

## **ANEXO XIV PLAN DE IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

### **1. INTRODUCCIÓN**

El *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021* constituye el marco vigente que promueve que la igualdad sea efectiva entre el alumnado andaluz, al tiempo que coloca a los diversos aspectos relativos a la coeducación como parte íntegra de la vida del Centro.

Dicho plan viene a dar continuación a las acciones emprendidas y recogidas por el *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*, al tiempo que las completa.

En efecto, el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en educación, aprobado por Acuerdo de consejo de Gobierno de 2 de noviembre de 2005, ha posibilitado un importante avance en el camino hacia la igualdad, al haber dado lugar a la revisión de las prácticas docentes y a que se tome conciencia sobre la necesidad de avanzar desde la escuela mixta hacia una escuela coeducativa, que cuente con la participación y el impulso de toda la comunidad educativa.

Por una parte, la evaluación de las medidas incluidas en dicha disposición normativa, realizada por la Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, ha arrojado resultados positivos relativos a su impacto educativo y a las acciones coeducativas llevadas a cabo con la juventud e infancia. Por otra parte, es de constatar que la igualdad es un proceso social de lento avance.

Todo ello obliga a replantear periódicamente las condiciones, la dimensión de las medidas propuestas y su eficacia para favorecer la igualdad real de mujeres y hombres y contribuir a la construcción de una ciudadanía justa, participativa y de pleno desarrollo. Una ciudadanía alejada de estereotipos de género, que aprenda a relacionarse sin violencia, desde parámetros de justicia y equidad, que se forme como hombres y mujeres que protagonicen su propia plenitud personal y una vida social igualitaria.

Por ello, el II Plan estratégico de Igualdad de Género en educación recoge las recomendaciones realizadas por la Agencia Andaluza de evaluación educativa, fundamentadas en base a la evaluación realizada. Y, así pues, este Segundo Plan incluye un cuarto principio, el de la paridad, que debe ser efectiva y real. Dicho concepto, que debe ser entendido como la de una construcción social justa y equitativa entre los sexos, se debe aplicar en todos los ámbitos sociales. Además,

dicho Acuerdo del Consejo de Gobierno del ejecutivo andaluz establece medidas y actuaciones concretas para continuar profundizando, desde una perspectiva de género, en los Planes de centro, en los materiales y en el currículo; en el aprendizaje, la formación y la implicación de toda la comunidad educativa; en la promoción de acciones de prevención de la violencia de género y en la propia estructura del sistema educativo.

Adicionalmente, y toda vez que el proceso de promoción de la igualdad entre hombres y mujeres se inició con el primer Plan, esta segunda disposición da un paso en el respeto de la diversidad contemplando, pues, la diversidad de identidades de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia, y evitando así cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas. Es por ello que el II Plan estratégico de Igualdad de Género en educación propone actuaciones en este mismo sentido a favor de los derechos de las mujeres y, además, incorpora actuaciones que incidan en la cultura real que sustenta la desigualdad, con actuaciones a favor de los hombres y de las mujeres en aquellas desigualdades específicas que produce la tradicional socialización diferenciada. De esta forma tanto las chicas como los chicos refuerzan los aspectos que, en cada caso, les son favorables y recuperan los que les habían sido prohibidos, posibilitando su pleno desarrollo como personas.

El diseño de este II Plan estratégico de Igualdad de Género en educación 2016-2021 presenta una serie de características que guían su contenido:

- se trata de un instrumento de política educativa integral cuyo fin último es lograr la equidad de género;
- se basa en un análisis previo de los resultados arrojados por las acciones emprendidas en la disposición normativa anterior;
- tiene un carácter eminentemente inclusivo;
- está elaborado desde una metodología participativa, con implicación de los propios agentes del sistema educativo;
- ofrece pautas para ir incorporando, de forma integrada y transversalizada, la perspectiva de género a cada una de las acciones que preceptivamente tienen que realizar los centros docentes;
- es un plan evaluable. Para ello, incorpora un planteamiento para el seguimiento y la evaluación que incluye indicadores tanto de los procesos como del impacto de las acciones;
- supone un compromiso político y técnico, pues requiere seguir avanzando en

una política educativa igualitaria, ya iniciada;

- pretende contribuir a la erradicación de la violencia de género, la prevención de la misma y el desarrollo de la igualdad a través de la coeducación;
- se sustenta en una estructura de avance sobre la ya existente desde el decreto 19/2007, de 23 de enero.

Los principios fundamentales en que se basa el II Plan estratégico de Igualdad de Género en educación 2016-2021 son 4: transversalidad, visibilidad, inclusión y paridad.

1. Transversalidad: el enfoque transversal conlleva la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de gestión de las políticas públicas, en todos los niveles y en todas las áreas temáticas.

2. Visibilidad: ya que incorpora medidas y actuaciones concretas que ponen el acento en la necesidad de visibilizar a las mujeres y su contribución al desarrollo de las sociedades, poniendo en valor el trabajo que han realizado y su lucha por la igualdad. Ello implica necesariamente reflexionar sobre su ausencia en algunos ámbitos y sobre la pervivencia de papeles sociales diferenciados y discriminatorios, detectando y denunciando las desigualdades y discriminaciones que aún se producen.

3. Inclusión: la cual requiere una intervención en cada una de las personas de la comunidad educativa para corregir los desajustes producidos por los desiguales papeles tradicionales asignados y su jerarquización en el "encasillamiento" que llevan aparejado.

4. Paridad: La igualdad formal y la igualdad real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. La paridad real exige, por una parte, la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisión pública y política y, por otra, en el ámbito familiar y en el privado, la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza y cuidado, de acuerdo con un reparto y disfrute equitativos.

## **2. NORMATIVA BÁSICA**

- *Ley Orgánica de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.*
- *Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía.*
- *Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.*
- *Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género en Andalucía.*
- *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía.*
- *I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de noviembre de 2005 (BOJA nº 227, de 21 de noviembre de 2005).*
- *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, Acuerdo de 16 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno (BOJA núm. 41, de 2 de marzo 2016).*
- *Orden de 15 de mayo de 2006 (BOJA nº 99, de 25 de mayo de 2006), que recoge el nombramiento y las funciones de las personas responsables de coeducación.*
- *Orden de 6 de junio de 2012, por la que se regula la organización y el funcionamiento de las escuelas oficiales de idiomas, así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado (BOJA 21-06-2012).*
- *Orden de 20 de junio de 2011 (BOJA núm. 132, de 7 de julio de 2011), que incluye el protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito escolar.*
- *Orden de 28 de abril de 2015 (BOJA número 96, de 21 de mayo de 2015), que modifica la Orden de 20 de junio de 2011. Esta orden, establece el Protocolo de actuación sobre Identidad de Género en el Sistema Educativo Andaluz, y se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.*
- *Instrucciones de 14 de junio de 2018, de la Dirección General de Participación y Equidad y de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o discriminatorios.*

