios, se convierten en grandes aliados, pues conocen la realidad oculta del centro y las interconexiones que producen los desajustes conductuales y actitudinales principalmente, con gran importancia del contexto familiar y socioeconómico. Por ello, tras presentar los datos los interpretaremos, para posteriormente poder proponer diferentes tipos de actuación allí donde se hayan detectado los desajustes, escollos o problemas.

Antes de empezar, diremos que para realizar por tanto el diagnóstico, las técnicas de investigación para recoger o producir información cuantitativa serán:

- Recopilación de datos secundarios, con datos que posea el centro (Jefatura de Estudios, Dirección o Secretaría) tales como la Memoria Informativa o los Indicadores Homologados para la Autoevaluación del Centro.

- Cuestionarios a la plantilla y a la representación sindical.

En cuanto a las técnicas de investigación para recoger o producir información cualitativa serán:

- Entrevistas estructuradas o semiestructuradas, que capten las representaciones, valores, actitudes y opiniones de las personas entrevistadas.

- Consulta de fuentes documentales que puedan aportar información relevante.

El diagnóstico, en consonancia con el propio estudio y como nos marca la LOIHM, de 22 de marzo de 2007, trabajará con **5 áreas principales** plasmados en **11 puntos**.

Áreas:

- Participación y toma de decisiones**, donde se estudiará la conformación de los órganos de decisión del centro y la participación de los dos sexos.

- Recursos humanos**, deteniéndonos en la conformación del profesorado y sus responsabilidades; el personal administrativo y el personal laboral adscrito al centro.

- Medidas de Conciliación laboral, familiar y personal** existentes en el centro o puestas a disposición para la persona que lo solicite.

- Comunicación Interna y externa**, donde se estudiará el lenguaje utilizado y el tratamiento de la imagen en relación al universo sexo género dentro del centro y en su proyección exterior.

- Salud laboral**, donde el acoso laboral y la prevención del acoso escolar podrá valorarse junto a otros aspectos como el tratamiento y la protección de riesgos de embarazos.

Puntos:**1-Cultura y Responsabilidad Social****2- Disposición de los grupos. Composición de la plantilla.****3-Política Salarial****4-Incorporaciones y Bajas.****5-Proceso de selección de la plantilla grupos y responsabilidades individuales.****6-Convivencia, Orientación y Acción Tutorial****7-Promoción y carrera profesional del alumnado.****8-Formación****9-Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo****10-Prevención de riesgos laborales y salud laboral****11-Comunicación****1-Cultura y Responsabilidad Social**

El centro, como Instituto de Educación Secundaria y Postobligatoria de la Junta de Andalucía, se rige por la legislación vigente en materia de educación. Así, en las diferentes normativas la igualdad de género aparece como un constante, sobre todo a partir de la aparición de la LOIHM de 22 marzo de 2007. Textos como la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, de la Mejora de la Calidad Educativa la de mayor rango, aunque siguen vigentes en gran grado la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, donde la igualdad de género aparece como parte de los objetivos tanto de Etapa, para la ESO como para la post-obligatoria como de las diferentes áreas docentes. Además encontramos legislación relacionada con los Planes de Igualdad en la Educación, tales como el Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico par la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía; La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, par la promoción de la igualdad de género en Andalucía; la Orden 15/05/2006, por la que se establecen las bases de la concesión de ayudas para la realización de proyectos de coeducación en centros docentes públicos de Andalucía, dependientes de la Consejería de Educación; el Acuerdo de 2/11/2005, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación; la Orden 15/05/06, por la que se regulan y desarrollan las actuaciones y medidas establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación; la Orden 30/03/2006, por la que se establecen incentivos para fomentar una representación más equitativa del alumnado en ciclos formativos con alto grado de inserción laboral y con desequilibrio en relación entre alumnos y alumnas. Por último y especialmente, citaremos al Decreto 327/2010, 13 de Julio, por el que se aprueba el reglamento orgánico de los institutos de Educación Secundaria en su Título V, Capítulo II artículo 23. *El Proyecto Educativo*, en su capítulo 3 c), indica que el Proyecto Educativo se encargará de coordinar y

concretar los contenidos curriculares, así como el tratamiento transversal en las materias o módulos de educación en valores y otras enseñanzas, integrando la igualdad de género como un objetivo primordial. Para ello, en un trabajo conjunto, la profesora o el profesor responsable de coeducación del centro, junto con el claustro de profesores y sus departamentos, el equipo directivo del centro, el equipo de orientación y el consejo escolar, velarán por la aplicación en el centro del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación.

Como sabemos, el Proyecto Educativo se convierte en eje central de las actuaciones del centro, siendo el documento más importante. En el Proyecto Educativo del Centro se dedica un punto relacionado con el fomento de la Igualdad de Género, concretamente el punto 4 del mismo: Coordinación y concreción de los contenidos curriculares, así como el tratamiento transversal en las materias o módulos de la educación en valores y otras enseñanzas, **integrando la igualdad de género como un objetivo primordial.**

También aparece en este Proyecto Educativo el fomento de la igualdad de género como uno de los objetivos esenciales a conseguir en E.S.O y en los ciclos de Formación Profesional, aunque no aparece en los de Bachillerato.

En cuanto a los criterios para establecer los agrupamientos, en E.S.O se indica como criterio que el número de alumnos y alumnas sea semejante, aunque es cierto que pueden primar otros factores como la optatividad, la conflictividad en los grupos o la afinidad de los mismos, las Necesidades Educativas Especiales, etc. Por ello, como veremos en el siguiente apartado, en la mayoría de grupos hay semejanzas en cuanto a la distribución de alumnos y alumnas, aunque haya grupos donde la disparidad es muy significativa, teniendo que apuntar que han sido los otros factores los que han primado. En cuanto a Bachillerato y a los Ciclos Formativos, se indica que será como criterio de agrupamiento la elección de itinerarios de asignaturas y modalidades, sin atender a la paridad de alumnos y alumnas.

En cuanto a las líneas generales de actuación pedagógica no hay referencia a la igualdad.

En cuanto a la Atención a la Diversidad del alumnado, tampoco aparece señalada la igualdad de género como prioritaria, ni referida las posibles víctimas de violencia de género en las necesidades de compensación educativa, aunque si estén referidos en este apartado los problemas socioeconómicos del alumnado y sus familias.

En relación a el Plan de Orientación y acción Tutorial (POAT), la igualdad de género o la coeducación no aparece en sus objetivos, tampoco en sus ámbitos de intervención sobre el centro, el alumnado, las familias o el profesorado. Sin embargo, en la planificación de las tutorías la coeducación toma presencia en las sesiones de tutorías de todos los niveles de la E.S.O.

En el Plan de Orientación Académica y Profesional, no hay un interés por resaltar la tendencia de mujeres y hombres en la elección de grados o trabajos. En cuanto al Plan de Convivencia, los datos no aparecen desagregados por sexo. El Plan de Formación plantea como prioritaria la formación en Competencias Básicas, TIC, Bilingüismo y Cursos específicos, no haciéndose referencia a cuestiones relacionadas con el universo sexo-género. Igualmente es destacable que no aparece un Proyecto de Coeducación o un Plan de Igualdad en el Proyecto Educativo, ni ninguna referencia a el I Plan de Igualdad en la Educación de la Junta de Andalucía. Sin embargo el centro cuenta con una coordinadora de coeducación, que ha elaborado una **Memoria de Coeducación**, que recoge las actuaciones llevadas a cabo durante el curso. Esta trata los siguientes puntos:

- Visibilizar y hacer presente la coeducación en el centro
- Realización de diagnósticos
- Coordinación con el Departamento de Orientación
- Colaboración con departamentos, áreas, ámbitos, ETCP o equipos docentes.
- Planificación y coordinación de actividades complementarias y extraescolares
- Creación de Grupos y Redes
- Otras Actuaciones y Medidas
- Datos Estructurales
- Participación de la Comunidad Educativa
- Propuestas de Mejora

Por otra parte, es importante resaltar que en el centro se han impartido durante este curso imparten la asignatura Educación para la Ciudadanía y Ética, donde la igualdad de género es tratada ampliamente en su temario, tanto en Unidades Didácticas específicas como en la Transversalidad.

Para terminar, indicaremos que el centro ha iniciado este curso la elaboración de un programa **DAFO** (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades). En el mismo, no se ha incluido aún la perspectiva de género, aunque dado que está en un proceso de elaboración aún podría incluirse por recomendación de este trabajo.

2- Disposición de los grupos. Composición de la plantilla.

En este apartado vamos a conocer la distribución respecto a los sexos, por un lado del alumnado y por otra parte la del profesorado y el personal adscrito al

centro. Por otra parte, analizaremos la composición del equipo directivo y otros órganos organizativos del centro

En cuanto al alumnado la conformación del alumnado por grupo y sexo nos servirá posteriormente para relacionarlo con temas como la Convivencia, resultados académicos y promoción, intentando establecer conexiones cualitativas de los datos.

PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIATORIA (1º Y 2º E.S.O)

Tabla 2-1

	1ºES OA	1ºESO B	1ºESO C	1ºES OD	1ºESO E	2ºES OA	2ºES OB	2ºES OC	2ºESO D	2ºESO E
Total alumnado clase	33	32	30	30	29	34	31	27	28	31
ALUMNOS/ AS	19 14	13 19	19 11	16 14	13 16	19 15	24 7	13 14	16 12	16 15

SEGUNDO CICLO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA OBLIGATORIA (3º Y 4º E.S.O)

Tabla 2-1-1

	3ºESOA	3ºESO B	3ºESO C	3ºESO D	4ºESO A	4ºESO B	4ºESO C	4ºESOD
Total alumnado clase	33	29	21	30	28	23	20	32
ALUMNOS/ AS	19 14	19 10	11 10	9 21	14 14	8 15	12 8	14 18

Tabla 4

En cuanto a la conformación de la Educación Secundaria Obligatoria, es decir, el tramo de grupos de 1º, 2º, 3º y 4º de la ESO, vemos que la paridad en cuanto número de alumnos y alumnas suele respetarse en 13 de los 18 grupos. Podría por tanto, tal y como indicaba el Proyecto Educativo del centro en cuanto a la formación de grupos, se constata como en E.S.O se materializa su criterio de que el número de alumnos y alumnas sea semejante, aunque es cierto que pueden primar otros factores como la optatividad, la conflictividad en los grupos o la afinidad de los mismos, las Necesidades Educativas Especiales, etc Cabe pensar que serán estos motivos los que están detrás de la disparidad de número en grupos como 1ºESO C, 3ºESO B y 2º ESO B, donde el número de alumnas casi duplica en los dos primeros

y caso triplica en el tercero de los casos. De todas formas es significativo, como más adelante veremos, que tanto 3ºESO B como 2ºESO B han sido en sus respectivos niveles los grupos más conflictivos en cuanto a convivencia. Aunque no así el 1º de la ESO, cuya conflictividad en el aula y ambiente de clase no ha sido destacable. También a reseñar es la conformación de los grupos 3º ESO D y 4ºESO B, donde la disparidad se manifiesta en el doble de número de alumnas, sin que en principio haya producido ninguna consecuencia destacable.

