

## ÍNDICE

1	
2	<b>1. COEDUCACIÓN E IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA DE</b>
3	<b>ANDALUCÍA</b>
4	1.1 Alumnos y alumnas en el sistema educativo andaluz.
5	a) Educación Infantil.
6	b) Centros escolares con aula matinal, comedor y extraescolares.
7	c) Alumnado de Bachillerato.
8	d) Alumnos y alumnas de ciclos formativos según nivel y familia profesional
9	e) Alumnos y alumnas de Enseñanzas de Régimen Especial
10	f) Alumnado de Educación de Personas Adultas
11	g) Personal docente
12	G.1 Análisis del personal docente por tipo de enseñanza
13	G.2 Análisis de los equipos directivos
14	G.3 Análisis de las retribuciones
15	G.4 Análisis de los permisos y situaciones administrativas
16	
17	<b>2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE EDUCACIÓN</b>
18	2.1 Programas presupuestarios en la Consejería de Educación
19	
20	2.2 Comentarios a la estructura funcional de gasto y a los programas
21	
22	<b>3. LA GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>
23	
24	3.1 Tratamiento de la coeducación y la prevención de la violencia de género en la normativa
25	curricular de Andalucía
26	
27	3.2 Materia optativa “Cambios sociales y género”
28	
29	3.3. Título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género
30	
31	3.4 . Recursos humanos

1 a) Profesorado responsable en materia de coeducación

2 b) Formación del profesorado en igualdad de género

3

4 3.5 Medidas de intervención ante situaciones de violencia de género

5

6 3.6 Asesoramiento y supervisión

7 a) Servicio de Convivencia e Igualdad de la Dirección General de Participación y Equidad

8 b) Servicio de Inspección Educativa

9

10 ANEXO: Desarrollo normativo relacionado con la coeducación y la prevención de la violencia  
11 de género. Curso 2019/2020

12

#### 13 4. **PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO**

14

15 4.1 Premios “Rosa Regás” a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo

16

17 4.2 Proyectos de investigación e innovación educativa

18

19 4.3 Proyectos de coeducación

20

21 4.4 Materiales y recursos educativos

22 4.4.1 Colección “Plan de Igualdad”

23 4.4.2 Portal Convivencia escolar

24 4.4.3 Portal de Igualdad

25

26 4.5 Celebración del 8M. Mujeres que inspiran.

27

#### 28 **5. PROGRAMAS Y ACTUACIONES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER EN EL ÁMBITO** 29 **DE LA COEDUCACIÓN**

30

31

32

33

34

35

36

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37

## 1. COEDUCACIÓN E IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN NO UNIVERSITARIA EN ANDALUCÍA

Coeducar, según el diccionario de la Real Academia Española, es enseñar en una misma aula y con un mismo sistema educativo a alumnos de uno y otro sexo. Aunque pudiera parecer que es un concepto superado, tanto los centros que aún separan a los alumnos por sexos como los centros mixtos precisan reflexionar para ver qué dimensiones y valores sociales reflejan y cómo intervenir en ellos para fomentar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la definición del Instituto Andaluz de la Mujer, la acción de coeducar consiste en desarrollar todas las capacidades, tanto de niñas como de niños, a través de la educación, a la vez que educar en el respeto y la tolerancia, en equidad de condiciones de trato y de oportunidades. Coeducar tiene como objetivo hacer personas dialogantes, por lo que es una garantía para la democracia y la prevención de la violencia.

Si como docentes queremos coeducar es indispensable:

- > Pasar por un proceso de transformación personal que nos permita analizar de forma crítica y autocrítica las desigualdades de género y el sexismo que no siempre percibimos.
- > Formarnos en Coeducación para ser conscientes de todo lo aprendido (y aprehendido).
- > Interiorizar la igualdad entre mujeres y hombres como un valor que favorece el cambio social y el desarrollo personal y colectivo.
- > Propiciar espacios de reflexión, conocimiento y entendimiento en nuestra comunidad educativa para favorecer el aprendizaje cooperativo y la búsqueda de soluciones para el bien común.
- > Construir nuevas formas de relación y organización libres de sexismo y de violencias por motivos sexuales.
- > Evitar y rechazar el uso de expresiones y actitudes cotidianas que perpetúan el sexismo y la violencia contra las mujeres o las diferencias sexuales.
- > Fomentar actitudes de respeto activo, tolerancia, cooperación y compromiso real ante todo tipo de discriminaciones.
- > Tomar partido ante las desigualdades y las injusticias para crear un efecto inspirador y multiplicador en nuestro entorno inmediato.
- > Todo lo anterior implica manejar en el aula y en el conjunto de la vida escolar estrategias de intervención.

1 Para alcanzar una enseñanza realmente coeducativa es necesario introducir en el currículo  
2 escolar y en las relaciones en el aula un conjunto de saberes que promuevan la igualdad, así  
3 como una mayor valoración de las actitudes y capacidades devaluadas hasta ahora, que  
4 deben ser convertidas en conductas a proponer tanto para las niñas como para los niños.

5 En la educación, las mujeres han avanzado más que en el resto de prácticas sociales. Las  
6 relaciones de género en el espacio social y laboral están cambiando lentamente y parece  
7 confirmarse, como ya dijo el sociólogo y profesor de la Universidad Complutense Mariano  
8 Fernández Enguita (1990), que en estos momentos la escuela es la institución que mejor  
9 trata a las mujeres. El porcentaje de alumnado que promociona de curso va decreciendo  
10 conforme vamos avanzando en las etapas educativas, según recoge el **Informe del Estado  
11 de la Infancia y de la Adolescencia para Andalucía en 2020**, si bien es cierto que las chicas  
12 promocionan siempre en porcentajes mayores que los chicos. Por último, en Andalucía, en  
13 2019, un 67,2% de la población de 20 a 24 años completó al menos la Educación Secundaria.  
14 En el caso de las chicas, en casi 11 puntos porcentuales superior a los chicos.

15 Ha habido cambios muy positivos, pero las medidas de Coeducación e Igualdad siguen  
16 siendo necesarias, como así lo refleja el Informe del Estado de la Infancia y de la  
17 Adolescencia en Andalucía del año 2020. Los datos recogidos revelan un aumento del 11% de  
18 notificaciones sobre maltrato infantil, en forma de negligencia, maltrato emocional, maltrato  
19 físico y abuso sexual, en este territorio con respecto al año anterior. El porcentaje de chicas  
20 menores de 18 años víctimas de violencia de género, que cuenta con orden de protección o  
21 medidas cautelares también se ha incrementado un 9,4% respecto a los indicadores del año  
22 anterior, constituyendo el 21,1% del total de víctimas de estas características en nuestro país.  
23 Andalucía también reúne población de menores huérfanos cuya madre ha sido asesinada  
24 por violencia de género, que representa el 19,7% de los casos de toda España. Asimismo, los  
25 delitos sexuales contra menores en Andalucía también han registrado un aumento del 14,2%  
26 respecto al año anterior, lo que remarca la necesidad de reforzar las medidas contra la  
27 violencia y maltrato infantil en este territorio.

28 Desde la década de 1980, la Comunidad Autónoma de Andalucía identifica la igualdad entre  
29 hombres y mujeres como una prioridad en sus planteamientos políticos. Así, el Estatuto de  
30 Autonomía dispone:

31 Artículo 10.2: "La Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la  
32 mujer andaluces...".

33 Artículo 15: "Se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos  
34 los ámbitos".

35 Artículo 21.8: "Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad  
36 entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y  
37 social".

38 La Consejería de Educación viene desarrollando desde la década de 1990 diversas  
39 actuaciones orientadas a favorecer el desarrollo integral de los alumnos y las alumnas desde

- 1 la perspectiva de la igualdad entre los sexos. A este respecto, véanse:
- 2 > Orden de 29 de enero de 1991, sobre el funcionamiento de los programas de Educación
- 3 para la Salud, Educación del Consumidor, Educación Ambiental, Coeducación e Igualdad de
- 4 Oportunidades.
- 5 > Orden de 30 de enero de 1992, por la que se convoca a los centros educativos de niveles no
- 6 universitarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía a la conmemoración del Día de la
- 7 Mujer y a la realización de un Plan de Intervención Educativa relacionado con la Coeducación
- 8 en la Escuela y las sucesivas convocatorias anuales de concursos para escolares andaluces de
- 9 nivel no universitario en torno a la temática Coeducación en la Escuela con ocasión del Día de
- 10 la Mujer.
- 11 > Orden de 10 de mayo de 1993, por la que se convocan ayudas económicas para la
- 12 realización de materiales y proyectos curriculares que ejemplifiquen modelos de
- 13 intervención didáctica en coeducación en centros de niveles no universitarios.
- 14 > Orden de 15 de julio de 1993, por la que se establece el Plan Anual de Formación
- 15 Permanente del Profesorado de Andalucía para el curso 1993/94.
- 16 > Orden de 5 de julio de 1993, por la que se convocan ayudas para la realización de
- 17 Proyectos Curriculares de Centro en los que se priorice la coeducación.
- 18 > Orden de 15 de abril de 2011, de la Consejería de Educación, por la que se establecen las
- 19 bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades públicas asociaciones del
- 20 alumnado y de padres y madres y otras entidades privadas en materia de equidad,
- 21 participación, voluntariado, coeducación, mediación cultural y absentismo escolar en
- 22 Andalucía.
- 23 > Instrucciones de 14 de junio de 2018, de la Dirección General de Participación y Equidad y
- 24 de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los
- 25 libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o
- 26 discriminatorios. Además de las actuaciones específicas de la Consejería de Educación para
- 27 abordar el tratamiento de la coeducación en el marco de la nueva organización del sistema
- 28 educativo, otras instituciones de la Junta de Andalucía, como la propia Consejería de Asuntos
- 29 Sociales, llamada desde febrero de 2019 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y
- 30 Conciliación, se hicieron eco de estos planteamientos y asumieron iniciativas en el campo
- 31 educativo.
- 32
- 33 En 2001 el gobierno andaluz puso en marcha el **II Plan de Acción contra la Violencia hacia**
- 34 **las Mujeres (2001-2004)**. Entre las medidas de concienciación y prevención en el ámbito
- 35 educativo, se planteaba un objetivo para la Consejería de Educación: *“Crear una asignatura de*
- 36 *carácter optativo en la ESO dirigida a fomentar relaciones más igualitarias entre hombres y*
- 37 *mujeres”*. En consonancia con ello, la Consejería de Educación inició la implantación de esta
- 38 materia en el curso 2003/2004 (Orden de 24 de junio de 2003, por la que se crea la materia
- 39 optativa **Cambios sociales y nuevas relaciones de género** en la Educación Secundaria

1 Obligatoria). En el curso 2019/2020, 3.712 centros andaluces impartieron esa asignatura:  
2 1.259 en Primero de ESO, 1.314 en Segundo de ESO y 1.139 en Tercero de ESO. En total,  
3 272.066 estudiantes cursaron esta asignatura en el curso referido, de los que un 51,66%  
4 fueron chicos.

5 En diciembre de 2004 se promulgó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas  
6 de Protección Integral contra la Violencia de Género, en cuyo Título I se determinan las  
7 acciones de sensibilización, prevención y detección e intervención en el ámbito educativo,  
8 especificándose para cada una de las etapas y enseñanzas las obligaciones y potencialidades  
9 del sistema educativo en lo referente a la transmisión de valores de respeto a la dignidad de  
10 las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. Al mismo tiempo, este objetivo de  
11 igualdad se articula con el aprendizaje y la resolución pacífica de los conflictos. En noviembre  
12 de 2005 tales actuaciones se unificaron en un plan estructurado: **el I Plan de Igualdad entre**  
13 **Hombres y Mujeres en Educación**, un instrumento destinado, entre otras finalidades, a  
14 crear las condiciones necesarias para integrar las prácticas coeducativas en la escuela.

15 La Orden de 15 de mayo de 2006 impulsó las actuaciones del I Plan de Igualdad entre  
16 Hombres y Mujeres en Educación, de aplicación en los centros educativos sostenidos con  
17 fondos públicos: desagregación de datos por sexo, uso de un lenguaje no sexista, formación  
18 del profesorado y de las familias, inclusión de contenidos específicos de coeducación en los  
19 diseños curriculares de Andalucía, presencia más equilibrada de hombres y mujeres en  
20 Formación Profesional y Educación de Personas Adultas o nombramiento de un coordinador  
21 o coordinadora de coeducación en todos los centros, entre otras medidas. Han pasado 15  
22 años desde aquello y en el curso 2019-2020 un total de 4.659 centros andaluces contaron  
23 con un Plan de Igualdad, según los datos de Séneca. Los responsables de ese plan de  
24 Igualdad eran 3.526 profesoras y 653 profesores.

25 En el año 2007, aquel I Plan de Igualdad experimentó un nuevo impulso a raíz de la  
26 promulgación de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía; de la Ley  
27 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía; y,  
28 en concreto, como consecuencia de lo contenido en la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de  
29 Medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género.

30 En mayo de 2013, la Junta de Andalucía presentó el **Pacto Andaluz por la Igualdad de**  
31 **Género**, elaborado por el Consejo de Participación de las Mujeres, que aportaba más de 500  
32 propuestas agrupadas en diez líneas de trabajo y englobaba todos los compromisos  
33 adquiridos en materia de igualdad. **En el ámbito de la educación y la coeducación**  
34 **contenía quince acuerdos:**

- 35 1. Realizar campañas de juegos no sexistas en los centros escolares.
- 36 2. Diseñar programas específicos de educación en valores de igualdad dirigidos a las  
37 familias.
- 38 3. Promover que los materiales educativos fueran editados respondiendo a los criterios de  
39 igualdad y no discriminación, garantizando el lenguaje inclusivo.

- 1 4. Garantizar la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo
- 2 educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad de oportunidades.
- 3 5. Promover la formación específica en género dirigida a la formación universitaria y
- 4 estudios medios.
- 5 6. Incluir la perspectiva de género en el Máster Universitario en Formación del Profesorado
- 6 de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y enseñanzas de
- 7 idiomas.
- 8 7. Cumplir con el mandato estatutario de garantizar la presencia equilibrada de mujeres y
- 9 hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema
- 10 educativo andaluz.
- 11 8. Impulsar medidas que favorezcan una elección académica y profesional no sesgada ni
- 12 segregadora.
- 13 9. Fomentar la presencia igualitaria de las mujeres en los órganos de gobierno de las
- 14 universidades.
- 15 10. Impulsar las actuaciones necesarias para aumentar el número de mujeres dedicadas a la
- 16 investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i).
- 17 11. Incluir la perspectiva de género en los procedimientos de elección y orientación
- 18 profesional.
- 19 12. Incluir en los libros de textos la historia de la lucha por los derechos de ciudadanía de las
- 20 mujeres.
- 21 13. Instar a los medios de comunicación la elaboración de programas y emisión de mensajes
- 22 que contribuyan a la educación en valores de igualdad, especialmente dirigidos a
- 23 adolescentes y jóvenes.
- 24 14. Apostar por el mantenimiento y desarrollo de la asignatura Educación para la
- 25 Ciudadanía.
- 26 15. Retirar ayudas económicas y subvenciones a los centros escolares que segregaran por
- 27 sexo.

28 **El II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021**, aprobado por el

29 Consejo de Gobierno en febrero de 2016, constituye el marco de actuación y la herramienta

30 para continuar impulsando la igualdad dentro del sistema educativo, tanto en aspectos

31 estructurales y culturales de la Administración como en los relacionados con la vida y las

32 actuaciones de los centros docentes, contemplando, asimismo, la diversidad de identidades

33 de género, de orientaciones sexuales, de modelos de familia y de formas de convivencia,

34 evitando cualquier tipo de discriminación por causa de las mismas.

35 Respecto a la violencia contra las mujeres, se dispone que el Plan de Igualdad de Género de

36 cada centro incluya medidas para reforzar la educación sobre relaciones afectivas entre

37 adolescentes, al tiempo que en aquellos centros que escolarizan población de riesgo se

38 promuevan iniciativas de formación y sensibilización para evitar prácticas tales como los

39 matrimonios concertados o la mutilación genital femenina.

1 En cuanto al principio de paridad, la principal novedad fue la inclusión de una cláusula de  
2 igualdad en las convocatorias que impliquen la contratación de servicios externos. Se  
3 refuerzan así las medidas que ya se venían aplicando en los puestos y órganos directivos, de  
4 consulta y de participación. También se abordan medidas para incentivar una matriculación  
5 más equilibrada en aquellas especialidades de Formación Profesional que actualmente son  
6 mayoritariamente cursadas por hombres o por mujeres.

7 En concordancia con este II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, la  
8 Consejería de Educación impulsó líneas de actuación para promover la igualdad de género,  
9 la coeducación y la prevención de la violencia de género y esas medidas se reforzaron y  
10 avanzaron en el curso 2019-2020.

11 Finalmente, con objeto garantizar los derechos y la igualdad de trato por razón de  
12 orientación sexual, identidad sexual e identidad de género de las personas homosexuales,  
13 bisexuales, transexuales, transgénero y/o intersexuales (LGTBI) y de sus familiares, la  
14 Comunidad Autónoma de Andalucía promulgó la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, en la que  
15 se establecen y regulan los medios para hacer efectivo el derecho a la igualdad, dignidad e  
16 intimidad, independientemente de la orientación sexual, identidad de género o sexo  
17 registral presente o pasado, y a la no discriminación por razón de orientación sexual, de  
18 identidad o expresión de género, en los ámbitos tanto públicos como privados, en particular,  
19 en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, sobre las que la  
20 Junta de Andalucía y los entes locales tengan competencias. En concreto se incluyen  
21 programas de educación, capacitación y prevención de acciones discriminatorias, de  
22 transformación de los contenidos educativos que impliquen discriminación o violencia física  
23 o psicológica basadas en la orientación sexual, identidad sexual o expresión de género, de  
24 formación del personal docente y de fomento del respeto y la no discriminación.

25 En el curso 2019-2020, para avanzar en el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en  
26 Educación se ponen en marcha nuevas iniciativas, como campañas de sensibilización en  
27 centros docentes de fomento de la visibilidad de la mujer en distintas áreas de conocimiento  
28 y en la sociedad, la orientación académica y profesional sin sesgo de género, la educación  
29 emocional y la prevención de la violencia de género.

30 Otras novedades son la difusión de materiales y recursos de apoyo para elaborar  
31 programaciones didácticas que incorporan la perspectiva de género y la elaboración de dos  
32 guías: una para facilitar la perspectiva de género en los planes de centro y otra sobre la  
33 prevención e intervención ante situaciones de acoso escolar y ciberacoso en el alumnado  
34 LGTBI. También se han establecido, a través de las Instrucciones de 14 de junio de 2018,  
35 criterios para la selección de libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares  
36 sin prejuicios sexistas o discriminatorios, así como recomendaciones a las editoriales en este  
37 sentido.

38 La Dirección General de Formación Profesional ha adoptado en 2019-2020 medidas para  
39 incentivar una matriculación más equilibrada en cuanto al género, en aquellas

1 especialidades de formación profesional que actualmente son mayoritariamente cursadas  
2 por hombres o por mujeres. Dentro de las medidas para evitar el sesgo en la elección de  
3 familias profesionales, la Dirección General de Formación Profesional ha elaborado un vídeo  
4 que trabaja la Coeducación en las enseñanzas de Formación Profesional. En el mismo, se  
5 describe la integración, evolución, titulación o inserción laboral en ciclos formativos en los  
6 que existe la brecha de género. El video se inicia con una locución introductoria y continua  
7 con testimonios en primera persona de alumnado de formación profesional.

8 A pesar de todos los esfuerzos normativos descritos, Rebollo, M. A., García-Pérez, R., Piedra,  
9 J. y Vega, L. (2011) en *Diagnóstico de la cultura de género: actitudes del profesorado hacia la*  
10 *igualdad. Revista de Educación, 355, 521-546* muestran, por un lado, “conflictos contextuales  
11 derivados de resistencias e inercias institucionales y, por otro, conflictos estratégicos  
12 derivados de las diferentes formas de desarrollar planes de igualdad en los centros  
13 educativos”. En su investigación constatan la existencia de voces y discursos del profesorado  
14 contrarios a la igualdad y la coeducación así como también se observan conflictos de índole  
15 práctica que afectan a las estrategias, procedimientos y recursos de los que dispone el  
16 profesorado responsable de coeducación en los centros para desarrollar planes de igualdad.  
17 Por lo tanto, un informe como el presente sigue siendo necesario para caminar hacia la  
18 igualdad y la coeducación en la enseñanza andaluza.

19

### 20 **1.1 Alumnos y alumnas en el sistema educativo andaluz.**

21 Las últimas décadas han sido el escenario temporal de la incorporación al sistema educativo  
22 de sectores que hasta entonces no hacían un uso intensivo de los servicios educativos o se  
23 unían más tardíamente a los mismos. En este sentido, han aparecido cuatro grandes líneas  
24 de crecimiento de la población escolar, siendo en las dos últimas donde la presencia del  
25 alumnado femenino se ha potenciado significativamente:

- 26 > La universalización de la escolarización obligatoria entre los 6 y 16 años de edad.
- 27 > La generalización y práctica universalización del segundo ciclo de Educación Infantil y el  
28 acceso creciente de alumnado al primer ciclo de la etapa.
- 29 > La fuerte demanda de formación permanente y de enseñanzas de régimen especial por  
30 parte de la población adulta.
- 31 > La diversificación en la oferta de estudios secundarios no obligatorios, particularmente en  
32 las enseñanzas profesionalizadoras (Formación Profesional de Grado Medio y Superior,  
33 Enseñanzas Artísticas) y el mantenimiento de una demanda sostenida en la etapa de  
34 Bachillerato.

35 En el curso 2019/2020 el Sistema Educativo Andaluz sostenido con fondos públicos atendió a  
36 1,75 millones de estudiantes desde los tres años de vida hasta la ancianidad, como en el caso  
37 de las escuelas de adultos. Fueron 9.111 estudiantes más que en el curso precedente. Sin  
38 embargo, hubo datos similares y del alumnado total del curso 2019-2020, el 50,6% era  
39 mujeres. Las enseñanzas no universitarias impartidas por el sistema educativo andaluz

1 público y concertado constituyen un conjunto complejo que se organiza cada curso para dar  
2 servicio a casi dos millones de alumnos y alumnas. La paridad de género en las cifras  
3 globales encierra, sin embargo, contrastes cuando se abordan los diferentes regímenes de  
4 enseñanzas que engloba la educación no universitaria.

5 Las denominadas Enseñanzas de Régimen General constituyen el tronco de nuestro sistema  
6 y tuvieron 1,5 millones de estudiantes en el curso 2019-2020, lo que supone el 85 % del total  
7 de matriculados y matriculadas en la enseñanza pública. En el Régimen General, el 48% del  
8 alumnado era femenino. Sin embargo se observan algunas diferencias significativas por  
9 etapas, por ejemplo, en la FP Básica sólo el 28% de los matriculados son mujeres, mientras  
10 su presencia sube al 54% en el Bachillerato.

11 La Educación Permanente de Personas Adultas -con 44.363 estudiantes en la categoría de  
12 Educación Formal y 97.841 en las enseñanzas No Formales- registró un 64% de estudiantes  
13 femeninos.

14 Las Enseñanzas de Régimen Especial tuvieron 97.962 matriculados, de los que el 61% fueron  
15 mujeres. Y dentro de ese conjunto que engloba las Artes Plásticas, la Música, la Danza, el  
16 Arte Dramático, los Idiomas y las Enseñanzas Deportivas se alteran notablemente las cuotas  
17 de presencia femenina, de tal modo que en Danza, por ejemplo, hallamos 4.464  
18 matriculados, de los que el 93% son mujeres. Mientras, en Enseñanzas Deportivas sólo el  
19 10% del alumnado es femenino, con 16 chicas frente a 146 hombres.

20 El análisis estadístico de la participación de hombres y mujeres en las distintas etapas y  
21 modalidades de enseñanza propias del sistema educativo no universitario cobra especial  
22 valor cuando los datos reflejan la libertad de elección entre distintas opciones posibles,  
23 siendo este el caso en las denominadas enseñanzas no obligatorias. Por esa razón, el  
24 presente estudio centra la atención en las etapas, modalidades o factores que manifiestan  
25 claramente preferencias, tendencias o comportamientos diferenciales vinculados al género.

## 1. ALUMNADO EN ENSEÑANZAS NO UNIVERSITARIAS

### Distribución por sexo, tipos de enseñanza y etapas. Curso 2019/20

	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL	%	%
INF: Primer Ciclo	96.306	49	51
INF: Segundo Ciclo	235.801	49	51
<b>E. INFANTIL</b>	<b>332.107</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
<b>E. PRIMARIA</b>	<b>538.513</b>	<b>49</b>	<b>51</b>
<b>E. ESPECIAL</b>	<b>7.915</b>	<b>66</b>	<b>34</b>
Sec: ESO	389.207	49	51
Sec: Bachillerato	117.379	46	54

Sec: F.P. Básica	14.142	72	28
Sec: C.F. Grado Medio	61.006	55	45
Sec: C.F. Grado Superior	58.611	50	50
<b>E. SECUNDARIA</b>	<b>640.345</b>	<b>46</b>	<b>54</b>
<b>TOTAL E. RÉGIMEN GENERAL</b>	<b>1.518.680</b>	<b>52</b>	<b>48</b>
ERE: Artes Plásticas y Diseño	4.315	38	62
ERE: Música	38.124	47	53
ERE: Danza	4.464	7	93
ERE: Arte Dramático	698	30	70
ERE: Idiomas (1)	50.199	34	66
ERE: Enseñanzas Deportivas	162	90	10
<b>TOTAL E. RÉGIMEN ESPECIAL</b>	<b>97.962</b>	<b>39</b>	<b>61</b>
Educación Formal	44.363	44	56
Educación No Formal	97.841	28	72
<b>E. PERSONAS ADULTAS</b>	<b>142.204</b>	<b>36</b>	<b>64</b>
<b>TOTAL ALUMNADO</b>	<b>1.758.846</b>		

1 No se incluye el alumnado de matrícula libre de idiomas

2 El alumnado de centros privados concertados relativos a educación infantil de primer ciclo hace referencia al alumnado de centros adheridos al "Programa de ayuda a las familias para el fomento de la escolarización" de la Junta de Andalucía.

3 El alumnado de educación especial se corresponde con el matriculado en centros específicos y aulas específicas. El resto de alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo (NEAE) está en centros ordinarios.

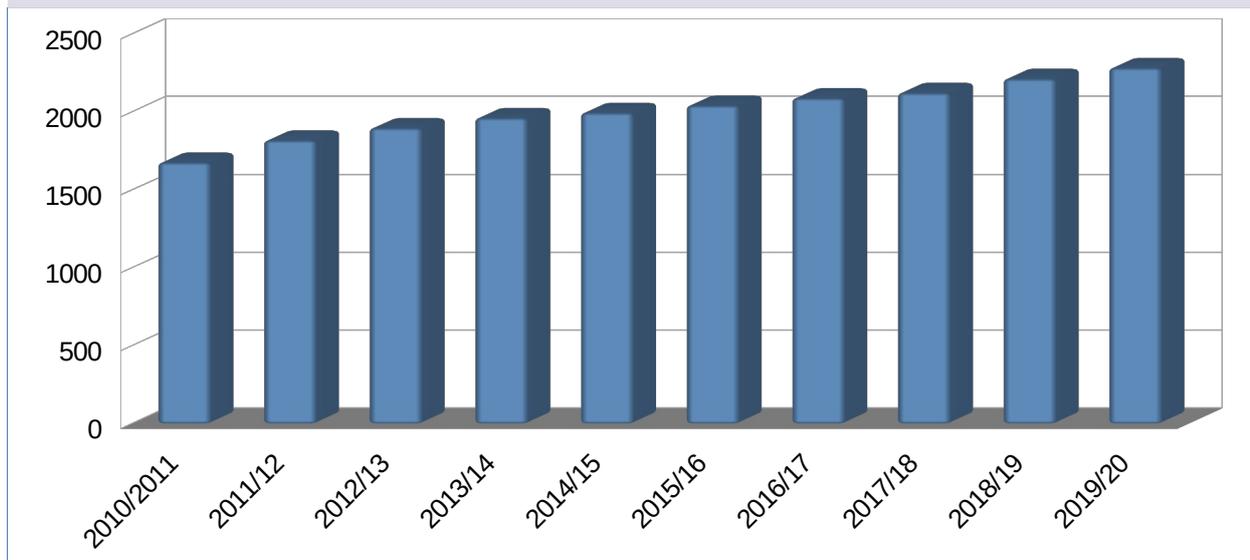
Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia

- 1 a) Educación Infantil: evolución de centros y alumnado de primer ciclo de Infantil.
- 2
- 3 La Consejería de Educación está desarrollando una red de centros de primer ciclo de
- 4 Educación Infantil que garantiza la existencia de puestos escolares en la misma, con objeto
- 5 de atender la demanda de las familias y asegurar la escolarización de niños y niñas menores
- 6 de 3 años, tomando como punto de partida la realidad social y en función de las metas
- 7 propias de esa etapa tan importante en la infancia.
- 8 En este sentido, el Decreto 428/2008, de 29 de julio, por el que se establece la ordenación y
- 9 las enseñanzas correspondientes a la Educación Infantil en Andalucía, regula el calendario,
- 10 horario y jornada de atención socioeducativa, poniendo especial atención al carácter

1 asistencial de esta etapa. Dicha norma contribuye a la eliminación de las desigualdades de  
2 género, facilitando el acceso de las mujeres al mercado laboral y constituye un apoyo a las  
3 familias andaluzas en las tareas de cuidado y crianza de hijos e hijas. Que mujeres y hombres  
4 sean iguales quiere decir que tengan las mismas oportunidades de realización personal y  
5 social, compartan las responsabilidades familiares, laborales y de poder. En esta línea, se  
6 prevé un incremento progresivo de la oferta de plazas en centros que imparten  
7 exclusivamente el primer ciclo de Educación Infantil.

8 La evolución del número de centros -tanto públicos como privados- de primer ciclo de  
9 Educación Infantil desde el curso 2010/11 hasta el curso 2019/2020 es creciente, ya que se ha  
10 pasado de 1.674 a 2.281, con un incremento del 35% en cuanto a las escuelas que prestan  
11 este servicio, mientras que la natalidad en ese periodo ha caído un 23%. De esos 2.281  
12 centros con Primer Ciclo de Educación Infantil, sólo 270 son privados sin adherir .