### **3. NOMBRAMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LA PERSONA COORDINADORA RESPONSABLE EN MATERIA DE COEDUCACIÓN Y SU ASIGNACIÓN HORARIA. DESIGNACIÓN DE LA PERSONA EN EL CONSEJO ESCOLAR PARA EL IMPULSO DE MEDIDAS EDUCATIVAS QUE FOMENTEN LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES.**

El nombramiento de la coordinadora o el coordinador responsable en materia de coeducación es obligatorio de conformidad con lo establecido en la *Orden de 15 de mayo de 2006*, y éste ha de registrarse en el Sistema de Información Séneca. Ello queda ratificado por el *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021*, en su artículo 6e) que, además, cuenta con una Red de coordinación del Plan de Igualdad disponible en el Aula Virtual de Formación del Profesorado (Plataforma Moodle) para que la persona que ostenta dicha coordinación pueda participar. Para ello, la Dirección del Centro, a principio de curso y en el apartado correspondiente a "Planes y Proyectos educativos / Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres / apartado coordinación", ha de notificar la persona que desempeñará esta función y el horario asignado durante el presente curso escolar para el desempeño de las funciones que le corresponden.

Al finalizar el curso, la persona responsable de coeducación realizará un informe sobre las actuaciones llevadas a cabo en materia de igualdad. Este informe estará incluido en el Informe Anual del Centro y será aprobado por el Claustro y el Consejo Escolar.

La certificación de la coordinación en materia de coeducación la realiza la Delegación Provincial de Educación correspondiente, previa valoración favorable por parte del Consejo Escolar de las actuaciones realizadas. El certificado se podrá presentar como mérito en las distintas convocatorias y concursos dirigidos al personal docente y es considerado equivalente a la Jefatura de Departamento.

El coordinador del *II Plan de Igualdad entre hombres y mujeres* para el curso 2018/19 es José Javier Ortiz Molina. La asignación horaria para llevar a cabo sus funciones es una hora semanal incluida en el horario regular de obligada permanencia en el Centro, en virtud de lo dispuesto en los artículos 13.4 y 13.5 de las *Órdenes de 20 de agosto de 2010*, por las que se regula la organización y el funcionamiento de los centros, y las Aclaraciones en torno a los Reglamentos Orgánicos y las citadas

Órdenes emitidas por la Consejería, las cuales establecen que la persona que ostente la coordinación dispondrá entre una y tres horas de su horario regular no lectivo de dedicación a la coordinación, siempre y cuando la disponibilidad de profesorado en el Centro lo permita.

La *Ley Orgánica 2/2006*, de 3 de mayo, de Educación, establece que una vez constituido el Consejo Escolar del Centro, se designará a una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. En su constitución en el curso 2018/2019, la persona asignada por el Consejo Escolar para el impulso de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres es Elena Miranda Verdú.

#### **4. IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**

El carácter privilegiado de la Escuela Oficial de Idiomas, a la que asiste un alumnado altamente motivado y con unas bases culturales y educativas previas y consolidadas, hace que a primera vista pueda parecer que el Plan de Igualdad no sea tan necesario como en otro tipo de centros.

Sin embargo, el análisis pormenorizado de las encuestas repartidas en otros centros de estas características al alumnado y al equipo educativo, junto con el "feedback" recibido principalmente del alumnado femenino en los diversos planteamientos de actividades y/o cuestiones de igualdad y equivalencia entre sexos, deben hacernos recapacitar y pensar sobre el tema. Es indiscutible que el alumnado masculino se adecúa al perfil equivalente que vamos buscando con una alta concienciación de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos. Por otra parte, es muy curioso cómo es una opinión casi unánime la preferencia de no tratar este tema abiertamente, por medio de planteamientos didácticos claros. El alumnado suele coincidir en la opinión de que es mejor "dejarlo ser", no darle "más importancia de la que tiene" y de "no marcar donde están las diferencias, que desaparecerán de manera natural".

Pero el análisis y el "feedback" de las alumnas y alumnos demuestran una vez más que el grado de desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho, que está ahí con mayor o menor claridad, pero del que es víctima una parte muy importante de nuestra sociedad.

El objetivo de este Plan es hacer ver al resto de compañeras y compañeros que, nos guste o no, estemos de acuerdo o no, la existencia de diferencias parece que sigue estando vigente y, lo más importante, que es nuestro deber ético y profesional el ayudar a reestructurar las actitudes de nuestro alumnado al mismo tiempo que están adquiriendo una competencia comunicativa en una lengua determinada.

Cuando hablamos de diferencias hay que definir dos puntos muy claramente:

a. En primer lugar, somos conscientes de que los hombres y mujeres somos diferentes en tanto que la genética así lo determina. Pero esa diferencia es buena siempre y cuando se vea desde la óptica del respeto, desde la intención de ayudar a que seamos

equivalentes y a que esta diferencia suponga diversidad dentro del respeto y no discriminación desde la intolerancia.

b. Por otra parte, la política de discriminación positiva no es nuestro punto de mira ni el eje de nuestra política integradora. Algunos órganos han tenido por bien su aplicación en un intento rápido de choque contra los niveles intolerables de discriminación. Nuestro objetivo, por tanto, supera la limitación del sexo. Intentamos ir más allá. Deseamos conseguir el reconocimiento de la riqueza de la diversidad desde el marco de la equivalencia.

En base a todo lo expuesto anteriormente, desde la coordinación del Plan en esta Escuela pretendemos motivar a nuestras compañeras y compañeros y agradecer cualquier esfuerzo dirigido a conseguir un mundo más igualitario.

Para ello, en primer lugar, definiremos qué se entiende por escuela coeducativa y desde qué perspectivas hay que abordar el tema. Entendemos la coeducación como un proceso de interacción entre los sexos cuyo objetivo básico es la superación de estereotipos y discriminaciones.

Por lo que respecta al profesorado, coeducar implica preparar al alumnado no sólo para su futuro laboral sino también para su dimensión privada y familiar y su integración social paritaria. Para ello, es preciso realizar un proceso de análisis personal, reconocer las formas con que el sexismo se manifiesta realmente en el Centro y tomar conciencia de la necesidad de cambios.

Por su parte, la Escuela no puede permanecer neutral respecto a esta realidad. Debe explicitar su compromiso con la eliminación de esa desigualdad y la supresión de la jerarquía de género. A tal fin, diseñará un modelo que parta de la detección, sensibilización-concienciación del sexismo que aún pudiera existir en el currículo, en los libros de texto, y en el lenguaje empleado en el Centro. Asimismo, creará nuevos modelos de organización y distribución de los tiempos, espacios y recursos, de forma que pueda atender a la diversidad de grupos existentes en el Centro ofreciendo una respuesta específica para cada uno de ellos. Finalmente, todo ello se debe reflejar en la confección de un Proyecto de Centro realmente coeducativo, que contemple vías de investigación, aplicación y evaluación de los proyectos y actuaciones llevadas a cabo.