BACHILLERATO (1º Y 2º BACH)

En Bachillerato observamos que la mayor disparidad se observa en los dos grupos de la opción de Ciencias y Tecnología, que sólo ha sido elegida por el 4% de las alumnas que cursan Bachillerato. Es decir una cantidad muy significativa, pues vemos que la media andaluza ronda en el 37%. También existe una disparidad, pero

Tabla 2-1-2

	1ºBACH A Humanidades		1ºBACH B Human/ CCSS		1ºBACH C Ciencias /Tec		1ºBACH D Ciencias		2ºBACH A Ciencias		2ºBACH B Ciencias /Tec		2ºBACH C Human/ CCSS	
Total alumnado clase	36		35		20		38		10		18		32	
ALUMNOS/ AS	16	20	14	21	18	2	15	23	10	22	15	3	18	14

Tabla 5

en el sentido contrario en el grupo de 2º de Bachillerato de Ciencias, conocido como ciencias “puras”, donde el número de alumnas duplica al de alumnos.

CICLOS FORMATIVOS

Tabla 2-1-3

	1ºADMIN Y FINANZAS		2º ADMIN Y FINANZAS		1º GEST Y ADMIN EMPRESAS		2º GEST ADMIN EMPRESAS		1ºSIST MICROINF.		2º SIST. MICROINF.	
Total alumnado clase	26		18		27		23		19		11	
ALUMNOS/AS	9	17	7	11	10	17	10	13	16	3	8	3

Tabla 6

En el nivel de Formación Profesional, tanto en el Grado medio como en el Grado superior, a pesar de constituir el 44,7% y el 50,2% del alumnado total matriculado respectivamente, en especialidades tradicionalmente consideradas

masculinas, como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, y Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, las mujeres no alcanzan el 10% del alumnado total. En nuestro centro destaca la disparidad en Sistemas microinformáticos, donde las alumnas corresponden al 20% del alumnado. Sin embargo, en administración y finanzas, cambia la moneda, correspondiendo a los alumnos el 35%. Es decir, se mantienen los estereotipos.

FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA Y PROGRAMA DE CUALIFICACIÓN PROFESIONAL INICIAL

Tabla 2-1-3-1

	1ºFPB		2ºPCPI	
Total alumnado clase	26		11	
ALUMNOS/AS	12	5	7	4

Tabla 7

Llama la atención que en estos grupos de cualificación básica se inicien más del doble de alumnos que de alumnas. También destaca el hecho de que al segundo curso llegan sólo casi la mitad de alumnos y casi la totalidad de alumnas. Tenemos que apuntar que el perfil de este alumnado corresponde al del alumnado que no suele adquirir el título de ESO por los cauces regulares, por haber repetido las veces permitidas; por haber cumplido la edad permitida; por no poseer las actitudes necesarias para cursar por los cauces habituales. Es una salida para poder titular e igualmente puede convertirse en un curso puente para la Formación Profesional de Grado Medio. Todo ello, el alto porcentaje de alumnado masculino e igualmente el alto índice de abandono de estos, coincide con lo que más adelante veremos. Es decir, esto se relaciona con los datos del mayor grado de promoción y titulación de las alumnas frente a los alumnos, lo que justificaría el mayor número de alumnos matriculados al igual que el alto número de abandono. ¿Existe una mayor tendencia de los alumnos a abandonar los estudios? Parece que sí, siendo en este centro, como igualmente veremos, mayor que en el resto de la zona educativa y que en la CCAA.

A continuación, presentaremos los datos referentes al profesorado que conforma el grueso de la plantilla del centro:

Tabla 9

	EQUIPO DIRECTIVO	CONSEJO ESCOLAR	PERSONAL ADMINISTRACIÓN	LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO
Hombres	3	8	0	1
Mujeres	2	6	2	5

	ORIENTACIÓN	PEDAGOGÍA TERAPEÚTICA
Hombres	0	0
Mujeres	1	3

Se denota un mayor grado de feminización de la plantilla, conformándose el 60% por mujeres frente a un 40% de hombres.

Por otra parte, vemos como el porcentaje de mujeres interinas tiene un mayor importancia dentro de las trabajadoras que dentro de los trabajadores, siendo un 41% en el caso de las mujeres y un 28% en el caso de los hombres. Es decir, si tomamos la interinidad como un tipo de contrato más precario e inestable, relacionándose igualmente con mayor grado de dificultad para la conciliación de la vida laboral y familiar, es un hecho que nuevamente golpea más fuerte entre las mujeres del centro que entre los hombres.

Tal y como nos indica Margaret Maruani en su obra *Las nuevas fronteras de la desigualdad.2000*, el mundo laboral sigue siendo actualmente uno de los espacios donde se mantiene de modo más persistente la desigualdad de oportunidades. El modelo tradicional del trabajo ha defendido directamente a los hombres y al capital y es donde se concentran y articulan todas las formas de discriminación, escenario donde se reactivan las desigualdades sociales. La mujer sigue encontrando hoy obstáculos para encontrar ocupación en general y sobre todo, para acceder a determinados empleos, categorías y condiciones laborales. Las mujeres, como sabemos, tienden a concentrarse en determinados lugares, encontrándonos así con la llamada segregación ocupacional. Ésta se presenta de una forma horizontal, situando a mujeres en ocupaciones con roles domésticos tradicionalmente asignados a las mujeres, y la forma vertical, apareciendo las mujeres poco representadas en las zonas altas de la jerarquía ocupacional.

Pues bien, si analizamos los datos presentados, posemos comprobar que existe en el centro una tendencia, en cierta forma, a estas dos maneras de segregación ocupacional.

A pesar de que el número de profesoras....por otra parte en relación al personal laboral, las tareas tradicionalmente asociadas al cuidado (limpieza del hogar, cuidado de los más débiles recae en personal íntegramente femenino). Igualmente, el

departamento de Pedagogía Terapéutica esta totalmente compuesto por profesoras y docentes mujeres.

Por otra parte, vemos como en cuanto a las normas legislativas que rigen el grueso de la plantilla, conformada en su mayoría por empleados públicos, quedan reguladas por Instrucción 4/2007, complementaria de a la Instrucción 3/2007, de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del Estatuto Basico del Empleado Público en el ámbito de la Administración general de la Junta de

	Profesorado		
	TOTAL	Hombres	Mujeres
	82	33 (40%)	49 (60%)
Plantilla Fija	53	24 (72%)	29 (59%)
Plantilla Interina	29	9 (28%)	20 (41%)
TUTORIAS	23	Hombres 11	Mujeres 12
ESO	18		
1º ESO	5	4	1
2ºESO	5	1	4
3ºESO	4	3	1
4ºESO	4	1	4
BACHILLERATO	8		
1ºBACH	4	0	4
2ºBACH	4	1	3
CUALIFICACIÓN BASICA	2		
1FPB	1	1	0
2ºPCPI	1	1	0
CICLOS	6		
1º GEST.ADMIN	1	0	1
2ºGEST ADMIN	1	1	0
1ºSISTEMAS INFORMATICOS	1	1	0
2º SISTEMAS INFORMATIVOS	1	1	0
1º ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	0	1
2º ASMINISTRACIÓN Y FINANZAS	1	1	0

Andalucía, donde en su Título I, Artículo 1.3 d) deja establecido como uno de los objetivos máximos : *la Igualdad de trato entre mujeres y hombres*. Además, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 89, de 13 de abril de 2007), en su TÍTULO III Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos CAPÍTULO I Derechos de los empleados públicos Artículo 14. Derechos individuales, apunta en cuanto a estos a:

- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.*
- i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.*
- j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.*

Tenemos que indicar, que todos estos derechos quedan confirmados en la realidad del centro y en su día a día, no detectándose ningún tipo de discriminación en cuanto a la plantilla del centro.

3-Política Salarial

La política salarial del centro queda establecida por varios textos legislativos, donde el tratamiento de hombres y mujeres es presidido por el principio de igualdad. Como principales textos encontramos:

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE nº 89, de 13 de abril de 2007)
- Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía
- Decreto 118/1991, de 11 de junio, por el que se establecen medidas de revisión de la asignación de complemento de destino y complemento específico en el ámbito de la relación de puestos de trabajo de la Junta de Andalucía
- Decreto 54/1989, de 21 de marzo, sobre indemnizaciones por razón del servicio de la Junta de Andalucía.
- Orden de 12 de diciembre de 2005, conjunta de las Consejería de Economía y Hacienda y de Justicia y Administración Pública, por la que se regula la nómina general de la Administración de la Junta de Andalucía
- Orden APU/284/2004, de 2 de febrero que regula el procedimiento de ingreso de las cotizaciones de los mutualistas a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (BOE núm. 39, de 14 de febrero)

-Acuerdo de 18-11-03, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el acuerdo de 24-10-03, de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General, sobre mejoras de las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía. (BOJA nº 225 de 21-11-03)

-ORDEN de 28 de marzo de 2005, por la que se regula la promoción retributiva de los funcionarios y funcionarias docentes de todos los niveles educativos, a excepción de los universitarios, y se determinan los requisitos que deben cumplir las actividades y su valoración.

La plantilla está constituida básicamente, en diferentes categorías:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

Por lo tanto, y tal como regula la normativa citada, las condiciones de cada uno de ellos cambia por diferentes circunstancias, aunque en función de su preparación, desempeño, mérito y antigüedad.

4-Incorporaciones y Bajas.