## 2. NÚMERO DE CENTROS CON PRIMER CICLO DE EDUCACIÓN INFANTIL EN ANDALUCÍA \*. CURSOS 2010/2011 a 2019/2020



18 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
19 educativo andaluz. Elaboración propia

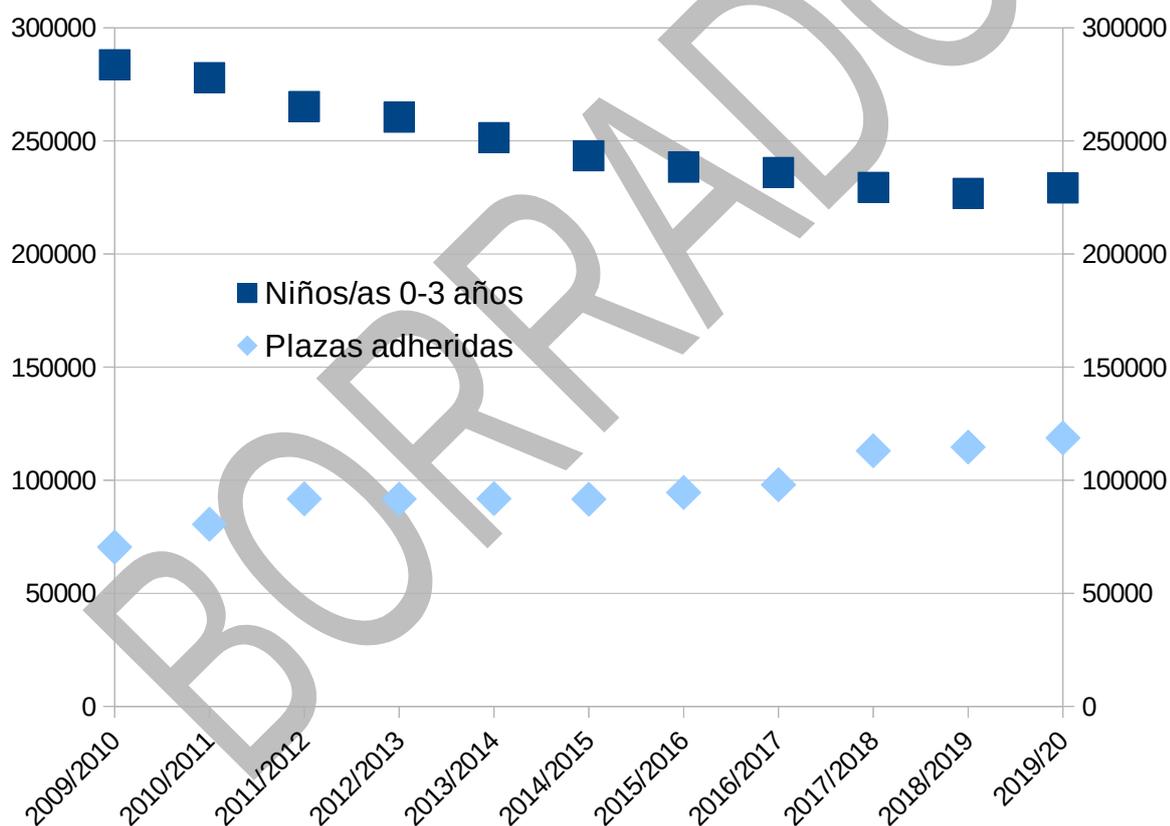
20 (\*) Enseñanza no obligatoria, con proceso de matriculación abierto durante todo el curso desde 2018/2019.

21 Los datos se corresponden con el alumnado registrado el 15 de febrero de 2020.

22 Todo ello se refleja en el Decreto-Ley 1/2017 de 28 de marzo, de medidas urgentes para  
23 favorecer la escolarización en el primer ciclo de la Educación Infantil en Andalucía. Mediante  
24 esta norma se trata de dar respuesta a una mayor demanda por parte de las familias,  
25 eliminando obstáculos y prestando mayores servicios públicos. Paralelamente, el alumnado  
26 matriculado en centros de primer ciclo de Educación Infantil ha ido aumentando  
progresivamente durante este periodo, si bien en el curso 2019-2020 la tasa de

1 escolarización del Primer Ciclo de Educación Infantil no alcanzaba aún el 50% y se quedaba  
 2 en el 48,19%. La escolarización temprana de sus descendientes constituye para las familias  
 3 un instrumento fundamental para compaginar el trabajo y la atención a sus menores, al  
 4 tiempo que se revela como un factor esencial en la prevención de las dificultades de  
 5 aprendizaje y del fracaso escolar. En esta década, las plazas educativas públicas y privadas  
 6 financiadas con fondos públicos han pasado de 87.956 a 96.306, con un incremento del 9,5%.  
 7 Como novedad en el curso 2018/2019, las familias pudieron solicitar ayudas para fomentar la  
 8 escolarización en el primer ciclo de Educación Infantil (0-3) durante todo el curso. Además, se  
 9 ampliaron las bonificaciones de los precios públicos por los servicios de atención  
 10 socioeducativa y de comedor, desde el 10% al 100%, con el 90% de los usuarios beneficiados.

### 3. POBLACIÓN 0 A 3 AÑOS Y PLAZAS PÚBLICAS DE PRIMER CICLO DE INFANTIL Y CENTROS ADHERIDOS EN PRIMER CICLO DE INFANTIL. CURSOS 2009/2010 a 2019/2020



16 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz.  
 17 Elaboración propia (\*) Enseñanza no obligatoria, con proceso de matriculación abierto durante todo el curso desde  
 2018/2019. Los datos son del alumnado registrado el 15 de febrero de 2020.

18 b) Centros educativos con servicios de aula matinal, comedor y actividades extraescolares.  
 19  
 20 Para facilitar la vida familiar, así como la inclusión de las mujeres y los hombres en la vida

1 laboral en condiciones de igualdad, se han desarrollado medidas a favor de las familias  
2 andaluzas, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la  
3 promoción de la igualdad de género en Andalucía, y en el Decreto 137/2002, de 30 de abril,  
4 de apoyo a la familias. Una de las medidas impulsadas es la adopción del plan de apertura de  
5 los centros educativos mediante horarios ampliados, ofreciendo servicios de aula matinal,  
6 comedor y actividades extraescolares.

7 Según la memoria de datos de la Consejería de Educación, en el curso 2019-2020 se autorizó  
8 a 59 centros docentes para ofrecer, por primera vez, uno o varios servicios complementarios.  
9 El curso anterior se autorizó a 17 centros a prestar este servicio fundamental para la  
10 conciliación familiar . De este modo, 2.458 centros contaron con comedor escolar, aula  
11 matinal y/o actividades extraescolares. En concreto, el 76,5% de los Colegios de Educación  
12 Infantil y Primaria ofertan aula matinal, el 66% comedor escolar y el 66,5% actividades  
13 extraescolares. En todos los casos bajo un precio público invariable respecto al curso  
14 anterior y un sistema de bonificaciones hasta la gratuidad.

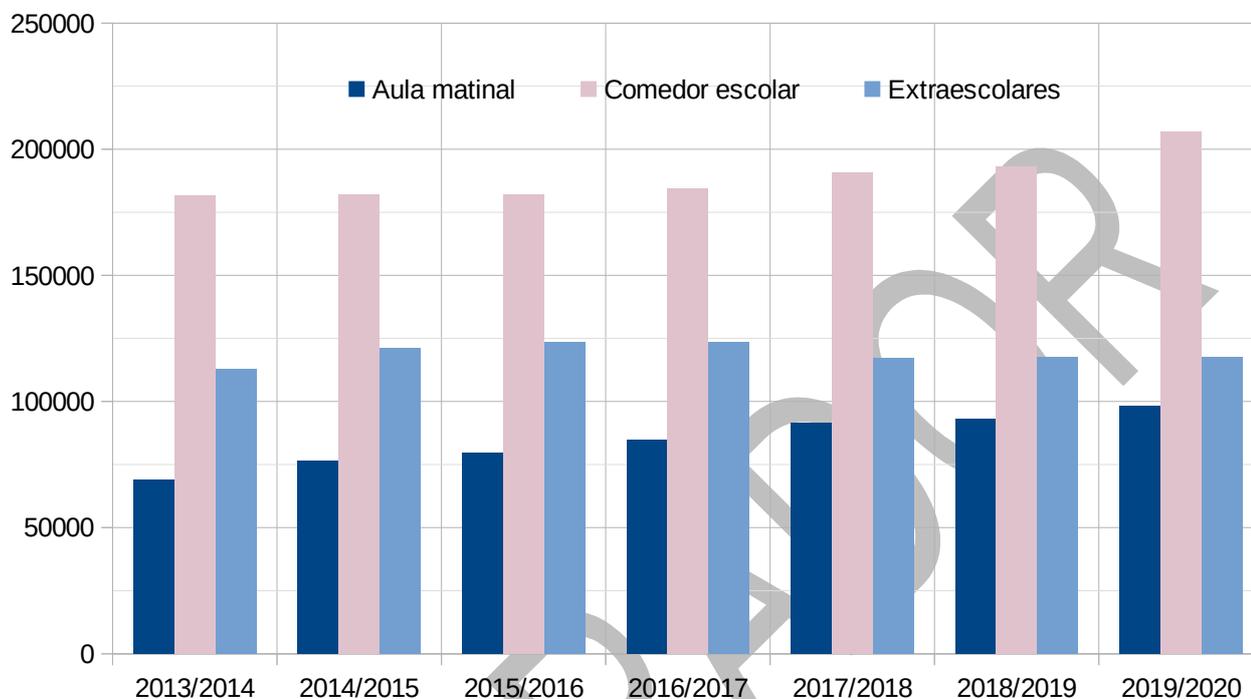
15 El sistema de bonificaciones garantiza la gratuidad para los menores bajo la tutela o guardia  
16 de la Administración, los hijos e hijas de mujeres víctimas de malos tratos y las familias en  
17 circunstancias de dificultad social, entre otros supuestos. También se ha introducido, una  
18 mayor flexibilidad para que las familias monoparentales accedan a la bonificación total,  
19 tanto en los servicios de los centros públicos como en las residencias escolares.

20 Asimismo, se contempla la gratuidad del aula matinal y del comedor escolar para el  
21 alumnado usuario de transporte escolar que requiere estos servicios para ajustar sus  
22 horarios de entrada y salida a sus centros docentes. En Andalucía, el servicio de transporte  
23 escolar es gratuito para unos 97.765 alumnos y alumnas de segundo ciclo de Educación  
24 Infantil, Educación Primaria, Educación Especial, ESO, Bachillerato y Formación Profesional.

25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

1  
2  
3  
4  
5

## 4. USUARIOS DE SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA ENSEÑANZA EN CENTROS PÚBLICOS DE ANDALUCÍA POR TIPO DE SERVICIO. CURSOS 2009/2010 a 2019/2020



7 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
8 educativo andaluz. Elaboración propia

9

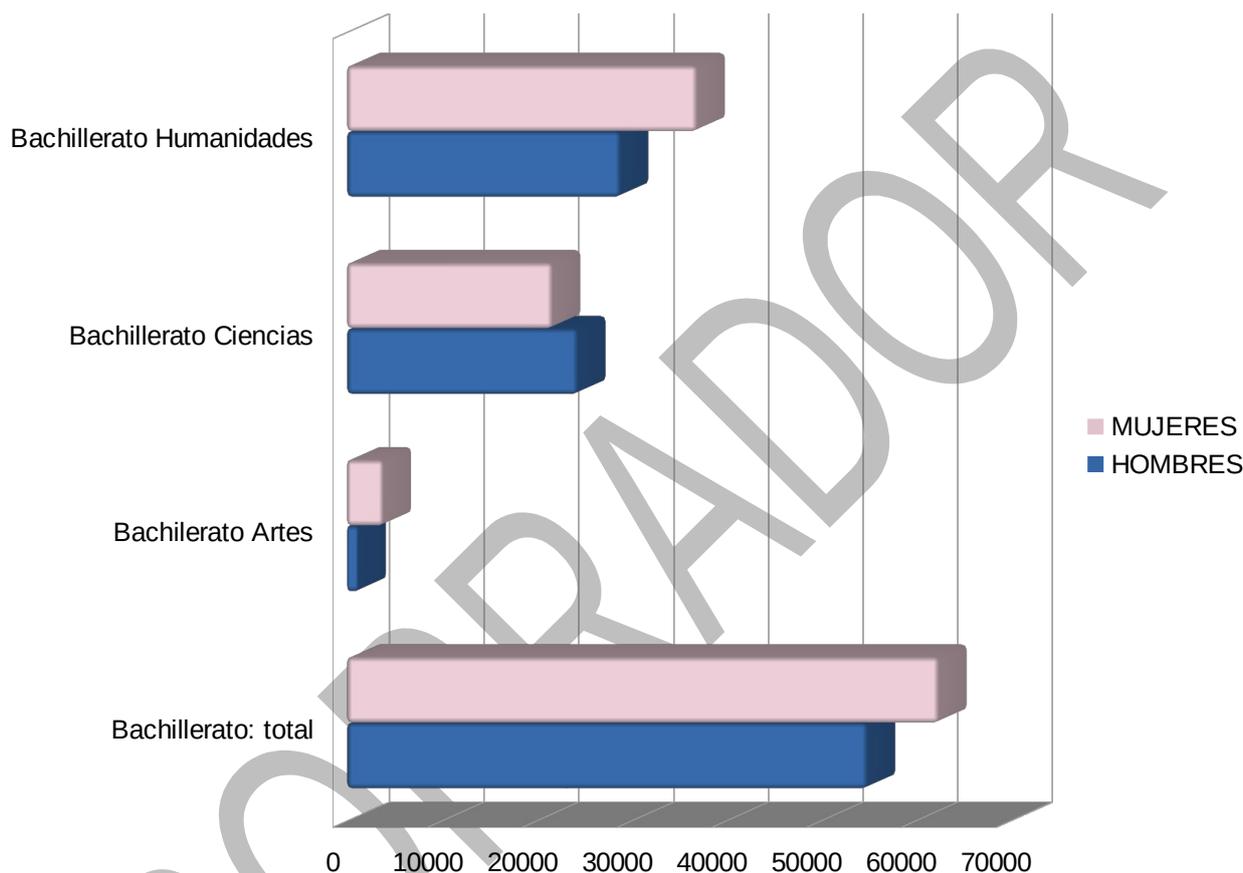
### 10 c) Alumnado de Bachillerato

11 Durante el curso escolar 2019/2020, hicieron enseñanzas postobligatorias de Bachillerato en  
12 el sistema público 117.379 estudiantes, de los que un 53% fueron chicas y un 47%, chicos. En  
13 el sistema privado fueron 14.502 estudiantes, de los que un 51% fueron féminas. En el curso  
14 2019/2020 bajó un 6% el número de estudiantes que cursaron estas enseñanzas en la  
15 privada, ya que sólo fue un 10%, comparado con el 16% del curso escolar precedente. La  
16 oferta de Bachillerato se incrementó con la autorización de esta enseñanza en las  
17 modalidades de Ciencias, Humanidades y Ciencias Sociales y Artes en régimen presencial en  
18 siete centros de Andalucía.

19 Según las distintas modalidades de Bachillerato, se constata que el Bachillerato de  
20 Humanidades y Ciencias Sociales, con 65.811 estudiantes, es el más demandado (56% del  
21 total de la etapa). La modalidad menos concurrida sigue siendo el Bachillerato de Artes, con  
22 4.490 matrículas (3% del alumnado total). En cuanto a la distribución por sexo del alumnado,  
23 los datos muestran que en el Bachillerato de Ciencias cuenta con una presencia algo mayor

1 de alumnado masculino (52% de alumnos y 48% de alumnas) y, en sentido contrario, se  
 2 observa el predominio femenino en el Bachillerato de Humanidades y Ciencias Sociales (56%  
 3 de alumnas). Esta diferencia es aún mayor en el Bachillerato de Artes, donde el alumnado  
 4 femenino supuso el 85% de la modalidad para el año académico 2019-2020.

## 5. HOMBRES Y MUJERES EN BACHILLERATO POR MODALIDADES EN EL CURSO 2019-2020



9 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
 10 educativo andaluz. Elaboración propia.

11  
 12

13 d) Alumnos de ciclos formativos según nivel y familia profesional.

14

15 En la Formación Profesional, donde hay una persistente desigualdad de género, se han  
 16 diferenciado los tres niveles existentes: Formación Profesional Básica (FPB), Formación  
 17 Profesional de Grado Medio (FPGM) y Formación Profesional de Grado Superior (FPGS).

18

19 **En la Formación Profesional Básica**, el número de alumnos (10.251) es muy superior al de

1 alumnas (3.943), que sólo suman el 27% de los estudiantes. Esto se podría explicar por los  
 2 mejores resultados académicos de las chicas, ya que a estos ciclos accede el alumnado en  
 3 riesgo de no obtener la titulación básica .  
 4  
 5  
 6  
 7  
 8

## 6. ALUMNADO EN FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA. Distribución por ramas profesionales y sexo. Curso 2019/20.

	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL	%	%
AGRARIA	1.315	79	21
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS	98	55	45
IMAGEN PERSONAL	756	29	71
FABRICACIÓN MECÁNICA	1.007	98	2
ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA	1.936	95	5
TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS	1.022	97	3
EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL	271	90	10
VIDRIO Y CERÁMICA	21	61	39
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	322	88	12
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	58	73	27
ARTES GRÁFICAS	22	59	41
INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES	2.363	81	19
ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN	3.003	50	50
COMERCIO Y MARKETING	405	45	55
SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD	157	48	52
HOSTELERÍA Y TURISMO	1.011	58	42
<b>TOTAL ALUMNADO FPB:</b>	<b>13.797</b>	<b>73</b>	<b>27</b>
PROGRAMAS ESPECÍFICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL BÁSICA	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL	TOTAL	TOTAL
AGRARIA	110	71	39
VIDRIO Y CERÁMICA	8	6	2
MADERA, MUEBLE Y CORCHO	37	30	7
TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL	22	7	15
INFORMÁTICA Y	33	21	12



<b>COMUNICACIONES</b>			
<b>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>	76	44	32
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	24	15	9
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	3	2	1
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	84	50	34
<b>TOTAL ALUMNADO PEFPB:</b>	397	246	151

Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia

1

## 7. ALUMNADO EN FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO. Distribución por ramas profesionales y sexo. Curso 2019/20.

	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL	%	%
<b>AGRARIA</b>	1.643	84	26
<b>MARÍTIMO PESQUERA</b>	319	93	7
<b>INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>	569	42	58
<b>QUÍMICA</b>	558	42	58
<b>IMAGEN PERSONAL</b>	3.159	13	87
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	2.013	98	2
<b>SANIDAD</b>	14.323	24	76
<b>SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE</b>	15	80	20
<b>INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>	1.675	98	2
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	5.129	98	2
<b>TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>	4.262	98	2
<b>INDUSTRIAS EXTRACTIVAS</b>	35	92	8
<b>EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>	123	79	21
<b>MADERA, MUEBLE Y CORCHO</b>	325	90	10
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	162	76	24
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	437	62	38
<b>IMAGEN Y SONIDO</b>	538	78	22
<b>INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b>	6.364	93	7



<b>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>	10.958	42	58
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	4.184	43	57
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	3.825	9	91
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	3.228	57	43
<b>ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>	3.861	80	20
<b>TOTAL ALUMNADO FPGM (LOGSE + LOE):</b>	<b>67.705</b>	<b>56</b>	<b>44</b>

Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia

1  
2  
3

## 8. ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO SUPERIOR. Distribución por ramas profesionales y sexo. Curso 2019/20.

	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL	%	%
<b>AGRARIA</b>	1.648	79	21
<b>MARÍTIMO PESQUERA</b>	358	9	8
<b>INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>	263	50	50
<b>QUÍMICA</b>	906	48	52
<b>IMAGEN PERSONAL</b>	1.382	9	91
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	814	87	13
<b>SANIDAD</b>	13.963	25	75
<b>ENERGÍA Y AGUA</b>	316	91	9
<b>INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>	838	95	5
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	3.284	96	4
<b>TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>	1.192	96	4
<b>EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>	921	69	31
<b>MADERA, MUEBLE Y CORCHO</b>	112	79	21
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	106	14	86
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	306	50	50
<b>IMAGEN Y SONIDO</b>	2.868	70	30
<b>INFORMÁTICA Y</b>	9.534	89	11

<b>COMUNICACIONES</b>			
<b>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>	12.747	39	61
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	4.031	53	47
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	10.852	11	89
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	4.610	42	58
<b>ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>	5.466	78	22
<b>MANTENIMIENTO Y SERVICIOS A LA PRODUCCIÓN (LOGSE)</b>	994	62	38
<b>MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS AUTOPROPULSADOS (LOGSE)</b>	73	97	3
<b>TOTAL ALUMNADO FPGM (LOGSE + LOE):</b>	<b>77.584</b>	<b>50</b>	<b>50</b>

Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia

- 1
- 2 En la FP Básica, como ya hemos visto, sólo el 27% del alumnado es femenino, y en la FP de
- 3 Grado Medio también se observa un menor número de féminas (44%), lo que puede llevar a
- 4 pensar que hay más mujeres que optan por el Bachillerato y más hombres que cursan
- 5 Formación Profesional. Sin embargo, la tendencia se iguala, con un número similar de
- 6 hombres y mujeres matriculados, en los Ciclos Formativos de Grado Superior (50%).
- 7
- 8 Cuando se realiza un análisis general por familias profesionales se observa un sesgo
- 9 evidente de género, con ramas a las que acceden las alumnas y otras a las que acceden, de
- 10 manera mayoritaria, los alumnos. En lo que se refiere a la distribución por especialidades, las
- 11 proporciones de alumnado masculino y femenino no han cambiado significativamente a lo
- 12 largo de los últimos cursos, lo que confirma la permanencia, con ligeros matices, de una
- 13 serie de percepciones sociales y culturales tradicionales, según las cuales se atribuye a cada
- 14 sexo unas determinadas cualidades y expectativas que, a pesar de los avances producidos,
- 15 siguen siendo determinantes en la elección académica y profesional de una parte del
- 16 alumnado, contribuyendo a los estereotipos que desequilibran la paridad en determinadas
- 17 familias profesionales.
- 18

## 9. ALUMNADO FORMACIÓN PROFESIONAL GRADO MEDIO Y SUPERIOR. Por ramas profesionales y sexo. Curso 2019/20.



	<b>ALUMNADO</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
<b>AGRARIA</b>	2.874	81	19
<b>ACTIVIDADES MARÍTIMO PESQUERAS</b>	628	91	9
<b>INDUSTRIAS ALIMENTARIAS</b>	832	44	56
<b>QUÍMICA</b>	1.212	46	54
<b>IMAGEN PERSONAL</b>	3.574	11	89
<b>FABRICACIÓN MECÁNICA</b>	2.453	94	6
<b>SANIDAD</b>	20.191	21	79
<b>INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO</b>	2.182	97	3
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	6.870	96	4
<b>TRANSPORTE Y MANTENIMIENTO DE VEHÍCULOS</b>	4.165	98	2
<b>EDIFICACIÓN Y OBRA CIVIL</b>	1.044	70	30
<b>MADERA, MUEBLE Y CORCHO</b>	634	92	8
<b>TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	274	46	54
<b>ARTES GRÁFICAS</b>	697	59	41
<b>IMAGEN Y SONIDO</b>	3.233	70	30
<b>INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b>	15.507	91	9
<b>ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN</b>	20.927	38	62
<b>COMERCIO Y MARKETING</b>	6.121	49	51
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	14.060	10	90
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	7.551	48	52
<b>ACTIVIDADES FÍSICAS Y DEPORTIVAS</b>	6.737	82	19
<b>TOTAL ALUMNADO FPGM Y GRADO SUPERIOR</b>	<b>121.766</b>	<b>52</b>	<b>48</b>

Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia. Las familias que son exclusivamente de FPGM o de FPGS no aparecen.

1

2 Las razones para que el alumnado muestre estas preferencias hay que buscarlas en la  
3 reproducción de estereotipos sociales que dirigen a las mujeres hacia ámbitos relacionados  
4 con la imagen, los cuidados y la administración, y a los hombres hacia tareas relacionadas  
5 con la técnica o que han sido consideradas tradicionalmente masculinas, como la  
6 electricidad, la reparación de automóviles, la informática o el sector agrario.

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

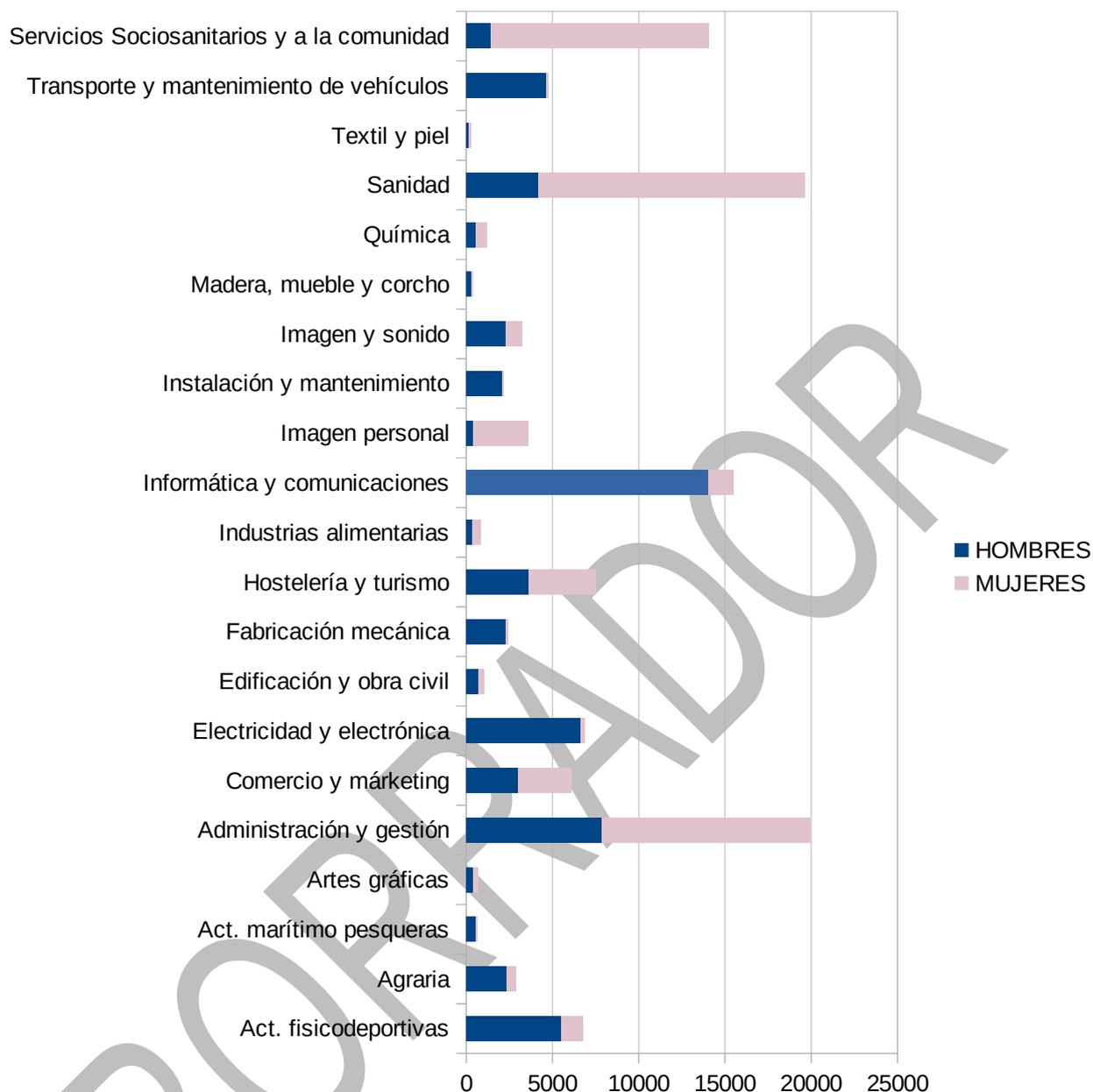
21

## **10. HOMBRES Y MUJERES EN FP DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR POR FAMILIAS EN EL CURSO 2019-2020**

22

23

24



- 1 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
2 educativo andaluz. Elaboración propia. Las familias que son exclusivamente de FPGM o de FPGS no aparecen.  
3  
4 De acuerdo con los datos referidos al curso 2019/20, la presencia de mujeres es mayoritaria  
5 en las consideradas tradicionalmente *femeninas*: Servicios Socioculturales y a la Comunidad  
6 (90), Imagen Personal (89%), Sanidad (79%), Administración y Gestión (62%) y Química (54).  
7 Por el contrario, su presencia sigue siendo minoritaria e incluso testimonial en las  
8 especialidades consideradas tradicionalmente como *masculinas*: Agraria (19%), Instalación y  
9 Mantenimiento (3%), Madera, Mueble y Corcho (8%), Informática y Comunicaciones (9%),  
10 Fabricación Mecánica (6%), Electricidad y Electrónica (4%) o Transporte y Mantenimiento de

1 Vehículos (2%), lo que pone de manifiesto la segregación por sexos existente en la opción  
2 formativa y confirma la perdurabilidad de valoraciones sociales ya obsoletas.

3  
4 De hecho, no se han producido variaciones significativas al respecto si comparamos los  
5 datos de este periodo con los tres cursos académicos de 2017-2018 al 2019-2020. Analizando  
6 los porcentajes de cursos anteriores, se aprecia que el reparto de sexos por ramas  
7 profesionales de la FP no muestra cambios sociales importantes que nos lleven a pensar en  
8 la superación de ciertos estereotipos vinculados al género y al trabajo.

9  
10 De los anteriores datos cabe concluir que el alumnado femenino se concentra  
11 mayoritariamente en el sector servicios y que las profesiones incluidas en él son las que  
12 captan buena parte de las alumnas que acceden a la Formación Profesional. Los contrastes  
13 que se producen en el abanico de preferencias entre hombres y mujeres tienden así a  
14 reforzar el desequilibrio de género entre unas y otras especializaciones. Considerando el  
15 conjunto de las enseñanzas de formación profesional, las alumnas tienden a decantarse  
16 mayoritariamente por las siguientes familias profesionales: Sanidad, Administración y  
17 Gestión, y Servicios Socioculturales y a la Comunidad. En ellas se ubica casi el 70% del  
18 alumnado femenino.

19  
20 La administración introdujo en la normativa que regula los criterios y el procedimiento de  
21 admisión del alumnado para cursar ciclos formativos de formación profesional inicial del  
22 sistema educativo sostenidos con fondos públicos que en el caso de que tras la aplicación de  
23 los criterios de prioridad establecidos en la correspondiente Orden, se produjera empate  
24 entre varias personas solicitantes para un mismo puesto escolar, éste se dirimirá atendiendo  
25 al género menos representativo del ciclo formativo. A estos efectos, la Dirección General de  
26 Formación Profesional publica anualmente una Resolución en la que se recoge el dato de  
27 género menos representativo correspondiente a cada ciclo formativo, considerando como tal  
28 aquel que suponga una representación menor al 40% del alumnado matriculado en el curso  
29 académico anterior.