En todo caso, es especialmente importante que seamos realistas en nuestra planificación. Decíamos antes que educar es trabajar por la superación de estereotipos, y por tanto debemos cuidarnos de caer en ciertos lugares comunes que no se ajustan a una gran parte de la realidad española y andaluza de hoy. Así, por ejemplo, no podemos negar que existen ciertos avances: tanto en el profesorado como en el alumnado de nuestros centros existe ya un amplísimo número de profesionales de generaciones nuevas cuya formación académica, trabajo y vida personal se desarrolla en entornos de paridad y que viven la igualdad entre hombres y mujeres —en tanto que seres humanos— con total naturalidad. No se trata de que la igualdad real esté ya totalmente conseguida, ni mucho menos. Tampoco descartamos que se encuentren estructuras sexistas latentes en el inconsciente de estas personas (aspectos que, por supuesto, hay que cambiar). Lo que proponemos no es más que aprovechar ese nuevo potencial que suponen las generaciones educadas en la paridad para desarrollar un Plan de Igualdad más realista.

En primer lugar, pues, habrá que valorar los logros conseguidos para, desde ahí, analizar la situación actual y profundizar más eficazmente en la erradicación de las ideas y comportamientos sexistas aún existentes en nuestra sociedad.

Una vez que se ha hecho un diagnóstico de Centro y se han detectado una serie de necesidades, hay que marcar unos **objetivos** definidos:

1. La integración plena y efectiva del Plan de Igualdad en nuestro Centro.
2. La coordinación de todos los sectores que conforman la Comunidad Educativa.
3. El planteamiento y el consiguiente consenso de un plan concreto de actuaciones.
4. La evaluación de las actividades realizadas.
5. La elevación de propuestas de medidas para integrarlas en el curso próximo.

En un contexto en que la coeducación no deja de ser, aún hoy, un tema transversal introducido por la LOGSE y que raramente se manifiesta más que en la realización de actividades aisladas, nuestro principal objetivo es introducir las profundas modificaciones y cambios estructurales necesarios para conseguir un centro coeducativo. Por todo ello, es fundamental analizar, contrastar, ampliar y consensuar en la medida de lo posible todas las sugerencias de cambio que a continuación se exponen en cada uno de los siguientes apartados: documentación del Centro,

contenidos curriculares, acción tutorial, acciones de Centro y acciones con el profesorado.

### Documentación del Centro

Nuestro objetivo será modificar en lo posible el entorno del aprendizaje para que éste sea realmente coeducativo. Para producir realmente aprendizaje coeducativo no nos podemos quedar sólo en impartir una serie de lecciones sobre el tema del género ni realizar algunas actividades sin conexión con el currículo. Si el Centro decide trabajar con su alumnado la coeducación debemos poner todos los medios a nuestro alcance para que el entorno sea lo más coeducativo posible, evitando o modificando aquellas situaciones en las que subsista discriminación o desigualdad.

Por consiguiente, para que las acciones den sus frutos debemos dotarlas de coherencia, convirtiéndolas en Políticas de Centro, teniendo en cuenta que ya están integradas en las Finalidades Educativas; es decir: en actuaciones específicas con objetivos concretos que no se queden en buenas intenciones.

### Contenidos curriculares

El Plan de Igualdad da cuenta de las reflexiones acerca de otras materias realizadas por especialistas y las tiene presentes cuando los textos orales y escritos seleccionados para nuestras clases guardan relación con dichas áreas. En aquellas áreas de conocimiento que aparecen de forma transversal y que tradicionalmente han sido representadas por modelos masculinos, el profesorado incluirá contenidos que favorezcan la igualdad de género. En esta misma línea, el profesorado tendrá una *perspectiva de género* en su labor docente.

En este sentido cabe destacar la necesidad de seguir las líneas trazadas por las Instrucciones de 14 de junio de 2018, sobre los criterios para la selección de los libros de texto y elaboración de materiales curriculares. Dichos criterios están en consonancia con los propios principios contenidos en el II Plan estratégico de Igualdad de Género en educación 2016-2021.

### Acción tutorial

La labor de orientación —especialmente al alumnado adolescente en la EOI— puede llegar a ser la columna vertebral del trabajo y de tutoría y del propio Centro y no está exenta de estereotipos de género. Pero no basta orientar de forma “aséptica”; es necesario contrarrestar la información que el entorno le da al alumnado: hay que

hacerles ver que la sociedad tiene una estructura que no es monolítica y que es posible modificar la composición de los distintos sectores laborales en cuanto al género; se debe trabajar para eliminar las diferencias que permiten a unos y otras desarrollar con más eficacia ciertos trabajos; es necesario dignificar algunas profesiones para que alcancen el reconocimiento real que muchas de las profesiones "femeninas" no tienen.

Además, las tutoras y los tutores deben estar preparados para ofrecer orientación personal, que es vital en el reconocimiento y desarrollo de su identidad femenina y masculina.

### Acciones de Centro

Entre las acciones que puede y debe emprender un centro respecto a cuestiones de la vida académica que inciden en la coeducación real encontramos algunas relacionadas con los siguientes ámbitos: gestión de espacios, gestión de recursos, resolución de conflictos, programación de actividades extraescolares y actuaciones de sensibilización y visibilización.

#### a) Gestión de espacios.

Entre las medidas que podemos llevar a la práctica encontramos la programación de actividades colaborativas no competitivas que permitan a todos dominar y compartir el espacio y, en general, fomentar el trabajo en equipos mixtos de forma que profundicen en el conocimiento mutuo.

#### b) Gestión de recursos.

Es necesario ser críticos con los libros de texto y reclamar a las editoriales que modifiquen la visión androcéntrica de las materias. Además, en el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se pretende generar acciones en los que ambos sexos estén igualmente cómodos.

#### c) Protocolos de resolución de conflictos.

Hay que establecer qué tipo de conflicto es y qué resolución es aplicable a cada conflicto en particular.

#### d) Programación de actividades extraescolares.

El Centro fomenta la realización de este tipo de actividades de manera mixta, siendo conscientes de "a quién se encarga qué", a fin de conseguir que todo el alumnado participe de forma autónoma en todas las actividades, sean éstas cuales sean.

e) Actuaciones de sensibilización y visibilización.

Ya sea en el lenguaje escrito como en el oral, se pueden transmitir muchas actitudes sexistas o excluyentes. Por ello, se cuida que en las referencias escritas y habladas se utilicen términos tales como "profesorado", "alumnado", "Dirección", "Jefatura", o simplemente giros tales como "la persona que ostenta la Jefatura del Departamento". Para ello, tratamos de utilizar esa terminología a la hora de redactar los documentos, la cartelería, las cartas y los comunicados del Centro, ya sea en los tablones de anuncios como en la página web, sensibilizando, además, a la comunidad educativa de la necesidad de introducirlos en nuestro lenguaje diario y no sólo por directrices marcadas por el Centro.