En cuanto a la incorporación a la plantilla del centro, como las bajas, licencias o permisos, estas quedan todas reguladas igualmente por la Instrucción 4/2007, complementaria de a la Instrucción 3/2007, de la Secretaría General para la Administración Pública sobre la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración general de la Junta de Andalucía Circular de 6 de febrero de 2013, de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, sobre permisos, licencias y reducciones de jornada del personal docente del ámbito de gestión de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía: texto refundido tras la modificación de 5 de mayo de 2014.

Hemos de indicar, que el principio de igualdad, queda igualmente asegurado por la legislación vigente. El tratamiento hacia los dos sexos en cuanto a permisos y licencias quedan igualmente tratados. Incluso podemos observar acciones positivas o de discriminación positiva en cuanto al tratamiento de la maternidad, por cuestiones obvias, aunque el hombre también queda cubierto en caso de optar por disfrutad del permiso por maternidad, en este caso paternidad.

5-Proceso de selección de la plantilla, los diferentes grupos y responsabilidades individuales.

La selección de plantilla viene impuesta por la administración de Educación, tanto por la Consejería como por la Delegación de Educación. En principio, el proceso escrupulosamente regido por el principio de igualdad.

En cuanto a los alumnos, tal y como se vio anteriormente, la composición de grupos la realiza la Jefatura de Estudios y Dirección. En ESO se busca que el número de alumnas y alumnos sea semejante, aunque también priman otros aspectos como la conflictividad de los grupos, las Necesidades Educativas u otros aspectos de consideración. En Bachillerato y Ciclos Formativos, sin embargo, prima la optatividad elegida.

6-Convivencia, Orientación y Acción Tutorial

En cuanto a la convivencia del centro, no se observan destacables entre alumnos y alumnas, pues los datos no aparecen desagregados por sexo, algo que se hace conveniente para poder llegar a conclusiones significativas.

Dentro del Proyecto Educativo del centro encontramos el POAT, es decir, el Plan de Orientación y Acción Tutorial. En el mismo, se incluyen actividades relacionadas con la Igualdad en todos los niveles educativos. De esta forma la igualdad de género se hace presente de una forma clara en la Orientación del Centro y en la Acción Tutorial.

-En 1º de ESO: 1 Sesión en noviembre (Coeducación).

1 Sesión en marzo (Día de la mujer. Prevención del maltrato).

-En 2º de ESO: 1 Sesión en octubre (Coeducación).

1 Sesión en noviembre (Programas. Coeducación).

1 Sesión en abril (Educación para la salud).

-En 3º de ESO: 1 Sesión en octubre (Coeducación).

2 Sesiones en noviembre (1 Prevención del maltrato).

(2 Coeducación).

2 Sesiones en marzo (1 Educación para la salud).

(2 Día de la mujer).

1 Sesión abril (Educación para la salud).

-En 4º de ESO: 1 Sesión en octubre (Las relaciones personales).

2 Sesión en octubre (1 Coeducación. Prevención).

(2 Coeducación. Día contra la violencia de género).

2 Sesiones en marzo (1 Educación para la salud).

(2 Inteligencia emocional)

1 Sesión en mayo (Educación para la salud. Forma joven).

Se han dado talleres relacionadas con la Educación Sexual del alumnado. De esta forma se ha colaborado con un miembro de la comunidad sanitaria de la localidad que ha venido a impartir talleres y conceder consultas individualizadas.

El POAT también cuenta con un Plan de orientación Académica y Profesional, aunque no trate la igualdad de género en el tratamiento de la cualificación y búsqueda de salidas académicas y profesionales.

También cuenta el POAT con un Plan de atención a la diversidad, donde establece como objetivos y pautas de actuación:

- Velar por la vigencia y validez de los principios de equidad, inclusividad e igualdad como ejes centrales de nuestro proyecto educativo
- Asesorar al profesorado en el tratamiento educativo de la atención a la diversidad, en todas sus manifestaciones.

7-Promoción y carrera profesional del alumnado.

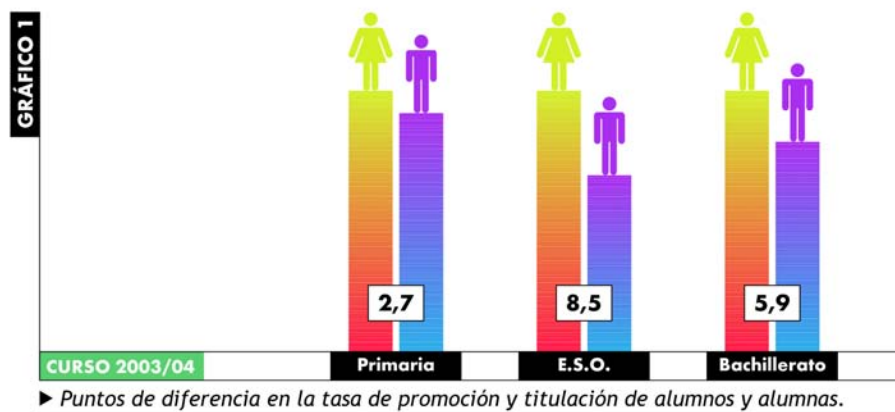
En base a los Indicadores Homologados para la autoevaluación del centro y Promoción alumnado de ESO, hemos confeccionado las tablas 12 y 13

% Promoción alumnas y alumnos ESO									
AÑO	12/13			13/14			14/15		
	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj
Centro	55	48	61	65	57	73	69	66	72
Zona	61	55	67	67	62	73	65	60	70
CCAA	58	54	62	62	58	67	65	60	70
DIF ZONA	1 ptos			5 ptos			-4 ptos		
DIF CCAA	3 ptos			7 ptos			-4 ptos		

% Alumnas y alumnos Bachillerato que alcanza titulación									
AÑO	12/13			13/14			14/15		
	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj	Total	Hom	Muj
Centro	69	52	82	42	23	55	42	31	54
Zona	52	48	54	55	51	59	56	51	60

CCAA	59	55	62	59	55	63	61	56	65
DIF ZONA	23 ptos			24 ptos			16 ptos		
DIF CCAA	23 ptos			25 ptos			16 ptos		

En cuanto a los datos de promoción presentados en las tablas 12 y 13, extraídos de los gráficos 2,3 y 4 que aparecen en los Indicadores Homologados para la autoevaluación de centros que imparten ESO, tal y como corresponde a los datos generales tanto de la zona educativa de referencia, como de los generales para Andalucía, los niveles de promoción en las alumnas es superior al de los alumnos como norma general.



Tablas 12 y 13
Gráfico Junta
Andalucía

Pero observamos como en este centro esta norma es particular. En ESO vemos como durante los cursos 2012/2013 y 2013/2014 la mayor promoción de alumnas es mayor que los indicadores de la zona educativa, por un 1 y 5 puntos respectivamente. Respecto a la Comunidad Autónoma de Andalucía durante estos cursos las alumnas promocionaron más 3 puntos por encima en 2012/13 y 7 puntos por encima en el curso 2013/14. Sin embargo, el curso 2014/2015, a pesar de que las alumnas promocionaron más que los alumnos, la diferencia porcentual estuvo 4 puntos porcentuales por debajo de cómo lo hicieron en la zona educativa de referencia y en Andalucía en general.

Estas diferencias, que como vemos entran dentro de lo aceptable, no se manifiesta de igual modo en el nivel de Bachillerato, donde observamos una preocupante realidad.

Como observamos en la tabla 13, el porcentaje de titulación de las alumnas es muy superior al de los alumnos matriculados. Además, es muy superior a las diferencias existentes tanto en la zona educativa de referencia como en el conjunto

de la Comunidad Autónoma de Andalucía. De esta forma, observamos como en el curso 2012/2013 la diferencia entre alumnas y alumnos que titulaban estaba 23 puntos porcentuales por encima, tanto en la zona educativa como en Andalucía. En estas dos referencias, la diferencia era del 7%. Sin embargo, la diferencia en el IES Delgado Brackenbury era del 30%. Es decir, la diferencia llegaba a ser mayor al 400%. Esta diferencia llega a ser mayor en el curso 2013/2014 donde la diferencia llega a estar 24 puntos por encima de la diferencia existente entre zona educativa y 25 puntos respecto a Andalucía. Al menos, en el curso 2014/2015 la diferencia se modera, aunque siendo la diferencia muy superior a las medias de referencia.

8-Formación

El Plan de Formación Permanente del centro se manifiesta en su Proyecto Educativo en el que el propio profesorado, guiado y liderado por la Dirección del Centro, planifica y articula las actuaciones que, en relación con su formación, considera necesarias para la atención a las necesidades detectadas en el contexto del propio Centro y para la elaboración y desarrollo de los proyectos curriculares. Se considera que la formación docente debe tener incidencia en la mejora de la educación y en la práctica docente en el aula.

La propuesta formativa ha de responder a las necesidades concretas de formación del profesorado del Centro y estar vinculada a los ámbitos de mejora del mismo. Estos ámbitos de mejora deben ser relevantes, prácticos, concretos, asequibles, compartidos y contextualizados.

La línea de trabajo preferente podrá ser la de formación en centro y se trabajará sobre temas de interés para el profesorado siempre que supongan una aplicación directa y una mejora en el proceso educativo del alumnado. Esta formación tiene como objetivo fundamental potenciar la autonomía profesional de los equipos de profesores, proporcionándoles las oportunidades y ayudas necesarias para que puedan rentabilizar su práctica diaria e ir adecuándola a las nuevas exigencias que plantea la elaboración de los proyectos curriculares y las programaciones de aula en un trabajo coordinado y de equipo.

Básicamente, las líneas de actuación para la formación consideradas prioritarias son:

1. Competencias básicas.
2. TIC.
3. Bilingüe.
4. Cursos específicos.

El profesorado del IES Delgado Brackenbury considera, que para su mejor formación, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

1. La formación permanente del profesorado es esencial para la mejora de la escuela pública.

2. La tarea docente requiere mucho esfuerzo y trabajo, que no se limita a las horas lectivas propiamente dichas, sino que afecta a un horario más amplio y, en muchos casos, la jornada laboral y el esfuerzo se amplía por desplazamientos del centro de trabajo a los domicilios particulares.