30  
31 Este criterio también se tiene en cuenta en caso de empate para la concesión de los Premios  
32 Extraordinarios de Formación Profesional de grado superior ya que, una vez aplicados los  
33 criterios de carácter general, si persistiera el empate, en caso de que exista  
34 subrepresentación de alguno de los géneros, entendiendo como tal una representación  
35 menor al 40% del alumnado matriculado en una misma Familia Profesional en Ciclos  
36 Formativos de Formación Profesional Inicial de Grado Superior en el curso académico  
37 correspondiente a la convocatoria de los Premios, se resolverá el desempate a favor del  
38 candidato o candidata del sexo que se encuentre subrepresentado en la Familia Profesional  
39 de que se trate.

1

2 Así, por ejemplo, Irene Pinto García ganó el Premio Extraordinario de FP de Grado Superior  
3 en Edificación y Obra Civil con un 10 de Nota Media en el IES Politécnico Jesús Marín de  
4 Málaga; y Selene Nofuentes obtuvo con un 9,89 el premio en la familia de Instalación y  
5 Mantenimiento en el IES La Zafra de Motril.

6

7 Pero si las prácticas de orientación y las políticas de oferta se reducen a la promoción de  
8 chicas en modalidades tecnológicas o industriales, aparece un efecto perverso porque se  
9 profundiza la desvalorización de las modalidades feminizadas, tal y como reflexiona el  
10 profesor de la Universidad Autónoma de Barcelona, Rafael Merino, en la Revista de  
11 Sociología de la Educación (RASE) 2020, vol. 13, n.º3. Estas modalidades también pueden ser  
12 un espacio de empoderamiento y, no hay que olvidar, de mayores oportunidades laborales,  
13 sobre todo en los niveles menos cualificados de formación. Sea en la estética, en los servicios  
14 sociales o en la sanidad, las familias feminizadas de la formación profesional deben estar en  
15 el centro de las políticas a potenciar en el futuro próximo, como ha dejado claro la pandemia  
16 de Covid 19. Tras esta experiencia, se ha confirmado que estos ámbitos formativos-laborales  
17 serán pilares fundamental para la transición hacia la economía de los cuidados (Duran,  
18 2018).

19

20 e) Alumnado de Enseñanzas de Régimen Especial

21

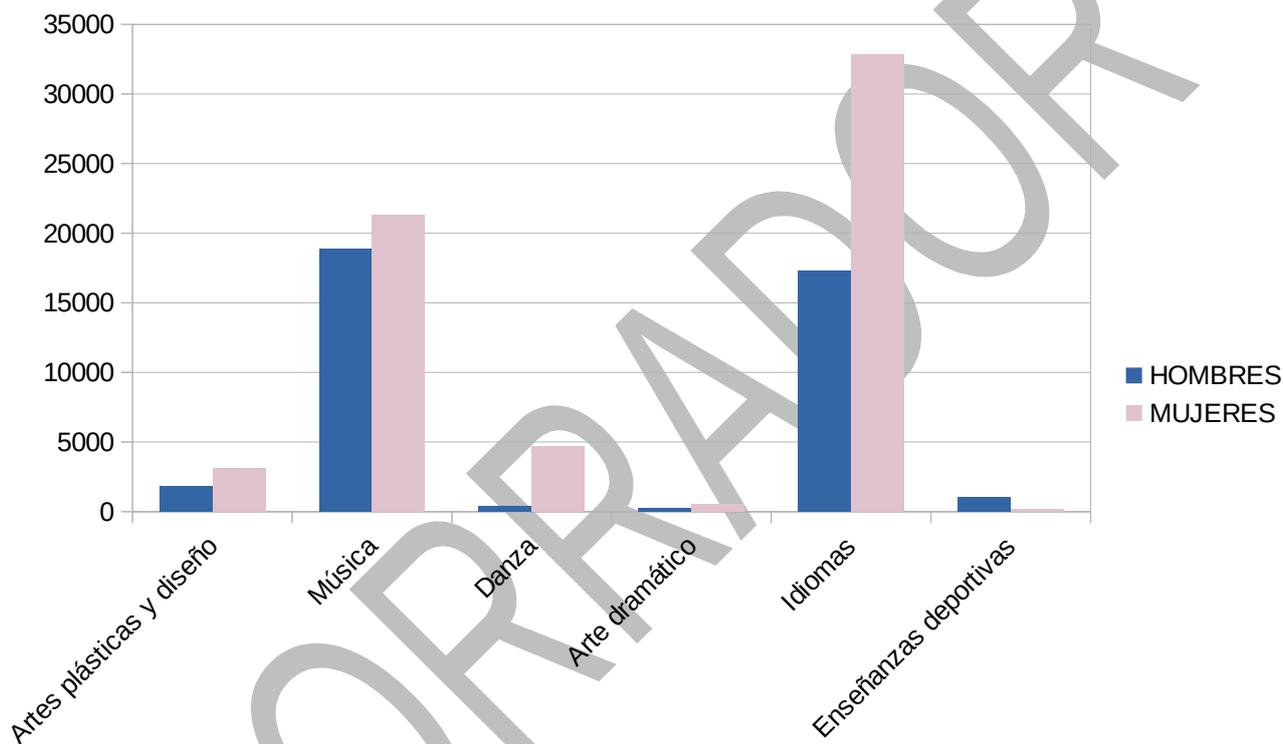
22 Las Enseñanzas de Régimen Especial, con 97.962 estudiantes en el curso que analizamos,  
23 agrupan al conjunto de las disciplinas artísticas (música, danza, arte dramático, artes  
24 plásticas), las de idiomas y deportivas, estas últimas incorporadas más recientemente. Con  
25 orígenes distintos y unas trayectorias temporales también diversas, unas y otras enseñanzas  
26 se han ido implantando en la nueva estructura educativa de modo gradual, adaptando la  
27 normativa a la nueva situación y adecuando también la propia red de centros y sus  
28 tradicionales normas de funcionamiento.

29

30 Un rasgo diferenciador de estas enseñanzas, como se aprecia en la siguiente tabla, radica en  
31 la propia composición del alumnado: si en el conjunto de las enseñanzas de Régimen  
32 General la distribución por sexos se mueve en unas proporciones relativamente  
33 equilibradas, en las enseñanzas de Régimen Especial el 61,3% de la población escolar general  
34 está constituida por alumnas. Las féminas en el curso 2019-2020 fueron 60.364 y los  
35 hombres, 37.598. La proporción femenina es aún mayor en las enseñanzas de Idiomas (66%)  
36 y en la Danza, donde su participación es del 93%. Esta presencia mayoritaria se mantiene en  
37 Artes Plásticas y Diseño (61 %) o en Música (53%). La única excepción a la regla la constituyen  
38 las enseñanzas deportivas, donde la participación femenina se quedan en el 13%.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9

## 11. ALUMNOS Y ALUMNAS EN ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL POR MODALIDAD EN EL CURSO 2019-2020



11 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
12 educativo andaluz. Elaboración propia.

13  
14

### 15 f) Alumnado de Educación de Personas Adultas

16

17 Tradicionalmente, la Educación de Personas Adultas ha venido constituyendo una vía  
18 alternativa de formación básica y actualización de conocimientos orientada  
19 fundamentalmente al medio rural, a la población con edad avanzada y al segmento  
20 femenino. Esta concepción ha venido modificándose y actualmente la Educación de Personas  
21 Adultas se ha consolidado como vía para adquirir, completar o ampliar la formación básica

1 para la consecución del correspondiente título académico, posibilitar el acceso a estudios  
2 posteriores, mejorar la cualificación profesional o adquirir una preparación para el ejercicio  
3 de otras profesiones, atender a las necesidades educativas específicas de los grupos sociales  
4 desfavorecidos y favorecer el acceso a los bienes de la cultura.

5 El primer rasgo que caracteriza al alumnado que cursa enseñanzas específicas para Personas  
6 Adultas o modalidades de Enseñanzas de Régimen General diseñadas y dirigidas a este  
7 colectivo es su propia diversidad. El hecho viene motivado por la adaptación progresiva de la  
8 oferta educativa a las nuevas necesidades y exigencias de esta población escolar, lo que ha  
9 dado lugar a lo largo de los últimos años a un sensible incremento de la oferta de estudios  
10 secundarios, respaldada por un notable crecimiento del alumnado.

11 La Administración educativa continúa avanzando en la mejora de la calidad de vida de la  
12 ciudadanía andaluza y en la erradicación de las desigualdades sociales y dentro de esas  
13 medidas destacan estas acciones dirigidas a personas adultas, con vistas a que puedan  
14 adquirir una formación básica, actualizar su nivel o lograr las competencias necesarias para  
15 el acceso a otros niveles del sistema educativo o a opciones profesionales, mediante  
16 enseñanzas y planes de formación instrumental, formación para el ámbito laboral y  
17 formación para el desarrollo personal o el fomento de la ciudadanía activa, principalmente  
18 orientados a la alfabetización digital, el aprendizaje de idiomas, la atención a la  
19 interculturalidad, la reincorporación de los jóvenes a la formación o la adquisición de nuevas  
20 competencias.

21 En cuanto al tratamiento de la coeducación y la prevención de la violencia de género, en las  
22 enseñanzas de personas adultas tiene un tratamiento transversal, insertado en los currículos  
23 de las enseñanzas y de los planes educativos ofertados. Además, los centros, en sus  
24 Proyectos educativos, recogen como abordan el tema de la igualdad.

25 En el curso 2019/20 se matricularon un total de 142.204 personas adultas en las distintas  
26 enseñanzas y planes educativos, estando el alumnado muy feminizado, ya que las mujeres  
27 representan el 67% del total. Es destacable que se produjo un incremento de 16.424  
28 estudiantes con respecto al curso 2018-2019, un 13% más.

29 La flexibilidad de horarios que ofrecen los centros de formación permite adecuar la actual  
30 Red de Centros docentes a las necesidades derivadas de la aplicación de la nueva ordenación  
31 del sistema educativo y propiciar una educación en condiciones de igualdad.

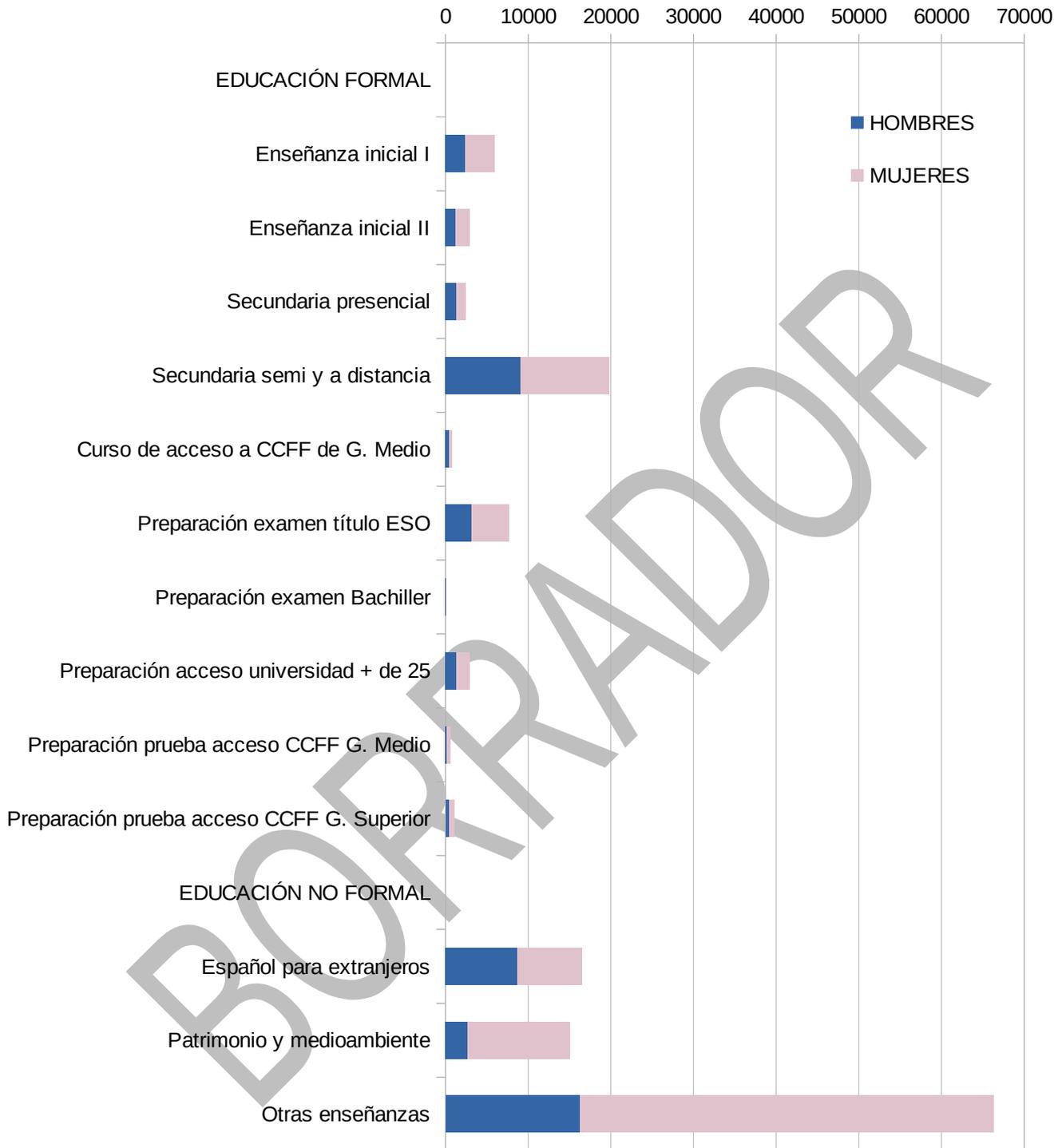
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15

## 12. HOMBRES Y MUJERES EN EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS POR NIVEL EN EL CURSO 2019-2020

BORRADOR

1



2 Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema  
 3 educativo andaluz. Elaboración propia.

4

5

6

## 13. HOMBRES Y MUJERES EN EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS POR NIVEL EN EL CURSO 2019/20.

	ALUMNADO	HOMBRES	MUJERES
	TOTAL		
<b>EDUCACIÓN FORMAL</b>	44363	19699	24664
ENSEÑANZAS INICIALES I	5980	2439	3541
ENSEÑANZAS INICIALES II	2910	1189	1721
SECUNDARIA PRESENCIAL	2421	1278	1143
SECUNDARIA SEMIPRESENCIAL Y A DISTANCIA	19837	9161	10676
CURSO ACCESO GRADO MEDIO	819	497	322
PREPARACIÓN EXAMEN TÍTULO ESO	7658	3180	4478
PREPARACIÓN EXAMEN BACHILLER	137	61	76
PREPARACIÓN ACCESO UNIVERSIDAD MAYORES DE 25	288	12	1599
PREPARACIÓN PRUEBA DE ACCESO CCFF GRADO MEDIO	610	141	469
PREPARACIÓN PRUEBA DE ACCESO CCFF GRADO SUPERIOR	1102	463	639
<b>EDUCACIÓN NO FORMAL</b>	<b>97841</b>	<b>27641</b>	<b>70200</b>
ESPAÑOL PARA EXTRANJEROS	16462	8701	7761
PATRIMONIO Y MEDIO AMBIENTE	15062	2646	12416
OTRAS ENSEÑANZAS	66317	16294	50023
<b>TOTAL ALUMNADO</b>	<b>142204</b>	<b>47340</b>	<b>94864</b>

Fuente: Consejería de Educación. Unidad Estadística y Cartográfica. Alumnado escolarizado en el sistema educativo andaluz. Elaboración propia.

1

2

3

#### 4 G) Personal docente

5 El presente epígrafe se centra en el análisis del Sistema Educativo Público de Andalucía<sup>1</sup>,  
6 atendiendo a la presencia de mujeres y hombres entre su personal docente a enero de 2020.  
7 En esta ocasión, además, se realiza un análisis en profundidad que compara evolutivamente  
8 el período 2008-2020.

9 Según la Adenda de Género del Anexo de Personal para el Presupuesto 2021, el personal del  
10 Sistema Educativo Público andaluz lo componen 109.054 personas de las que 70.941 son  
11 mujeres (65,1%) y 38.113 son hombres (34,9%) dándose, por tanto, una feminización del  
12 personal a nivel del conjunto que excede los márgenes de equilibrio

13 El estudio incluye una valoración general del conjunto del personal docente, observándolo  
14 en función de los distintos niveles y tipos de enseñanza, según el tipo de centro y la edad.  
15 También se atiende de manera específica al personal dedicado a la inspección educativa y el  
16 personal directivo de los centros docentes, que constituyen los puestos de mayor  
17 responsabilidad en el sector, y que se han venido caracterizando por contar con mayor  
18 presencia masculina. Así mismo, se analiza la temporalidad en el empleo, y los resultados de  
19 las pruebas de acceso, comparando la representación por sexo del personal seleccionado y  
20 las tasas de éxito para mujeres y para hombres.

21 Este análisis se realiza con datos a fecha 1 de enero de 2020, y por tanto, no reflejan la  
22 contrataciones realizadas con motivo de la pandemia por COVID. En enero de 2020, el  
23 personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, lo conformaban un total de 122.067  
24 personas, que incluye los centros públicos y los concertados, siendo un 0,5% más  
25 voluminoso que en 2019.

26 Las mujeres (79.310) representan el 65% del personal docente, un 0,8% más que el año  
27 anterior, mientras que los hombres (42.757) conforman el 35% (reduciéndose su presencia  
28 en un 0,1% en relación con 2019). En 2020 se consolida, por tanto, la tendencia hacia una  
29 mayor feminización del profesorado, que se viene experimentado desde 2008. La  
30 sobrerrepresentación femenina entre el profesorado andaluz es, no obstante, menor que la  
31 que se produce en el conjunto de España, donde el 72,1% del profesorado de Enseñanzas de  
32 Régimen General no universitaria, está conformado por mujeres y el 27,9% por hombres. La  
33 representación por sexo también es menos desequilibrada que en el conjunto de los Estados  
34 Miembros de la Unión Europea.

35 En 2008, los centros de titularidad pública rozaban valores de equilibrio, mientras que la

---

1 <sup>1</sup> El Sistema Educativo Público de Andalucía comprende, tal y como establece la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de  
2 Andalucía, al personal docente de los centros públicos de titularidad de la Junta de Andalucía y de los centros privados concertados,  
3 así como al personal de los centros públicos de titularidad de las corporaciones locales y de otras administraciones públicas.

1 educación concertada presentaba una representación más feminizada. Sin embargo, en el  
2 período de 2008 a 2020, se ha producido una incorporación creciente de mujeres en ambos  
3 tipos de centros, destacándose el mayor desequilibrio que experimentan los centros públicos  
4 en 2020, donde se alcanzan valores de representación similares a los concertados.

5 La temporalidad<sup>2</sup> en los centros de titularidad pública alcanza al 17,7% del total del personal,  
6 si bien, afecta más a los hombres que a las mujeres, ya que entre el profesorado masculino  
7 los puestos temporales son un 22,3%, mientras que entre el femenino suponen el 15,3%.

8

### 9 **G.1 Análisis del personal docente por tipo de enseñanza**

10 El análisis por tipo de enseñanza, muestra que en 2020 se han feminizado todos los tipos de  
11 enseñanza con relación a 2008, especialmente en los tipos de enseñanza que en 2008  
12 estaban más masculinizadas. Este es el caso de Inspección Educativa y de la Formación del  
13 Profesorado. Por otro lado, tanto en 2020 como en 2008, la presencia femenina es más  
14 acusada en Educación Especial, Educación Infantil y Primaria y en Educación Compensatoria.  
15 En ambos años, tanto en Educación Secundaria como en las Enseñanzas de Régimen  
16 Especial, se encuentra una distribución más cercana a la paridad.

17

## 14. PERSONAL DEL SISTEMA PÚBLICO ANDALUZ AÑO 2020.

NIVELES Y %	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% MUJERES
<b>EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA (38,7%)</b>	<b>36238</b>	<b>11036</b>	<b>47274</b>	<b>76,6</b>
CENTROS PÚBLICOS	29453	8744	38197	77
C. CONCERTADOS	6785	2292	9077	74,7
<b>SECUNDARIA (48,3%)</b>	<b>32210</b>	<b>26804</b>	<b>59014</b>	<b>54,5</b>
CENTROS PÚBLICOS	26929	22413	49342	54,5
C. CONCERTADOS	5281	4391	9672	54,6
<b>ENSEÑANZAS RÉGIMEN ESPECIAL (p) (3,9%)</b>	<b>2271</b>	<b>2495</b>	<b>4766</b>	<b>47,6</b>
<b>EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS (p) (1,7%)</b>	<b>1262</b>	<b>788</b>	<b>2050</b>	<b>61,5</b>
<b>ED. ESPECIAL (5,4%)</b>	<b>5701</b>	<b>846</b>	<b>6547</b>	<b>87</b>
CENTROS PÚBLICOS	4745	639	5384	88
C. CONCERTADOS	956	207	1163	82
<b>COMPENSATORIA (p)</b>	<b>1357</b>	<b>427</b>	<b>1784</b>	<b>76</b>

1 <sup>2</sup> La tasa de temporalidad expresa el porcentaje que representan los puestos ocupados con contratos temporales en el conjunto  
2 de la plantilla.

(1,5%)				
<b>FORMACIÓN PROFESORADO (0,3%)</b>	<b>188</b>	<b>157</b>	<b>345</b>	<b>54,4</b>
<b>INSPECCIÓN (0,2%)</b>	<b>83</b>	<b>204</b>	<b>287</b>	<b>29</b>
<b>TOTAL (100%)</b>	<b>79310</b>	<b>42757</b>	<b>122067</b>	<b>65</b>
<b>Centros públicos</b>	<b>66288</b>	<b>35867</b>	<b>102155</b>	<b>64,8</b>
<b>Centros privados</b>	<b>13022</b>	<b>6890</b>	<b>19912</b>	<b>65,3</b>

Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

## 1 Educación Infantil y Primaria

2 La Educación Infantil y Primaria suele ser la más feminizada de todos los niveles y tipos de  
3 enseñanza, lo que también sucede en el Sistema Educativo Público andaluz, ya que las  
4 mujeres representan el 76,7% de este personal docente en 2020. A lo largo del período 2008-  
5 2020 el proceso de feminización de este nivel de enseñanza ha estado impulsado por el  
6 aumento de la presencia de mujeres en los centros de titularidad pública, donde ha  
7 disminuido proporcionalmente el número de hombres. Sin embargo, en los centros  
8 concertados, la tendencia ha sido la inversa: el número de hombres se ha incrementado en  
9 mayor medida que el número de mujeres.

10 Aunque las mujeres son mayoría en todas las edades, otro rasgo destacable del período es la  
11 leve reducción de la feminización entre el personal docente más joven, lo que indica que en  
12 los últimos años se han ido incorporando más hombres a la docencia en este nivel educativo.  
13 Por el contrario, en las edades más avanzadas se observa un proceso de importante  
14 feminización de la representación.

15

### 16 Pruebas de acceso

17 Otro interesante elemento de análisis son los resultados de las pruebas de acceso al Cuerpo  
18 de Maestros y Maestras, celebradas en el período 2017-2019. En concreto, se celebraron dos  
19 convocatorias, una en 2017 en la que se ofertaron 1.887 plazas; y otra en 2019, en la que se  
20 ofertaron 3.800. En ambas convocatorias fueron cubiertas en total 5.649 plazas, el 79,2% por  
21 mujeres, y el 20,8% por hombres. Se mantiene por tanto la tendencia a la feminización en la  
22 incorporación de docentes en la Educación Infantil y Primaria, que ha caracterizado todo el  
23 período; ofreciendo datos muy similares a los resultados de las oposiciones de 2007, cuando  
24 el 75,9% de las plazas fueron cubiertas por mujeres y el 20,5% por hombres.

25 Como en las convocatorias anteriores, las mujeres están sobrerrepresentadas en  
26 prácticamente todas las especialidades a excepción de Educación Física. Las tasas de éxito  
27 son muy similares entre ambos sexos, lo que muestra que la menor presencia de hombres  
28 seleccionados está motivada porque hay menos hombres que se presentan a este tipo de  
29 oposiciones.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12

## 15. TASAS DE ÉXITO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO A LA FUNCIÓN DOCENTE SEGÚN SEXO Y ESPECIALIDAD. CONVOCATORIAS 2017 Y 2019

ESPECIALIDAD	MUJERES		HOMBRES		TOTAL
	P	S	P	S	S
EDUCACIÓN INFANTIL	6218	429	228	21	450
INGLÉS	5397	921	1812	247	1168
FRANCÉS	3297	699	899	174	873
EDUCACIÓN FÍSICA	728	83	1482	163	246
MÚSICA	1441	247	922	119	366
PEDAGOGÍA TERAPÉUTICA	6871	727	883	79	806
AUDICIÓN Y LENGUAJE	2355	375	307	27	402
EDUCACIÓN PRIMARIA	6464	991	2396	347	1338
ALTERNATIVAS A LA ESO	7	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>32778</b>	<b>4472</b>	<b>8929</b>	<b>1177</b>	<b>5649</b>
P= personas que se presentan					
S= personas seleccionadas					

Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

13  
14  
15  
16

### Educación Secundaria

17 La Educación Secundaria es el nivel educativo que concentra el mayor volumen de  
18 profesorado de todo el Sistema Público de Educación andaluz y donde la representación está

1 dentro de los márgenes de equilibrio y muy cercana a la paridad en Andalucía<sup>3</sup>, ya que los  
2 hombres constituyen el 45,4% de todo el personal docente en este nivel, y las mujeres el  
3 54,6%.

4 De 2008 a 2020 se mantienen valores prácticamente paritarios, tanto en los centros de  
5 titularidad pública, como en los centros concertados. No obstante, se observa un ligero  
6 incremento en la representación de mujeres en ambos tipos de centros. A lo largo del  
7 período también se ha incrementado el número de mujeres docentes en todas las edades.  
8 Destaca el salto experimentado en las edades superiores, donde la presencia de hombres  
9 era mayoritaria en 2008, mientras que en 2020 alcanzan valores de representación  
10 prácticamente paritarias.

11 Esta tendencia, sin embargo, no se traslada al profesorado con cátedra, que son los puestos  
12 más elevados en la escala docente no universitaria, y que representan el 0,62% del total del  
13 profesorado. En 2020 el 64,9% del personal docente con cátedra son hombres. En concreto,  
14 en Educación Secundaria, se observa una disminución de las mujeres con cátedra en este  
15 nivel de enseñanza a lo largo del período, lo que agudiza el desequilibrio y acentúa la  
16 sobrerrepresentación masculina en 2020. El análisis por edad revela que la representación  
17 más desequilibrada se produce entre el personal docente de mayor edad, y que en 2020 no  
18 hay ninguna mujer catedrática menor de 55 años.

#### 19 Pruebas de acceso

20 Desde el año 2016 se ha realizado una nueva convocatoria al Cuerpo de Profesorado de  
21 Enseñanza Secundaria en 2018<sup>4</sup>, en la que se ofertaron 4.229 plazas. Finalmente, fueron  
22 cubiertas 4.166 plazas con una representación casi equilibrada, ya que el 59,8% las ocuparon  
23 mujeres, y el 40,2% hombres. Así mismo, la convocatoria de 2018 también incluía el concurso  
24 de 823 plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, de las que se  
25 cubrieron 773, el 53% por hombres y el 47% por mujeres.

26 A nivel agregado, se observa cómo en las convocatorias de los últimos años se han ido  
27 incorporando más mujeres entre las personas seleccionadas. Se ha superado así el  
28 desequilibrio de las oposiciones de 2008, cuando el 63% de las plazas del Cuerpo de  
29 Profesorado de Enseñanza Secundaria y del Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación  
30 Profesional, se cubrieron por hombres, y el 37% por mujeres. En 2018, son más mujeres las  
31 que acceden a los puestos de ambos cuerpos, representando el 57,8% de las personas  
32 seleccionadas, mientras que los hombres, el 42,2%.

33 En el Cuerpo de Profesorado de Enseñanza Secundaria, destacan algunas especialidades

---

1 <sup>3</sup> Según el Informe Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2019. Informe español, en el conjunto del territorio español  
2 el personal docente de la 1ª etapa de Educación Secundaria está conformado en un 60,3% de mujeres y la 2ª etapa por un 55,2%.

3 <sup>4</sup> Regulada por la Orden de 5 de abril de 2018, por la que se efectúa la convocatoria de procedimientos selectivos para el ingreso  
4 en los Cuerpos de Profesores de Enseñanza Secundaria, Profesores Técnicos de Formación Profesional, Profesores de Escuelas  
5 Oficiales de Idiomas, Profesores de Artes Plásticas y Diseño, Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño y acceso al Cuerpo  
6 de Profesores de Enseñanza Secundaria y al Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño.

1 ampliamente feminizadas, como Francés, Orientación Educativa, Procesos Diagnósticos  
 2 Clínicos y Productos Ortoprotésicos, Hostelería y Turismo o Intervención Sociocomunitaria.  
 3 Al mismo tiempo, se observa la tendencia opuesta en especialidades muy masculinizadas,  
 4 especialmente las más técnicas como Organización y Procesos de Mantenimiento de  
 5 Vehículos, Sistemas Electrotécnicos, Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica o de  
 6 Sistemas Energéticos, entre otras.

7 A pesar de esta segregación horizontal por especialidades, se observan casos entre las  
 8 especialidades más feminizadas donde los hombres tienen mejores tasas de éxito, como por  
 9 ejemplo, en Asesoría y Procesos de Imagen Personal. También resultan muy relevantes las  
 10 mayores tasas de éxito de las mujeres en la mayoría de las especialidades que se  
 11 caracterizan por una sobrerrepresentación masculina como Educación Física, Informática o  
 12 Sistemas Electrotécnicos y Automáticos. La convocatoria de 2018 también incluía el concurso  
 13 de plazas al Cuerpo de Profesorado Técnico de Formación Profesional, que se cubrieron el  
 14 53% por hombres, y el 47% por mujeres. Si bien, los hombres son mayoría entre el personal  
 15 seleccionado para este cuerpo, un análisis por especialidad revela una representación muy  
 16 polarizada, con solo tres especialidades en los márgenes del equilibrio: Operaciones y  
 17 Equipos de Elaboración de Productos Alimentarios, Operaciones de Producción Agraria y  
 18 Técnicas y Procedimientos de Imagen y Sonido.