#### Actividades con las familias

Sea de manera directa o a través de nuestro alumnado, podemos influir en los siguientes aspectos:

1. Sensibilizar sobre los sesgos y estereotipos sexistas existentes para poder actuar frente a ellos.
2. Analizar las diferentes expectativas que tienen con relación a sus hijas e hijos, madres o padres.
3. Reflexionar acerca del reparto de tareas domésticas y de la implicación de los distintos miembros de la familia.
4. Revisar distintos ámbitos de la acción educativa dentro y fuera de los centros con relación a los roles diferenciados para alumnos y alumnas que permitan la colaboración entre las familias y los centros (publicidad, lenguaje, orientación profesional...).
5. Promover el desarrollo de proyectos innovadores por parte de las asociaciones.

#### Acciones con el profesorado

La labor de sensibilización previa con el profesorado es tan fundamental como un trabajo posterior de formación que permita modificar las actitudes y las expectativas que tiene del alumnado. Aunque debemos actualizar el discurso y saber

identificar los avances conseguidos, el resultado de algunas de las actitudes a modificar sería:

1. No transmitir los estereotipos de género presentes en su currículum oculto.
2. No fomentar la competitividad otorgando más valor a la rapidez que a la reflexión y a la crítica.
3. No aceptar el dominio masculino del espacio con naturalidad.
4. No otorgar mayor protagonismo a los alumnos que a las alumnas.
5. No dar mayor valor a las actividades tecnológicas que a las que permiten el desarrollo integral de la personalidad.
6. No valorar el aspecto público (profesional) más que el privado (doméstico).
7. No priorizar la enseñanza para el éxito social en detrimento del personal.
8. Reflexionar sobre los contenidos que se transmiten.

#### Acciones con el personal de administración y servicios.

Como parte integrante del Centro, los miembros de este colectivo también deberán reflejar la política coeducativa que inspira el proyecto curricular de la EOI. Así, deberemos prestar especial cuidado en:

1. No aceptar el dominio masculino del espacio con naturalidad.
2. Fomentar un reparto de tareas equitativo.
3. Rechazar actitudes y/o manifestaciones machistas y/u homófobas.
4. Promover la igualdad de trato hacia el alumnado y el resto del personal del Centro.

#### Acciones con el alumnado.

En tanto que parte del sistema educativo español, la EOI juega un papel fundamental en la sensibilización y fomento de comportamientos no sexistas. Este cometido se lleva a la práctica tanto en el ámbito académico (las aulas) como en el extraescolar (actividades organizadas por el Centro, Asociación de Alumnas y Alumnos, etc.).

Es por ello que consideramos importante incidir en los siguientes aspectos:

1. Sensibilizar de los sesgos y estereotipos sexistas existentes para poder actuar frente a ellos.
2. Analizar las diferentes expectativas que tienen con respecto a sus compañeras y compañeros, profesorado, etc.

3. Reflexionar a través de las actividades de aula acerca del reparto de tareas domésticas y de la implicación de los distintos miembros de la familia.
4. Fomentar la cooperación entre compañeras y compañeros.
5. Darle la misma importancia a las directrices dadas por una profesora que por un profesor.
6. Valorar igualmente el aspecto público (profesional) que el privado (doméstico).
7. Evitar actitudes paternalistas o maternalistas.
8. Reflexionar sobre los contenidos que se aprenden.
9. Otorgar la misma importancia al aprendizaje para el éxito social que para el personal.

El desarrollo del Plan de Igualdad en el Centro es responsabilidad de toda la comunidad educativa. Por tanto, el Claustro deberá participar en su desarrollo; el Equipo Directivo y el Consejo Escolar deberán implicarse en posibilitar la realización de las medidas efectivas para su cumplimiento; Jefatura de Estudios y el Departamento de Orientación, Formación, Evaluación e Innovación Educativa del Centro debe colaborar para diseñar y desarrollar un Plan de Acción Tutorial coeducativo y asegurar una orientación académica y profesional teniendo en cuenta la perspectiva de género, así como una formación igualitaria en temas como la autonomía personal o la resolución pacífica de conflictos. Por otra parte, la colaboración con todos los Departamentos y ETCP permite profundizar en el desarrollo de un currículum no sexista, revisando los materiales educativos, visibilizando la desigualdad y promoviendo la igualdad en los contenidos y en el tratamiento de los mismos.

## **5. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO**

### **Características de la violencia de género.**

Se entiende por violencia de género aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre estas por el hecho de serlo. Esta violencia comprende cualquier acto de violencia basada en género que tenga como consecuencia, o que tenga posibilidades de tener como consecuencia, perjuicio o sufrimiento en la salud física, sexual o psicológica de la mujer, incluyendo amenazas de dichos actos, coerción o privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada.

En relación con el ámbito escolar, el artículo 14 de la *Ley 13/2007*, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, dispone que las personas que ejerzan la Dirección de los centros educativos y los Consejos Escolares adoptarán los protocolos de actuación y las medidas necesarias para la detección y atención a los actos de violencia de género dentro del ámbito escolar.

### **Tipos de violencia de género.**

- Violencia física: cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer, con resultado o riesgo de producir lesión física o daño, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, se consideran actos de violencia física contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

- Violencia psicológica: toda conducta, verbal o no verbal, que produzca en la mujer desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción, insultos, aislamiento, culpabilización o limitaciones de su ámbito de libertad, ejercida por quien sea o haya sido su cónyuge o por quien esté o haya estado ligado a ella por análoga relación de afectividad, aun sin convivencia. Asimismo, tendrán la consideración de actos de violencia psicológica contra la mujer los ejercidos por hombres en su entorno familiar o en su entorno social y/o laboral.

- Violencia económica: la privación intencionada, y no justificada legalmente, de recursos para el bienestar físico o psicológico de la mujer y de sus hijas e hijos o la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito de la convivencia de pareja.

- Violencia sexual y abusos sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual forzada por el agresor o no consentida por la mujer, abarcando la imposición, mediante la fuerza o con intimidación, de relaciones sexuales no consentidas, y el abuso sexual, con independencia de que el agresor guarde o no relación conyugal, de pareja, afectiva o de parentesco con la víctima.

### **Protocolo de actuación.**

#### Paso 1. Identificación y comunicación de la situación.

Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de violencia de género ejercida sobre una alumna, tiene la obligación de ponerlo en conocimiento del Director o Directora del Centro, a través de las vías ordinarias que el Centro tenga establecidas para la participación de sus miembros. En cualquier caso, el receptor o receptora de la información siempre informará al Director o Directora o, en su ausencia, a un miembro del Equipo Directivo.

#### Paso 2. Actuaciones inmediatas.

Tras esta comunicación, se reunirá el Equipo Directivo con el tutor o tutora del alumnado afectado, la persona responsable de coeducación y la persona o personas responsables de la orientación en el Centro, para recopilar toda la información posible sobre el presunto acto violento, analizarla y valorar la intervención que proceda.

La realización de esta reunión deberá registrarse por escrito, especificando la información recogida y las actuaciones acordadas.