3. Existen medios técnicos suficientes para desarrollar una formación permanente menos presencial.

4. Para una mayor participación del profesorado en acciones formativas no son tan importantes tanto los temas planteados en las acciones formativas como el formato de las mismas, con sesiones largas, que se extienden en el tiempo, muchas veces excesivamente teóricas y, en la mayoría de los casos, lejos del domicilio o del lugar de trabajo.

Como Vemos, la igualdad de género o el universo sexo género no es introducido directamente como prioritario o no es señalado como tema a tratar en la propuesta formativa, aunque podría tener cabida como una mejora en el proceso educativo.

9-Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

En el Proyecto Educativo del Centro, Dentro del Plan de Convivencia, se cuenta con un apartado muy completo dedicado al Acoso. Se trata del Protocolo de Acoso, punto 7.6 del citado Proyecto. Este protocolo se articula en diferentes pasos :

Paso 1. Identificación, comunicación y denuncia de la situación.

Paso 2. Actuaciones inmediatas.

Paso 3. Medidas de urgencia.

Paso 4. Traslado a la familia.

Paso 5. Traslado al resto de profesionales que atienden al alumno o alumna acosado.

Paso 6. Recogida de información de distintas fuentes.

Paso 7. Aplicación de medidas disciplinarias.

Paso 8. Comunicación a la Comisión de Convivencia.

Paso 9. Comunicación a la Inspección Educativa.

Paso 10. Elaboración de un Plan de Actuación por parte de la Dirección.

Paso 11. Comunicación a las familias.

Paso 12. Seguimiento del Plan de Actuación por parte de la Inspección Educativa.

Paso 13. Asesoramiento del Gabinete Provincial de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar.

10-Prevención de riesgos laborales y salud laboral

El centro consta, en su Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF) en su capítuloVII, con un Plan de autoprotección y prevención de riesgos laborales, que se sustenta en la ley de Protección Civil (Orden de 16 de abril de2008), en orden a confeccionar, actualizar y poner en práctica los planes preventivos que fuesen necesarios para, en caso de emergencia, asegurar la protección de personas y bienes. Por tal motivo queda justificada la confección del presente Plan con el objeto de guardar el más estricto cumplimiento de dicha normativa.El marco legal dentro del que se encuentra nuestro Plan de Autoprotección viene recogido en las siguientes leyes, órdenes y Reales Decretos:

- Ley 2/85 sobre Protección Civil .
- Orden 11/84. Manual de autoprotección.
- Real Decreto 279/1.991. NBE-CPI/91.
- Orden 4/11/85. Boja no 116 de 7/12/85. Junta de Andalucía.
- Autoprotección en centros escolares.
- Real Decreto 393/2007, de 23 de marzo, por el que se aprueba la Norma Básica de Autoprotección de los centros docentes.
- Orden de 16 de abril de 2008, por la que se regula el procedimiento, aprobación y registro del Plan de Autoprotección.

Lo que no consta es el centro de una referencia a la Salud desde un prisma de género, teniendo en cuenta las consideraciones de la Consejería de Salud. Uno de los principales ámbitos sobre los que actúan las desigualdades de género es sobre la salud y la calidad de vida de las personas. El género se constituye como un determinante social y una categoría que estratifica y condiciona toda una serie de procesos relacionados con los resultados en salud de mujeres y hombres (Krieger, 2003). Por ello, el papel del género aparece como determinante de la salud (Figura 6) Cabe destacar las siguientes características (Sen y Ostlin, 2007):

- 1-Vincula el género con diferentes determinantes estructurales que a corto, medio y/o largo plazo afectan a la salud.
- 2-Incorpora el género como categoría que ordena valores, normas, prácticas y comportamientos que afectan a la exposición y vulnerabilidad a diferentes factores de riesgo.
- 3-Tiene en cuenta cómo el ordenamiento social de lo masculino y femenino se refleja en unos sistemas de salud que introducen sesgos de género.

Las relaciones entre el género y la salud, queda reflejada en el siguiente organigrama, elaborado por la Consejería de Salud y Empleo de la Junta de Andalucía.

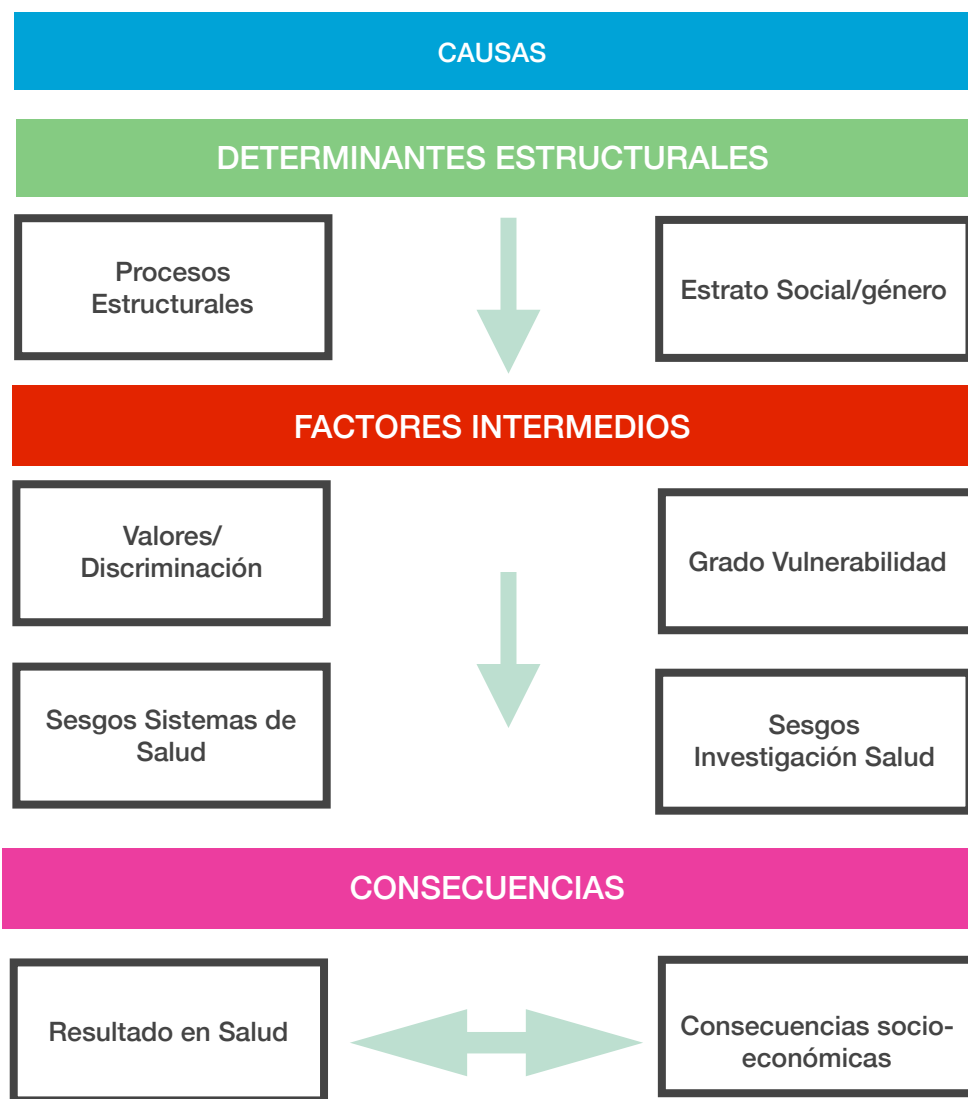


Figura 6 (Fuente Atlas igualdad y Salud dd Andalucía)

11-Comunicación

En cuanto a la comunicación de la perspectiva de género en el centro, vemos que desde la coordinación de Coeducación la información se ha plasmado en varias direcciones, en relación a lo indicado en la Memoria de Coeducación de final de curso:

- Visibilizar y hacer presente la coeducación en el centro: mediante la creación de carteles, exposiciones fotográficas, creación de contador de violencia de género, celebración de día de la mujer y de la violencia de géneros con diferentes actos y actividades.
- Coordinación con el Departamento de Orientación
- Colaboración con departamentos, áreas, ámbitos, ETCP o equipos docentes. Así, se ha colaborado con diferentes áreas para introducir el prisma de género en actividades, talleres, juegos,...
- Planificación y coordinación de actividades complementarias y extraescolares. Así, se han realizado actividades deportivas y reivindicativas. La más reseñable quizás, la I Carrera Popular por la Igualdad, en la que participó toda la Comunidad Educativa.
- Creación de Grupos y Redes. Los mensajes referentes a la Coeducación en el centro eran introducidos en el grupo virtual del profesorado.
- Participación de la Comunidad Educativa, sobre todo en las actividades como la Carrera Popular por la Igualdad

6. Acciones y Medidas Educativas

Para tomara actuaciones tendremos que proponerlas en relación a los desajustes detectados:

1-Cultura y Responsabilidad Social

Proponemos varias propuestas:

-Inclusión de la perspectiva de género en el DAFO (Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades)

Tal y como presentábamos anteriormente, el centro ha empezado a elaborar en el curso 2014-2015 este DAFO, aunque sin incluir aún la perspectiva de género. Por ello, se recomienda que se introduzca la misma intentando analizar principalmente, tal y como indica el documento que se encarga del seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) 2014-2016:

- Principales cambios que se han producido en el entorno.
- Debilidades del entorno sobre las que ha incidido el PEIO.
- Debilidades sobre las que el PEIO deberá incidir en el futuro.

2- Disposición de los grupos. Composición de la plantilla.

Se planteará a la Jefatura de Estudios y la Dirección del Centro que la composición de grupos se realice de forma paritaria y equilibrada entre el número de alumnos y alumnas, siempre que sea posible.

3-Política Salarial

Ya que vemos que la política salarial viene establecida por la normativa del funcionariado y personal laboral, lo que se realizará es un seguimiento de las retribuciones para comprobar que se siguen respetando la igualdad entre todo el personal, estando atento a posibles quejas para reflejarlo en la memoria de la aplicación del Plan de igualdad.

4-Incorporaciones y Bajas.

Tal y como se vio anteriormente tanto las incorporaciones como las bajas están reguladas por documentos como el Estatuto Básico del Empleado Público la Ley 6/1985, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía entre otros muchos.

A pesar de ello, pondremos a disposición de los trabajadores y trabajadoras del centro toda esta documentación, intentando asesorar en materia de conciliación de vida laboral y familiar según la legislación vigente e instando a que se articulen las mismas de acuerdo con la normativa.