## 16. TASAS DE ÉXITO EN LAS PRUEBAS DE ACCESO AL CUERPO DE PROFESORADO DE ENSEÑANZA SECUNDARIA SEGÚN SEXO. CONV. 2018

ESPECIALIDAD	MUJERES		HOMBRES		TOTAL S	TASA DE ÉXITO CONV. 2018	
	P	S	P	S		M	H
FILOSOFÍA	162	34	235	41	75	21	17,4
GRIEGO	21	8	22	12	20	38,1	54,5
LATÍN	129	19	82	21	40	14,7	25,6
LENGUA CASTELLANA Y LITERATURA	1657	389	683	106	495	23,5	15,5
GEOGRAFÍA E HISTORIA	1513	246	1952	299	545	16,3	15,3
MATEMÁTICAS	1133	300	1053	280	580	26,5	26,6
FÍSICA Y QUÍMICA	610	115	378	83	198	18,9	22
BIOLOGÍA Y GEOLOGÍA	1041	166	584	82	248	15,9	14
DIBUJO	318	45	260	30	75	14,2	11,5
FRANCÉS	656	164	134	18	182	25	13,4

INGLÉS	1613	331	579	88	419	20,5	15,2
MÚSICA	131	23	139	12	35	17,6	8,6
EDUCACIÓN FÍSICA	397	55	1184	143	198	13,9	12,1
ORIENTACIÓN ED.	1027	84	185	12	96	8,2	6,5
TECNOLOGÍA	288	81	440	117	198	28,1	26,6
ECONOMÍA	577	97	324	51	148	16,8	15,7
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS	165	54	99	41	95	32,7	41,4
ANÁLISIS Y QUÍMICA INDUSTRIAL	22	11	13	5	16	50	38,5
IMAGEN PERSONAL	48	14	10	4	18	29,2	40
FOL	438	71	180	21	92	16,2	11,7
HOSTELERÍA Y TURISMO	175	25	42	5	30	14,3	11,9
INFORMÁTICA	137	39	312	85	124	28,5	27,2
INTERVENCIÓN SOCIOCOMUNITARIA	226	37	65	9	46	16,4	13,8
ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN COMERCIAL	60	22	45	21	43	36,7	46,7
ORG. Y PROC. DE MANTO. VEHÍCULOS	9	2	42	13	15	22,2	31
ORG. Y PROY. FABRICACIÓN MECÁNICA	19	3	36	13	16	15,8	36,1
ORG. Y PROY. SISTEMAS ENERGÉTICOS	17	3	47	10	13	17,6	21,3
PROC. DE PRODUCCIÓN AGRARIA	40	8	36	7	15	20	19,4
PROC. DIAG. CLÍNICOS Y PROD. ORTOPROT.	60	22	19	4	26	36,7	21,1
PROCESOS SANITARIOS	98	12	43	4	16	12,2	9,3
SISTEMAS ELECTROTÉCNICOS	14	15	49	22	27	35,7	44,9
SISTEMAS ELÉCTRICOS Y AUTOMÁTICOS	14	6	61	16	22	42,9	26,2

<b>TOTAL</b>	<b>12815</b>	<b>2491</b>	<b>9333</b>	<b>1675</b>	<b>4166</b>	<b>19,4</b>	<b>17,9</b>
P= personas que se presentan							
S= personas seleccionadas							

Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

1

2 Las plazas en el resto de especialidades se han cubierto de manera desequilibrada, bien por  
3 sobrerrepresentación masculina, como Mantenimiento de Vehículos, Mecanizado y  
4 Mantenimiento de Máquinas o Soldadura en las que no se ha seleccionado ninguna mujer; o  
5 bien, por sobrerrepresentación femenina. La mayor presencia de mujeres se da en Estética,  
6 donde solo se han seleccionado mujeres, y también en otras especialidades como  
7 Peluquería, Patronaje y Confección, Procedimientos de Diagnóstico Clínico y Ortoprotésico o  
8 Servicios a la Comunidad, entre otras.

9 También resulta relevante las mayores tasas de éxito masculinas en especialidades muy  
10 feminizadas, como Patronaje y Confección o Peluquería; así como las mejores tasas de éxito  
11 femeninas en especialidades como Equipos Electrotécnicos, Instalaciones Electrotécnicas o  
12 Sistemas y Aplicaciones Informáticas, caracterizadas por una representación muy  
13 masculinizada.

14

### 15 **Educación de Personas Adultas**

16 La plantilla docente de la Educación de Personas Adultas impartida exclusivamente en los  
17 centros públicos, representa en 2020 el 1,7% de todo el personal docente del sistema  
18 educativo. La evolución de 2008 a 2020 sigue dos tendencias diferenciadas: de 2008 a 2017  
19 se produce un ligero incremento en la presencia masculina, lo que mejora los valores de  
20 representación respecto a 2008; sin embargo, a partir de 2017 cambia la tendencia y la  
21 proporción de mujeres aumenta cada año, hasta sobrepasar en 2020 los límites del  
22 equilibrio representativo.

23 Si se analiza el personal docente en función de la edad, las mujeres son mayoría en todos los  
24 tramos de edad, en 2020, mientras que, en 2008, los hombres eran mayoría entre el  
25 personal mayor de 55 años. No obstante, en el período se observa cómo la presencia de  
26 mujeres disminuye ligeramente entre el personal más joven, y de manera más contundente  
27 entre el personal de 35 a 54 años. Por el contrario, en 2020 se produce una importante  
28 incorporación de mujeres entre el personal docente de mayor edad, lo que condiciona el  
29 desequilibrio del conjunto, ya que el personal entre 55 y 64 años representa el 37,3% del  
30 total de la plantilla en este tipo enseñanza.

31

### 32 **Educación Especial**

1 La Educación Especial presenta la plantilla con mayor presencia relativa de mujeres de todo  
2 el Sistema Educativo Público andaluz, tanto en 2008 como en 2020, si bien solo supone el  
3 5,4% del profesorado andaluz. A lo largo del período de análisis, se aprecia una tendencia de  
4 feminización creciente, alcanzando los valores de desequilibrio más agudizados en 2020,  
5 cuando las mujeres representan el 87,1% del personal docente en este tipo de enseñanza.

6 En ambos años, el desequilibrio de género es mayor en los centros públicos que en los  
7 centros concertados; si bien, en los centros concertados se observa un ritmo en el aumento  
8 relativo de mujeres más acelerado que en los públicos.

9 El análisis por edad constata esta feminización para todas las edades, siendo más acusada  
10 entre el profesorado más joven. A lo largo del período se observa, sin embargo, cómo el  
11 desequilibrio ha crecido a mayor ritmo entre el personal docente mayor de 55 años ya que  
12 en 2020 se alcanzan valores considerablemente más elevados que en 2008.

13

#### 14 **Educación Compensatoria**

15 La Educación Compensatoria<sup>5</sup> que se imparte en los centros públicos, representa el 1,5% del  
16 total profesorado en 2020. En el período de análisis, el personal docente de este tipo de  
17 enseñanza se ha feminizado, pasando de estar cerca del equilibrio en 2008. Si en 2008 el  
18 profesorado menor de 35 años era el que presentaba una mayor feminización, en 2020 es el  
19 profesorado de 35 a 44 años. A lo largo del período cabe destacar el inicio del desequilibrio  
20 entre el profesorado de 55 a 64 años, donde la presencia de mujeres se acentúa de manera  
21 notable. Así mismo, destaca la evolución entre el profesorado mayor de 65 años, donde los  
22 hombres son mayoría, incluso, arrojando valores de sobrerrepresentación masculina en  
23 2020 y rompiendo también con la representación equilibrada de 2008.

#### 24 **Enseñanzas de Régimen Especial**

25 Las Enseñanzas de Régimen Especial se refieren a las enseñanzas artísticas, las deportivas y  
26 las enseñanzas especializadas de idiomas, que cuentan con una organización propia y que  
27 también se imparten exclusivamente en los centros de titularidad pública. El profesorado en  
28 las Enseñanzas de Régimen Especial se ha venido caracterizando por presentar un equilibrio  
29 entre profesores y profesoras durante el período, con valores cercanos a la paridad. Tanto en  
30 2008 como en 2020 los hombres son mayoría entre este personal docente, aunque en 2020  
31 se observa un ligero incremento en el número de mujeres con relación a 2008. Sin embargo,  
32 entre el profesorado mayor de 65 años, desde 2012 se rompe el equilibrio inicial y se  
33 produce una sobrerrepresentación masculina en 202, pero que significa un porcentaje muy  
34 bajo del total (el 0,76% en 2020), por lo que no incide en la representación del conjunto.

---

1 5 Comprende un conjunto de medidas (aulas hospitalarias, acompañamiento escolar, apoyo lingüístico a personas migrantes, apoyo  
2 a la escuela rural) dirigidas al alumnado que se encuentra en situación de desventaja para el acceso, permanencia y promoción  
3 en el sistema educativo.

1

## 2 **Formación del Profesorado**

3 El profesorado en este tipo de enseñanza en centros públicos, constituye en 2020 el 0,3% del  
4 total del personal docente, y presenta una representación por sexo equilibrada donde las  
5 mujeres representan el 54,4% y los hombres el 45,6%. En 2008 los hombres eran mayoría en  
6 todas las edades y, sin embargo, a lo largo del período se han ido incorporando mujeres a  
7 este tipo de enseñanza, hasta que en 2020 se han convertido en mayoría entre el  
8 profesorado más joven y el profesorado de 45 a 55 años.

## 9 **Inspección Educativa**

10 El personal docente encargado de la Inspección Educativa es el que menor presencia tiene  
11 en todo el sistema educativo, representando en 2020 el 0,2% del total; se trata, sin embargo,  
12 del personal con niveles de responsabilidad y remuneración más elevados.

13

14 La mayor presencia de mujeres en el conjunto del sistema educativo público andaluz, no se  
15 traduce en una representación proporcional en el cuerpo de Inspección Educativa, que  
16 resulta, por el contrario, ampliamente masculinizado. Este desequilibrio puede estar  
17 motivado por los requisitos de acceso, ya que se necesita una experiencia previa de tres  
18 mandatos en un cargo de dirección de un centro docente. No obstante, a lo largo del período  
19 se observa una presencia creciente de inspectoras, que se corresponde con la progresiva  
20 incorporación de mujeres en los equipos directivos en los últimos años.

21

22

23

24

25

26

27

28

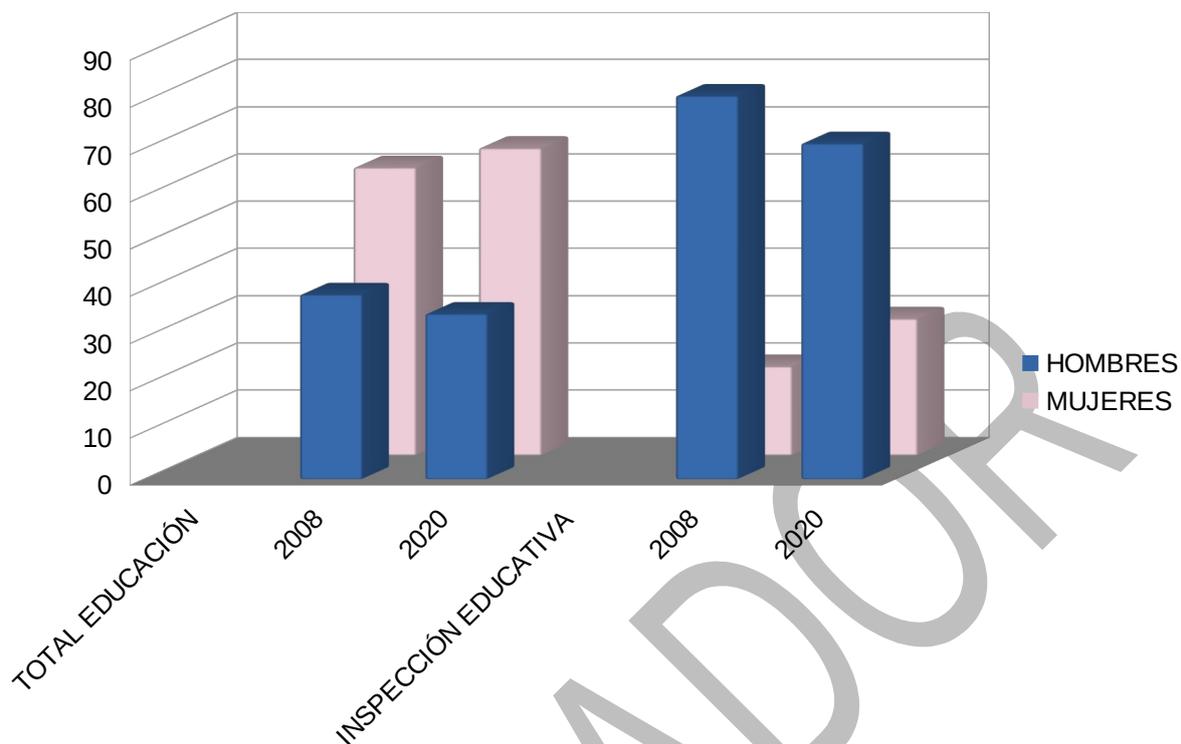
29

30

31

## **17. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL HOMBRES Y MUJERES EN EDUCACIÓN Y EN INSPECCIÓN EDUCATIVA. 2008-2020**

1



3 En la Inspección, los hombres son mayoría en todas las edades, tanto en 2008 como en 2020;  
 4 no obstante, a lo largo del período se observa una mayor presencia de mujeres en los  
 5 tramos de edad centrales. Cabe destacar también, que desde 2009 la presencia femenina  
 6 entre el personal de inspección más joven cayó desde la representación paritaria de 2008, a  
 7 valores de amplio desequilibrio; desde entonces, el número de mujeres ha ido  
 8 incrementándose hasta alcanzar en 2016 el pico de representación menos desequilibrado,  
 9 volviendo a descender en los años siguientes, hasta 2020.

10 La mayor presencia femenina a lo largo del período viene marcada por la incorporación de  
 11 mujeres en los puestos básicos del cuerpo de inspección, especialmente, entre los  
 12 inspectores e inspectoras de educación, que son el colectivo más numeroso. A lo largo del  
 13 período, los hombres se han incorporado a la Jefatura de Servicios de Inspección y han  
 14 aumentado su presencia entre el personal Adjunto a los Servicios de Inspección; así mismo,  
 15 en 2020 el puesto de Inspector/a General de Educación lo ocupa un hombre, mientras que  
 16 en los años precedentes había sido ocupado por una mujer.

17

18

19

20

21

## 18. PERSONAL DOCENTE CON FUNCIÓN INSPECTORA SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO. AÑO 2020.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
INSPECTOR/A GENERAL DE EDUCACIÓN	0	1	1
INSPECTOR/A CENTRAL	1	2	2
JEFA/E DE INSPECCIÓN	1	7	8
ADJUNTO/A SERVICIO DE INSPECCIÓN	1	7	8
COORDINADOR/A EQUIPO DE ZONA	13	27	40
INSPECTOR/A DE EDUCACIÓN	67	159	226
ASESOR/A INSPECCIÓN EDUCATIVA	0	1	1
<b>TOTAL</b>	<b>83</b>	<b>204</b>	<b>287</b>

Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18

### G.2 Análisis de los equipos directivos

Siguiendo la metodología de los análisis evolutivos de los Informes de 2013 y 2017, el estudio de los equipos directivos del personal docente del Sistema Educativo Público andaluz, se realiza teniendo en consideración exclusivamente la Educación Infantil y Primaria, la Educación Secundaria y la Educación de Personas Adultas. A lo largo del período 2008-2020 la composición de los equipos directivos ha mantenido una representación equilibrada, tanto en los centros de titularidad pública, como en los centros concertados.

Así mismo, otra tendencia del periodo es la incorporación progresiva de profesoras en puestos de dirección, especialmente, en los centros públicos donde se concentran la mayoría de los equipos directivos (en 2020 representan el 90,7%), y que condicionan, por tanto, el resultado del conjunto. Si en 2008 los hombres eran mayoría entre el personal directivo de los centros públicos, en 2020 son las mujeres las que tienen una mayor presencia, dentro de los márgenes de equilibrio.

Por el contrario, en los centros de titularidad concertada, se ha mantenido una distribución prácticamente paritaria a lo largo de todo el período.

1 La participación de las mujeres ha aumentado en los equipos directivos de todos los niveles y  
 2 tipos de enseñanza analizados. Este incremento en Infantil y Primaria, así como en la  
 3 Educación de Personas Adultas, ha llevado a sobrepasar los valores de representación  
 4 equilibrada. Así mismo, en la Educación Secundaria, al inicio del período los equipos  
 5 directivos se caracterizaban por presentar una sobrerrepresentación masculina, sin embargo  
 6 en 2020, se han alcanzado valores de equilibrio.

7

## 19. EQUIPOS DIRECTIVOS DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ E IPRHM 2000 Y 2008. AÑO 2020.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	% TOTAL	IPRHM	
					2020	2008
<b>EQUIPOS DIRECTIVOS NIVELES</b>						
INFANTIL Y PRIMARIA	3897	2340	6237	54,6	1,25	0,96
SECUNDARIA	2289	2565	4854	42,5	0,94	0,73
PERSONAS ADULTAS	198	130	328	2,9	1,21	1,12
<b>TOTAL</b>	<b>6384</b>	<b>5035</b>	<b>11419</b>	<b>100,00</b>	<b>1,12</b>	<b>0,88</b>
CENTROS PÚBLICOS	<b>5858</b>	<b>4495</b>	<b>10353</b>	<b>90,7</b>	<b>1,13</b>	<b>0,86</b>
CENTROS CONCERTADOS	<b>526</b>	<b>540</b>	<b>1066</b>	<b>9,3</b>	<b>0,99</b>	<b>1,03</b>
<b>EQUIPOS DIRECTIVOS CARGOS</b>						
DIRECCIÓN	1749	1854	3603	31,6	0,97	0,71
VICEDIRECCIÓN	257	238	495	2,2	1,04	0,78
SUBDIRECCIÓN	124	122	246	4,3	1,01	1,08
JEFATURA DE ESTUDIOS	2561	1650	4211	36,9	1,22	1,03
SECRETARÍA	1693	1171	2864	25,1	1,18	0,88
<b>TOTAL</b>	<b>6384</b>	<b>5035</b>	<b>11419</b>	<b>100,0</b>	<b>1,12</b>	<b>0,88</b>
CENTROS PÚBLICOS	<b>5858</b>	<b>4495</b>	<b>10353</b>	<b>90,7</b>	<b>1,13</b>	<b>0,86</b>
CENTROS CONCERTADOS	<b>526</b>	<b>540</b>	<b>1066</b>	<b>9,3</b>	<b>0,99</b>	<b>1,03</b>

SOBRERREPRESENTACIÓN MASCULINA (< 0,80) REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA (0,80 - 1,20) SOBRERREPRESENTACIÓN FEMENINA (> 1,20)

Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.

1

2 La presencia de mujeres y hombres en los equipos directivos en función del cargo, ha sufrido  
3 también cambios de 2008 a 2020. Así por ejemplo, se aprecia una disminución de la  
4 presencia masculina en los puestos de Dirección y Vicedirección, alcanzando en 2020 valores  
5 de representación equilibrada. La incorporación de mujeres en los puestos de Jefatura de  
6 Estudios ha sido la más destacada, llegando incluso en 2020 a presentar una  
7 sobrerrepresentación femenina. Por el contrario, los puestos de Subdirección en los centros  
8 concertados han incrementado la presencia de hombres docentes; mientras que en las  
9 Secretaría de los centros públicos, se destaca la mayor incorporación de mujeres.

10

11 En relación con la edad, otra tendencia del período es la mayor presencia de mujeres en los  
12 equipos directivos, especialmente, entre las edades más jóvenes. Aunque la composición de  
13 los equipos se caracteriza por una importante presencia del personal de 45 a 54 años (en  
14 2020 representan el 39,2%), donde se observan valores dentro del rango de equilibrio; el  
15 personal de 35 a 44 años también es relevante (el 33,6% en 2020), presentando valores más  
16 feminizados; así como el personal menor de 35 años que, aunque minoritario (representa el  
17 2,5% del total en 2020), viene ofreciendo valores de sobrerrepresentación femenina,  
18 prácticamente desde el inicio del período hasta 2020.

19

### 20 **G.3 Análisis de las retribuciones**

21 El estudio de la representación de mujeres y hombres en el Sistema Educativo Público  
22 andaluz, se completa, por primera vez, con el análisis de las retribuciones del personal  
23 docente con el objetivo de conocer las características de la brecha salarial de género en  
24 2020. La brecha salarial de género consiste en las diferencias retributivas entre mujeres y  
25 hombres, resultado del impacto de factores como las prácticas laborales, el diseño de los  
26 sistemas salariales, los imaginarios simbólicos y culturales o la sobrecarga de trabajo  
27 reproductivo y de cuidado, entre otros, que condicionan la incorporación de las mujeres en  
28 el mercado laboral.

29 En la actualidad, las mujeres presentan peores tasas de empleo, son mayoría en las  
30 contrataciones parciales, se concentran en sectores con peores remuneraciones y, al mismo  
31 tiempo, tienen menor presencia en puestos de mayor responsabilidad y remuneración. Por  
32 todo ello, según los últimos datos de Eurostat para 2018, la brecha salarial en España es del  
33 14% y para la media de la UE-28, del 15,7%.

34 En 2020 el profesorado femenino es ampliamente mayoritario en el Sistema Educativo  
35 Público andaluz, sin embargo, su retribución es un 3,4% inferior a la del profesorado

1 masculino<sup>6</sup>.

2 En general, la diferencia retributiva es superior en los centros de titularidad pública que en  
3 los concertados, sin embargo, esta tendencia general varía en función del tipo de enseñanza.  
4 Así, por ejemplo, en la Educación Secundaria y en la Educación Especial, la brecha salarial de  
5 género Es mayor en los centros concertados.

6

7

## 20. INGRESOS POR DÍA DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y BRECHAS DE GÉNERO. AÑO 2020.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA 2020	% TOTAL
<b>INGRESOS DÍA (MEDIA EN EUROS)</b>					
<b>TOTAL EDUCACIÓN</b>	93,8	97,1	95	3,4	100
CENTROS PÚBLICOS	99,8	103,3	101,1	3,4	77,3
C. CONCERTADOS	74,0	74,6	74,2	0,8	22,7
<b>ANÁLISIS POR NIVELES</b>					
<b>INFANTIL Y PRIMARIA</b>	91,6	92,7	91,9	1,2	38,6
C. PÚBLICOS	97,1	99	97,6	1,9	28,5
C. CONCERTADOS	75,5	75,6	75,6	0,1	10
<b>SECUNDARIA</b>	95,7	98	96,8	2,3	49,7
C. PÚBLICOS	103,4	104,8	104,1	1,3	38,2
C. CONCERTADOS	71,7	73,7	72,6	2,8	11,5
<b>ENSEÑANZAS RÉGIMEN ESPECIAL</b>	99,9	100,4	100,2	0,5	3,5
<b>EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS</b>	98,4	100,9	99,5	2,5	1,6

1 <sup>6</sup> Para el cálculo de la brecha salarial de género, se ha tomado en consideración el salario íntegro bruto anual y el número de  
2 días trabajados, obteniéndose el salario íntegro bruto por día y por persona. Posteriormente se han excluido las personas que  
3 han disfrutado de algún día de los siguientes permisos: situación de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social,  
4 permiso de reducción de jornada, permiso no retribuido y permiso de maternidad y paternidad. La brecha se obtiene calculando  
5 la diferencia entre los salarios medios de los hombres y de las mujeres, en relación con los ingresos medios de los hombres,  
6 expresada en porcentaje.

<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>	90,2	92,9	90,6	2,9	4,8
C. PÚBLICOS	93,9	97,7	94,4	3,9	3,6
C. CONCERTADOS	77,9	82,8	78,8	5,9	1,2
<b>EDUCACIÓN COMPENSATORIA</b>	100,7	105,4	102	4,5	1,3
<b>FORMACIÓN DEL PROFESORADO</b>	109,3	114,4	111,7	4,5	0,3
<b>INSPECCIÓN</b>	151,3	160,5	157,9	5,8	0,3
<b>ANÁLISIS POR PUESTOS DIRECTIVOS</b>					
DIRECCIÓN	118,4	123,6	121,2	4,2	3,4
VICEDIRECCIÓN	121,3	123,4	122,4	1,7	0,5
SUBDIRECCIÓN	91,2	94,3	92,7	3,3	0,3
JEFATURA DE ESTUDIOS	109	111	109,8	1,8	3,9
SECRETARÍA	110,7	114,9	112,5	3,7	2,6
<b>ANÁLISIS POR EDAD</b>					
MENORES DE 35	77,1	77,3	77,2	0,3	15,3
35-44	89,8	90,4	90	0,7	32,9
45-54	99,6	102,6	100,8	2,9	30,7
MAYORES DE 55	104,8	111,3	107,4	5,9	21,1
<b>ANÁLISIS POR DESCENDIENTES</b>					
0	97,9	100,4	98,8	2,5	55,6
1	106,3	112,2	108,5	5,3	12
2 O MÁS	103	108,5	105,3	5,1	9,6
Fuente: Junta de Andalucía. Análisis de representación por sexo del personal al servicio de la Junta de Andalucía.					

1

2 La Inspección Educativa es el tipo de enseñanza donde las mujeres docentes presentan una  
3 mayor diferencia retributiva con relación a los hombres (un 5,8% menos), seguida de la

1 Educación Compensatoria y la Formación del Profesorado (un 4,5% menos en ambos casos).  
2 Estas diferencias retributivas en el cuerpo de Inspección Educativa se deben a la ocupación  
3 de diferentes puestos dentro de la estructura organizativa de la misma.  
4 Las mujeres en puestos directivos también reciben una retribución 3,9% inferior a la de los  
5 hombres, siendo más acusada la brecha de ingresos en los puestos de dirección (del 4,2%).  
6 Así mismo, entre el profesorado más joven, existe una mayor igualdad retributiva, aunque  
7 ligeramente favorable a los hombres (0,3%); mientras que a medida que se avanza en la  
8 edad del personal docente, también se incrementa la brecha de ingresos, llegando al 5,9%  
9 entre el profesorado mayor de 55 años.  
10 Finalmente, la descendencia también parece incidir en la cuantía de la brecha salarial en los  
11 centros de titularidad pública, ya que se duplica a partir del primer hijo, pasando de un 2,5%  
12 entre el profesorado sin descendencia, al 5,3% cuando se tiene un hijo o hija, y al 5,1%  
13 cuando se tienen dos o más descendientes. Cabe explicar, que las únicas diferencias  
14 retributivas que pueden darse en este colectivo están ligadas a la ocupación de diferentes  
15 puestos dentro de la estructura organizativa de la misma. Según los datos se podría  
16 interpretar que el mayor número de descendientes influye en la elección de dichos puestos.

#### 18 **G.4 Análisis de los permisos y situaciones administrativas**

20 A fecha 1 de enero de 2020, también se van a estudiar por primera vez los permisos y  
21 situaciones administrativas solicitadas, durante todo el año 2019, por las mujeres y por los  
22 hombres en el conjunto del personal docente andaluz. En concreto, se analizan las  
23 situaciones de incapacidad transitoria a efectos de la Seguridad Social (IT), los permisos de  
24 reducción de jornada (RJ), los permisos no retribuidos (PNR) y los permisos de maternidad y  
25 paternidad. El estudio atiende a la distribución de los días solicitados en cada una de las  
26 situaciones administrativas disfrutadas por mujeres y hombres, en función del tipo de  
27 centro, el tipo de enseñanza, la edad, la descendencia y la situación en puestos directivos.  
28 El estudio emplea el Índice de Utilización (IUt) como cociente entre la presencia de las  
29 mujeres en los permisos y su presencia en la plantilla. Si el índice es mayor que 1 significa  
30 que las mujeres solicitan permisos por encima de su representación en la plantilla y lo  
31 contrario, si es menor de 1.

32 Cabe aclarar, que las situaciones y permisos aquí tratados constituyen un listado específico  
33 de situaciones, no exhaustivo ni completo, sino selectivo a los únicos efectos del análisis de  
34 este informe.

35 El 29,5% del personal docente andaluz ha solicitado algún tipo de permiso a lo largo de 2019,  
36 y cabe destacar la amplia feminización de su utilización, ya que el 71,7% de dicho personal  
37 solicitante son mujeres, cuando las docentes representan el 65% del conjunto del  
38 profesorado.

39 Los permisos más utilizados son los derivados de una incapacidad transitoria, que

1 representan el 63,1% del total de los permisos; le siguen los permisos no retribuidos, que  
2 constituyen el 19,6% de los permisos solicitados, los permisos por maternidad y/o  
3 paternidad que representan el 11,2%, y finalmente, los permisos para la reducción de  
4 jornada, conformando el 6,1% del total de los permisos solicitados.

5 Durante 2019, el 74,2% de los permisos por incapacidad transitoria fueron solicitados por las  
6 profesoras andaluzas, en una proporción, por tanto, superior a su representación en el total  
7 del cuerpo docente, donde las mujeres representan el 65% del total del personal, por lo que  
8 el IUt-IT fue de 1,19. El índice es menor en los centros concertados (IUt-IT=1,15) que en los de  
9 titularidad pública; y teniendo en cuenta el tipo de enseñanza, es mayor en las Enseñanzas  
10 de Régimen Especial (IUt-IT=1,29) y en la Educación Secundaria (IUt-IT=1,23), mientras que su  
11 utilización es mayoritariamente masculina en la Inspección Educativa (IUt-IT=0,88). Por otro  
12 lado, en los puestos directivos también se observa una feminización en la utilización de la  
13 incapacidad transitoria (IUt-IT=1,20), así como entre el personal docente menor de 45 años  
14 (IUt-IT=1,26), y entre el profesorado sin descendientes (Iut-IT=1,20).

15  
16 Los permisos no retribuidos están vinculados a las distintas situaciones administrativas y  
17 presentan, también, en el Sistema Educativos Público de Andalucía una utilización muy  
18 feminizada, con un IUt-PNR del 1,15, ya que las docentes solicitaron el 72,4% de estos  
19 permisos. En los centros de titularidad pública las docentes realizan un mayor uso de los  
20 permisos no retribuidos que en los centros concertados, y por tipo de enseñanza, se destaca  
21 la amplia feminización de su uso en la Formación del Profesorado (IUt-PNR=1,56) o en las  
22 Enseñanzas de Régimen Especial (IUt-PNR=1,42). El personal docente en puestos directivos  
23 se caracteriza por una menor feminización del permiso, incluso más masculinizada entre el  
24 personal de dirección y las subdirecciones. En función de la edad, las docentes mayores de  
25 65 años son quienes utilizan este permiso en mayor medida (IUt-PNR=1,41), mientras que,  
26 entre el personal de 45 a 54 años, tanto las mujeres como los hombres utilizan los PNR en la  
27 misma proporción que su participación en la plantilla docente.