En todos los casos en que se estime que pueda existir una situación de violencia de género se informará del inicio del protocolo de actuación al Servicio Provincial de Inspección de Educación.

Con la finalidad de asegurar la necesaria coordinación institucional y procurar una intervención integral ante estos casos, el Servicio Provincial de Inspección de Educación informará del inicio del protocolo de actuación a los servicios especializados en materia de violencia de género.

#### Paso 3. Medidas de urgencia.



En caso de estimarse necesario, se adoptarán las medidas de urgencia que se requieran para proteger a la alumna afectada y evitar las agresiones:

- Medidas para garantizar la inmediata seguridad de la alumna, así como medidas específicas de apoyo y ayuda.
- Medidas cautelares con el agresor o agresores, en caso de ser alumno o alumnos del centro, considerándose entre ellas la no asistencia al Centro, si el caso lo requiere.

#### Paso 4. Traslado a las familias o responsables legales del alumnado.

El tutor o tutora o la persona o personas responsables de la orientación en el Centro, previo conocimiento del Director o la Directora del Centro, con la debida cautela y mediante entrevista, pondrán el caso en conocimiento de las familias o de la Consejería competente en materia de educación, 7 de julio 2011 BOJA núm. 132 Página núm. 17 responsables legales del alumnado implicado, aportándoles información sobre la situación y sobre las medidas adoptadas.

#### Paso 5. Traslado al resto de profesionales que atienden a la alumna víctima de violencia de género.

El Director o Directora, con las reservas debidas de confidencialidad, protección de la intimidad de los menores afectados y de la de sus familias o responsables legales, podrá informar de la situación al equipo docente del alumnado implicado. Si lo estima oportuno informará también a otro personal del Centro y a otras instancias externas (sociales, sanitarias o judiciales, en función de la valoración inicial).

#### Paso 6. Recogida de información de distintas fuentes.

Una vez adoptadas las oportunas medidas de urgencia, el Director o Directora del Centro recabará la información necesaria relativa al hecho de las diversas fuentes que se relacionan a continuación:

- Recopilación de la documentación existente sobre el alumnado afectado.
- Observación sistemática de los indicadores señalados: en espacios comunes del centro, en clase, o en actividades complementarias y extraescolares.
- Asimismo, la Dirección del Centro solicitará al Departamento de Orientación o Equipo de Orientación Educativa que, con la colaboración del tutor o tutora, complete la información. Esto se hará, según el caso, observando al alumnado afectado, contrastando opiniones con otros compañeros y compañeras, hablando con el alumnado afectado o entrevistando a las familias o responsables legales del alumnado. Si se estima conveniente, se completará la información con otras fuentes

complementarias, tales como el personal de administración y servicios, o personal de los Servicios Sociales correspondientes.

- Una vez recogida toda la información, el Director o la Directora del Centro realizará un informe con los datos obtenidos, para lo que contrastará la información aportada por las diferentes fuentes.

En este proceso se deben considerar los siguientes aspectos:

- Garantizar la protección de los menores o las menores.
- Preservar su intimidad y la de sus familias o responsables legales.
- Actuar de manera inmediata.
- Generar un clima de confianza básica en los menores o las menores.
- Recoger todo tipo de pruebas e indicadores.
- No duplicar intervenciones y evitar dilaciones innecesarias.

#### Paso 7. Aplicación de correcciones y medidas disciplinarias.

En caso de que la persona o personas agresoras sean alumnos del Centro, una vez recogida y contrastada toda la información, se procederá por parte del Director o Directora del Centro a la adopción de correcciones a las conductas contrarias a la convivencia o de medidas disciplinarias al alumnado agresor implicado, en función de lo establecido en el Plan de Convivencia del Centro, y, en cualquier caso, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo III del Título V de los *Decretos 327/2010 y 328/2010*, ambos de 13 de julio. Estas correcciones o medidas disciplinarias se registrarán según lo establecido en el artículo 12.1 de la presente Orden.

#### Paso 8. Comunicación a la Comisión de Convivencia.

Sin perjuicio del principio de confidencialidad y de la obligada protección de la intimidad de los menores y las menores, y la de sus familias, el Director o la Directora del Centro trasladará el informe realizado tras la recogida de información así como, en su caso, las medidas disciplinarias aplicadas, a la Comisión de Convivencia del Centro.

#### Paso 9. Comunicación a la Inspección Educativa.

El Director o la Directora del Centro remitirá asimismo el informe al Servicio Provincial de Inspección de Educación, sin perjuicio de la comunicación inmediata del caso, tal como se establece en el Paso 2 de este protocolo.

## Paso 10. Medidas y actuaciones a definir.

El Equipo Directivo, con el asesoramiento de la persona responsable de Coeducación, y la persona o personas responsables de la orientación educativa en el Centro, definirá un conjunto de medidas y actuaciones para cada caso concreto de violencia de género en el ámbito educativo. Asimismo, si se considera necesario, podrá contar con el asesoramiento del Gabinete Provincial de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar y de la inspección educativa. Igualmente, para cualquiera de las medidas y actuaciones definidas, se podrá solicitar asesoramiento específico y apoyo profesional del Centro Municipal de la Mujer, o del centro provincial del Instituto Andaluz de la Mujer.

Estas medidas y actuaciones se referirán a las intervenciones a realizar mediante un tratamiento individualizado, con la alumna víctima y con el alumno o alumnos agresores.

Asimismo, si el caso lo requiere, se incluirán actuaciones con los compañeros y compañeras de este alumnado, y con las familias o responsables legales. De manera complementaria, se contemplarán actuaciones específicas de sensibilización para el resto del alumnado del Centro. Todo ello, sin perjuicio de que se apliquen al alumnado agresor las medidas correctivas recogidas en el Plan de Convivencia.

Con carácter orientativo, se proponen las siguientes medidas y actuaciones para cada caso de violencia de género en el ámbito educativo:

- Actuaciones con la alumna víctima de violencia de género: actuaciones de apoyo y protección expresa e indirecta, actividades de educación emocional y estrategias de atención y apoyo social, intervención individualizada por la persona orientadora para el aprendizaje y desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, autoestima y asertividad y derivación, si procede, a servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.
- Actuaciones con el alumno o alumnos agresores: aplicación de las correcciones y medidas disciplinarias correspondientes estipuladas en el Plan de Convivencia, actuaciones educativas en el aula de convivencia del centro, en su caso, o programas y estrategias específicos de modificación de conducta y ayuda personal, y derivación, si procede, a servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.

- Actuaciones con los compañeros y compañeras del alumnado implicado: actuaciones de desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, emocionales y de empatía, campañas de sensibilización para la igualdad de género y de prevención y rechazo de la violencia, así como programas de mediación y de ayuda entre iguales.

- Actuaciones con las familias: orientaciones sobre cómo ayudar a sus hijos o hijas. En el caso de la víctima, orientaciones sobre cómo abordar el hecho en el ámbito familiar e información sobre posibles apoyos externos y recursos institucionales disponibles para recibir ayuda psicológica y asesoramiento jurídico. En el caso del alumnado agresor, orientaciones sobre cómo educar para prevenir, evitar y rechazar todo tipo de violencia y, en especial, la violencia de género, e información sobre programas y actuaciones para la modificación de conductas y actitudes relacionadas con la violencia de género.