Igualmente se hará un seguimiento, e se instará al Departamento de Orientación y Jefatura de Estudios, para que se haga un seguimiento del absentismo laboral y escolar y su posible relación con situaciones de discriminación o desigualdad, poniendo en marcha el protocolo para ayudar a las personas afectadas.

Se difundirá en la comunidad educativa la Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal editada por el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social, de donde se extraerán gráficos, organigramas, cuadros y tablas... para hacer visible la conciliación familiar y laboral.

5-Proceso de selección de la plantilla, grupos y responsabilidades individuales.

A través de la memoria de coeducación y de su inclusión en el Plan de Centro:

-Se potenciará la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los grupos de trabajo, tales como el Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica (ETCP) en el que se reúnen la Dirección del Centro, Orientación, Jefatura de Estudios y los Jefes y Jefas de los distintos Departamentos Didácticos. Por ello, se concienciarán en la importancia de que exista un número equilibrado de Jefes y Jefas de Departamento.

Es decir, que a la hora de nombrar las jefaturas de departamento se considere la representación equilibrada.

-Se luchará por la necesidad de que se tenga en cuenta, desde las administraciones, la representación equilibrada y paritaria en las plantillas.

-Se planteará la conveniencia de la representación equilibrada en los órganos de decisión del centro (AMPA, Consejo Escolar, Equipo de Dirección)

-Se establecerá que los representantes de los distintos Proyectos y Programas se responsabilicen a hombres y mujeres de una forma equilibrada.

De todas formas, se exige una mayor concienciación hacia las labores de cuidado y a la conciliación de la vida laboral y familiar por parte de los agentes implicados que puedan facilitarla, es decir, la directiva del centro y las administraciones públicas de Educación

En relación a la plantilla y la interinidad, proponer que se establezca un protocolo que tenga en cuenta la situación de las personas interinas antes de incorporarlas rápidamente desde, por ejemplo una provincia a otra. Ello, especial y prioritariamente con las mujeres y profesoras, utilizando el concepto de discriminación positiva, que tengan cargas familiares o de hombres que puedan igualmente demostrarlas. Aquí entra en juego una comunicación con las autoridades, principalmente con las diferentes delegaciones de educación y los empleados encargados de gestionar las bolsas. Hay que establecer un protocolo de actuación con las mismas. Igualmente desde el centro y la directiva habrá que existir una concienciación y un grado de implicación con esta realidad, favoreciendo la incorporación gradual dentro de los márgenes de la legislación vigente y solicitando a los responsables de delegación que también velen por la transversalidad en este aspecto, tal y como desde las diferentes normativas en materia de igualdad se exige. Por ello, una de las tareas más importantes desde la coeducación y la coordinación de la misma es fomentar la formación y la comunicación para crear una mayor concienciación que pueda activar mecanismos de crítica y manifestación de opiniones organizadas a este respecto, que lleve asociada la exigencia, al menos, del cumplimiento de la transversalidad exigida por la normativa internacional, europea, nacional y autonómica.

6-Convivencia, Orientación y Acción Tutorial

Se proponen las siguientes medidas respecto a este apartado:

-Campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infra-representadas.

-Colaboración en la elaboración de planes de supervisión pedagógica, en relación con la producción de materiales didácticos, sensibles a la incorporación

del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con las administraciones competentes. Se incluirá el análisis de los libros de texto y materiales didácticos por el profesorado y la comunidad educativa, para detectar los posibles desajustes.

-Análisis y, en su caso, incorporación, en el modelo educativo, de medidas y actividades puestas en marcha en otros países, suficientemente testadas, y que hayan demostrado su eficacia.

-Introducción de la perspectiva de género en las sesiones de orientación de mayo y junio destinadas a la orientación profesional y académica.

-Introducir la formación de identidades en la educación en la acción tutorial según las teorías de género.

-Dar mayor presencia del universo sexo-género tanto en el documento que desarrolla en el Plan de Centro tanto el Plan de Orientación como la Acción Tutorial, relacionándolos con la Ley 03/2007 de 22 de marzo LOIMH y con el I Plan de Igualdad de Género en Educación de la Junta de Andalucía.

-Tal y como comentábamos, crear un documento de detección y derivación de los casos de absentismo escolar se relacionen con la discriminación o situaciones de desigualdad por cuestiones de sexo-género.

-Hay que incluir en el Plan de Convivencia, en relación a la aplicación en el centro de las medidas recogidas en el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, Acuerdo de 2 de noviembre de 2005, del Consejo de Gobierno, (BOJA nº 227, de 21 de noviembre de 2005), y para facilitar el conocimiento de las diferencias por sexo, como indica el objetivo 1 de dicho plan, se hace necesario analizar los datos de convivencia desagregados por sexo para permitir explicaciones diferenciadas y se permitan análisis y soluciones diferenciadas.

7-Promoción y carrera profesional del alumnado.

La diferencia entre jóvenes a la hora de elegir especialidades académicas tiene que estar basada en la libre decisión de las personas según sus capacidades, deseos y expectativas y, en ese sentido, se debe trabajar para evitar que responda a estereotipos y concepciones precipitadas sobre los roles e identidades de género. En la elección de itinerarios y de especialidades educativas estriba una de las decisiones fundamentales para la determinación de las oportunidades vitales. Se debe, pues, evidenciar que la distribución del alumnado por ramas en los centros de formación profesional o por especialidades en los centros de secundaria no puede ser el reflejo de ningún tipo de rol.

Parece evidente la necesidad de que la orientación profesional haga frente de forma específica al problema de la elección de carrera basada en el sexo. Así mismo, los equipos de orientación deben ser conscientes de la influencia de este

factor y por tanto deben tener la capacidad de cuestionar estereotipos y prejuicios. Trabajar en todo ello, ofrecer ejemplos y avanzar en metodologías demostrativas es esencial.

Por otra parte, hay que recordar que la familia es fundamental para avanzar hacia un modelo más justo y más equilibrado, ya no solo en la educación, sino también en toda la sociedad, influyendo de manera definitiva en la acepción de este tipo de conceptos por parte del alumnado. El apoyo de las familias es fundamental para la promoción de la igualdad de oportunidades en los centros educativos y por tanto su sensibilización e implicación es necesaria.

Se proponen algunas acciones:

- Fomento del intercambio de encuentros, conocimientos, habilidades y experiencias entre la comunidad educativa, las escuelas técnicas y las empresas tecnológicas de la zona o la región desde los primeros niveles de la etapa educativa.
- Acciones dirigidas a potenciar comportamientos, actitudes y capacidades singulares en materia tecnológica, en las etapas iniciales de la formación escolar.
- Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.
- Realización de conferencias y elaboración de materiales (guías, vídeos, soporte digital, etc.) de información y orientación no sexista en centros de educación secundaria donde se analicen las diferencias salariales entre las distintas actividades económicas y ocupaciones con datos desagregados por sexo.

8-Formación

Tal y como se refleja en el el PEIO en cuanto a la formación en la Educación, es **imprescindible** el Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.

Como vimos anteriormente, la igualdad de género no es introducido como criterio básico para la oferta de formación. Por tanto recomendamos primeramente que la igualdad de género se plantee como una de las líneas básicas de actuación para la formación para el profesorado y por lo tanto se convierta en prioritaria.

Igualmente, se hará hincapié en la preparación en el ámbito de orientación laboral, para el profesorado implicado y para el alumnado, foco receptor y pilar esencial del proceso educativo y de la formación de identidades de la sociedad.

Por ello, habrá que trabajar en el centro por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos.

Este objetivo persigue favorecer una educación para la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, con acciones que incidan tanto en el entorno educativo, como en el alumnado y profesorado, y en la dirección de los centros, y propiciar la elección de itinerarios basada en capacidades, libre de prejuicios estereotipados. En este caso, toda la comunidad educativa, en especial los equipos de orientación, junto con las asociaciones de padres y madres, deben ser conscientes y actuar para reforzar la educación para la igualdad.

Formar en Igualdad, ese es el objetivo. En relación con este objetivo, se plantean las siguientes líneas de actuación:

- Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continúa del profesorado.

- Programas de incentivos y actividades formativas, dirigidas a incrementar la proporción de mujeres en los puestos de dirección en el sector educativo.

- Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.

- Formación del profesorado y de la comunidad educativa en el ámbito de la Igualdad de Género en el ámbito público y privado. Donde se traten temas como la Historia del Feminismo; las políticas de igualdad, el mainstreaming; la formación de identidades; lenguaje y sexismo; nuevas masculinidades; etc.

- Impulsar el trabajo cooperativo incentivando la creación de grupos de trabajo en diferentes niveles donde se introduzca la educación entre iguales en un proceso de co-construcción con grupos heterogéneos basados en la vindicación que Lomas (1999) presenta.

Por ello, proponemos trabajar en diferentes líneas:

Con el **Instituto de la mujer**: El Programa de Educación del Instituto de la Mujer, cuenta con programas educativos específicos, materiales didácticos y medios para la colaboración con entidades, con los objetivos de colaborar con otras instituciones en proyectos de investigación, formación y debate para promover la igualdad de oportunidades entre ambos sexos y a prevenir la violencia contra las mujeres desde la educación; promover la investigación sobre usos lingüísticos; favorecer la elaboración y difusión de materiales didácticos; participar en sesiones de trabajo y en foros de debate con el profesorado para reflexionar sobre la práctica docente; promover el ejercicio físico y la práctica deportiva femenina y colaborar con

los medios de comunicación para que ofrezcan un tratamiento adecuado de la imagen de las mujeres. Para consultar y acceder a los mismos visitaremos <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/home.htm> donde encontraremos programas y actividades. Tenemos un resumen de las más significativas en el **Anexo: Programas educativos Instituto de la mujer.**

Con el **CEP (Centro del Profesorado)**, que se encarga de ofrecer cursos y supervisar la realización de grupos de trabajo. Así, incentivar la oferta de cursos y grupos de trabajo relacionados con la igualdad de género en educación.

Por ello nos informaremos de los cursos existentes y propondremos que se oferten.

En el **Instituto** se podrán organizar simposios, debates, conferencias, cursos al profesorado, alumnado ayudante, alumnado en general, plantilla... abiertos a toda la comunidad educativa y relacionados con temas diversos. Así, se podrán tratar temas como la violencia de género, el empoderamiento, la conciliación familiar y laboral, salud y género, feminismo, roles y género, las políticas de igualdad,...