28  
29 Los permisos de reducción de jornada se solicitan para disminuir la jornada laboral diaria,  
30 con la correspondiente reducción de retribuciones, teniendo en consideración las  
31 necesidades del servicio. La reducción pueda afectar a un tercio o la mitad de la jornada  
32 laboral. **Este tipo de permiso, que durante 2019 solo se ha solicitado en los centros de  
33 titularidad pública, es el más feminizado en el Sistema Educativo Público andaluz, con  
34 un IUt-RJ de 1,24, ya que las mujeres solicitaron el 79,1% de estos permisos.**

35  
36 Por tipo de enseñanza, se destaca una amplia feminización de su uso en las Enseñanzas de  
37 Régimen Especial (IUt-RJ=1,53) o en la Educación Secundaria (IUt-RJ=1,44), mientras que en la  
38 Educación de Personas Adultas (IUt-RJ=0,97) y en la Formación del Profesorado (Iut-RJ=0,70),  
39 son los hombres quienes solicitan en mayor medida los permisos de reducción de jornada,

1 teniendo en cuenta el peso de su representación en el conjunto del profesorado público  
 2 andaluz. Esta feminización en la solicitud de permisos para la reducción de jornada se  
 3 incrementa entre los puestos directivos (IUt-RJ=1,40), especialmente en las vicedirecciones  
 4 (IUt-RJ=1,92) y las secretarías (Iut-RJ=1,39).

5  
 6 Así mismo, mientras que entre el profesorado más joven se aprecia una proporción similar  
 7 entre la utilización y la representación de mujeres y hombres (IUt-RJ=0,99), entre el personal  
 8 docente de 35 a 44 años, las mujeres solicitan en mayor proporción este permiso (Iut-  
 9 RJ=1,27), aumentando incluso entre el profesorado mayor de 65 (IUt-RJ=1,39). Finalmente, la  
 10 descendencia también está relacionada con un uso más femenino del permiso por reducción  
 11 de jornada, ya que a medida que se avanza en el número de descendientes, son más  
 12 mujeres quienes solicitan el permiso; así, si entre el profesorado sin descendientes el IUt-RJ  
 13 es del 1,21, con un descendiente pasa a 1,28 y a partir de dos, a un 1,32.

## 21. DÍAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y BRECHA DE GÉNERO. AÑO 2020.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA IUT	% TOTAL
<b>DÍAS DE REDUCCIÓN DE JORNADA</b>					
<b>TOTAL EDUCACIÓN</b>	542058	132616	674674	1,24	100
CENTROS PÚBLICOS	542058	132616	674674	1,24	100
C. CONCERTADOS	0	0	0	0	0
<b>ANÁLISIS POR NIVELES</b>					
<b>INFANTIL Y PRIMARIA</b>	96988	10339	107327	1,17	15,9
C. PÚBLICOS	96988	10339	107327	1,17	15,9
C. CONCERTADOS	0	0	0	0	0
<b>SECUNDARIA</b>	351399	95208	446607	1,44	66,2

C. PÚBLICOS	351399	95208	446607	1,44	66,2
C. CONCERTADOS	0	0	0	0	0
<b>ENSEÑANZAS RÉGIMEN ESPECIAL</b>	60224	22535	82759	1,53	12,3
<b>EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS</b>	3409	2313	5722	0,97	0,8
<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>	23536	1217	24753	1,08	3,7
C. PÚBLICOS	23536	1217	24753	1,08	3,7
C. CONCERTADOS	0	0	0	0	0
<b>EDUCACIÓN COMPENSATORIA</b>	6259	608	6867	1,2	1
<b>FORMACIÓN DEL PROFESORADO</b>	243	396	639	0,7	0,1
<b>INSPECCIÓN</b>	0	0	0	0	0

1

<b>ANÁLISIS POR PUESTOS DIRECTIVOS</b>	15089	4245	19334	1,4	2,9
DIRECCIÓN	1441	839	2280	1,31	0,3
VICEDIRECCIÓN	1307	0	1307	1,92	0,2
SUBDIRECCIÓN	0	0	0	0	0
JEFATURA DE ESTUDIOS	6354	2068	8422	1,22	1,2
SECRETARÍA	5987	1338	7325	1,39	1,1
<b>ANÁLISIS POR EDAD</b>					
MENORES DE 35	14659	7812	21841	0,99	3,2
35-44	269683	47677	317360	1,27	47
45-54	195169	54996	250165	1,24	37,1
55-64	60844	22274	83118	1,15	12,3
MÁS DE 65	1703	487	2190	1,39	0,3
<b>ANÁLISIS POR DESCENDIENTES</b>					

0	375500	99267	474767	1,21	70,4
1	87015	16415	103403	1,28	15,3
2 O MÁS	79543	16934	96477	1,32	14,3

1

2 Los permisos por maternidad y/o paternidad garantizan el derecho de conciliación de las  
3 trabajadoras y los trabajadores. El permiso por maternidad<sup>7</sup> solo puede ser disfrutado por la  
4 madre o, a opción de esta, también por la otra persona progenitora en caso de que ambas  
5 trabajen, sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso  
6 obligatorio para la madre.

7 La solicitud del permiso de paternidad es independiente del disfrute del permiso compartido  
8 de los períodos de descanso por maternidad. Desde el 1 de abril de 2019, el permiso por  
9 paternidad comienza a denominarse permiso del progenitor diferente a la madre biológica,  
10 se amplía de cinco a ocho semanas, y desde el 1 de enero de 2020, tiene una duración de 12  
11 semanas, de las cuales, las cuatro primeras se disfrutan de forma ininterrumpida  
12 inmediatamente tras el parto 25.

13 A lo largo de 2019, 4.824 docentes solicitaron un permiso de maternidad, paternidad, o  
14 progenitor diferente a la madre biológica, de quienes el 68% fueron mujeres. El IUt de este  
15 tipo de permiso es, por tanto, el más equilibrado con un valor del 1,05, y similar para los  
16 centros de titularidad pública y para los centros concertados. Entre las docentes mujeres que  
17 solicitaron el permiso de maternidad, lo hicieron con una media de días de 98, no obstante,  
18 la duración más generalizada por la que optaron 1.036 mujeres, asciende a los 140 días, es  
19 decir, a 20 semanas. Por su parte, los docentes hombres solicitaron el permiso con una  
20 media de 64 días, aunque cabe señalar que 381 profesores optaron por una duración de 15  
21 semanas que es, además, la más generalizada.

22 En la Educación Infantil y Primaria, en las Enseñanzas de Régimen Especial (IUt=0,99 en  
23 ambos casos), en la Educación de Personas Adultas (IUt=0,95) y en la Formación del  
24 Profesorado (IUt=0,92), la utilización del permiso por maternidad y/o paternidad está,  
25 incluso, ligeramente masculinizada, es decir, que hay más hombres que solicitan este  
26 permiso en relación con su proporción en el total del profesorado público andaluz. También  
27 entre los puestos directivos su uso ha sido más acusado entre los hombres (IUt=0,93). Así  
28 mismo, la edad influye en la solicitud de este permiso ya que entre el personal más joven su  
29 uso está más feminizado (IUt=1,15), se equilibra entre el personal docente de 35 a 44 años  
30 (IUt=1,01), y finalmente, se masculiniza a partir de los 45 años (IUt=0,53).

31

1 <sup>7</sup> El permiso por maternidad se desliga de la incapacidad laboral transitoria en 1995, y comprende el periodo de tiempo tras el  
2 parto, la adopción o el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple. Tiene una duración de dieciséis semanas (más  
3 cuatro semanas adicionales), sin perjuicio de su ampliación en los casos previstos expresamente (parto múltiple o prematuro,  
4 discapacidad del hijo o hija, o su hospitalización tras el nacimiento).



## 22. NÚMERO DE PERMISOS DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD DEL PERSONAL DEL SISTEMA EDUCATIVO ANDALUZ Y BRECHAS DE GÉNERO. AÑO 2020.

DÍAS DE PERMISO DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	BRECHA IUT	% TOTAL
<b>TOTAL EDUCACIÓN</b>	3280	1544	4824	1,05	100
CENTROS PÚBLICOS	2717	1284	4001	1,05	82,9
C. CONCERTADOS	536	260	823	1,05	17,1
<b>ANÁLISIS POR NIVELES</b>					
<b>INFANTIL Y PRIMARIA</b>	1503	478	2008	0,99	41,6
C. PÚBLICOS	1014	750	1764	0,75	36,6
C. CONCERTADOS	325	115	440	0,99	9,1
<b>SECUNDARIA</b>	1209	888	2097	1,06	43,5
C. PÚBLICOS	1107	855	1962	1,03	40,7
C. CONCERTADOS	195	138	333	1,07	6,9
<b>ENSEÑANZAS RÉGIMEN ESPECIAL</b>	93	105	198	0,99	4,1
<b>EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS</b>	38	27	65	0,95	1,3
<b>EDUCACIÓN ESPECIAL</b>	323	23	346	1,07	7,2
C. PÚBLICOS	280	16	296	1,07	6,1

C. CONCERTADOS	43	7	50	1,05	1,0
<b>EDUCACIÓN COMPENSATORIA</b>	82	14	96	1,12	2,0
<b>FORMACIÓN DEL PROFESORADO</b>	5	5	10	0,92	0,2
<b>INSPECCIÓN</b>	0	4	4	0	0,1
<b>ANÁLISIS POR PUESTOS DIRECTIVOS</b>	167	156	323	0,93	6,7
DIRECCIÓN	33	46	79	0,86	1,6
VICEDIRECCIÓN	6	5	11	1,05	0,2
SUBDIRECCIÓN	3	7	10	0,57	,02
JEFATURA DE ESTUDIOS	68	69	137	0,82	2,8
SECRETARÍA	57	29	86	1,13	1,8
<b>ANÁLISIS POR EDAD</b>					
MENORES DE 35	839	242	1081	1,15	22,4
35-44	2349	1117	3466	1,01	71,8
45-54	90	181	271	0,53	5,6
55-64	2	4	6	0,52	0,1
MÁS DE 65	0	0	0	1,12	0
<b>ANÁLISIS POR DESCENDIENTES</b>					
0	2065	956	3021	1,05	62,6
1	425	200	625	1,03	13,0
2 O MÁS	227	128	355	1,02	7,4

1  
2  
3  
4

## 2. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO DE EDUCACIÓN

5 La Junta de Andalucía trabaja desde hace años en la implementación de los presupuestos  
6 con perspectiva de género con el convencimiento de que esta medida permite detectar y  
7 tratar las desigualdades entre mujeres y hombres, lo que añade eficacia y eficiencia en la  
8 asignación de los recursos y aporta riqueza y cohesión social. El presupuesto con perspectiva  
9 de género implica examinar de qué manera la distribución de recursos presupuestarios  
10 afecta a las oportunidades económicas, sociales y vitales de mujeres y hombres. Significa

1 también medir el impacto del gasto público en relación con los objetivos de igualdad de  
2 género y reorientar las asignaciones para corregir los desequilibrios. Al mismo tiempo, es  
3 utilizado como una herramienta para fortalecer la eficacia de las políticas, aumentar la  
4 transparencia y mejorar la calidad de los servicios públicos. Por otra parte, el presupuesto  
5 con perspectiva de género es reconocido internacionalmente como un instrumento para  
6 mejorar la gobernanza democrática, cuyo objetivo fundamental es revelar cuál es el impacto  
7 que tienen ingresos y gastos en la igualdad de género, al mismo tiempo que utilizar el  
8 propio proceso presupuestario como plataforma para hacer que las políticas públicas se  
9 orienten hacia la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres.

10 Desde el año 2003, cuando fue promulgada la Ley 18/2003, de medidas fiscales y  
11 administrativas, se aplica una estrategia pionera de presupuesto y género en la Junta de  
12 Andalucía que ha ido ampliándose hasta convertirse en un programa de carácter integral  
13 que afecta a toda la Administración andaluza. Tras la publicación de la normativa, se crea la  
14 Comisión de Evaluación de Impacto de Género del presupuesto, encargada de elaborar y  
15 aprobar estos informes.

16 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género, modificada  
17 por el Parlamento de Andalucía por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, establece en su artículo 8  
18 la necesaria emisión de un Informe de Evaluación del Impacto de Género del Anteproyecto  
19 de Ley del Presupuesto por parte de la Comisión de Impacto de Género en los Presupuestos.  
20 Dicha Comisión impulsa además la preparación de anteproyectos con perspectiva de género  
21 en las diversas consejerías y la realización de auditorías de género en las consejerías,  
22 empresas y organismos de la Junta de Andalucía.

23 La Comisión, dependiente de la Consejería competente en materia de Hacienda, queda  
24 finalmente establecida mediante la publicación del Decreto 20/2010, de 2 de febrero, que  
25 regula sus funciones, composición y funcionamiento.

26 Asimismo, el texto refundido de la Ley General de la Hacienda Pública de la Junta de  
27 Andalucía (Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de marzo) incluye en el apartado 6.f) del artículo  
28 35 la obligatoriedad de incluir el Informe de Impacto de Género del Presupuesto entre la  
29 documentación anexa al Anteproyecto de Ley del Presupuesto que se cursa al Consejo de  
30 Gobierno.

31 Aunque son numerosos los avances en igualdad de género alcanzados en los últimos años,  
32 en Andalucía persisten desigualdades sobre las que es necesario seguir incidiendo, no sólo  
33 por el valor que tiene en términos de justicia social, sino también por las graves  
34 consecuencias que los desequilibrios tienen sobre la competitividad y la generación de  
35 empleo y riqueza. En este contexto, la educación es un área fundamental para la igualdad de  
36 género, ya que cumple la función socializadora de transmitir valores y modelos de  
37 convivencia, y también porque es responsable de facilitar servicios de calidad,  
38 imprescindibles para la conciliación de la vida personal y familiar.

39

1 2.1 Programas presupuestarios de la Consejería de Educación y Deporte 2020

2

3 En consonancia con pautas de actuación en el sistema educativo andaluz establecidas en el II  
4 Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación en Andalucía, aprobado el 16 de  
5 febrero de 2016, la Consejería de Educación dispone entre sus recursos de dos líneas  
6 estratégicas para promover la igualdad entre hombres y mujeres:

7

8 > Recursos encaminados específicamente a facilitar la conciliación de la vida laboral y  
9 familiar. Especialmente se realiza a través del programa presupuestario 31P Servicio de  
10 Apoyo a las Familias y del 42I Educación para la Primera Infancia. Dentro de la misma, un  
11 lugar destacado le corresponde al tramo de 0 a 3 años, donde a la par que se actúa  
12 favoreciendo el desarrollo cognitivo y social de niños y niñas, se ofrece la oportunidad a las  
13 familias para conciliar el ámbito laboral y el familiar. En este sentido, el programa de  
14 educación para la infancia contó con 288 millones de euros en 2017; 302 millones en 2018; y  
15 315 millones en 2019, con un crecimiento del 9,38% en ese trienio. En 2020, el programa 42I  
16 recibió 336 millones de euros, un 4,9% del total presupuestario de la Consejería de Educación  
17 y Deporte.

18

19 > Recursos para la consecución de una sociedad más igualitaria e inclusiva en el sistema  
20 educativo, sin discriminación alguna por razón de género. Todos los programas  
21 presupuestarios fundamentales que conforman esta política experimentan incrementos,  
22 destacando el programa de educación secundaria y formación profesional (42D) que crece  
23 un 11,72% en ese trienio 2017-19, al pasar de los 2.559 millones de euros a los 2.859. En  
24 2020, ese programa 42D volvió a crecer, con 2.992 millones recibidos. En este ámbito se  
25 siguen promoviendo desde la Consejería de Educación y Deporte las medidas para reducir la  
26 segregación por sexo en las familias profesionales, ampliándose las opciones académicas de  
27 alumnas y alumnos y su futura incorporación al mercado de trabajo.

28

29 El presupuesto total de la Consejería competente en materia de educación ha evolucionado a  
30 lo largo del periodo 2015-2019, desde los 6.148 a 6.619 millones de euros. Durante el  
31 ejercicio de 2015 se computaron en los presupuestos de Educación partidas relacionadas con  
32 las competencias que la Consejería asumió durante ese año en materia de Cultura y  
33 Formación Profesional para el Empleo. Descontadas tales partidas y considerando  
34 exclusivamente el gasto propiamente educativo, esto es, el destinado a enseñanzas no  
35 universitarias, dicho presupuesto se incrementó más en realidad, ya que durante el periodo  
36 2015-2019 pasó de 5.674 a 6.619 millones de euros, lo que supone un crecimiento del 16,6%.  
37 En el año 2020, nos volvemos a encontrar con un incremento del gasto de la Consejería, que  
38 alcanzó los 6.855 millones de euros. Estas grandes cifras incluyen los gastos estables de  
39 personal e instalaciones derivados del mantenimiento de la macroestructura de enseñanzas,

1 los servicios complementarios y la dotación de nuevos servicios -como la atención educativa  
 2 a la primera infancia y los derivados de las nuevas necesidades vinculadas a la calidad y al  
 3 apoyo a las familias- así como las actuaciones tendentes a adaptar el sistema al ritmo  
 4 cambiante de la demanda educativa, aunque aún no están incluidos los gastos sobrevenidos  
 5 por la pandemia de Covid 19.

6 La distribución interna del presupuesto, de acuerdo con los distintos programas que  
 7 segmentan el gasto educativo global, tiende a ser relativamente estable y refleja, en primer  
 8 lugar, el peso preponderante de las etapas obligatorias, donde existe una mayor  
 9 concentración de población escolar. De ahí que las partidas asignadas a Educación Infantil,  
 10 Primaria y Secundaria absorban conjunta y establemente casi el 75% del gasto educativo,  
 11 habiéndose aproximado al 80% tras la inclusión del primer ciclo de la Educación Infantil.  
 12 Como complemento de esta inversión troncal, un conjunto variado de programas se  
 13 orientan a la financiación de otras modalidades de enseñanza y a proveer servicios que  
 14 inciden en la calidad y la compensación de desigualdades.

15

## 23. PRESUPUESTO DE LA CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN POR PROGRAMAS. AÑO 2019 Y 2020.

PROGRAMA	2019	2020
	EN MILES DE EUROS Y PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL	
<b>12 L</b> DSG DE EDUCACIÓN Y DEPORTE	81.561 (1,1%)	98.922 (1,5%)
<b>31P</b> SERVICIO APOYO A LAS FAMILIAS	216.342 (3,3%)	204.034 (3%)
<b>42B</b> FORMACIÓN DEL PROFESORADO	23.431 (0,4%)	23.895 (0,3%)
<b>42C</b> EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA	2.046.795 (30,9)	2.047.315 (29,9%)
<b>42D</b> SECUNDARIA Y F. PROFESIONAL	2.859.662 (43,2%)	2.992.865 (47,3%)
<b>42E</b> EDUCACIÓN ESPECIAL	376.555(5,7%)	416.355 (6,1%)
<b>42F</b> EDUCACIÓN COMPENSATORIA	294.441 (4,4%)	302.499 (4,4%)
<b>42G</b> EDUCACIÓN PERSONAS ADULTAS	91.655 (1,4%)	91.691 (1,3%)
<b>42H</b> ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL	221.966 (3,4%)	229.417 (3,3%)
<b>42I</b> EDUCACIÓN PRIMERA INFANCIA	315.299 (4,8)	336.486 (4,9%)
<b>46A</b> INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA	18.636 (0,3%)	29.492 (0,4%)
<b>46B</b> ACT. Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE	25.054 (0,4%)	15,751 (0,2%)
<b>54C</b> INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA	47.699 (0,34%)	66.513 (1,0%)
<b>TOTAL</b>	<b>6.619.103</b>	<b>6.855.310</b>

Fuente: Junta de Andalucía. Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía 2020

16 2.2 Comentarios a la estructura funcional de gasto y a los programas

17

18 a) PROGRAMA 12L- D.S.G. DE EDUCACIÓN Y DEPORTE

19 La Consejería de Educación y Deporte y la Administración Andaluza en general impulsan la  
20 aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres. Buscan eliminar la pervivencia  
21 de cualquier tipo de discriminación en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la  
22 carrera profesional. La lectura de género se realiza mediante un indicador elaborado a partir  
23 de la definición legal de representación equilibrada de la Ley 12/2007 para la Promoción de  
24 la Igualdad de Género en Andalucía, que define como equilibrado el conjunto de personas  
25 en el que cada sexo ni supera el sesenta por ciento ni es menos del cuarenta por ciento. La  
26 tendencia a la feminización de la plantilla en la Administración General de la Junta de  
27 Andalucía sigue siendo un hecho Este programa 12L trata de movilizar todos los recursos  
28 públicos para que la administración educativa sea capaz de conseguir el desarrollo de una  
29 educación pública de calidad con el compromiso de desarrollar políticas y acciones  
30 educativas que favorezcan la igualdad de oportunidades como base de una sociedad más  
31 justa, utilizando la educación como la herramienta más poderosa para alcanzar la igualdad  
32 social, dando cumplimiento con ello al artículo 14 de la Ley de Promoción de la Igualdad de  
33 Género en Andalucía (Ley 12/2007, de 26 noviembre), conforme al cual el principio de  
34 igualdad entre mujeres y hombres inspirará el sistema educativo andaluz y el conjunto de  
35 políticas que desarrolle la Administración Educativa.

36

37 Una de las actuaciones del programa 12L es llevar a cabo la Sensibilización, Asesoramiento y  
38 Seguimiento en materia de igualdad realizado por la Consejería de Educación y Deporte. En  
39 este sentido desarrollan sus actuaciones el Observatorio para la Convivencia Escolar en  
40 Andalucía; la Comisión de Igualdad en educación, en seguimiento del II Plan Estratégico de  
41 Igualdad de Género en Educación; la Red Andaluza "Escuela: Espacio de Paz"; las Comisiones  
42 Provinciales de Seguimiento de Convivencia Escolar y los Gabinetes provinciales de  
43 asesoramiento sobre la convivencia escolar.

44

45 b) PROGRAMA 31P- SERVICIO DE APOYO A FAMILIAS

46 Los cambios sociodemográficos, económicos y culturales que caracterizan a las sociedades  
47 desarrolladas, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y los nuevos modelos de  
48 familia hacen necesarias medidas de conciliación para lograr una sociedad más igualitaria y  
49 justa. El programa presupuestario del Servicio de Apoyo a las Familias ayuda a corregir esta  
50 brecha de género. También aboga por la adopción de medidas que tiendan a mejorar el  
51 éxito educativo. Mediante el El Plan de Apoyo a las Familias Andaluzas, puesto en marcha por  
52 la Junta de Andalucía con la publicación del Decreto 137/2002, de 30 de abril, se establece un  
53 conjunto de medidas, servicios y ayudas que se reflejan en un apoyo a la institución familiar

1 desde una perspectiva global. Así, incide en cuestiones como la protección social, la salud, la  
2 educación, la protección de mayores y personas con discapacidad, la inserción laboral o la  
3 adecuación de sus viviendas.

4

5 A través del desarrollo de una amplia oferta de centros escolares con flexibilidad horaria y  
6 pluralidad de servicios complementarios, se contribuye a facilitar la vida familiar. El Plan de  
7 Apertura de Centros se traduce básicamente en la ampliación del horario de apertura de los  
8 centros docentes y en una mejora de la oferta de actividades extraescolares y de servicios  
9 educativos complementarios, tales como el comedor escolar o la atención al alumnado a  
10 partir de las siete y media de la mañana en las aulas matinales. En el curso escolar  
11 2019/2020, el total de centros autorizados en el Plan de Apertura fue 2.458, un 2,5% más. Las  
12 nuevas autorizaciones fueron 27 nuevas aulas matinales y 32 nuevos comedores escolares.  
13 En Andalucía tienen servicio de comedor escolar 1.994 centros, 206.924 alumnos y alumnas  
14 comen diariamente, incluyendo también el refuerzo de desayuno y merienda para garantizar  
15 tres comidas diarias al alumnado de familias en situación o riesgo de exclusión social. Este  
16 servicio incluye la presencia de monitores que deben atender a los escolares durante las  
17 comidas y en el tiempo anterior y posterior a las mismas.

18 Este programa 31 P, de Servicio de Apoyo a las Familias, también tiene como objetivo  
19 estratégico **mejorar el éxito educativo desde la coeducación, facilitando la conciliación**  
20 **familiar y laboral**. Para ello resulta clave la mencionada reestructuración y reorganización  
21 del sistema educativo con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo,  
22 variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a  
23 los menores. Así, los centros docentes pueden, conforme al Decreto núm. 6/2017, de 16 de  
24 enero, más allá del horario lectivo, ofrecer a su alumnado y a las familias una jornada escolar  
25 completa a través del aula matinal, el servicio de comedor y las actividades extraescolares,  
26 así como el uso de las instalaciones fuera del horario escolar en los centros públicos que  
27 impartan segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial,  
28 educación secundaria obligatoria o formación profesional básica en los que se autoricen  
29 dichos servicios complementarios, de forma que el alumnado puede estar atendido desde  
30 las 07:30 hasta las 18 horas, todos los días lectivos con excepción de los viernes, en los que el  
31 cierre se realizará a las 16 horas.

32 Entre las actividades extraescolares destaca la promoción de la participación paritaria del  
33 alumnado en actividades deportivas fuera del horario escolar. Para ello, se posibilita que las  
34 instalaciones deportivas y recreativas de los centros docentes públicos, así como otras que lo  
35 permitan, puedan permanecer abiertas para su uso público hasta las 20 horas en los días  
36 lectivos y de 8 hasta las 20 horas durante todos los días no lectivos del año a excepción del  
37 mes de agosto.

38 Por primera vez, para el curso 2018/2019 se habilita la posibilidad de presentar a través de la  
39 Secretaría Virtual el sobre de matrícula para el alumnado del segundo ciclo de Educación

1 Infantil y de Primaria, permitiendo solicitar también los servicios escolares del centro (aula  
2 matinal, comedor escolar y actividades extraescolares) y el servicio complementario de  
3 transporte escolar, evitando a las familias la necesidad de desplazarse a los centros, a la vez  
4 que se avanza en la simplificación de los trámites administrativos y en la accesibilidad a los  
5 servicios públicos.

6 Dentro de este programa presupuestario se incluye el programa de gratuidad de libros de  
7 texto para el alumnado que cursa la enseñanza obligatoria en los centros sostenidos con  
8 fondos públicos, que dio comienzo en el curso escolar 2005/2006 y que es un derecho  
9 reconocido en el Estatuto de Autonomía y respaldado por la Ley 17/2007, de 10 de  
10 diciembre, de Educación de Andalucía. Para el curso 2019-2020, como en todos los cursos  
11 escolares, debido al carácter fungible del material curricular a utilizar en estos niveles  
12 educativos, se produce la renovación de cursos primero y segundo de Educación Primaria,  
13 así como la renovación completa anual de los libros para el alumnado con necesidades  
14 específicas de apoyo educativo ( N.E.A.E.) y para el resto de los cursos de Educación Primaria,  
15 es decir, en los cursos tercero, cuarto, quinto y sexto.

16 En cuanto a los libros de texto de la Educación Secundaria Obligatoria y Formación  
17 Profesional Básica se producirá la reposición de un porcentaje de los libros, con el fin de  
18 restituir aquellos ejemplares que no se encuentren en condiciones aptas para su uso,  
19 estableciéndose la reposición del 10%.

20  
21 La Consejería de Educación y Deporte , de conformidad con lo establecido en la Ley de  
22 Educación de Andalucía, tiene como objetivos, entre otros, promover que la población llegue  
23 a alcanzar una formación de educación secundaria postobligatoria o equivalente,  
24 aumentando el número de jóvenes y personas adultas con titulación en estas enseñanzas,  
25 así como garantizar el derecho del alumnado a la accesibilidad y permanencia en el sistema  
26 educativo, poniendo a su disposición las ayudas y los apoyos precisos para compensar las  
27 carencias y desventajas de tipo personal, familiar, económico, social y cultural, en el caso de  
28 presentar necesidades específicas que impidan o dificulten el ejercicio de este derecho. En el  
29 curso 2009/2010 la Consejería de Educación y Deporte puso en marcha la convocatoria de la  
30 BECA 6000, como una medida que pretende, por una parte, prevenir el abandono prematuro  
31 de este alumnado y lograr su continuidad y éxito dentro del sistema educativo, sirviendo de  
32 aliciente y estímulo y, por otra, paliar la merma de ingresos que se produce en la familia  
33 como consecuencia de la no incorporación del alumnado al mercado de trabajo. Desde el  
34 curso 2011-2012 al curso 2019-2020 se habían concedido 79.402 becas de este tipo, en  
35 concreto en el curso que analizamos se otorgaron 11.315.

### 36 37 c) PROGRAMA 42B - FORMACIÓN DEL PROFESORADO

38 Se ofrecen con este programa presupuestario los medios necesarios para la realización de  
39 actividades encaminadas a promover el desarrollo profesional docente y mejorar la calidad

1 de la práctica educativa en todos los centros educativos andaluces sostenidos con fondos  
2 públicos, a excepción de los universitarios, en desarrollo del Decreto 93/2013, de 27 de  
3 agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente del profesorado en la  
4 Comunidad Autónoma de Andalucía.

5 Mediante resolución anual, la Dirección General con competencia en formación del  
6 profesorado determina el desarrollo de las líneas estratégicas establecidas en el III Plan  
7 Andaluz de Formación Permanente del Profesorado y la elaboración de los proyectos de  
8 formación para el curso 2019/2020, También se trabaja en la formación permanente docente  
9 en otras instituciones educativas como el Parque de las Ciencias de Granada o las Escuelas  
10 Oficiales de Idiomas.

11 El número de docentes que realizaron alguna actividad de formación en el curso 2019-2020  
12 fueron 220.450, de los cuales un 32% eran hombres (71.468) y un 68% mujeres (148.892). El  
13 total de actividades celebradas fueron 2.726 y si nos centramos específicamente en las 555  
14 actividades con temáticas de convivencia e igualdad, hay un total de 15.865 participantes, de  
15 los cuales el 21% eran hombres y el 79% restante, mujeres.

16  
17 El asesoramiento al personal docente se realiza a través de los centros de formación del  
18 profesorado que cuentan con una plantilla de profesionales cuya labor está vinculada a la  
19 mejora de las prácticas educativas, al rendimiento y el éxito educativo de todo el alumnado y  
20 al desarrollo de una escuela inclusiva para la igualdad y la equidad, convirtiéndose así en un  
21 elemento prioritario del sistema educativo como apoyo al profesorado en la aplicación de  
22 dichas líneas educativas estratégicas.

23  
24 Una de las líneas de actuación de la formación del profesorado es facilitar a los docentes una  
25 preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres,  
26 coeducación y violencia de género. Se promueve así la igualdad de derechos y  
27 oportunidades entre mujeres y hombres, con el objetivo de avanzar hacia un modelo de  
28 sociedad que incorpore normas y pautas de convivencia más democráticas e igualitarias,  
29 como establece La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía en su Título  
30 III, donde aborda la equidad en el Sistema Educativo Público, y la Ley 12/2007, de 26 de  
31 noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

32  
33 Según el Informe de resultados de evaluación del I Plan de Igualdad (AGAEVE), el 51,16% del  
34 profesorado considera necesario para su desarrollo profesional mejorar su formación  
35 docente en igualdad de género. El 63,24% del profesorado expresa haber recibido ofertas  
36 formativas desde el Centro de Profesorado sobre igualdad y/o coeducación. El 79,22% del  
37 profesorado considera que el grado de aplicabilidad de esas acciones formativas para su  
38 labor docente es alto o muy alto.