- Actuaciones con el profesorado y el personal de administración y servicios: orientaciones sobre cómo intervenir ante una situación de violencia de género y cómo desarrollar acciones de sensibilización, prevención y rechazo de la violencia, así como actividades de formación específica.

La Dirección del Centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las actuaciones y las medidas previstas, información en la Página núm. 18 BOJA núm. 132 Sevilla, 7 de julio 2011 mando periódicamente a la Comisión de Convivencia, a las familias o responsables legales del alumnado, y al Inspector o Inspectora de referencia, del grado del cumplimiento de las mismas y de la situación escolar del alumnado implicado.

#### Paso 11. Comunicación a las familias o responsables legales del alumnado.

Se informará a las familias del alumnado implicado de las medidas y actuaciones de carácter individual, así como las medidas de carácter organizativo y preventivo propuestas para el grupo, nivel y centro educativo, observando en todo momento confidencialidad absoluta en el tratamiento del caso.

#### Paso 12. Seguimiento del caso por parte de la Inspección Educativa.

El Inspector o Inspectora de referencia realizará un seguimiento de las medidas y actuaciones definidas y aplicadas, así como de la situación escolar del alumnado implicado.

## **6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN SOBRE IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ**

Recientemente se ha publicado el Protocolo de actuación sobre Identidad de Género en el Sistema Educativo Andaluz, mediante la *Orden de 28 de abril de 2015 por la que se modifica la Orden de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas* (BOJA número 96, de 21 de mayo de 2015).

Este protocolo es de aplicación obligatoria en todos los centros públicos y concertados y tiene como objeto establecer orientaciones y pautas de intervención para la adecuada atención educativa del alumnado menor de edad no conforme con su identidad de género, garantizando el libre desarrollo de su personalidad y la no discriminación por motivos de identidad de género, así como facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización, acompañamiento y asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado. En el caso de que se haya aplicado dicho protocolo en el Centro, se hará constar en la memoria de final de curso, sin incluir datos personales alguno.

### **Protocolo de actuación.**

La identidad de género se configura a través de la vivencia íntima del propio género, incluyendo la vivencia del propio cuerpo y su sexualidad así como de la vivencia social del género en aspectos como la vestimenta, el lenguaje y otras pautas de comportamiento que se identifican con la socialización en uno u otro género.

Así pues, la identidad sexual o de género se construye a lo largo de la vida, configurándose mediante el autoconcepto y por la percepción de las personas del entorno sobre la misma, y puede ser ya estable en la primera infancia. Por tanto, es esperable que en esta etapa pueda darse una identidad de género no acorde con el sexo asignado al nacer, lo que se conoce como transexualidad o identidad transgénero. Esta circunstancia puede vivirse con normalidad, de un modo no traumático o llegar a producir profundo malestar y rechazo del propio cuerpo, que pudiera derivarse en disforia de género.

La realidad de las personas transexuales forma parte de la diversidad del ser humano, aunque no siempre es visibilizada, comprendida, valorada e integrada con normalidad a nivel social, debido a obstáculos de distinta naturaleza que conectan con un sistema de creencias profundamente sexistas y transfóbicas. La educación

afectivo-sexual y de género debería integrar esa diversidad, configurándose como un recurso transformador e imprescindible en la transmisión de los valores de igualdad, pluralidad, diversidad y respeto.

Las personas transexuales no son, sin embargo, un colectivo homogéneo ni en sus pretensiones respecto a la manifestación de su identidad en el ámbito social, ni en sus requerimientos de asistencia, por lo que no procede imponer itinerarios únicos o modelos estereotipados de identidad que puedan convertirse a su vez en vulneraciones de sus derechos. Como reconoce la *Resolución del Parlamento Europeo de 12 de septiembre de 1989, sobre la discriminación de las personas transexuales*, ha de ser cada persona quien determine las características o singularidades de su identidad como ser humano.

La manifestación en menores de disconformidad con su identidad de género puede suponer, en determinados casos, una situación de especial vulnerabilidad y llegar a provocar problemas de integración o de rechazo social, que en el ámbito educativo pueden desembocar en abandono o fracaso escolar, con la consiguiente repercusión negativa en el futuro personal y profesional. Las dificultades a las que pueden enfrentarse las personas transexuales aconsejan desarrollar actuaciones que permitan atenderlas adecuadamente en el ámbito educativo, contando con sus familiares y su entorno, para conseguir su plena integración social, y evitar posibles situaciones de rechazo, discriminación o transfobia.

Por todo ello, en el ámbito educativo es necesario abordar estas situaciones proporcionando información y formación a la comunidad educativa y favoreciendo el aprendizaje y la práctica de valores basados en el respeto a las diferencias y en la tolerancia a la diversidad sexual.

### **Principios generales de actuación.**

Con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad de género del alumnado en el ámbito del sistema educativo andaluz, y de acuerdo con la *Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales de Andalucía*, los centros docentes tendrán en cuenta los siguientes principios generales de actuación: a) De conformidad con la normativa vigente, los centros docentes desarrollarán los Proyectos Educativos y los Reglamentos de Organización y

Funcionamiento desde el principio general de respeto a la libertad y a los derechos de identidad de género del alumnado. b) El desarrollo de la vida de los centros docentes y las actividades de los mismos, en general, se orientarán a considerar dichos centros como espacios libres de acoso, agresión o discriminación por motivos de identidad de género o de orientación sexual. c) Los centros docentes adoptarán cuantas medidas sean necesarias para la prevención, detección y erradicación de actitudes y prácticas que, de conformidad con la normativa vigente, manifiesten prejuicios sexistas, supongan discriminación, o estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o identidad de género.

d) Los centros docentes realizarán actuaciones para favorecer la plena integración del alumnado menor de edad no conforme con su identidad de género, y para evitar cualquier forma de exclusión social o manifestación de violencia, acoso u hostigamiento hacia dicho alumnado o sus familias, asegurando, en su ámbito, la protección y el respeto debido a su identidad de género.

### **Objeto.**

El presente protocolo de actuación tiene como objeto establecer orientaciones y pautas de intervención para la adecuada atención educativa del alumnado menor de edad no conforme con su identidad de género, garantizando el libre desarrollo de su personalidad y la no discriminación por motivos de identidad de género, así como facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización, acompañamiento y asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado.

Asimismo, el presente protocolo tiene como objeto establecer actuaciones para prevenir, detectar y evitar situaciones de transfobia, exclusión, acoso escolar o violencia de género, ejercidas sobre el alumnado no conforme con su identidad de género, incluyendo la coordinación institucional, que permitan identificar sus necesidades y adoptar, en su caso, las medidas educativas adecuadas.