Más centrado en el profesorado, se tratará el género y la educación, así como la formación de identidades o los modelos educativos. Para ello tendremos en cuenta las diferentes posturas de diferentes autores, intentando tratar aspectos educativos relevantes relacionados con la educación, el género o la creación de identidades en la escuela. Para consultar las principales posturas que nos interesan ver en el **Anexo de este trabajo: Autores y posturas coeducativas.**

9-Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo

Ya hemos indicado que cuenta el centro con un protocolo contra el acoso. Pese a ello, proponemos la colaboración con el Instituto de la mujer, que posee un programa específico de formación a profesionales, el Proyecto RELACIONA, para promover la reflexión del profesorado, madres y padres sobre la violencia en los centros educativos y apoyar acciones dirigidas a eliminarla, prestando especial atención a la que se ejerce contra las mujeres. Los centros educativos pueden ponerse en contacto con el Organismo de Igualdad de su Comunidad Autónoma, para tramitar la petición. Una asesora del Proyecto, se desplazará a los centros y junto con el profesorado, madres y padres, trabajarán sobre la prevención de la violencia contra las niñas y mujeres.

Se recomienda visitar la página de recursos <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/home.htm>

Se añadirá un pequeño dossier en el Protocolo de Acoso, que deberá estar siempre a mano y en el Departamento de Orientación, en Jefatura de Estudios o en posesión del responsable o la responsable de la coordinación de la coeducación del centro. En el mismo se hará una relación clara de: Las instrucciones a seguir en el

caso específico de acoso violencia de género y una relación concreta con las direcciones y teléfonos de todos los organismos creados para la asistencia de las mujeres en situación de riesgo, tanto alumnado, profesorado o cualquier miembro de la plantilla.

En el caso de darse alguna situación de riesgo o situación real de violencia de género se recomienda acudir a los diferentes equipos especializados en servicios sociales y servicios de ayuda o urgencias de las distintas administraciones, órganos y cuerpos. Para tener una orientación clara, hemos desarrollado los parámetros básicos para actuar en caso de riesgo o violencia real de género, que podemos consultar en el **Anexo: Ayuda Ante la Violencia de Género y Protocolo de Actuación**.

10-Prevención de riesgos laborales y salud laboral

Uno de los principales ámbitos sobre los que actúan las desigualdades de género es sobre la salud y la calidad de vida de las personas. El género se constituye como un determinante social y una categoría que estratifica y condiciona toda una serie de procesos relacionados con los resultados en salud de mujeres y hombres (Krieger, 2003). Por ello, el papel del género aparece como determinante de la salud (Figura 6)

Cabe destacar las siguientes características (Sen y Ostlin, 2007):

1) Vincula el género con diferentes determinantes estructurales que a corto, medio y/o largo plazo afectan a la salud; 2) Incorpora el género como categoría que ordena valores, normas, prácticas y comportamientos que afectan a la exposición y vulnerabilidad a diferentes factores de riesgo; 3) Tiene en cuenta cómo el ordenamiento social de lo masculino y femenino se refleja en unos sistemas de salud que introducen sesgos de género.

El Instituto de la Mujer, a través de sus Programa de salud promueve la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades y de oportunidades en las políticas sanitarias, impulsando esta estrategia en los ámbitos central y autonómico. En relación a este trabajo, se recomienda que se esté en contacto con su nuevo portal para la Salud y Género, que mantiene disponible on line la información actualizada de programas, actividades, formación, novedades, noticias biblioteca y calendario. <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/salud/home.htm>

En el PEIO se nos insta en el ámbito de la educación a el seguimiento y apoyo de las acciones que se desarrollen para llevar a la práctica el principio transversal de igualdad de oportunidades en el marco del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia (PENIA). En particular, las dirigidas a promover la educación en la salud afectivo sexual y reproductiva de las y los jóvenes

Por su parte, la Junta de Andalucía ha elaborado un Atlas de la desigualdades de género en salud en Andalucía, <http://www.easp.es/absys/AomCli.exe?MLKOB=1229143244> , donde podremos acceder a los datos autonómicos, provinciales, regionales y y municipales e interactuar con el mismo en http://gekkoetudes.net/ddg/#l=es;i=morta.morta_bg;v=map1

Para poder valorar la relación de desigualdad, género y salud se necesita un análisis profundo de la realidad del centro. Por ello, habrá que realizar un estudio de la realidad de la Comunidad Educativa centrado en las realidades del alumnado, la plantilla y las familias. Para ello, habrá que elaborar encuestas escritas que puedan reflejar la realidad y poder tomar medidas. Estas encuestas se harán para que sean realizadas:

- En las Tutorías, dentro de las jornadas dedicadas a la Igualdad de género
- Al profesorado en general
- A los miembros de AMPA y Consejo Escolar
- A los miembros de la Plantilla de Personal Laboral y no docente
- A las familias mediante carta

Para la realización de estas cartas, será fundamental la tarea realizada por la persona responsable de la Coordinación de la Coeducación, que tendrá que coordinar el trabajo de profesorado y alumnado de apoyo. Se basará en los Indicadores que encontramos en la Guía de Indicadores para medir las Desigualdades de Género en salud y sus determinantes, que podemos encontrar en http://si.easp.es/GYS/Documentos/noticias/EASP_GUIA.pdf

Es posible que la elaboración de la encuesta, recogida de información y conclusiones se convierta en una labor que ocupe más de un curso escolar, pero puede convertirse en un proyecto de gran valor para la comunidad educativa y el municipio. Por lo tanto, se puede considerar la colaboración con las autoridades locales y con el apoyo del Instituto Andaluz de la Mujer para su elaboración.

11-Comunicación

Para potenciar la comunicación de la Igualdad de Género en el centro se propone actuar en diferentes ámbitos:

- Crear un espacio en el centro destinado a la Coeducación. Hacer un espacio propio donde anunciar cursos, actividades, talleres, actividades tutoriales propuestas, calendario de efemérides, celebraciones, contactos importantes (Instituto de la Mujer, Teléfonos de Interés,etc), horario de atención,...Puede materializarse en un tablón de anuncios
- Página Web del Centro, con un espacio dedicado a la Igualdad
- Espacio en la sala del profesorado

- Hacerse presente en el Plan de Centro y en los principales documentos asociados (Proyecto Educativo, ROF, etc)
- Difundir el I Plan de Igualdad de Género en Educación de Andalucía entre el profesorado y la Comunidad Educativa
- Crear un libro de sugerencias y quejas relacionadas con la discriminación y donde queden reflejadas las principales inquietudes y reclamaciones, principalmente del personal del centro.
- Crear un Buzón de la Igualdad, donde todas las personas del centro pueda opinar anónimamente de las actividades realizadas, hacer propuestas, solicitar alguna demanda,...
- Difundir las actuaciones realizadas en materia de igualdad en el centro en los medios locales, como la radio, la televisión o la prensa local.
- Revisar la documentación, los textos, los mensajes o las imágenes vinculadas con el centro que puedan manifestar un uso sexista del lenguaje escrito o visual.
- Difundir alguna Guía para el uso no sexista del lenguaje, vinculándolo a la educación. Podría estar en el marco de No da igual, que encontramos en http://www.educarenigualdad.org/media/pdf/uploaded/material/269_no-da-igual-pdf.pdf

A continuación, vamos a hacer un **chequeo** de las actuaciones realizadas en el centro, tal y como exige el **I Plan de Igualdad de Género en Educación**.

1.Coeducación: Visibilidad y hacerse presente	SI	NO	EN PROCESO
-Lenguaje escrito:			
Comunicados			X
Cartelería del centro	X		
Documentación del centro			X
-Lenguaje Oral			
Tablón de Coeducación		X	
Sitio en la web		X	
Blog del centro		X	
-Sesiones Formativas e informativas en el clausto		X	
-Actuaciones con las familias y la Comunidad Educativa	X		

2. Relación de diagnóstico de Coeducación	SI	NO	EN PROCESO
-Diagnóstico general del centro	x		
-Diagnóstico de intervención sobre aspectos concretos:			
Resultados académicos	x		
Uso de espacios		x	
Participación	x		
Relaciones Interpersonales, conflictividad,...		x	
Autonomía personal, liderazgo,...		x	
Tareas domésticas		x	
Elecciones académicas y profesionales	x		
Actividad física, Ocio, Toma de decisiones		x	

3. Plan de Acción Tutorial con perspectiva de género	SI	NO	EN PROCESO
3.A Desarrollo personal y social desde la perspectiva de género	x		
-Autonomía personal, liderazgo, Roles, estereotipos, valores, autoconocimiento. Identidad, expectativas	x		
-Educación emocional: Estima, autoestima, sentimientos, asertivo, aceptar críticas,...	x		
-Desarrollo ético: No violencia, Ecofeminismo	x		
Educación afectivo sexual	x		
Competencia social: roles, estereotipos,...	x		
Resolución de conflictos	x		
3B. Orientación vocacional, académica y profesional			
Liderazgo	x		
Toma de decisiones	x		
Expectativas	x		
Iniciativa personal	x		
Percepciones sociales	x		

4. En coordinación con ámbitos, áreas y departamentos	SI	NO	EN PROCESO
Elaboración de propuestas	x		
Revisión de los libros de texto y material escolar			x
-Materiales y recursos específicos:	x		
Biblioteca		x	
Vídeos	x		
Enlaces		x	
Otros			x

5. Actividades complementarias y extraescolares	SI	NO	EN PROCESO
Conmemoraciones anuales	x		
25 de noviembre, día contra la violencia de género	x		
8 de marzo, día internacional de la mujer	x		
28 de mayo, día de la salud de las mujeres		x	
Campaña del juego y el juguete no sexista		x	
Otros	x		
Exposiciones	x		
Carteles	x		
Semana Cultural		x	
Talleres	x		
Concursos	x		
Campañas	x		

6. Crear grupo: buscar alianza y colaboraciones	SI	NO	EN PROCESO
Grupos de trabajo y proyectos		x	
Claustro y ETCP		x	
Familia y comunidad educativa	x		
Asociaciones, organizaciones y corporaciones		x	
Propuestas locales		x	
Redes		x	

7. Materiales y recurso	SI	NO	EN PROCESO
Biblioteca coeducativa		x	
Multimedia: cineforum, videoteca, canciones, enlaces,...		x	
Asignatura Cambios Sociales y de Género	x		
Proyectos integrados sobre Coeducación		x	
Proyectos de innovación sobre coeducación		x	

7. Autoevaluación.

La evaluación de los aspectos referentes a la coeducación e igualdad tendrá que ir haciéndose trimestralmente en el centro por la persona responsable de la coordinación en coeducación, conjuntamente y en colaboración con el profesorado y el alumnado.