39

1 d) PROGRAMA 42C- EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA

2 El programa presupuestario Educación Infantil y Primaria está destinado a proporcionar los  
3 medios necesarios a los centros sostenidos con fondos públicos para el desarrollo de las  
4 enseñanzas de carácter gratuito en las etapas educativas de segundo ciclo de Educación  
5 Infantil (niños y niñas de 3 a 5 años) y de Educación Primaria (niños y niñas de 6 a 11 años).

6 El porcentaje de población atendida en estas edades se ha incrementado en los últimos años  
7 en Andalucía, lográndose actualmente la escolarización del 98 % de los niños y las niñas de 3  
8 a 5 años, suponiendo esta subida el mayor incremento de toda España y siendo este dato  
9 uno de los indicadores que usa la Unión Europea para medir la calidad de un sistema  
10 educativo.

11 Las enseñanzas de la Educación Primaria en Andalucía se basan en el desarrollo de las  
12 competencias clave que conforman el currículo de la etapa, mediante aprendizajes  
13 significativos, funcionales y motivadores, centrados en la resolución de problemas complejos  
14 en contextos determinados. En ambas etapas nos encontramos tasas de fracaso escolar  
15 superiores a la media nacional, que aunque se han logrado reducir en los últimos años  
16 plantean la necesidad de seguir mejorando. El porcentaje de alumnado andaluz de este nivel  
17 educativo que no promociona, según los últimos datos consolidados (diciembre de 2018), es  
18 del 3%. Del total del alumnado que no promociona el 40% son chicas y el 60% son chicos.  
19 Mediante la orientación educativa y la acción tutorial en los centros, se trata de analizar las  
20 causas de esta brecha de género y de tomar medidas para reducirla.

21  
22 En cuanto a la realidad de género detectada en la Educación Infantil y Primaria, destacamos  
23 los siguientes aspectos:

24 - La plantilla docente que imparte Educación infantil de segundo ciclo y primaria mantiene un  
25 elevado grado de feminización, que ha crecido respecto al año anterior, debido  
26 fundamentalmente al aumento de la presencia de mujeres entre el personal docente de los  
27 centros públicos. Una característica común de las plantillas docentes en todos los países y  
28 regiones es que la proporción de mujeres docentes es mayor en los niveles educativos más  
29 bajos. Lo que también ocurre en el sistema educativo andaluz aunque en menor medida que  
30 en otros. Las docentes representan el 76,3% en la Educación Infantil y Primaria en Andalucía  
31 frente al 83% en España. La media de la OCDE tiene valores superiores (96,8% y 83,2%,  
32 respectivamente). La media de la Unión Europea en 2015 fue de 97% de mujeres en la  
33 Educación Infantil y 85,8% en Primaria.

34 - La feminización de los cargos directivos en la Educación Infantil y Primaria está  
35 comenzando a acercarse a su peso representativo en este nivel educativo: las mujeres  
36 ocupan el 61% de los puestos directivos mientras que representan el 76,3% del personal  
37 docente (lo que todavía arroja una brecha de 15,2 puntos porcentuales). Sin embargo, la  
38 reducción de la brecha de género en los puestos directivos se ha producido este año  
39 únicamente en los centros públicos, mostrando que no es una tendencia progresiva y

1 constante. Por edades, la tendencia es también opuesta en centros públicos y privados. En  
2 los centros públicos la brecha de género aumenta con la edad, mientras que en los centros  
3 concertados la presencia de mujeres en los puestos directivos es mayor en los tramos de  
4 más edad, debido a la mayor incorporación de hombres jóvenes en estos centros.

5 - La proporción de alumnos es ligeramente superior al de las alumnas. 51,5 % en Infantil y  
6 51,8% en Primaria.

7 - La distribución de los espacios percibida por el profesorado es equitativa, salvo en las zonas  
8 deportivas en que el 46,9% del profesorado en primaria opina que son utilizadas más por los  
9 chicos.

10 - Los mejores resultados académicos de las niñas que de los niños.

11 -Desigualdad en los repartos de tareas en las familias.

12 -Las niñas muestran menos interés que los niños por los sectores Científico y Tecnológico.

13

14 Según el informe de evaluación del I Plan de Igualdad de género en los centros docentes de  
15 Andalucía, el 81,06% de la dirección de los centros educativos percibe que los logros  
16 obtenidos respecto a las actuaciones y medidas previstas, son altos o muy altos, incluyendo  
17 en sus Planes de Centro la igualdad de género como un aspecto transversal de todas las  
18 tareas docentes.

19 Desde este programa presupuestario se contribuye a la conciliación familiar y laboral,  
20 sentando las bases desde la Educación Infantil y Primaria del desarrollo futuro de las niñas y  
21 los niños, tanto en su dimensión académica, personal como social; garantizando una  
22 formación integral de su personalidad, a partir de métodos coeducativos y el desarrollo en  
23 los centros de medidas de apoyo a las familias.

24 Durante el curso 2019-20120 se continúa con la ampliación y mejora de la red de centros  
25 docentes públicos.

26

27 e) PROGRAMA 42D- EDUCACIÓN SECUNDARIA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

28

29 El programa presupuestario 42D está destinado a implantar políticas educativas y sociales  
30 destinadas al desarrollo óptimo de las enseñanzas de Educación Secundaria Obligatoria,  
31 Bachillerato y Formación Profesional. Se trata de favorecer la integración de las  
32 competencias clave en los diseños curriculares y en la práctica docente, la mejora del  
33 rendimiento escolar, los principios de educación común y de atención a la diversidad, la  
34 orientación educativa y profesional del alumnado. Se trata de mejorar la calidad y la eficacia  
35 de la educación, aportando los recursos necesarios para seguir avanzando en la reducción  
36 de las tasas de abandono escolar temprano en estas etapas educativas, con las  
37 repercusiones económicas, sociales y culturales que esto supone.

38 La actualización de los currículos de las enseñanzas obligatorias así como postobligatorias y  
39 la incorporación de materias nuevas que responden a las necesidades actuales, propiciarán

1 mejoras sustanciales en los resultados del aprendizaje y el rendimiento escolar del  
2 alumnado, dotándolo de recursos para incorporarse a la sociedad cambiante y exigente en  
3 que vivimos.

4 La progresiva desvinculación del alumnado con los centros de enseñanza es un problema de  
5 nuestro sistema educativo, comienza al final de la Educación Primaria y se acentúa en la  
6 Educación Secundaria y está asociado al incremento de problemas disciplinarios, ausencias  
7 injustificadas e incremento de las repeticiones, que culminan en la mayor parte de los casos  
8 en el abandono prematuro. Tratando de profundizar en las causas institucionales que  
9 inciden en estos datos, encontramos las dificultades en la adaptación de un currículo  
10 obligatorio que resulta muy amplio y demasiado rígido, a las necesidades del alumnado.  
11 Siendo necesario, como señala la Comisión Europea, un currículum innovador, relevante y  
12 flexible en términos de estructura y de tiempo, que valore aprendizajes significativos; ello  
13 conlleva la importancia de la revisión de los objetivos y de los criterios de evaluación en los  
14 currículum, para introducir aspectos que permitan el desarrollo de enseñanzas inclusivas,  
15 basadas en los principios de la equidad, la igualdad y la convivencia democrática.

16 Es importante destacar la importancia de la prevención, intervención y compensación en los  
17 procesos educativos, como procesos en los que participan la función docente y directiva, la  
18 formación del profesorado, la atención a la diversidad, la participación y la evaluación, que  
19 repercuten directa o indirectamente en el éxito escolar del alumnado.

20 Las tasas de desempleo y de falta de profesionales formados en determinados campos  
21 profesionales hace necesario impulsar y facilitar los procedimientos de acreditación de  
22 competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral entre los  
23 trabajadores sin titulación.

24 Dentro de las competencias de la Formación Profesional está acreditar oficialmente las  
25 competencias profesionales que los trabajadores y trabajadoras han adquirido fuera de los  
26 sistemas formales de aprendizaje de modo que puedan ver reconocida su cualificación  
27 profesional independientemente del modo en que ésta haya sido adquirida, siendo el  
28 Instituto Andaluz de Cualificaciones Profesionales el organismo que coordina y gestiona los  
29 aspectos técnicos y procedimentales para el desarrollo del procedimiento de evaluación y  
30 acreditación de competencias .

31 Por otro lado, este programa también financia los créditos destinados a la limpieza de los  
32 centros docentes. Así, ante la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, para el  
33 curso 2020-2021, objeto ya del próximo informe, será prioritaria la limpieza adicional en los  
34 centros y para ello con fecha 30 de junio de 2020, el Consejo de Gobierno acordó tomar  
35 conocimiento del Plan de Acción en Educación de la Junta de Andalucía para el curso  
36 2020/2021, que prevé organizar la vuelta a la actividad lectiva presencial en todas las  
37 enseñanzas, ciclos y etapas del sistema educativo andaluz, a excepción de la Universidad,  
38 con medidas que permitan el desarrollo de las clases lectivas en entornos seguros.

39

1 Para garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, y promover oportunidades  
2 de aprendizaje a lo largo de la vida para todos, como marca la UNESCO en el Marco de  
3 Acción Educación 2030, es necesario erradicar diferencias de género detectadas en estas  
4 etapas educativas:

5 - La representación de mujeres y hombres en 2019 muestra una distribución más equilibrada  
6 que en los primeros niveles educativos, incluso ofreciendo valores cercanos a la paridad.  
7 Secundaria cuenta con 31.642 mujeres docentes (el 54,3%) y 26.618 hombres (el 45,7%),  
8 atenuándose la feminización del profesorado a este nivel de enseñanza a nivel nacional a un  
9 ritmo menor que en Andalucía, representando a nivel nacional el 58%.

10 - Como en años anteriores, esta tendencia hacia una distribución más equilibrada en  
11 Educación Secundaria, no se corresponde con la escasa presencia de mujeres en los niveles  
12 más elevados de la escala docente.

13 - Las chicas obtienen mejores resultados que los chicos y existen diferencias en la elección de  
14 materias marcada por roles sexistas presentes en la sociedad. Ante esta realidad, es  
15 necesario apoyar la coeducación, la herramienta transversal del sistema educativo capaz de  
16 eliminar prejuicios, ideas preconcebidas, conductas o hábitos sexistas, que marcan el  
17 desarrollo personal y académico del alumnado. Para ello se vienen implantando desde la  
18 Consejería de Educación y Deporte planes de igualdad, que desarrollan políticas a favor de la  
19 igualdad entre hombres y mujeres. Actualmente, se viene desarrollando el II Plan  
20 Estratégico de Igualdad de Género en Educación, basado en los principios de  
21 Transversalidad, Visibilización, Inclusión y Paridad, con el que se trata de garantizar la  
22 igualdad de oportunidades.

23 Para una correcta la aplicación del programa presupuestario 42D, es necesario diferenciar  
24 las peculiaridades de la enseñanza obligatoria y postobligatoria:

25

26 1.- La Educación Secundaria Obligatoria.

27 Los principios básicos en los que deben basarse las enseñanzas obligatorias son la inclusión,  
28 la igualdad, la equidad, la atención a la diversidad, la no discriminación y la promoción de las  
29 competencias básicas. La Educación Secundaria Obligatoria es una etapa obligatoria,  
30 universal y común, destinada a facilitar la incorporación de la población de hasta 16 años de  
31 edad a la sociedad en la que viven y prepararla para el ejercicio de los derechos y deberes  
32 que corresponden a la vida adulta. La formación del alumnado en materia de género resulta  
33 determinante en esta etapa, ya que coincide con un momento evolutivo de gran importancia  
34 en los adolescentes, en el que experimentan importantes cambios y son fácilmente  
35 influenciados por una sociedad que determina en gran medida sus actitudes y creencias.  
36 Dicha formación esta regulada por el Decreto 111/2016, de 14 de junio, mediante el cual se  
37 consolida la oferta obligatoria de la asignatura "Cambios Sociales y de Género" como materia  
38 de configuración autonómica de primero, segundo y tercero de la ESO, y mediante el Decreto  
39 111/2016, de 14 de junio, por el que se mantiene la asignatura de Educación para la

1 Ciudadanía y los Derechos Humanos, materia que además de consolidar las enseñanzas  
2 relativas al género en la etapa, se destina explícitamente al desarrollo del alumnado en la  
3 competencia social y cívica, como uno de los grandes objetivos que se persiguen en la etapa.

4  
5 2.- La enseñanza postobligatoria.

6 La educación postobligatoria proporciona una formación más general y especializada que la  
7 obligatoria, con un mayor componente de variedad y opcionalidad de acuerdo con la  
8 variedad de campos de estudio y profesiones. En ella se incluye el Bachillerato y la Formación  
9 Profesional.

10

11 2.1.- *El Bachillerato:*

12 El Bachillerato tiene carácter voluntario y se organiza en dos cursos académicos, dirigidos  
13 ordinariamente al alumnado entre los 16 y 18 años de edad. Sus diferentes modalidades  
14 permiten una preparación especializada acorde con las perspectivas e intereses de  
15 formación del alumnado. Su finalidad es proporcionar al alumnado formación, madurez  
16 intelectual y humana, conocimientos y habilidades que les permitan desarrollar funciones  
17 sociales e incorporarse a la vida activa con responsabilidad y competencia, así como su  
18 capacitación para acceder a la educación superior. Los últimos datos publicados en el  
19 Informe de Evaluación de Impacto de Género 2020, muestran que las matriculaciones fueron  
20 137.629 y, en su composición por sexo, se observa que la presencia femenina aumenta  
21 ligeramente, representando un 52,4% y la masculina supone el 47,6%. La presencia  
22 masculina predomina, sin embargo, en el Bachillerato de Ciencias y Tecnología.

23

24

25

26 2.2.- *La Formación Profesional:*

27 Con la Formación Profesional se ofrecen estudios profesionales cercanos a la realidad del  
28 mercado de trabajo, tratando de dar respuesta a la necesidad de personal cualificado  
29 especializado en los distintos sectores profesionales y de responder a la actual demanda de  
30 empleo. Como consecuencia, se ha logrado que quienes finalizan estos estudios cuenten con  
31 altas tasas de inserción laboral. Se ofrecen más de 150 ciclos formativos, dentro de 26  
32 familias profesionales, con contenidos teóricos y prácticos adecuados a los diversos campos  
33 profesionales, con acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las  
34 diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y  
35 económica. Con acciones formativas de inserción y reinserción laboral, así como las  
36 orientadas a la formación continua en las empresas, que permiten la adquisición y  
37 actualización permanente de las competencias profesionales.

38 En esta modalidad de enseñanza se aprecian diferencias de género, tanto lo referente a  
39 niveles como en las diferentes familias profesionales, cuya elección puede venir marcada por

1 roles y presiones sociales que determinan la elección de chicos y chicas de las distintas  
2 ramas profesionales.

3

#### 4 f) PROGRAMA 42E- EDUCACIÓN ESPECIAL

5

6 En las aulas nos encontramos una diversidad del alumnado, con diferencias por razones  
7 sociales (niños y jóvenes en situaciones de riesgo social, procedencia de diferentes ámbitos  
8 sociales); étnicas y culturales (alto nivel de alumnos que provienen de otras culturas y  
9 distinta lengua), alumnos con baja motivación o altas capacidades, alumnos con necesidades  
10 educativas especiales, etc, que necesitan recursos específicos para desarrollar propuestas  
11 metodológicas inclusivas que favorezcan el desarrollo óptimo de los diferentes ritmos de  
12 aprendizaje que pueda presentar el alumnado.

13 Mediante la inclusión educativa se consigue la promoción sostenida en el tiempo de aquellos  
14 procesos y recursos que permitan a cada alumno o alumna desarrollar sus capacidades y  
15 fomentar un cambio social hacia una mayor equidad e igualdad de oportunidades.

16 La legislación vigente identifica al alumnado con necesidad específica de apoyo educativo  
17 como aquel que presenta:

- 18 - Necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad física, psíquica o sensorial, o  
19 trastorno grave de  
20 la conducta.
- 21 - Altas capacidades intelectuales.
- 22 - Necesidades derivadas de una incorporación tardía en el sistema educativo.
- 23 - Dificultades específicas de aprendizaje.
- 24 - Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH).

25 La atención a este tipo de alumnado supone una de las principales líneas de trabajo de la  
26 Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía. Su escolarización en Andalucía  
27 se realiza generalmente en los centros educativos ordinarios, escolarizándose en centros  
28 específicos de educación especial solo aquellos que presentan trastornos graves de  
29 desarrollo, retraso mental grave o profundo, o los afectados por plurideficiencias;  
30 realizándose en tres modalidades según las necesidades del alumnado:

- 31 - En un grupo ordinario.
- 32 - En un grupo ordinario con apoyos especializados durante distintos periodos.
- 33 - En un aula específica de educación especial.

34

35 Hay que destacar que más del 90% de la población escolar con necesidades educativas  
36 especiales está escolarizada en centros ordinarios, y atendida principalmente con recursos  
37 financiados por los programas presupuestarios 42C (Educación Infantil y Primaria), 42D  
38 (Educación Secundaria y Formación profesional) y 42F (Educación Compensatoria). Son los  
39 apoyos especializados (profesorado de pedagogía terapéutica y de audición y lenguaje) los

1 que se dotan con cargo al programa 42E. En el curso 2019-20 el alumnado diagnosticado con  
2 necesidades educativas especiales y que estudió en un centro de Educación Especial o en un  
3 aula específica ascendió a 7.925, siendo el 66% de ellos varones. Estos estudiantes, los de  
4 educación especial, acuden a los 58 centros educativos de los que dispone la red de Centros  
5 Específicos de Educación Especial sostenidos con fondos públicos. Para su atención  
6 requieren de recursos humanos y materiales específicos que son financiados por este  
7 programa presupuestario 42E, donde se han mantenido en los centros específicos de  
8 educación especial: 446 unidades de Formación Básica Obligatoria y 148 unidades de  
9 Programas para la Transición a la Vida Adulta y Laboral.

10

11 El 75 % del profesorado de los Centros Específicos de Educación especial, el 77 % del  
12 personal no docente en centros específicos y el 86% de los docentes de Pedagogía  
13 Terapéutica y Audición y Lenguaje son mujeres. Datos que vienen a mostrar la feminización  
14 de profesiones relacionadas con la educación, la conciliación y cuidado de los enfermos, y  
15 que pueden estar influenciados por prejuicios y roles de carácter social que deben ser  
16 erradicados.

17 El éxito educativo del alumnado de Educación Especial se facilita mediante el fomento de la  
18 normalización, integración escolar, flexibilización y personalización de este tipo de  
19 enseñanzas, mediante un modelo inclusivo, escolarizando al alumnado preferentemente en  
20 los centros educativos ordinarios, en un grupo ordinario a tiempo completo, en un grupo  
21 ordinario con apoyos en períodos variables o en un aula de educación especial, o en centros  
22 específicos de educación especial, así como las modalidades de la escolarización combinada  
23 entre centros específicos de Educación Especial y centros ordinarios.

24 La orientación educativa y la acción tutorial en las Escuelas Infantiles, los Centros de  
25 Educación Infantil y Primaria, los Centros Públicos Específicos de Educación Especial y los  
26 Institutos de Educación Secundaria, son imprescindibles para lograr la inclusión del  
27 alumnado en el sistema educativo. Desde este programa se proporcionan los medios  
28 necesarios para desarrollar prácticas coeducativas inclusivas y equitativas que facilitan la  
29 igualdad de oportunidades y por consiguiente el éxito académico del alumnado, así también  
30 se ofrecen medios a las familias para facilitar la conciliación familiar y laboral. Además de la  
31 formación desde el principio de igualdad, el programa presupuestario contribuye a la  
32 conciliación familiar y laboral de las familias, ofreciendo aulas matinales y transporte escolar  
33 con vehículos adaptados para garantizar el derecho a la educación del alumnado implicado.

34 Según el Informe de evaluación de Impacto de Género del Presupuesto de la Comunidad  
35 Autónoma de Andalucía para 2020:

36 - Durante 2019 la Educación Especial presenta la plantilla más feminizada de todo el Sistema  
37 Educativo Público andaluz con un IPRHM 1,72, manteniendo la tendencia y los valores de  
38 2018.

39 - La Educación Especial la imparten 6.451 efectivos, de los que 5.557 son mujeres que

1 representan un 86,1% del total, frente a 894 hombres, que representan el 13,9%.

2 - El desequilibrio de género es mayor en los centros públicos, con IPRHM 1,74, frente a los  
3 centros concertados con un IPRHM1,63.

4 - El análisis por edad constata la feminización para todas las edad en los centros públicos,  
5 siendo este desequilibrio más acusado entre el profesorado más joven con menos de 35  
6 años con IPRHM 1,75, y entre los 35 y 44 años con IPRHM1,81.

7 - En los centros concertados destaca la feminización de ambos tramos de edad, con IPRHM  
8 1,73 en el primero y IPRHM 1,67 en el segundo, y los valores superiores a 2018, con IPRHM  
9 1,68 y 1,61 respectivamente.

10 Todas estas diferencias de género pueden de alguna manera reflejarse en los procesos  
11 educativos y en la formación del alumnado, por ello la coeducación en los centros de  
12 Educación Especial es un recurso más para compensar las desigualdades generadas por la  
13 sociedad y contribuir a erradicar roles sexistas establecidos.

14 Cuando se habla de coeducación o inclusión, nos referimos a una educación integral de  
15 ambos géneros, aceptando las diferencias entre las personas u utilizarlas como un elemento  
16 enriquecedor del aprendizaje, lo que justifica la inclusión de la Igualdad de género en los  
17 Proyectos de centro de Educación Especial.

18

#### 19 g) PROGRAMA 42F- EDUCACIÓN COMPENSATORIA

20

21 La Educación Compensatoria desarrolla medidas para dar respuesta a las necesidades de  
22 compensación educativa del alumnado, que por circunstancias personales o sociales se  
23 encuentra en situación de desventaja en el acceso, permanencia o promoción al sistema  
24 educativo. Se concibe como un proceso inherente a la propia acción docente, que tiene como  
25 fin último el desarrollo integral del alumnado en todas las dimensiones de la persona: la  
26 intelectual, la física, la moral, la emocional y la social. Uno de los objetivos estratégicos de  
27 esta modalidad es mejorar el éxito educativo desde la coeducación, facilitando la conciliación  
28 familiar y laboral.

29 El análisis de los datos del personal docente en Educación Compensatoria en 2020 muestra  
30 un desequilibrio en la presencia de los hombres y las mujeres: Las mujeres representan el  
31 76%, situando a este nivel educativo como el tercero más feminizado, después de la  
32 Educación Especial y de la Educación Infantil y Primaria.

33 Otro gran objetivo de este programa presupuestario es, además, fortalecer las estructuras  
34 de orientación educativa externas a los centros. Andalucía cuenta con una red constituida  
35 por 156 Equipos de Orientación Educativa que actúan en agrupaciones de centros asignados  
36 en la zona donde se ubican. La Orientación Educativa constituye un elemento de calidad que  
37 contribuye a la personalización de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Es una labor  
38 consustancial a la propia acción docente, que es complementada con esas otras actuaciones  
39 específicas, estas últimas a cargo de los Equipos Técnicos Provinciales para la Orientación

1 Educativa y Profesional, los Equipos de Orientación Educativa (EOE) y los Equipos de  
2 Orientación Educativa Especializados (EOEE).

3 Otro objetivo de este programa es garantizar la promoción educativa igualitaria del  
4 alumnado con necesidades compensatorias, lo que implica atender al alumnado con un  
5 desfase curricular significativo no causado por necesidades educativas especiales o  
6 dificultades de aprendizaje, sino por otras circunstancias personales, familiares y/o sociales:  
7 escolarización irregular por periodos de hospitalización o de atención domiciliaria,  
8 pertenencia a familias empleadas en trabajos de temporada o que desempeñan profesiones  
9 itinerantes, cumplimiento de sentencias judiciales que afectan a la asistencia regular a la  
10 escuela, absentismo o incorporación tardía al sistema educativo.

11 También implica facilitar la continuidad en el sistema educativo del alumnado de  
12 bachillerato, de ciclos formativos y de enseñanzas de régimen especial y fomentar la  
13 igualdad de oportunidades permitiendo que el alumnado residente en pequeños núcleos de  
14 población se escolarice en su misma localidad.

15 Las actuaciones dirigidas al alumnado con necesidades compensatorias también desarrollan  
16 los tres principios de igualdad en los procesos de enseñanza y aprendizaje: hacer visibles las  
17 diferencias entre chicos y chicas para facilitar el reconocimiento de las desigualdades y  
18 discriminaciones, hacer transversales los principios de igualdad en todas las actuaciones del  
19 sistema educativo y favorecer la inclusión defendiendo las diferencias.

20 Algunas actuaciones para lograr los objetivos arriba mencionados están destinadas  
21 específicamente a prevenir el absentismo escolar. Estos planes fomentan, entre otros  
22 aspectos, la participación de la comunidad educativa en el centro; el refuerzo educativo; la  
23 flexibilidad organizativa; la realización de actividades que hagan más atractivo el centro para  
24 aquellos alumnos y alumnas con mayor riesgo de absentismo y posterior abandono. Para  
25 ello, se dota a los centros de recursos económicos extraordinarios que permiten la  
26 realización de estas actuaciones que completan la oferta educativa y potencian la mejora de  
27 la calidad de la educación.

28 Otras actuaciones dentro de este programa 42F están encaminadas a facilitar el acceso al  
29 sistema educativo del alumnado residente en pequeños núcleos de población. Alrededor de  
30 31.700 alumnos de Infantil, Primaria y Educación Secundaria Obligatoria (ESO) estudian este  
31 curso 2019/2020 en alguna de las 402 escuelas rurales de Andalucía, donde 4.648 docentes  
32 desempeñan su tarea educativa, 114 más que el año educativo anterior, a pesar de haberse  
33 producido un descenso de alumnado de casi un millar de escolares. Así, este curso hay un  
34 total de 2.813 unidades, siete menos que en el curso anterior, frente a las 184 que se  
35 cerraron en el curso 2017/18. La bajada de alumnos y el aumento de la plantilla docente  
36 pública en 114 efectivos permitió la mejora de la ratio profesor/unidad, que ha pasado de  
37 1,61 a 1,65 y en las ratios de alumnado por profesor de 7,20 a 6,82 y de alumnado por  
38 unidad de 11,58 a 11,27. Esto implica una atención preferente a los colectivos que por  
39 razones geográficas se encuentren en situación desfavorecida y se está trabajando para

1 adoptar medidas para impulsar y modernizar la educación en esas zonas, que suponen un  
2 importante patrimonio cultural, económico, social e histórico.

3

#### 4 h) PROGRAMA 42G- EDUCACIÓN DE PERSONAS ADULTAS

5

6 El programa presupuestario 42G está dirigido a la formación continua de la población adulta  
7 para lograr la mejora de sus capacidades y cualificaciones profesionales, y favorecer así el  
8 reciclaje profesional que les permita lograr la competitividad en el mercado laboral,  
9 siguiendo las indicaciones de la Unión Europea, a través del documento «Recomendación del  
10 Consejo de 22 de mayo de 2018 relativa a las competencias clave para el aprendizaje  
11 permanente». La Educación Permanente constituye uno de los objetivos del Consejo Europeo  
12 establecidos en el Marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la  
13 educación y la formación, dentro de la Estrategia Europea de Educación y Formación 2020.  
14 Con ella se trata de conseguir una sociedad capaz de adaptarse a las cambiantes  
15 necesidades de los mercados de trabajo en entornos cada vez más tecnológicos, así como  
16 contribuir a la promoción del crecimiento económico de los países miembros.

17 Para reducir las altas tasas de abandono escolar temprano que dificultan la inserción laboral,  
18 se necesitan recursos que permitan seguir avanzando hacia el objetivo fijado por la Unión  
19 Europea de lograr el 15 por ciento del alumnado adulto en formación continua para el año  
20 2020. Según este Marco estratégico, se considera que el Bachillerato, o el grado medio de FP  
21 son el nivel educativo mínimo necesario para que los jóvenes puedan acceder con garantías  
22 al mercado laboral, cada vez más competitivo y exigente.

23 Son también necesarios recursos específicos para reducir la brecha de género entre  
24 hombres y mujeres en las tasas de desempleo, favoreciendo el acceso al mercado laboral de  
25 las mujeres en condiciones de igualdad.

26 Entre ellos, destacan los Planes Educativos no formales de Fomento de la Ciudadanía Activa,  
27 en los que la participación de las mujeres es mayor que la de los hombres, que ofrecen  
28 conocimientos básicos para una integración igualitaria en la sociedad actual.

29 El aumento de la inmigración en Andalucía hace necesaria una política educativa, social y  
30 laboral dirigida a las personas adultas inmigrantes. Por ello, durante el curso 2019-20, se  
31 continua la colaboración con la Dirección General de Políticas Migratorias, con la  
32 participación en el recién creado IV Plan Integral para la Inmigración en Andalucía (PIPIA):  
33 «Ciudadanía Migrada», que se inicia promoviendo el acceso y la continuidad de la población  
34 inmigrante en los diversos niveles de la educación permanente.

35

36 De acuerdo con los principios de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y  
37 hombres, visibilidad, inclusión y paridad, del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en  
38 Educación 2016-2021, la educación permanente tiene un carácter eminentemente inclusivo,  
39 promoviendo medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y

1 valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su  
2 finalidad es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres  
3 para el logro de su competencia personal y social. En este sentido, se ofrece un recorrido  
4 formativo igualitario e inclusivo, en el que se impulsan actuaciones para la sensibilización y la  
5 formación en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género.

6

#### 7 I) PROGRAMA 42H - ENSEÑANZAS DE RÉGIMEN ESPECIAL

8

9 Mediante la red de centros públicos de Enseñanzas de Régimen Especial de Andalucía, la  
10 mayor de todo el Estado, tanto en números absolutos como relativos, se desarrollan  
11 enseñanzas artísticas, deportivas y de idiomas de calidad. Las mismas se imparten en  
12 centros específicos, como son los Conservatorios de Música y Danza, las Escuelas Superiores  
13 de Arte dramático, las Escuelas de Arte y las Escuelas Oficiales de Idiomas.

14 La Consejería de Educación y Deporte trabaja en adecuar la oferta existente a la demanda  
15 real de estas enseñanzas, teniendo en cuenta la actual realidad económica, las prioridades y  
16 el principio de economía y eficiencia en el uso de recursos públicos. En ellas actualmente el  
17 número de alumnos y alumnas está en torno a 95.000.

18 Este tipo de enseñanzas se pueden cursar, con carácter general, simultáneamente con las  
19 enseñanzas de régimen general para completar la formación del alumnado implicado y  
20 favorecer el desarrollo de capacidades específicas, con el fin de alcanzar competencias que  
21 favorezcan el éxito educativo.