### **Comunicación e Identificación.**

1. Cuando el padre, la madre o las personas representantes legales del alumno o la alumna, o el alumnado mayor de edad, comunique al Centro una identidad de género que no coincida con el sexo asignado al nacer, la Dirección del Centro docente trasladará esta información al equipo docente y al Equipo de Orientación Educativa o al Departamento de Orientación, según proceda, con el objeto de poder identificar sus necesidades educativas y adoptar las medidas de sensibilización e información

necesarias para asegurar el respeto a su identidad de género y su plena integración en el centro docente, contando con el consentimiento expreso del padre, madre o sus representantes legales en el caso del alumnado menor de edad. En este proceso se podrá aportar al Centro los informes oportunos a fin de apoyar la petición de adopción de medidas educativas específicas en relación con la identidad de género del alumno o la alumna.

2. Cuando el tutor o tutora de un grupo, o cualquier miembro del equipo docente del Centro, observe que un alumno o una alumna menor de edad manifieste, de manera reiterada, actitudes de una identidad de género no coincidente con el sexo asignado al nacer, lo comunicará al Equipo Directivo del Centro, el cual propondrá a la familia o representantes legales una entrevista con el profesorado que ejerce la tutoría, a la que podrá asistir quien ejerce la orientación educativa en el Centro, en la que se informará de los hechos observados, los recursos existentes en el ámbito educativo y externos al mismo, y la posibilidad de iniciar un proceso para identificar las necesidades educativas y determinar las posibles actuaciones a desarrollar en el Centro para facilitar el libre desarrollo de su personalidad, con el consentimiento expreso de su familia o representantes legales.

3. Realizada la identificación de las necesidades educativas de este alumnado, el tutor o la tutora, junto con el Equipo de Orientación Educativa o Departamento de Orientación, la trasladará a la Dirección del Centro e informará a la familia o representantes legales, de los resultados de la misma.

4. Si en la identificación de las necesidades educativas del alumnado se detectase algún problema o dificultad en su desarrollo personal y social, relacionado con su identidad de género, que precise de la intervención de otros recursos especializados externos al sistema educativo, se asesorará a la familia o representantes legales sobre dichos recursos, especialmente los propios del sistema de salud correspondiente. En el caso de que la familia o representantes legales decidieran hacer uso de estos recursos, se acompañará del informe correspondiente elaborado por el Equipo de Orientación Educativa o Departamento de Orientación.

5. En los procesos de identificación y comunicación de la situación del alumno o la alumna transexual se observará en todo momento el máximo respeto a su derecho a desarrollar libremente su personalidad durante su infancia y adolescencia conforme a su identidad de género y absoluta confidencialidad en relación con el contenido de las entrevistas e informaciones aportadas.



## **Medidas organizativas y educativas a adoptar en el Centro.**

Teniendo siempre presente el interés del alumno o la alumna, escuchados los y las profesionales que se precisen para garantizarlo, y de acuerdo con el padre, la madre o representantes legales, en caso de tratarse de menores de edad, la Dirección del Centro procederá a establecer las siguientes medidas, que se contemplarán en todo caso en el Plan de Igualdad del Centro:

1. Indicar a la comunidad educativa del Centro que se dirija al alumno o alumna por el nombre elegido.
2. Adecuar la documentación administrativa del centro docente (listas de clase, boletín informativo de calificaciones, carnet de estudiante, etc.), a fin de tener en consideración el nombre y el género con el que se siente identificado el alumno o la alumna, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 y el artículo 15.2.b) de la Ley 2/2014, de 8 de julio. Todo ello sin perjuicio de que en el expediente oficial del alumno o la alumna, y hasta que legalmente proceda, se mantengan los datos de identidad registrales a efectos oficiales.
3. Garantizar, en todo caso, la libertad en el uso de la vestimenta con la que el alumno o la alumna se sientan identificados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.2.a) de la Ley 2/2014, de 8 de julio.
4. De acuerdo con el *Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación*, se evitará realizar en el Centro actividades diferenciadas por sexo. Si en alguna ocasión estuviese justificada esta diferenciación, el profesorado tendrá en consideración el género con el que la alumna o el alumno se sienta identificado.
5. Se garantizará que el alumnado transexual tenga acceso a los aseos y vestuarios que le corresponda de acuerdo con su identidad de género.

## **Actuaciones de sensibilización, asesoramiento y formación dirigidas a la comunidad educativa.**

Con carácter orientativo y en función de las necesidades detectadas, se proponen las siguientes actuaciones dirigidas a la comunidad educativa:

1. Actuaciones de información y sensibilización sobre diversidad sexual y de género dirigidas al alumnado, con especial atención al reconocimiento y normalización de la realidad transexual, incluyendo actividades de autoconocimiento, conocimiento mutuo, empatía, aprecio y comunicación para favorecer la cohesión del grupo.
2. Actuaciones formativas dirigidas a los equipos directivos, orientadores y orientadoras, y equipos docentes, persona coordinadora de las medidas de promoción de la igualdad y la coeducación, a través de los Centros del Profesorado, relacionadas

con la diversidad sexual, haciendo especial hincapié en el conocimiento de la realidad transexual.

3. Actuaciones de sensibilización, información y asesoramiento dirigidas a las familias y las asociaciones de madres y padres de los centros, relacionadas con la diversidad de género y sexual, el desarrollo evolutivo en la infancia y la adolescencia, estilos educativos, etc. Para el desarrollo de estas actuaciones el centro docente podrá contar con las asesorías de los Centros del Profesorado, Gabinetes Provinciales de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar, con las personas responsables de la orientación en los centros docentes, las personas que coordinan los planes de convivencia y las personas coordinadoras de coeducación en los centros, Inspección Educativa y otras instituciones, asociaciones y entidades colaboradoras.

### **Medidas de prevención, detección e intervención ante posibles casos de discriminación, acoso escolar, violencia de género o maltrato infantil por identidad de género.**

1. Establecer las medidas necesarias, recogidas en el Plan de Convivencia del Centro, para prevenir e intervenir ante las conductas de discriminación, exclusión, agresión, hostigamiento o de posible acoso escolar, violencia de género o maltrato infantil que pudieran producirse, activando en su caso los protocolos contemplados en la *Orden de 20 de junio de 2011*, todo ello sin perjuicio de las medidas correctoras que procedan ante conductas que atenten contra la dignidad personal de otros miembros de la comunidad educativa, especialmente cuando esté presente un componente sexual, homóforo o de identidad de género.

2. Cualquier miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de acoso escolar, violencia de género o maltrato infantil sobre algún alumno o alumna, por identidad de género, conforme a lo establecido en los protocolos antes citados, tiene la obligación de comunicarlo a un profesor o profesora, al tutor o tutora, a la persona responsable de la orientación en el Centro o al Equipo Directivo, según el caso y miembro de la comunidad educativa que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, el receptor o receptora de la información siempre informará al Director o a la Directora o, en su ausencia, a un miembro del Equipo Directivo.