Finalmente, se realizará una memoria final de curso, tal y como establece la normativa y el I Plan de Igualdad en Educación en Andalucía.

8. Conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, llegados a este punto, podemos llegar a establecer varias conclusiones.

En lo referente al objetivo de este trabajo, que presentamos en la introducción, el resultado del mismo ha seguido las pautas de un Plan de Igualdad, llegando a trabajar los aspectos que afectan a cualquier empresa (salario, composición de plantilla, salud laboral, comunicación, información, formación, conciliación de la vida familiar, etc). Igualmente se ha realizado un análisis e interpretación del centro, para detectar posibles problemas en relación a las desigualdades, habiéndose encontrado deficiencias y sus posibles soluciones. Igualmente, el trabajo presenta medidas concretas, a modo de código de actuación para futuras acciones en materia de igualdad.

En cuanto a los objetivos marcados por la normativa en educación y que nosotros hemos intentado materializar en este trabajo se han cumplido satisfactoriamente. Por una parte hemos realizado un diagnóstico que nos haga conocer la realidad del centro, tanto cuantitativa como cualitativamente. De esta forma, hemos llevado a cabo el objetivo de facilitar el conocimiento de las diferencias entre los sexos. Al tiempo, se han detectado desigualdades por cuestión de sexo, en la composición de los grupos, en los puestos de trabajo, en la elección de optatividad, en la promoción y abandono, etc. También, se han propuesto medidas educativas para evitar su continuación, como la formación, la orientación académica, la tutorización, el trabajo cooperativo, etc. Así mismo, se ha realizado un informe sobre la evolución y desarrollo de las medidas del I Plan de Igualdad en Educación en Andalucía y su propuesta para la memoria de final de curso. Dentro de estos objetivos, se ha comprobado la agenda del Plan de Acción Tutorial y la organización de las sesiones coeducativas en todos los niveles.

Respecto a los objetivos planteados para la coordinación de coeducación, se han evaluado, a través del diagnóstico, las medidas educativas elaboradas por el equipo directivo; las reflejadas en el Plan de Centro; el POAT; la formación existente en el centro y los principios que rigen la oferta formativa, proponiendo alternativas de formación bajo la perspectiva de género. Se han comprobado las carencias en materia de igualdad existentes en los documentos y en planteamientos importantes dentro de los documentos organizativos y vertebradores del centro (Proyecto Educativo, ROF,...) que pese a tener en cuenta la Igualdad de género como principio básico, no la desarrolla en diferentes aspectos, ya analizados. Tampoco se explota la multitud de oportunidades para explotar la coeducación. Igualmente, no hay una dotación material para la coeducación en el centro, ni un reconocimiento de ésta en los documentos ya mencionados.

En relación al PEIO, al primar la acción formativa y educativa coeducativa como herramienta más importante, hemos fomentado la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, priorizando las teorías y las prácticas coeducativas en la docencia. Paralelamente, también se ha establecido un protocolo de actuación y apoyo a las mujeres de la comunidad educativa en vulnerabilidad por múltiple discriminación. Finalmente, con las medidas encaminadas a mejorar el asesoramiento de orientación profesional relacionado con el género se ha trabajado por la eliminación de estereotipos por sexos que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.

Ya que tenemos en nuestras manos una de las herramientas con más fuerza para transformar una sociedad, la tarea de educar, nos vemos en la obligación de utilizarla como tal. Además, la transversalidad se ha incluido en la normativa educativa, por lo que sería un error no aprovechar todo el potencial que se nos presenta. Y ese potencial se abraza con la formación y la información. Formación a los profesionales, a las familias, al alumnado, incluso a las propias autoridades en base a la igualdad de género y el empoderamiento; la formación de identidades de género en la escuela y de los estereotipos; el feminismo educativo y la escuela coeducativa; los estudios de mujeres; etc. Todo para que revierta en la sociedad de una forma transformadora, para poder así cambiar la educación de nuevo y la sociedad finalmente.

A parte de las actuaciones que hemos ido proponiendo en cada uno de los 11 puntos que hemos trabajado, tras haberlos diagnosticados cuantitativa y cualitativamente, añadiremos unas recomendaciones para aplicar o implementar en el centro:

1-Dejar claro a todo el profesorado, desde la toma de posesión de la coordinación o responsabilidad de coeducación y en el primer claustro posible donde se trate en el orden del día la presentación de planes y proyectos si es posible, que la Coeducación es cosa de todo el claustro y todo el profesorado, haciendo referencia a la ya citada Orden 15 de mayo de 2006 (BOJA 99, de 25 de mayo de 2006), que recoge el nombramiento y las funciones de las personas responsables de coeducación.

2-Intentar que desde el Equipo Directivo se doté al responsable en Coeducación, en la medida de lo posible, de horas lectivas para poder desempeñar sus funciones. Recordando que por Ley son las tres que les corresponde a un tutor y que no puede recaer en esta persona, igualmente por normativa, ninguna tutoría.

3-Favorecer desde la dirección del centro, teniendo en cuenta su no obligatoriedad, la dotación de recursos a esta coordinación. Pudiéndose compartir con otro Plan, siendo

Escuela de Paz uno de los más adecuados. Ello, evitará que estemos continuamente dependiendo de la buena voluntad y de los recursos de otros departamentos, que tan bondadosamente se han prestado a todo pero que limita las capacidades y resultados de las distintas actuaciones y actividades.

4-Buscar la creación de un espacio propio, junto a Escuela Espacio de Paz, para poder llevar a cabo las distintas actuaciones y/ o actividades, guardar materiales, organizar, realizar reuniones de coordinación con alumnado,...que no tiene que ser muy grande pero que se hace necesario, ya que se depende continuamente de los espacios de todo el mundo.

5-Creación de un Banco de Recursos, que necesita de los puntos anteriores para poder aglutinarlos en un lugar propio donde siempre este disponible para todo el mundo. Estos recursos podrían agruparse en:

- Disco duro, portátil para todo el que quiera disponer de él: con presentaciones, cortos, películas, vídeos musicales, canciones, podcast, temarios o colecciones en PDF o docs, fichas de juegos para proyectar, enlaces,....
- Fichas fotocopiables para trabajar
- Libros o relatos cortos (Ej: Cuentos Ceapa)
- Juegos de mesa, originales o adaptados (Trivial de la Coeducación, Bingo Coeducativo,...)
- DVD y CD de música
- Etc

Todos ellos ordenados en un índice y fichas de control que facilite su localización y control de entrada y salida.

6-Creación de un espacio propio en la Biblioteca, donde aparezcan libros relacionados con la coeducación .

7-Introducir un espacio propio para la coeducación en el sitio web del centro www.iesddelgadobrackenburi.wordpress.com

8-Instar al Departamento de Formación del Profesorado, a que se solicite formación en relación a la igualdad a diferentes organismos (CEP, Instituto Mujer,..).

9-Solicitar y proponer grupos de trabajo que trabajen la formación de identidades, la educación y el género,...

10-Ponerse en contacto con las diferentes asociaciones relacionadas con la igualdad de género para dar charlas, simposios, debates,...para tratar diferentes aspectos como el empoderamiento, la salud y el género, violencia de género,...a toda la comunidad educativa.

11-Formar a alumnos ayudantes, que tengan también en cuenta la perspectiva de género y el sexismo a la hora de diagnosticar problemas y buscar soluciones

12-Elaborar cuadros de seguimiento de Buenas Prácticas Docentes, según el modelo de la Consejería de educación, para que la persona responsable de la coordinación de la coeducación los introduzca en la memoria final.

13-Alentar la creación de grupos de trabajo cooperativo fomentando la educación entre iguales, frente al nivel competitivo imperante.

14-Estar abiertos a cualquier recomendación, mejora o cambio de este trabajo.

9. Bibliografía

-Tablas estadísticas del I.N.E, el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía, Servicio Andaluz de Empleo y Ministerio de Trabajo.

-Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016,Ministerio de sanidad ,asuntos sociales e igualdad el Instituto de la Mujer.

-Plan Estratégico para la igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, 2010-2013.

-I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en educación, elaborado por la Junta de Andalucía. Sevilla, 2 de noviembre 2005.

-Atlas de desigualdades de género en salud en Andalucía, de la Escuela Andaluza de Salud Pública dentro de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales

-Guía de Coeducación. Síntesis sobre la Educación para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, elaborado por el Instituto de la mujer (2008).

-Guía sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Editado por el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social (2008)

-ACKERS (1995): *Género y Educación: reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Ed Narcea. Barcelona.

-ARENAS, G. (2006): *Triunfantes perdedoras. La vida de las niñas en la escuela*. Ed. Graó. Barcelona.

- AUBERT, A., DUQUE, E., FISAS, M., y VALLS, R. (2004): *Dialogar y transformar. Pedagogía crítica del siglo XXI*. Ed. Graó. Barcelona.
- CASTRO GARCÍA, C., SERRA YOLDI Y APARICIO A. (2007): *Inventario, el mainstreaming de género en la práctica, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer*, (Coord. Alonso Cuervo y González González).
- COMAS, Dolores (1995): *Trabajo, género y cultura. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres*. Ed. Icaria. Barcelona
- ECHEITA, G. (1995): *El aprendizaje cooperativo. Un análisis psicosocial de sus ventajas respecto a otras estructuras de aprendizaje*. Ed. Siglo XXI. Madrid.
- FLECHA, R. (1997): *Compartiendo palabras. El aprendizaje de las personas adultas a través del diálogo*. Ed. Paidós. Barcelona.
- GIMÉNEZ GLUCK, D.(1999): *Una manifestación polémica del principio de igualdad: acciones positivas moderadas y medidas de discriminación inversa*. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia.
- LOMAS, C.(1999): *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Ed. Paidós educador. Barcelona.
- LÓPEZ GUERRA, L. (2000): *Igualdad, no discriminación y acción positiva en la Constitución de 1978*. Madrid.
- MARUANI, Margaret (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Ed. Icaria. Barcelona
- MELERO, M. A. y FERNÁNDEZ, P. (1995): *El aprendizaje entre iguales*, en P. Fernández y M.A.Melero *La interacción en contextos educativos*. Ed Siglo XXI. Madrid.
- MONEREO, C., CASTELLÓ, M. y CLARIANA, M. (1994): *Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela*. Ed. Graó. Barcelona.
- OVEJERO, A.(1990): *El aprendizaje cooperativo. Una alternativa eficaz a la enseñanza tradicional*. Ed PPU. Barcelona.