22 Las Enseñanzas Artísticas tienen como finalidad proporcionar una formación artística de  
23 calidad y garantizar la cualificación de los futuros profesionales de la música, de la danza, del  
24 arte dramático y de las artes plásticas, el diseño y la conservación y restauración de bienes  
25 culturales. Proporcionan una sólida formación, no sólo en aquellos aspectos puramente  
26 prácticos del dominio de las distintas técnicas, sino también en otros ámbitos inherentes al  
27 hecho musical, plástico o dancístico en sus facetas históricas, culturales, estéticas y  
28 psicológicas, con lo que se favorece de este modo el carácter humanista que exige la  
29 educación integral de este alumnado.

30 Por otro lado, en respuesta a las necesidades actuales de la ciudadanía, se ofertan distintas  
31 modalidades de enseñanza de idiomas, que constituyen un medio oficial de acreditación de  
32 los niveles de competencia de una lengua extranjera en el ámbito del estado español al  
33 margen de las enseñanzas obligatorias. Las certificaciones y titulaciones se expiden de  
34 conformidad con las directrices establecidas por el Marco Común Europeo de Referencia  
35 para las Lenguas (MCERL) del Consejo de Europa y los niveles que este establece.

36

37 Este tipo de enseñanzas se deben desarrollar desde los principios de igualdad, mediante  
38 prácticas coeducativas que permitan desarrollar todas las capacidades, tanto de chicas como  
39 de chicos, así como de personas adultas, que sean capaces de eliminar estereotipos o ideas

1 preconcebidas sobre las características que deben tener unos y otras, eduquen en el respeto  
2 y la tolerancia, en igualdad de condiciones, de trato y de oportunidades. Se trata de corregir  
3 las desigualdades de género en este tipo de enseñanzas, en las que se presentan estas  
4 situaciones:

5 - El análisis de los datos del personal docente en Enseñanzas de Régimen Especial en 2019  
6 muestra paridad en hombres y mujeres, aunque se encuentran diferencias según los tramos  
7 de edad, observándose mayor presencia femenina entre el profesorado de menos de treinta  
8 y cinco años y mayor presencia masculina en el de 65 o más años.

9 - El profesorado en las Enseñanzas de Régimen Especial es el segundo más masculinizado de  
10 todo el Sistema Educativo andaluz con 2.199 son mujeres (47,8%) y 2.403 hombres (52,2%).  
11 Se observa una tendencia a reducir la presencia femenina a medida que se avanza en los  
12 tramos de edad.

13 - En estas enseñanzas se concentran el mayor número de cátedras del sistema educativo, en  
14 concreto 475, que constituyen el 57,2% del total con una representación de mujeres del  
15 37,1%.

16 - Respecto al alumnado que cursa estas enseñanzas se observa mayor presencia femenina,  
17 con la mayor desigualdad entre la presencia de hombres y de mujeres en la Escuela Superior  
18 de Arte Dramático y en el Conservatorio Profesional y Superior de Danza, superando en este  
19 último el 90%.

20 Finalmente, también con cargo a este programa, se proporciona la financiación necesaria  
21 para la limpieza extraordinaria adicional y la dotación de recursos que, consecuencia de la  
22 actual situación sanitaria provocada por el COVID-19, debe realizarse en los centros  
23 educativos correspondientes a centros de este tipo de enseñanza. De todas estas  
24 actuaciones extraordinarias, reflejadas en el Plan de Acción de la Junta de Andalucía para el  
25 curso 2020/2021, tomó conocimiento el Consejo de Gobierno con fecha 30 de junio de 2020.

26

#### 27 j) PROGRAMA 42I- EDUCACIÓN PARA LA PRIMERA INFANCIA

28

29 La Educación Infantil trasciende del mero carácter asistencial para ser una etapa  
30 determinante en el desarrollo cognitivo, psicomotor, afectivo-emocional y social de los niños  
31 y niñas que la cursan. De hecho, está demostrado que la escolarización temprana del  
32 alumnado tiene, según numerosos estudios internacionales, una influencia directa sobre el  
33 éxito escolar, lo que ha convertido el impulso a esta etapa en prioridad para Andalucía.  
34 Según lo dispuesto en artículo 12.1 del texto consolidado de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de  
35 mayo, y el artículo 41.1 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía es  
36 una etapa educativa que atiende a niños y niñas desde su nacimiento hasta los seis años de  
37 edad. Dentro de ella se encuentra la educación para la primera Infancia o primer ciclo de  
38 educación infantil dirigida a los niños y niñas de 0 a 3 años que es a la que se refiere  
39 este programa. El avance experimentado en los últimos cursos y especialmente, tras la

1 entrada en vigor del Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, ha permitido que se supere una de  
2 las recomendaciones de la Unión Europea para el año 2020, como es conseguir una tasa de  
3 cobertura en estos niveles superior al 33%. En concreto, la comunidad autónoma andaluza  
4 oferta suficientes plazas como para atender al 51,78% de la población andaluza con edades  
5 comprendidas entre 0 y 3 años. Valor que seguirá mejorando a través de un aumento de la  
6 oferta y el fomento de la escolarización en una etapa que no es obligatoria ni gratuita, pero  
7 sí fundamental.

8 Además para fomentar la escolarización en esta etapa educativa, en las escuelas infantiles de  
9 titularidad de la unta de Andalucía tras la publicación del Acuerdo de 3 de febrero de 2020,  
10 del Consejo de Gobierno, por el que se modifican la cuantía y las bonificaciones de los  
11 precios públicos aplicables a los centros de titularidad de la Junta de Andalucía,  
12 correspondientes a los servicios establecidos en el Decreto 149/2009, de 12 de mayo,  
13 incluidas en el Anexo III del Decreto-ley 1/2017, de 28 de marzo, de medidas urgentes para  
14 favorecer la escolarización en el primer ciclo de la educación infantil en Andalucía, se  
15 establecen la cuantía y las bonificaciones de los precios públicos, siendo la prestación de los  
16 servicios de atención socioeducativa y de comedor gratuita en los siguientes casos:

17 a) Cuando existan circunstancias sociofamiliares que originen la adopción de medidas de  
18 protección del o de la menor por parte de las instituciones públicas.

19 b) Cuando existan circunstancias sociofamiliares que originen carencias o dificultades en la  
20 atención a las necesidades básicas que los menores precisan para su correcto desarrollo  
21 físico, psíquico y social y que no requieran en principio la separación del medio familiar

22 No debemos olvidar que el primer ciclo de educación infantil se erige como el mecanismo  
23 más eficaz para asegurar la conciliación entre la vida familiar y laboral de padres y madres.  
24 Ello viene a determinar que junto a los aspectos de desarrollo cognitivo, psicomotor,  
25 afectivo-emocional, social y educativo determinantes en estas edades, la mencionada  
26 conciliación sea uno de los argumentos base del esfuerzo que se esta realizando para  
27 universalizarla. Para ello, ha sido y continúa siendo necesario contar con la participación del  
28 sector privado de la educación infantil, que ha experimentado un notable crecimiento  
29 apoyado por la Administración con distintas medidas de fomento.

30 Durante el curso 2019/20 un total de 2.024 centros públicos o adheridos al Programa de  
31 ayuda imparten esta enseñanza de primer ciclo de Educación Infantil ofreciendo un total de  
32 118.690 plazas escolares.

33 El programa presupuestario 42I es un recurso específico de la Consejería de Educación y  
34 Deporte para promueven la igualdad entre hombres y mujeres, al facilitar la conciliación de  
35 la vida laboral y familiar.

36  
37 k) PROGRAMA 46A- INFRAESTRUCTURAS, CENTROS Y ORDENACIÓN DEPORTIVA

38  
39 La realidad deportiva de Andalucía nos indica que cada vez más andaluces y andaluzas están

1 implicados en el avance del deporte en nuestra Comunidad Autónoma, ya que el 43,6 % de la  
2 población andaluza, de 15 años en adelante, realiza algún tipo de actividad deportiva al  
3 menos una vez a la semana, habiendo incrementado este dato en algo más de 5 puntos en la  
4 última década evaluada (entre 2007 y 2017), gracias especialmente al aumento de la práctica  
5 entre la población femenina, con una subida de 15,5 puntos en los últimos 5 años, como  
6 consecuencia se observa un acercamiento progresivo entre los niveles de práctica de  
7 hombres y mujeres, de forma que la brecha de género se ha reducido a la mitad y se sitúa en  
8 torno a los 10 puntos porcentuales .

9 Nos mueve un objetivo fundamental: intentar que los andaluces y andaluzas practiquen en  
10 mayor medida alguna actividad deportiva porque así mejoramos la calidad de vida y el  
11 bienestar general de nuestra sociedad. El incremento de la práctica deportiva se consigue,  
12 sobre todo, con la creación y mejora de las instalaciones deportivas, mediante la promoción  
13 de grandes eventos, el fomento del deporte base y el deporte para todos, como pilares del  
14 Sistema Deportivo Andaluz. Para la consecución de este objetivo fundamental mediante  
15 Acuerdo de 25 de septiembre de 2018 del Consejo de Gobierno, se aprueba el Plan Director  
16 de Instalaciones y Equipamientos Deportivos de Andalucía (PDIEDA).

17 El objeto de este Plan es la Ordenación del Sistema andaluz de infraestructuras deportivas,  
18 atendiendo a su estructura y cualificación, las necesidades de la población, el equilibrio  
19 territorial y la generalización de la práctica deportiva, conforme a la disponibilidad de los  
20 recursos, en coherencia con los criterios de planificación territorial, medioambiental y demás  
21 contenidos que se establezcan y bajo condiciones de seguridad y calidad para las personas  
22 usuarias.

23

#### 24 L) PROGRAMA 46B- ACTIVIDADES Y PROMOCIÓN DEL DEPORTE

25

26 En primer lugar, es preciso hacer una breve referencia a las competencias asignadas en la  
27 Ley 5/2016, de 19 de julio, del Deporte de Andalucía a la Administración de la Junta de  
28 Andalucía, entre otras, las relativas a la planificación y organización del sistema deportivo  
29 andaluz, la planificación, ordenación y fomento de la construcción de las instalaciones  
30 deportivas, garantizando el equilibrio territorial, el fomento e impulso del asociacionismo en  
31 todos los niveles del deporte, y la tutela de las entidades deportivas, la definición de las  
32 directrices y programas de la política de fomento del deporte, la ordenación, organización y  
33 programación del deporte en edad escolar en Andalucía, así como la promoción y tutela del  
34 deporte de rendimiento en Andalucía.

35 Por otro lado, destacar que, según los datos extraídos de estudios, informes y publicaciones,  
36 la realidad sobre la que actúa el programa presupuestario es la siguiente:

37 Andalucía tenía en 2018 un total de 518.443 licencias deportivas, de las cuales el 82,95%  
38 corresponden a hombres y el 17,05% a mujeres, según datos extraídos de la Memoria Anual  
39 del Consejo Superior de Deportes. En 2018 el número de personas que integran los

1 listados de Alto Rendimiento en Andalucía ascendió a 1.242 personas, lo que supuso un  
2 incremento de 59 personas con respecto a 2017, entre ellas, 43 tienen la condición de Alto  
3 Nivel y 1.199 corresponden al nivel de Alto Rendimiento. Con respecto a estos datos, el 65%  
4 son hombres y el 35% mujeres, manteniéndose la brecha de género.

5 Según los datos expuestos, y teniendo en cuenta que el deporte en Andalucía tiene la  
6 consideración de actividad de interés general que cumple funciones sociales, culturales,  
7 educativas, económicas y de salud, el programa presupuestario 46B se fundamenta en  
8 créditos destinados a paliar el desequilibrio existente entre hombres y mujeres en el sector  
9 deportivo andaluz, a contribuir al mantenimiento de la estructura federativa andaluza en el  
10 ejercicio de las funciones públicas delegadas, al mantenimiento y fortalecimiento del tejido  
11 asociativo andaluz y, en general, de la práctica deportiva entre todos los colectivos de la  
12 población andaluza, así como una apuesta por la inversión en trabajos de investigación  
13 científica.

#### 14 LL) PROGRAMA 54 C- INNOVACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

15

16 El programa presupuestario Innovación y Evaluación Educativa esta dirigido a mejorar y  
17 modernizar el sistema educativo andaluz, impulsando la digitalización y la labor docente,  
18 fomentando la innovación educativa, contribuyendo a mejorar la convivencia escolar, la  
19 competencia lingüística de la comunidad educativa y promoviendo la igualdad de género en  
20 los centros.

21 Evitar la brecha digital de las nuevas generaciones de estudiantes andaluces y fomentar un  
22 uso responsable de los medios tecnológicos que tienen a su alcance, se convierten en  
23 objetivos que el sistema educativo andaluz afronta con diversas medidas, como la dotación  
24 de equipamiento, la formación tecnológica, así como la progresiva puesta en marcha de una  
25 estrategia global para el impulso de la digitalización del propio sistema que facilitará la  
26 simplificación de los procedimientos administrativos; la difusión de materiales, recursos y  
27 buenas prácticas docentes; o el aumento de la participación de la comunidad educativa,  
28 entre otros aspectos. Esto se ha hecho especialmente evidente desde marzo de 2020 con la  
29 pandemia de Covid 19.

30

31 Algunas de esas actuaciones clave llevadas a cabo en los sentidos mencionados arriba son:

32

- 33 > El Plan Estratégico de las Lenguas en Andalucía (2016-2020).
- 34 > La promoción de la Cultura de Paz.
- 35 > La prevención de la violencia y la mejora de la convivencia escolar.

36

37 Todo ello mediante el desarrollo de un marco normativo favorable y específico y con la  
38 creación de unas estructuras organizativas y de coordinación a nivel de centros, provincial y  
39 regional. La educación es un área fundamental para la igualdad de género ya que cumple la

1 función socializadora de transmitir valores y modelos de convivencia, y también es  
2 responsable de facilitar servicios de calidad, imprescindibles para la conciliación de la vida  
3 personal y familiar. En este punto se hace necesario la promoción de la coeducación y  
4 orientación académico-profesional no sexista entre el profesorado, madres, padres y toda la  
5 comunidad educativa, a través de la formación, sensibilización y desarrollo de prácticas no  
6 sexistas en los centros educativos.

7

8 Por tanto mediante este programa 54C se continúa apoyando a los centros educativos en el  
9 desarrollo del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 y en la  
10 implementación de su propio Plan de Igualdad de Género. Para ambas estrategias es  
11 importante:

12 1. La formación del profesorado del Plan de Igualdad, cuya labor es asesorar al equipo  
13 directivo en la elaboración e inclusión en el Proyecto Educativo de Centro del plan de  
14 igualdad. Para ello se cuenta con las sesiones presenciales que se vienen realizando en todas  
15 las provincias andaluzas y con la participación en la Red de Coordinación en el Aula Virtual de  
16 Formación del Profesorado.

17 2. El asesoramiento al claustro en materia de igualdad, coeducación y prevención de la  
18 violencia de género.

19 3. Puesta en marcha de campañas de sensibilización dirigidas a toda la comunidad educativa,  
20 con la finalidad de fomentar la visibilización de la mujer en las diferentes áreas del  
21 conocimiento y en la sociedad, la orientación académica y profesional sin sesgo de género, la  
22 educación emocional y la prevención de la violencia de género.

23 4. Difusión de materiales y recursos de apoyo para la elaboración de programaciones  
24 didácticas que incorporan transversalmente la perspectiva de género y la elaboración de dos  
25 guías, una para facilitar la integración de la perspectiva de género en los Planes de Centro y  
26 otra sobre la prevención e intervención ante situaciones de acoso escolar y ciberacoso en el  
27 alumnado LGTBI.

28 5. Otra actuación clave es la convocatoria y entrega de los premios Rosa Regás a Materiales  
29 Coeducativos, que se convocan anualmente. Estos premios nacen en cumplimiento de una  
30 de las medidas del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, y pretenden ser  
31 un estímulo para sacar a la luz materiales que trasladen, a quienes se están formando, una  
32 representación justa y equitativa del mundo, favoreciendo la igualdad de expectativas  
33 profesionales y responsabilidades familiares y sociales. Los premios Rosa Regás están  
34 dirigidos al profesorado y a las editoriales, las empresas del sector editorial y las  
35 instituciones públicas o privadas domiciliadas en Andalucía.

36

37 El programa 54 C también destina fondos a mejorar la convivencia en los centros educativos.  
38 La convivencia es un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje porque supone  
39 hablar del entorno social, cultural y afectivo en el que vivimos y porque aprender a convivir

1 es fundamental para el desarrollo individual y social de cada persona. Para la mejora del  
2 plan de convivencia, los centros educativos andaluces comparten recursos, experiencias e  
3 iniciativas a través de la Red Andaluza «Escuela: Espacio de Paz».

4 El reconocimiento de Centros Promotores de Convivencia Positiva (Convivencia+) es un  
5 galardón anual a centros de la Red Andaluza «Escuela: Espacio de Paz» que solicitan una  
6 evaluación externa que realizan Inspección, Asesorías de Formación y Gabinetes Provinciales  
7 de Convivencia. Con estos premios anuales, la Consejería de Educación y Deporte trata de  
8 reconocer la promoción de la cultura de Paz y la convivencia escolar, distinguiendo a los  
9 centros docentes andaluces que destacan por su labor en el fomento de la convivencia  
10 escolar coeducativa y la resolución pacífica y dialogada de los conflictos.

11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19

### 20 **3. LA GESTIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

21

22 El I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación (2005) permitió un tratamiento  
23 más adecuado de la igualdad de género en el contexto escolar, con una mayor participación  
24 del alumnado y de las familias en actuaciones coeducativas, favoreciendo el clima de  
25 convivencia e impulsando una mayor sensibilización y concienciación del trato igualitario  
26 entre el alumnado y una cierta reducción de las actitudes discriminatorias por razones de  
27 género. También posibilitó un uso más inclusivo del lenguaje, procurando evitar usos  
28 sexistas y sesgos causados por estereotipos o prejuicios presentes tanto en el lenguaje oral  
29 como en el escrito, así como ha permitido un aumento de los recursos bibliográficos en  
30 materia de coeducación.

31 En 2016 se aprobó el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación, basado en los  
32 principios de actuación de visibilidad, transversalidad, inclusión y paridad. Con este nuevo  
33 Plan se profundiza en la integración de la perspectiva de género en los planes de centro, en  
34 los materiales y los currículos, en la estructura del sistema educativo, en el aprendizaje, en la  
35 formación y en la implicación de toda la comunidad educativa y en la promoción de acciones  
36 de prevención de la violencia de género en el ámbito educativo. Supone, por lo tanto, un  
37 claro respaldo e impulso a las políticas educativas de promoción de la igualdad, la  
38 coeducación, la prevención de la violencia de género y el respeto a las diferencias en cuanto  
39 a modelos de familia, orientación sexual o identidad de género, introduciendo la

- 1 obligatoriedad de contar con un Plan de Igualdad en los centros educativos y medidas para  
2 asegurar el impulso de la igualdad de género en el funcionamiento de la propia  
3 Administración educativa.
- 4 Entre las actuaciones más relevantes que se han llevado a cabo desde la aprobación del  
5 mismo, cabe destacar las siguientes:
- 6 1. La elaboración desde el curso 2016/17 de un Plan de Igualdad en los centros educativos  
7 con una estructura definida que se incorpora al proyecto educativo y que recoge las  
8 actuaciones en materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género a  
9 desarrollar en el centro.
  - 10 2. El nombramiento de profesorado coordinador del Plan de Igualdad en cada centro, con  
11 formación específica en género, a quien se le reconoce esta labor como mérito específico en  
12 las convocatorias y concursos para el personal docente.
  - 13 3. La cumplimentación de un "Informe de Valoración del Plan de Igualdad" en Séneca, por  
14 parte de la dirección del centro con el asesoramiento de las personas coordinadoras del Plan  
15 de Igualdad, que permite consignar los logros conseguidos y las propuestas de mejora que  
16 deberán ser considerados por el equipo directivo en la cumplimentación de la memoria de  
17 autoevaluación del centro que se presenta en el Consejo Escolar.  
18 Consiste en un cuestionario de veinte preguntas a valorar de 0 a 10 sobre la implementación  
19 del Plan de Igualdad ese año en el centro. Cada curso escolar el centro completará el  
20 informe de ese año y podrá generar y descargar un documento con el informe de su centro.  
21 El contenido del cuestionario servirá, además, para recoger la información necesaria para la  
22 evaluación del II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021.
  - 23 4. La constitución y funcionamiento de la Comisión Regional para la Formación en Igualdad  
24 entre Consejería de Educación, el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), el Instituto Andaluz de  
25 la Juventud (IAJ) y las correspondientes Comisiones Provinciales para la formación en  
26 igualdad, en la que se planifican de forma coordinada los itinerarios y acciones formativas en  
27 materia de igualdad dirigidos a la comunidad educativa.
  - 28 5. Se han incluido cláusulas de igualdad en el acceso a los ciclos formativos de grado medio y  
29 superior en el caso de empate entre varios solicitantes para un mismo puesto escolar,  
30 atendiendo al criterio de "el género (el sexo) menos representativo del ciclo formativo".
  - 31 6. Al protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo,  
32 regulado y publicado en el año 2011, y la "Guía de buen trato y prevención de la violencia de  
33 género. Protocolo de actuación en el ámbito educativo" se añade la regulación, mediante la  
34 Orden de 28 de abril de 2015, de un protocolo sobre identidad de género en el sistema  
35 educativo andaluz, pionero en el Estado, de gran impacto y reconocimiento.  
36 Este protocolo tiene como objeto establecer orientaciones y pautas de intervención para la  
37 adecuada atención educativa del alumnado con una identidad de género diferente al sexo  
38 asignado al nacer o alumnado transexual, garantizando el libre desarrollo de su  
39 personalidad y la no discriminación por motivos de identidad de género, así como facilitar

1 procesos de inclusión, protección, sensibilización, formación, acompañamiento y  
2 asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado, y favorecer el aprendizaje y la  
3 práctica de valores basados en el respeto a las diferencias y en la tolerancia a la diversidad  
4 sexual.

5 7. Currículos educativos. El principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la  
6 prevención de la violencia de género y la no discriminación por cualquier condición personal  
7 o social están incluidos en los Decretos por los que se establecen la ordenación y el currículo  
8 de la distintas etapas educativas en la comunidad Autónoma de Andalucía y las  
9 correspondientes Órdenes por las que se desarrollan el currículo de las mismas.

10 8. La oferta obligatoria de la optativa “Cambios Sociales y Género” en el currículo de la  
11 Educación Secundaria Obligatoria en los cursos de 1º, 2º y 3º de esta etapa educativa,  
12 acometiéndose la publicación y distribución, a todos los centros de Educación Secundaria de  
13 Andalucía, de los contenidos y materiales para su impartición. Esta materia plantea entre sus  
14 objetivos identificar los comportamientos y las actitudes que configuran la violencia de  
15 género hacia las mujeres, identificando sus causas, adoptando una postura crítica y de  
16 denuncia hacia los mismos.

17 9. Otras actuaciones en sensibilización y campañas de difusión y prevención en el ámbito  
18 educativo (en colaboración con el Instituto Andaluz de la Mujer):

19 > Campañas de los días 8 de marzo

20 > Campañas de los días 25 de noviembre.

21 > Campaña del Juego y el Juguete No Sexista y No Violento.

22 10. Entre las novedades que se han desarrollado para su implementación, destaca la  
23 creación de la Red de Coordinación del Plan de Igualdad en el Aula Virtual de Formación del  
24 Profesorado (Plataforma Moodle), donde se incluirán como asistentes a todas las personas  
25 coordinadoras grabadas en Séneca.

26 11. Publicación de:

27 a. Instrucción de 13 de junio de 2018, de la Dirección General de Participación y Equidad y de  
28 la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la selección de los  
29 libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o  
30 discriminatorios.

31 Estas Instrucciones se han considerado como un paso adelante hacia la igualdad efectiva  
32 entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y la no discriminación por  
33 cualquier condición personal o social, orientando a los centros a optar por aquellos  
34 materiales didácticos no sexistas y que enfoquen el tratamiento del género desde la  
35 perspectiva más adecuada: la de la igualdad, la prevención, la visualización, el  
36 reconocimiento y el respeto.

37 Las Instrucciones se elaboraron como desarrollo de la Medida 1.2 contemplada en el II Plan  
38 Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021, aprobado por Acuerdo del  
39 Consejo de Gobierno de 16 de febrero de 2016, y han supuesto un avance decisivo en

1 materia de género e igualdad porque, aunque tanto la normativa curricular como la  
2 normativa específica reguladora de los libros de texto ya contemplaban la perspectiva de  
3 género, era necesario orientar a los centros de manera específica para ayudarles a tomar las  
4 mejores decisiones en este sentido. De este modo, tanto el profesorado como las familias,  
5 ambos representados en los Consejos Escolares, han sido partícipes de la importancia de  
6 ofrecer al alumnado andaluz aquellos materiales que reflejen modelos sociales, familiares y  
7 culturales libres de prejuicios y de estereotipos, contribuyendo así al cambio hacia la  
8 aplicación de los principios y valores de igualdad.

9 Las Instrucciones contienen un total de 11 criterios para la selección de los libros de texto y  
10 para la elaboración de materiales curriculares, enfocados desde distintas perspectivas como  
11 las de la detección de los estereotipos sexistas o discriminatorios, el análisis de modelos que  
12 reflejen situaciones de desigualdad, las contribuciones a la erradicación de la violencia de  
13 género, la visibilización de la diversidad sexual y de género y de modelos de familias, o la  
14 aportación de las mujeres al desarrollo de las sociedades y la cultura.

15 Estos son criterios completos y diversos que se aplican en función de la materia que se trata  
16 y que pautan el análisis de los recursos didácticos desde esas perspectivas.

17 Paralelamente se trasladaron a las empresas editoras recomendaciones hacia la mejora de  
18 los libros de texto, haciéndolas partícipes de los 11 criterios trasladados a los centros para  
19 que también por su parte pudieran avanzar en este sentido.

20 b. Recomendaciones de 13 de junio de 2018, de la Dirección General de Participación y  
21 Equidad y de la Dirección General de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la  
22 elaboración de los libros de texto y de materiales curriculares sin prejuicios sexistas o  
23 discriminatorios, dirigidas a las editoriales.

24 c. Instrucción de 24 de abril de 2018, de la Dirección General de Participación y Equidad, por  
25 la que se dispone la realización de actividades para la celebración del día internacional de las  
26 familias en los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación de la  
27 Comunidad Autónoma de Andalucía.

28  
29 En el curso, 2019-2020 se atendió a las especiales circunstancias derivadas de las medidas  
30 derivadas por el COVID 19, y para dar respuesta a las consultas que plantean los centros  
31 educativos con relación a determinadas actuaciones relacionadas con el Plan de Igualdad de  
32 Género de los Centros, se publicó en abril de 2020 nota informativa de la Dirección General  
33 de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar sobre los procedimientos en  
34 materia de Plan de Igualdad de los Centros. En la misma se recogía:

35  
36 1. La segunda sesión presencial obligatoria que se realiza en mayo para las personas  
37 coordinadoras del Plan de Igualdad de Género en los centros, queda cancelada.

38  
39 2. De esta forma aquellas personas que asistieran a la primera sesión presencial obligatoria,

1 tendrán el 100% de requisito de formación.

2

3 3. Se realizará una sesión formativa on-line en la “Red de Coordinación del Plan de Igualdad”  
4 del Aula Virtual, de la que se informará en la misma de su contenido y aunque no tiene  
5 carácter obligatorio, os animamos a que participéis.

6

7 4. El plazo para subir en el Aula Virtual (en el apartado “Tareas”) el Plan de Igualdad o el Plan  
8 Anual será hasta el 31 de mayo de 2020.

9

10 5. El Informe de Valoración del Plan de Igualdad está incluido en Séneca y se accede tanto  
11 desde el perfil de "Coordinación de programa educativo", como desde el perfil Dirección.  
12 Este cuestionario está activo desde el 15 de mayo hasta el 30 de octubre de 2020.

13

14 6. Memoria Pacto Estado contra la Violencia de Género: Aquellos centros educativos que han  
15 participado en la convocatoria del Programa de Prevención de Violencia de Género  
16 financiado con los fondos del Pacto de Estado contra la Violencia de Género cumplimentarán  
17 la memoria pedagógica de las actuaciones llevadas a cabo entre el 1 y el 30 de junio . Esta  
18 Memoria estará habilitada en el Sistema de Información Séneca, y se accede a ella tanto a  
19 través del perfil "Coordinación de programa educativo", como desde el perfil Dirección.

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31 3.1 Tratamiento de la coeducación y la prevención de la violencia de género en la normativa  
32 curricular de Andalucía

33

34 El Sistema Educativo Andaluz contempla como parte esencial de la educación el desarrollo  
35 integral de la persona tanto a nivel individual como social. En este sentido, la igualdad de  
36 género y la educación en los principios y valores de la corresponsabilidad y la prevención de  
37 todo tipo de violencia se encuentran recogidos en la normativa actualmente en vigor,  
38 elaborada por la Consejería de Educación, tanto en los objetivos correspondientes a cada  
39 etapa educativa, como en los elementos transversales, y en el tratamiento de las áreas,

1 asignaturas y materias, como se describe a continuación.

2

3 Concretamente en la normativa curricular vigente que resulta de aplicación en estos  
4 momentos en los centros docentes andaluces, se abordan estos principios a lo largo de  
5 todas las enseñanzas de Régimen General: Educación Infantil, Educación Primaria, Educación  
6 Secundaria Obligatoria y Bachillerato, transmitiendo al alumnado desde la más temprana  
7 edad hasta que cursa enseñanzas postobligatorias, el concepto de la igualdad de género y la  
8 necesidad de la prevención de la violencia, con una apuesta decidida en contra de cualquier  
9 discriminación negativa en razón de sexo y potenciando la visibilización y la inclusión de las  
10 personas en los distintos ámbitos sociales sin desventaja alguna en virtud del sexo.

11

12 Así, en el desarrollo de la normativa curricular autonómica de las etapas citadas, se incluyen  
13 con carácter general aspectos relativos a la coeducación y la prevención de violencia de  
14 género, tanto en régimen ordinario como en régimen de personas adultas. Los actuales  
15 diseños curriculares andaluces de cada una de las enseñanzas desarrollan significativamente  
16 contenidos de coeducación y prevención de violencia de género, abordando estos conceptos,  
17 tanto de manera específica en el caso de algunas materias concretas, como de manera  
18 transversal a lo largo del itinerario educativo del alumnado.

19

### 20 3.2 Materia optativa “Cambios sociales y género”

21

22 La Consejería de Educación estableció el currículo de la materia optativa “Cambios sociales y  
23 nuevas relaciones de género” por Orden de 24 de junio de 2003 e inició su implantación en  
24 tercer y cuarto curso de ESO a partir del curso 2003/04, con la intención de posibilitar la  
25 existencia de un tiempo específico en el que reflexionar y profundizar sobre la igualdad de  
26 género.