3. En aquellos casos en los que, a causa de la actitud del padre, la madre o el entorno familiar hacia la identidad de género del alumno o alumna, se detecte alguno de los indicadores de maltrato recogidos en la hoja de detección y notificación del Sistema de Información sobre el Maltrato Infantil de Andalucía (SIMIA), se procederá a su

cumplimentación y tramitación de acuerdo a lo establecido en el *Decreto 3/2004*, de 7 de enero, por el que se establece el sistema de información sobre maltrato infantil de Andalucía.

4. En todos los casos en que se estime que pueda existir una situación de acoso escolar, violencia de género o maltrato infantil por identidad de género, la Dirección del Centro remitirá el informe correspondiente al Servicio Provincial de Inspección de Educación, sin perjuicio de la comunicación inmediata del caso que proceda, tal como se establece en los protocolos correspondientes contemplados en la *Orden de 20 de junio de 2011*.

### **Coordinación entre Administraciones e Instituciones.**

La Consejería competente en materia de educación promoverá y establecerá procedimientos de coordinación de actuaciones y recursos con otras Administraciones y, específicamente, con la Consejería competente en materia de igualdad, salud y políticas sociales orientados a la prevención, detección e intervención ante situaciones de vulnerabilidad que supongan riesgo o amenaza para el desarrollo integral del alumnado transexual.

Asimismo, la Consejería competente en materia de educación podrá promover y establecer colaboraciones con otras entidades públicas o privadas relacionadas con la protección de los derechos de identidad de género, así como con asociaciones, federaciones y confederaciones de lesbianas, gays, transexuales y bisexuales, en materia de asesoramiento y apoyo al alumnado transexual, a sus familias o representantes legales y a la comunidad educativa.

## **7. INFORMACIÓN DE INTERÉS**

Cada año la Consejería de Educación convoca una serie de premios y de ayudas a proyectos destinados a la elaboración de materiales curriculares relacionados con el fomento de una cultura de igualdad en la educación. Entre otras encontramos:

**- Proyectos de elaboración de materiales curriculares y recursos didácticos (en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres).** El plazo para la presentación de solicitudes es del 10 de enero al 27 de febrero de cada año.

- **Proyectos de coeducación para AMPAs**, para favorecer la colaboración entre familias y centros educativos.

- **Premios "Rosa Regás"** a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo. Los materiales curriculares premiados pueden ser publicados por la Consejería de Educación. En el Portal de Igualdad de la Consejería pueden descargarse los materiales que han sido publicados en las cinco ediciones anteriores.

- **Premios Irene "La paz empieza en casa"**, convocados anualmente por el Ministerio de Educación y el Instituto de la Mujer, para profesorado y alumnado que trabajan contra la violencia de género. En el Portal de Igualdad pueden consultarse los numerosos centros andaluces galardonados en estas convocatorias.

- **Formación.**La Consejería de Educación, en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer realiza anualmente ocho jornadas de formación denominadas "**Construyendo Igualdad**", una en cada provincia de Andalucía, así como la acción formativa "**COEPAZ**", dirigida a la extensión y profundización de la participación de la comunidad educativa en los ámbitos de la convivencia y la coeducación.

- **Publicaciones.**

La Consejería de Educación difunde materiales curriculares para apoyar las prácticas coeducativas en los centros. Nuestro Centro ha habilitado una sección de coeducación e igualdad en la biblioteca del Centro donde poder alojar la "**Colección Plan de Igualdad**" y la publicación de los trabajos premiados en las distintas ediciones de los Premios "**Rosa Regás**".

El Portal de Igualdad, que podemos encontrar en el siguiente enlace [www.juntadeandalucia.es/educacion/plandeigualdad](http://www.juntadeandalucia.es/educacion/plandeigualdad) proporciona, además, materiales didácticos, publicaciones, normativa referente al uso de un lenguaje no sexista, y orientaciones en general para la aplicación del Plan de Igualdad en Educación.

## **8. PROPUESTAS DE ACTUACIÓN**

La persona que ostenta la coordinación del Plan presenta una propuesta de actuaciones para lo cual cuenta con la colaboración del profesorado que, de forma voluntaria, quiera colaborar en las actuaciones programadas. La propuesta de actuación para el presente curso se indica a continuación:

<b>ACTIVIDAD</b>	<b>CALENDARIO DE APLICACIÓN</b>	<b>PROFESOR/A RESPONSABLE</b>	<b>MEDIDAS Y ACTUACIONES</b>	<b>RECURSOS Y MATERIALES</b>
Presentación al Claustro y al Consejo Escolar de las actuaciones del Plan de Igualdad.	Fecha de la reunión de Claustro y Consejo Escolar en la que se aprueben las modificaciones al Plan de Centro.	Coordinador/a del Plan de Igualdad.	La persona encargada de coordinar el Plan de Igualdad presenta el programa de actuaciones para su aprobación.	Propuesta incluida en el Plan de Igualdad.
Actuaciones de sensibilización para la no utilización de lenguaje sexista o excluyente	A lo largo de todo el curso académico.	Coordinador/a del Plan de Igualdad.	Revisión del lenguaje escrito del Centro: documentos maestros del Centro, actas, cartas y comunicados, tabloneros de anuncios y cartelera del Centro.	Normativa vigente y propuestas educativas que incluyen ejemplos de uso de un lenguaje no sexista.
Cumplimentación de una Encuesta de Diagnóstico	Primer Trimestre	Coordinador/a del Plan de Igualdad, con la ayuda del profesorado.	Cumplimentación de una Encuesta de Diagnóstico que sirva para detectar actitudes y comportamientos opuestos a la igualdad entre alumnos y alumnas.	Ficha a rellenar.
Día contra la Violencia de Género	Días lectivos entre el 19 y el 22 de	Coordinador/a del Plan de Igualdad, Coordinador/a Plan "Escuela	<b>INGLÉS/FRANCÉS</b> (todos los niveles): Visionado de cortometrajes y actividades relacionadas con dicho día en clase (imágenes, vocabulario, etc). Por otra parte, se propondrán	Actividades a nivel de Escuela contra la violencia doméstica y de género en francés e

	noviembre	Espacio de Paz” y profesorado	al profesorado vídeos (por determinar) que denuncien la violencia de género en los dos idiomas.	inglés.
Día de la Mujer	Días lectivos entre el 4 y el 7 de marzo.	Coordinador/a del Plan de Igualdad y profesorado.	INGLÉS/FRANCÉS (todos los niveles): Mujeres influyentes de hoy y de ayer. Buscar información en los idiomas correspondientes sobre algunas de estas mujeres influyentes.	Propuesta de trabajo/investigación por grupos o individual.
Día contra la homofobia, transfobia y bifobia	Semana lectiva del 13 al 16 de mayo.	Coordinador/a del Plan de Igualdad y profesorado.	INGLÉS/FRANCÉS (todos los niveles): Visionado de cortometrajes y actividades relacionadas con los mismos en clase. Por determinar.	Propuesta de visionado de cortometrajes y de actividades relacionadas.