- RAMBLA y TOMÉ (2001): *Contra el sexismo. Coeducación y democracia en la escuela*. Ed ICR de la UAB/Síntesis. Barcelona.
- SANTOS GUERRA, (2000):*El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*. Ed. Graf. Barcelona.
- STUFFLEBEAM, D. y SHINKFIELD, A (1978): *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Ed. Paidós/MEC. Madrid
- TADEU DA SILVA,(2001): *Espacios de identidad. Nuevas visiones sobre el currículum*. Es. Octaedro. Barcelona.
- TOMÉ, Amparo (1999): *Un camino hacia la coeducación*. En Lomas *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Ed. Paidós. Barcelona.
- TOMÉ, Amparo (2002): *Luces y sombras hacia una escuela coeducativa*. Ed Graó. Barcelona.
- VEGA,Consuelo (2002): *La mujer en la historia y la historia de las mujeres*. Ed Graó. Barcelona.
- VV.AA. (1999): *El laberinto de cristal*. FVECTA. Valencia.

ANEXO

AUTORES Y POSTURAS COEDUCATIVAS

Como referencia para construir una formación coeducativa, tomaremos en cuenta las obras de autores como:

- Santos Guerra, (2000) en su obra defiende que una manera de configurar el género se basa en las expectativas que el profesorado manifiesta en relación a los sexos.
- D.Epstein y R. Johnson: La escuela se asocia a la cultura sexual. Se desarrollan acciones cotidianas y se elabora de forma activa la identidad sexual.
- Tadeu da Silva,(2001) en su obra habla de que ninguna opción educativa es neutral, implicando siempre interese de poder.
- Ackers (1995). Postula que los grandes grupos de feminismo educativo (liberal, socialista, racical,...) donde el feminismo dialógico adquiere protagonismo.
- Anna Freixá y A.Luque : No es suficiente coeducar desde la igualdad, ya que la mujer parte desde una posición muy desventajosa. De la Escuela Mixta a la Escuela Coeducativa flexible, que tenga en cuenta los rápidos cambios sociales.
- Amparo Tomé (2002): La escuela tiende a normalizar unos valores que considera únicos, sin tener en cuenta otras formas culturales “inferiores o dominadas”. Considerar al profesorado como agentes de transmisión.
- Rambla y Tomé : Los códigos de género atribuyen un color de género a comportamientos humanos. Las reglas de género en la formación de identidades infantiles se concretan en las reglas de visibilidad, definición y responsabilidad.
- Consuelo Vega (2002): La Historia de los hombres es contada como Historia de la Humanidad. Hay que cubrir un vacío en la historia de la humanidad con la contribución de la mujer, que no ha sido omitida por azar. Su papel fue el de reproductoras que participaban, pero no protagonizaban los cambios.
- Caine y A.Hernández (2000): La exclusión y ocultación de la mujer se ha compensado con modelos femeninos deseables que se han convertido en “protagonistas” por intereses masculinos.
- M^a.D.Ramos: Reformulación del concepto de Historia alejada del androcentrismo, demandando imágenes no jerarquizadas. Evitar sustituir el predominio masculino por otro femenino universal.
- Encarna Rodríguez (2001) :Análisis crítico de la reforma educativa en relación entre neoliberalismo-educación-género. El género como una categoría política, es un elemento inherente a las relaciones de poder.

PROGRAMAS EDUCATIVOS DEL INSTITUTO DE LA MUJER

El Instituto de la mujer ha desarrollado diferentes programas en el ámbito de la educación, de los que presentamos a continuación:

- Proyecto Intercambia. El proyecto intercambia iniciado en el año 2005, con el objetivo de compartir experiencias, proyectos, materiales educativos y acciones destacadas e innovadoras sobre igualdad de oportunidades, desarrollados por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las diferentes Comunidades Autónomas.
- Programa Irene. Una de las manifestaciones más brutales de violencia de Género es la violencia sexual. Para frenar este problema debemos actuar en todos los ámbitos, pero en particular, en el ámbito de la información, la formación y la prevención en jóvenes y adolescentes.
- Actividades de educación en igualdad con asociaciones de madres y padres. El Instituto de la Mujer colabora con la Confederación de Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (CEAPA) en la organización y realización de diversas actividades.
- Actividades para promover el ejercicio físico y la práctica deportiva escolar y universitaria, y la participación de las mujeres especialmente en el ámbito escolar, en las federaciones y clubes y en la gestión del deporte
- Actividades de promoción de la educación de mujeres adultas y su incorporación a las nuevas tecnologías
- Actividades para promoción de las mujeres a todos los niveles y en todas las estructuras, especialmente en los órganos directivos de las organizaciones.
- Actividades de sensibilización y formación en el ámbito educativo. El Instituto de la Mujer, realiza, junto a FETE-UGT la Campaña “Educando en Igualdad”, dirigida a la comunidad educativa.
- Actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso a la sociedad de la información.
- Las aplicaciones del arte a la igualdad en ámbitos educativos, sociales y culturales tienen el objetivo de proporcionar una reflexión general sobre carácter potenciador de capacidades a través del arte con una doble vertiente, teórica y práctica.
- Cursos de Formación

AYUDA ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Ante la amenaza de riesgo de violencia de género, podremos acudir a diferentes entidades, instituciones, organismos o cuerpos, que nos ayudará a tener un respaldo que nos ayude a salir de la situación de crisis, tanto con ayuda social como anímica. Para ello, si te encuentras en Las Cabezas de San Juan o sus alrededores, pondrás contar con la ayuda de:

-Equipos de Servicios Sociales del Ayuntamiento de la localidad. En concreto este equipo se encuentra en la Z.T.S (Zona de Trabajo Social) de Las Cabezas de San Juan, en el Ámbito Territorial III, donde se integran diferentes equipos:

- CABEZAS DE SAN JUAN, LAS. Plaza de la Constitución, 5 CP 41730

TFNO. 955 873069 FAX. 955 874167

E-mail sersocicabezas@dipusevilla.es

- CUERVO, EL . Avda. Jerez, 47 CP 41749

TFNO. 955 976051 FAX. 955 978309

E-mail ssoccuervo@dipusevilla.es

- E.L.A. EL PALMAR DE TROYA . C/ Geranio, s/n CP 41719

TFNO. 955 832902 FAX. 955 832770 E-mail palmar@utrera.org

- E.L.A. MARISMILLAS .Plaza Mayor, 5 CP 41730

TFNO. 955-874233 FAX. 955 874167 E-mail marismillas@dipusevilla.e

-En el ámbito de las Comunidades, existen los Teléfonos de urgencia, gratuitos, en los que se recibe información y orientación, sobre cómo actuar ante las situaciones de violencia y seremos atendidos por profesionales especializadas que permanecen en contacto con diferentes instituciones públicas y/o privadas con vinculación con el tema (juzgados, policía, albergues,etc). Algunos teléfonos de interés:

Teléfono gratuito 016, que en caso de emergencia nos derivarán al 112. Si existiera alguna discapacidad auditiva se puede llamar al 900 116 016

Teléfono 900-200-999 del Servicio Integral de Atención y Acogida del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), que se encargará de garantizar la asistencia y acogimiento inmediato y urgente a las mujeres víctimas de violencia de género y menores a su cargo que le acompañen.

-Número de asistencia ante casos de violencia de género, 114, que asesora a cualquier punto del país para informar dónde acudir para denunciar o recibir atención personalizada.

-Acudir a los centros Provinciales de la mujer IAM

Centro Provincial Instituto Andaluz de la Mujer Sevilla

C/ Alfonso XII nº 52 (41002).

Teléfono: 955 034 944. Fax: 955 035 957.

cmujer.sevilla.iam@juntadeandalucia.es

-Servicio de Asistencia a Víctimas en Andalucía (SAVA)

Edif. Audiencia Provincial, Juzgado de Guardia de Detenidos. Prado de San Sebastián
41071 – Sevilla 955 00 50 10/12 955 00 50 11
sevilla.sava.iuse@juntadeandalucia.es

-Dependencias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. La Guardia Civil cuenta con un dispositivo especializado de atención a la mujer y a los menores (ENUME). La Policía Nacional, también dispone de una unidad especializada de atención a la mujer, el Servicio de Atención a la Familia (SAF) en todas las Jefaturas de Policía.

-Consejería de Justicia e Interior a través del teléfono 955 03 18 00 (centralita), a través del teléfono 955 09 83 53 (de 9,00 h. a 20:00 h. de lunes a viernes), para información de carácter general o a través del buzón de preguntas y sugerencias.

Protocolo para actuar ante una agresión (Información para entregar a persona afectada)

• Pasos a seguir son:

- 1** -Acude a tu centro de salud u hospital más cercano para que te hagan un reconocimiento médico completo. Si no puedes acudir por tu propio pie, llama al Teléfono de Emergencias 112 para que acudan a donde estés. Si has sufrido una agresión sexual, coméntalo y pide una revisión específica.
- 2** -Relata al personal sanitario, de la forma más completa posible, todas las agresiones de las que has sido víctima, así como tu estado físico y emocional. No olvides que las lesiones pueden ser tanto físicas como psicológicas.
- 3** -Si no te dan copia del parte de lesiones, pídelo.
- 4** -Denuncia la situación de violencia que hayas sufrido, para lo cual es muy importante que solicites la asistencia de un abogado o abogada, que puede ser gratuito mediante la asistencia del turno de oficio.
- 5** -La denuncia: la puedes presentar en las Dependencias Policiales, de la Guardia Civil, en el Juzgado de Violencia sobre la Mujer o, en su caso, en el Juzgado de Guardia de tu localidad.