27 La relación precisa de objetivos que contiene incide en la educación en valores, la mejora de  
28 la convivencia, la lucha contra la violencia de género y otros contenidos más específicos de la  
29 coeducación, considerándose en su conjunto como aportaciones para la consecución de los  
30 objetivos generales de etapa.

31 Posteriormente, el Decreto 231/2007, de 31 de julio, por el que se establece la ordenación y  
32 las enseñanzas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía,  
33 cambió la denominación de la materia, que pasó a llamarse “Cambios Sociales y Género”. La  
34 Orden de 10 de agosto de 2007, por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la  
35 Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía, consolidó la asignatura como materia  
36 optativa de oferta obligatoria por los centros en primer, segundo y tercer curso de la ESO.

37 Las modificaciones introducidas en la configuración del sistema educativo por la Ley  
38 Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa dieron lugar a  
39 una nueva regulación de los currículos.

1 En concreto, el Decreto 111/2016, de 14 de junio, estableció la ordenación y el currículo de la  
2 Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, manteniendo la  
3 posibilidad de cursar la materia optativa de Cambios Sociales y Género dentro del bloque de  
4 asignaturas de libre configuración autonómica.

5 La Orden de 14 de julio de 2016, por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la  
6 Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Andalucía, se regulan  
7 determinados aspectos de la atención a la diversidad y se establece la ordenación de la  
8 evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado, incluye en su Anexo III, dedicado a las  
9 asignaturas de libre configuración autonómica, el currículo de esta materia, concebida para  
10 desarrollar capacidades y competencias en el alumnado orientadas a promover la igualdad  
11 de mujeres y hombres en el proceso de socialización y a contribuir a la comprensión y  
12 análisis de la génesis sociológica, económica e histórica de la desigualdad entre los sexos y  
13 los logros alcanzados en la defensa de la igualdad.

14 En concreto, la enseñanza de la materia Cambios Sociales y Género en la Educación  
15 Secundaria Obligatoria tendrá como finalidad el desarrollo de las siguientes capacidades:

16 1. Reflexionar sobre la necesidad ética del establecimiento de relaciones igualitarias entre  
17 hombres y mujeres, atendiendo a sus diferencias sexuales, como premisa para la  
18 construcción de relaciones más justas, apreciando el enriquecimiento que suponen las  
19 relaciones igualitarias y asumiendo el compromiso que implica equilibrar las relaciones de  
20 poder.

21 2. Valorar positivamente la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres,  
22 rechazando estereotipos y prejuicios sexistas y reconociendo las situaciones de  
23 discriminación a que éstos dan lugar como una vulneración de los Derechos Humanos, de la  
24 Constitución Española y del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

25 3. Comprender el funcionamiento del sistema sexo-género como una construcción socio-  
26 cultural que configura las identidades masculina y femenina, propiciando el conocimiento de  
27 cada cual como sujeto social y favoreciendo la comprensión y el acercamiento a la realidad  
28 del otro o de la otra.

29 4. Identificar racional y emocionalmente las situaciones de injusticia, discriminación y  
30 marginalidad que han sufrido históricamente y aún hoy siguen sufriendo las mujeres,  
31 analizando realidades como la feminización de la pobreza e integrando a su vez la  
32 contribución de las mujeres al patrimonio cultural y científico como protagonistas  
33 individuales y de grupo en el conocimiento del pasado.

34 5. Analizar y reflexionar sobre los modelos culturales dominantes para reconocer los  
35 principales obstáculos que impiden la igualdad y para entender el sexismo como un  
36 problema que tiene sus raíces en la estructura socio-económica y en las ideologías de género  
37 que impregnan nuestra cultura.

38 6. Reconocer los comportamientos y las actitudes que configuran la violencia de género  
39 hacia las mujeres, identificando sus causas, adoptando una postura crítica y de denuncia

- 1 ante los mismos.
- 2 7. Favorecer la resolución de conflictos derivados de las diferencias de género, desarrollando
- 3 las capacidades de escucha, diálogo y negociación, desarrollando valores compartidos de
- 4 respeto y convivencia pacífica entre hombres y mujeres y potenciando la capacidad de
- 5 reflexión y análisis en el ejercicio del razonamiento moral.
- 6 8. Reflexionar sobre los condicionamientos sociales de género en el desarrollo personal y de
- 7 las propias actitudes y comportamientos, adoptando una postura crítica frente a los mismos
- 8 que favorezca un desarrollo integral y autónomo de la personalidad, al margen de la
- 9 pertenencia a uno u otro sexo.
- 10 9. Valorar la contribución personal en la lucha contra la desigualdad de género, tanto en las
- 11 actitudes y opciones personales como en la percepción de sí mismo como sujeto de
- 12 transformación social.
- 13 10. Promover el bienestar emocional y el sentido de la dignidad personal a través de un
- 14 proceso formativo, personal y colectivo, de reflexión, análisis, síntesis, y estructuración sobre
- 15 la ética y la moral, que favorezca una creciente autorregulación de los sentimientos, los
- 16 recursos personales, el correcto uso del lenguaje, sin sexismo, y la libre expresión acorde al
- 17 respeto, a la valoración de la diversidad y a la empatía.
- 18 11. Desarrollar una ética del cuidado, adecuada para la cimentación de una vida digna y
- 19 saludable, con una clara deslegitimación de la violencia, a través de la incorporación de
- 20 prácticas positivas para la resolución de conflictos, la construcción de modelos de
- 21 convivencia basados en el aprecio por la diversidad humana, la pluralidad de sentimientos,
- 22 creencias e ideas y el respeto a la igualdad de género, con el fin de promover una cultura de
- 23 la paz.
- 24 La citada Orden establece estrategias metodológicas encaminadas a propiciar el aprendizaje
- 25 competencial del alumnado, así como los contenidos y criterios de evaluación, que deberán
- 26 ser secuenciados y concretados por el profesorado en las correspondientes programaciones
- 27 y unidades didácticas. No obstante, los contenidos se agrupan en cinco bloques:
- 28 Bloque 1. El sistema sexo-género y la construcción social de las identidades masculina y
- 29 femenina.
- 30 Bloque 2. Análisis de la desigualdad y situaciones de discriminación de las mujeres.
- 31 Bloque 3. Relaciones y sentimientos.
- 32 Bloque 4. Visibilización de las mujeres.
- 33 Bloque 5. Violencia contra las mujeres.
- 34 A pesar de las modificaciones incorporadas en los currículos educativos derivadas de los
- 35 cambios en la normativa estatal, esta materia se ha seguido impartiendo en Andalucía,
- 36 donde, en el curso 2019/2020 , la recibieron 272.066 alumnos.
- 37
- 38
- 39

## 24. CENTROS QUE IMPARTEN LA ASIGNATURA CAMBIOS SOCIALES Y GÉNERO EN EL CURSO 2019-2020.

	1º DE ESO	2º DE ESO	3º DE ESO	TOTAL
ALMERÍA	118	118	90	326
CÁDIZ	178	190	176	544
CÓRDOBA	122	132	119	373
GRANADA	156	161	131	448
HUELVA	82	87	74	243
JAÉN	137	140	109	386
MÁLAGA	208	223	195	626
SEVILLA	258	263	245	766
<b>TOTAL</b>	<b>1259</b>	<b>1314</b>	<b>1139</b>	<b>3712</b>

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

1  
2

## 25. MATRÍCULAS EN LA LA ASIGNATURA CAMBIOS SOCIALES Y GÉNERO EN EL CURSO 2019-2020.

	MATRÍCULAS ALUMNOS	MATRÍCULAS ALUMNAS	TOTAL
ALMERÍA	12453	11808	24261
CÁDIZ	22302	20650	42952
CÓRDOBA	11872	10940	22812
GRANADA	14122	13424	27546
HUELVA	8695	8083	16778
JAÉN	9987	9326	19313
MÁLAGA	27001	25322	52323
SEVILLA	34141	31940	66081
<b>TOTAL</b>	<b>140573</b>	<b>131493</b>	<b>272066</b>

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

3

4 3.3. Título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género

1

2 En el inicio del curso 2013/14, el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte publicó el Real  
3 Decreto 779/2013, de 11 de octubre, por el que se establece el título de Técnico Superior en  
4 Promoción de Igualdad de Género y se fijan sus enseñanzas mínimas. Dicho título ha sido  
5 regulado en Andalucía mediante la Orden de 9 de marzo de 2016, por la que se desarrolla el  
6 currículo correspondiente al título de Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género  
7 (BOJA nº 51, de 28-03-2016) y se inició su implantación en el curso 2016/17.

8

9 Considerado como de Grado Superior y perteneciente a la familia profesional de Servicios  
10 Socioculturales y a la Comunidad, tiene una duración de 2.000 horas y su perfil profesional  
11 queda determinado por su competencia general, competencias profesionales, personales y  
12 sociales y por la relación de cualificaciones del Catálogo Nacional de Cualificaciones  
13 Profesionales incluidas en el título. Su competencia general consiste en programar,  
14 desarrollar y evaluar intervenciones relacionadas con la promoción de la igualdad de trato y  
15 de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicando estrategias y técnicas del ámbito de la  
16 intervención social, detectando situaciones de riesgo de discriminación por razón de sexo y  
17 potenciando la participación social de las mujeres.

18

19 Entre las competencias profesionales, personales y sociales del mismo, establecidas en el  
20 Real Decreto 779/2013 antes citado, destacan las siguientes:

21 1. Obtener información utilizando recursos, estrategias e instrumentos de análisis de la  
22 realidad, con el fin de adecuar la intervención en materia de igualdad a las necesidades y  
23 características de las personas destinatarias y del contexto.

24 2. Programar intervenciones que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres,  
25 interpretando y teniendo en cuenta la normativa legal, así como el plan estratégico, y  
26 políticas públicas de referencia.

27 3. Incorporar la perspectiva de género en todas las fases de la intervención, seleccionando  
28 estrategias y técnicas que permitan la visibilización de las mujeres.

29 4. Dirigir la implementación de proyectos de promoción de igualdad de género, coordinando  
30 las actuaciones de otros profesionales, supervisando la realización de las actividades con  
31 criterios de calidad y facilitando el trabajo en equipo.

32 5. Desarrollar actividades de información, comunicación y sensibilización de las mujeres y la  
33 población en general, utilizando diversos soportes de comunicación, promoviendo el uso de  
34 imágenes no estereotipadas de las mujeres y la utilización de un lenguaje no sexista.

35 6. Organizar departamentos, programas y actividades de promoción de igualdad de género,  
36 gestionando la documentación y los recursos así como la financiación y el control del  
37 presupuesto asignado.

38 7. Realizar intervenciones de fomento de la participación de las mujeres en los diferentes  
39 ámbitos de la vida social y en los procesos de toma de decisiones, promoviendo la creación y

1 mantenimiento de redes y espacios de encuentro y colaboración.

2 8. Desarrollar intervenciones dirigidas a la inserción laboral de las mujeres, analizando los  
3 factores influyentes así como los potenciales yacimientos de empleo.

4 9. Diseñar estrategias para prevenir la violencia de género, detectando los posibles factores  
5 de riesgo.

6 10. Implementar programas y acciones de prevención de violencia de género, aplicando los  
7 protocolos de actuación para evitar los procesos de victimización secundaria.

8 11. Asesorar y acompañar a las mujeres en situación de violencia de género, aplicando la  
9 normativa legal en materia de derechos, servicios y recursos de protección.

10 12. Desarrollar acciones de intervención socioeducativa en materia de igualdad de género,  
11 sensibilizando a la población acerca de su importancia para el cambio social y la prevención  
12 de la violencia de género.

13 El entorno profesional de ámbito público y privado para el que se diseña la titulación es el  
14 siguiente: instituciones y entidades que prestan servicios de carácter económico y  
15 comunitario orientados hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre ellas, cabe  
16 destacar asociaciones, fundaciones, instituciones, sindicatos, empresas, consultoras,  
17 servicios municipales, organismos de igualdad y centros comunitarios, entre otros.

18

19

### 20 3.4 . Recursos humanos

21

#### 22 a) Profesorado responsable en materia de coeducación

23

24 Los centros educativos cuentan con un profesor o profesora responsable de la coordinación  
25 de actuaciones en materia de coeducación, que tiene asignadas un conjunto de funciones,  
26 de entre las que destacan las siguientes:

27

28 A. Promover un diagnóstico en el centro para conocer su realidad con respecto a la igualdad  
29 entre hombres y mujeres, identificando discriminaciones y estereotipos sexistas.

30 B. Colaborar con la persona experta en materia de género que se integre en el Consejo  
31 Escolar y, en su caso, con el profesor o profesora que imparta la asignatura optativa  
32 «Cambios Sociales y Género».

33 C. Realizar un informe sobre la evolución y grado de desarrollo global en su centro de las  
34 medidas contempladas en el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación,  
35 incluyendo las propuestas de mejora para el curso siguiente.

36 D. Colaborar con el Departamento de Orientación o, en su caso, con la Jefatura de Estudios,  
37 en la programación del Plan de Acción Tutorial del centro, con la inclusión de sesiones de

1 tutoría coeducativas, entre las que se incluirán aquellas dirigidas a la prevención de la  
2 violencia de género y a una orientación académica y profesional sin sesgos de género.

3 La Consejería de Educación facilita Instrucciones tanto al principio del curso como al final del  
4 mismo para el profesorado responsable en materia de coeducación en todos los centros  
5 educativos sostenidos con fondos públicos, a fin de apoyar y orientar sus intervenciones.  
6 Entre otras acciones, suministra indicaciones para la realización del informe anual sobre la  
7 evolución y grado de desarrollo de las medidas contempladas en el Plan de Igualdad, que se  
8 incluye en la Memoria Final del centro. El documento no solo recoge la evaluación de las  
9 actuaciones y medidas llevadas a cabo durante el curso, sino que constituye una valiosa  
10 referencia para detectar aquellos ámbitos o indicadores en los que incidir el curso siguiente.  
11

12 De acuerdo con los datos facilitados por la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
13 Participación y Convivencia Escolar, el nombramiento de personas coordinadoras del Plan de  
14 Igualdad ha pasado de 2.727 en el curso 2015/16 a 4.181 en el curso 2019/20, lo que supone  
15 un incremento superior al 53%; de ellas 3.526 son mujeres y 673 hombres.  
16

17 En el curso 2019/2020, 4.659 centros tenían plan de igualdad según en Séneca, pero 478 no  
18 habían formalizado la grabación del plan de igualdad en la plataforma de la Consejería de  
19 Educación, lo que sin duda supone una línea de mejora evidente para los centros y para el  
20 servicio de Inspección, que debe velar por ello.  
21

22 Además de este personal que asume la coordinación del Plan, el artículo 18.1 de la Ley  
23 12/2007, de 26 de noviembre, establece: "En los consejos escolares de los centros públicos y  
24 privados concertados se designará una persona, con formación en igualdad de género, que  
25 impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y  
26 efectiva entre hombres y mujeres". En coherencia con este mandato, el Reglamento  
27 Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria (Decreto 327/2010, de 13 de julio) y el  
28 Reglamento Orgánico de las escuelas infantiles de segundo ciclo, de los colegios de  
29 educación primaria, de los colegios de educación infantil y primaria, y de los centros públicos  
30 específicos de educación especial (Decreto 328/2010, de 13 de julio), establecen en sus  
31 artículos 50.4 y 49.8 respectivamente que, una vez constituido el Consejo Escolar del centro,  
32 éste designará una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real  
33 y efectiva entre hombres y mujeres. En relación con ello, cada Consejo Escolar puede optar  
34 por designar a uno de sus miembros para esta función o escoger a una persona externa al  
35 mismo.  
36

37 b) Formación del profesorado en igualdad de género  
38

1 Varias de las medidas contempladas en el I Plan de Igualdad incidían en la necesidad de la  
2 formación del profesorado en esta materia, contemplando no solo la existencia de un  
3 módulo de coeducación obligatorio en la formación inicial, sino que encomendaban a los  
4 Centros del Profesorado el diseño de módulos de formación específicos para las y los  
5 docentes, especialmente en las áreas científico-tecnológicas, disponiendo que en todos ellos  
6 exista un profesorado colaborador para el asesoramiento en la planificación y diseño de  
7 líneas transversales coeducativas en el Plan de Formación.

8 La Orden de 28 de noviembre de 2005, por la que se modificaba el II Plan Andaluz de  
9 Formación Permanente del Profesorado, incorporó así un nuevo principio de actuación, al  
10 considerar la formación en materia de igualdad de género con carácter transversal a través  
11 de las distintas actividades formativas y, de manera específica, por medio de convocatorias y  
12 actuaciones cuya temática central sea la igualdad entre los sexos, estableciendo conexiones  
13 entre la formación inicial y permanente.

14 Del mismo modo, la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de  
15 género y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección  
16 integral contra la violencia de género, determinan que la oferta formativa dirigida al  
17 profesorado incluya actuaciones coeducativas desde el aprendizaje de actitudes que  
18 respeten la igualdad. Como refuerzo de esta línea de actuación, el I Plan Estratégico para la  
19 Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 estableció como uno de sus  
20 objetivos “promover las competencias necesarias para incorporar la igualdad de género en el  
21 profesorado y las personas que trabajan en el ámbito educativo”, definiendo itinerarios de  
22 formación dirigidos a los servicios de Inspección Educativa, red de asesores y asesoras,  
23 equipos directivos, Gabinetes Provinciales de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar y  
24 profesorado en general.

25 El Decreto 93/2013, de 27 de agosto, por el que se regula la formación inicial y permanente  
26 del profesorado en la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como el Sistema Andaluz de  
27 Formación Permanente del Profesorado, establece como uno de sus objetivos “Facilitar al  
28 profesorado una preparación específica en materia de igualdad de oportunidades de  
29 mujeres y hombres, coeducación, violencia de género, educación sexual e integración y  
30 accesibilidad al currículo de las personas con necesidades educativas especiales”. En lo  
31 relativo a formación inicial del profesorado, atribuye a la Consejería de Educación la  
32 incorporación en los planes de estudio de “conocimientos pedagógicos, metodológicos y  
33 didácticos necesarios para gestionar en el aula la diversidad del alumnado, la integración  
34 social de este desde edades tempranas y la resolución de conflictos, así como la  
35 incorporación de las familias en los procesos educativos de sus hijos e hijas, y contenidos en  
36 materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, coeducación, lucha contra  
37 la violencia de género y educación sexual”. En base al Decreto citado arriba, la Orden de 31  
38 de julio de 2014 concretó y aprobó el III Plan Andaluz de Formación Permanente del  
39 Profesorado, tiene carácter plurianual y define las líneas estratégicas de actuación, así como

1 diferentes niveles de concreción a través de ejes, objetivos y actuaciones formativas.  
2 El eje 2.2 del Plan, que desarrolla la formación del profesorado vinculada a la temática  
3 “Convivencia e Igualdad”, contiene como uno de sus objetivos “Desarrollar las competencias  
4 necesarias para la promoción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”. Según este  
5 objetivo, para impulsar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres se deben  
6 contemplar nuevas formas equitativas de relación entre alumnos y alumnas, con el propósito  
7 de favorecer actitudes y prácticas igualitarias, encaminadas a posibilitar iguales derechos,  
8 obligaciones y corresponsabilidad por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito  
9 público como en el privado. Formar en competencias para coeducar, según el mismo texto,  
10 es condición necesaria para desarrollar la igualdad real entre las personas, para superar los  
11 estereotipos clásicos de sexo aún vigentes, para implantar el uso de un lenguaje inclusivo y  
12 no sexista, así como para desarrollar actitudes y habilidades para la prevención de la  
13 violencia de género.

14

15

16 La formación del profesorado, según el III Plan Andaluz de Formación Permanente del  
17 Profesorado, que se concreta cada curso escolar mediante una resolución, se centrará  
18 prioritariamente en:

- 19 • La aceptación, valoración e integración de las diferencias y no segregación por  
20 creencias, etnias, culturas, orientación sexual, etc.
- 21 • El desarrollo de relaciones equitativas y promoción de la igualdad entre las mujeres y  
22 los hombres.
- 23 • La orientación no sexista de la práctica educativa.
- 24 • La detección y prevención del maltrato escolar, con especial atención al vinculado a la  
25 violencia de género.
- 26 • Asimismo, la formación en coeducación implica la formación en competencias para la  
27 valoración crítica del currículo, de los materiales y de los recursos educativos desde la  
28 perspectiva de género, incorporando, además, las numerosas e imprescindibles  
29 aportaciones de las mujeres a la historia, la ciencia y la cultura.

30

31 Por su parte, el Estudio sobre la evaluación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres  
32 en Educación (Agencia Andaluza de Evaluación Educativa, 2015), se hacía eco de la demanda  
33 de formación en igualdad y prevención de la violencia de género existente entre el propio  
34 profesorado encuestado, que en más de un 50% considera necesario mejorar su formación  
35 en este campo, aun cuando en una proporción similar señala que ha recibido ofertas  
36 formativas por parte de los Centros del Profesorado y ha cursado al menos 30 horas de  
37 formación específica. La intensidad de esta formación, lógicamente, era mayor entre las  
38 personas responsables de igualdad en cada centro educativo, que en más de un 50% ha  
39 cursado más de 30 horas de formación.

1  
 2 Hay que tener en cuenta que en educación abordar la violencia de género como tema  
 3 transversal en el currículum implica trabajar más desde un enfoque preventivo que paliativo  
 4 o sintomático, y tanto más preventivo cuanto menor sea la edad del alumnado. De ahí la  
 5 importancia de trabajar este tema desde edades muy tempranas, basándonos en los  
 6 principios básicos de la igualdad entre hombres y mujeres y teniendo presente los nuevos  
 7 tipos de relaciones entre géneros. En este sentido la formación permanente del profesorado  
 8 debe facilitar recursos y estrategias que permitan detectar en el aula situaciones,  
 9 comportamientos y actitudes que favorecen o predisponen hacia un trato violento y  
 10 discriminatorio entre géneros.

11  
 12  
 13  
 14  
 15  
 16  
 17  
 18  
 19 En el curso 2019/2020 el informe de Valoración del Plan de Igualdad de Género en Educación  
 20 en Séneca arroja los siguientes resultados:

## 26. VALORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EDUCACIÓN EN SÉNECA EN EL CURSO 2019-2020.

INDICADORES	ANDALUCÍA	PRIMARIA	SECUNDARIA
Valoración del carácter coeducativo del Plan de Centro	8,38	8,41	8,33
Sensibilización de la comunidad educativa en coeducación	8	8,05	7,98
Implicación de la comunidad educativa en coeducación	7,92	7,91	8,02

Valoración de la formación en materia de igualdad de género	7,81	7,85	7,83
Prevención de la violencia de género en el ámbito escolar	8,25	8,24	8,5
<b>Valoración global</b>	<b>8,07</b>	<b>8,1</b>	<b>8,13</b>

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24

### 3.5 Medidas de intervención ante situaciones de violencia de género

El Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la cultura de paz y la mejora de la convivencia en los centros educativos sostenidos con fondos públicos, establece como principios de actuación la intervención preventiva a través de la puesta en marcha de medidas y actuaciones que favorezcan la mejora del ambiente socioeducativo de los centros, las prácticas educativas y la resolución pacífica de los conflictos. El artículo 34 del citado Decreto dispone que la Administración educativa establecerá, mediante protocolos específicos, los procedimientos de actuación e intervención de los centros docentes para los supuestos de maltrato, discriminación o agresiones que el alumnado pudiera sufrir, garantizando su seguridad y protección, así como la continuidad de su aprendizaje en las mejores condiciones. Asimismo, se dispone que la Administración educativa establecerá un protocolo de actuación para los supuestos de agresiones que los trabajadores y trabajadoras de los centros educativos pudieran sufrir en el desarrollo de sus funciones, adoptando las medidas oportunas para garantizar la debida protección y asistencia jurídica en estos supuestos.

Por otra parte, 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.

#### **3.5.1 Protocolos de actuación e intervención ante situaciones de acoso escolar, ciberacoso, maltrato infantil, violencia de género en el ámbito educativo o agresiones hacia el profesorado o personal no docente**

1

2 En este contexto, la Consejería de Educación actualizó los protocolos existentes mediante la  
3 Orden de 20 de junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la promoción de la  
4 convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho  
5 de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas.

6 Esta Orden, de aplicación en los centros docentes sostenidos con fondos públicos de  
7 Andalucía que imparten las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, educación  
8 primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato y formación profesional inicial,  
9 establece en sus Anexos protocolos de actuación e intervención ante situaciones de acoso  
10 escolar, maltrato infantil, situaciones de violencia de género en el ámbito educativo, o  
11 agresiones al profesorado o al resto del personal de los centros docentes, que deben ser  
12 conocidos por la comunidad educativa, y especialmente por los equipos directivos y los  
13 equipos de orientación educativa, y deberán ponerse en marcha en los centros cuando se  
14 tenga la evidencia o la sospecha de estar ante una de estas situaciones.

15

16 a. Protocolo de actuación en supuestos de acoso escolar

17 La Orden de 20 de junio de 2011, contempla en el Anexo 1 el Protocolo de actuación en  
18 supuestos de acoso escolar. Es importante no confundir este fenómeno con agresiones  
19 esporádicas entre el alumnado y otras manifestaciones violentas que no suponen  
20 inferioridad de uno de los participantes en el suceso y que serán atendidas aplicando las  
21 medidas educativas que el centro tenga establecidas en su plan de convivencia y, en todo  
22 caso, de acuerdo con lo especificado en los Decretos 327/2010 y 328/2010, ambos de 13 de  
23 julio, por los que se aprueban los Reglamentos Orgánicos de los institutos de educación  
24 secundaria, y de las escuelas infantiles de segundo ciclo, los colegios de educación primaria,  
25 los colegios de educación infantil y primaria y los centros públicos específicos de educación  
26 especial.

27

28 El acoso escolar presenta las siguientes características:

29 **Intencionalidad.** La agresión producida no constituye un hecho aislado y se dirige a  
30 una persona concreta con la intención de convertirla en víctima.

31 **Repetición.** Se expresa en una acción agresiva que se repite en el tiempo y la víctima  
32 la sufre de forma continuada, generando en ella la expectativa de ser blanco de futuros  
33 ataques.

34 **Desequilibrio de poder.** Se produce una desigualdad de poder físico, psicológico o  
35 social, que genera un desequilibrio de fuerzas en las relaciones interpersonales.

36 **Indefensión y personalización.** El objetivo del maltrato suele ser un solo alumno o  
37 alumna, que es colocado de esta manera en una situación de indefensión.

38 **Componente colectivo o grupal.** Normalmente no existe un solo agresor o agresora,  
39 sino varios.

1 **Observadores pasivos.** Las situaciones de acoso normalmente son conocidas por  
2 terceras personas que no contribuyen suficientemente para que cese la agresión.

3  
4 También son de aplicación en este caso las Instrucciones de 11 de enero de 2017 de la  
5 Dirección General de Participación y Equidad en relación con las actuaciones específicas a  
6 adoptar por los centros educativos en la aplicación del protocolo de actuación en supuestos  
7 de acoso escolar ante situaciones de ciberacoso.

8 b. Protocolo de actuación en caso de maltrato infantil

9 De acuerdo con la Ley 1/1998, de 20 de abril, de los derechos y la atención al menor, y sin  
10 perjuicio del deber general de denuncia previsto en la normativa estatal de aplicación,  
11 cualquier persona o entidad y, en especial la que por razón de su profesión o finalidad tenga  
12 noticia de la existencia de una situación de maltrato, deberá ponerlo en conocimiento de  
13 cualquier autoridad, que inmediatamente lo comunicará a la Administración competente,  
14 autoridad judicial o Ministerio Fiscal. Por tanto, cualquier miembro de la comunidad  
15 educativa que tenga conocimiento o sospechas de una situación de maltrato infantil tiene la  
16 obligación de ponerlo en conocimiento del equipo directivo a través de las vías ordinarias  
17 que el centro tenga establecidas para la participación de sus miembros.

18  
19 En Andalucía, en el curso escolar 2019-2020, se avanzó en esta materia con la publicación de  
20 la Orden de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba y publica el instrumento para la  
21 valoración de la gravedad de las situaciones de riesgo, desprotección y desamparo de la  
22 infancia y adolescencia en Andalucía (VALÓRAME) (BOJA 08-08-2019). Igualmente se publica  
23 la Orden de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba el formulario normalizado de la hoja  
24 de notificación de posibles situaciones de riesgo y desamparo de la infancia y adolescencia  
25 (BOJA 05-08-2019). Ambas órdenes vienen a desarrollar el Decreto 210/2018, de 20 de  
26 noviembre, por el que se regula el procedimiento de actuación ante situaciones de riesgo y  
27 desamparo de la infancia y adolescencia en Andalucía (SIMIA) (BOJA 23-11-2018). (Entrada en  
28 vigor el 23-08-2019).

29 c. Protocolo de actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo

30 El protocolo va dirigido a asegurar la seguridad e integridad de las personas afectadas,  
31 poniendo en marcha todas las actuaciones necesarias para restablecer el clima de  
32 convivencia en el centro y el mismo determina que la dirección del centro se responsabilice  
33 de que se lleven a cabo las actuaciones y las medidas previstas, informando periódicamente  
34 a la Comisión de Convivencia, a las familias o responsables legales del alumnado y al  
35 inspector o inspectora de referencia, del grado del cumplimiento de las mismas y de la  
36 situación escolar del alumnado implicado.

37 El equipo directivo, con el asesoramiento de la persona responsable de coeducación y la

1 persona o personas responsables de la orientación educativa en el centro, definirá un  
2 conjunto de medidas y actuaciones para cada caso concreto de violencia de género en el  
3 ámbito educativo. Asimismo, si se considera necesario, podrá contar con el asesoramiento  
4 del Gabinete Provincial de Asesoramiento sobre la Convivencia Escolar y de la Inspección  
5 Educativa. Igualmente, para cualquiera de las medidas y actuaciones definidas, se podrá  
6 solicitar asesoramiento específico y apoyo profesional del Centro Municipal de la Mujer o del  
7 centro provincial del Instituto Andaluz de la Mujer.

8 Estas medidas y actuaciones se referirán a las intervenciones a realizar mediante un  
9 tratamiento individualizado, con la víctima y con el alumnado agresor. Asimismo, si el caso lo  
10 requiere, se incluirán actuaciones con los compañeros y compañeras de este alumnado y con  
11 las familias o responsables legales. De manera complementaria se contemplarán  
12 actuaciones específicas de sensibilización para el resto del alumnado del centro. Todo ello,  
13 sin perjuicio de que se apliquen a los agresores o agresoras medidas correctivas recogidas  
14 en el plan de convivencia.

15 Se proponen las siguientes medidas y actuaciones para cada caso de violencia de género en  
16 el ámbito educativo:

17 > Actuaciones con la víctima de violencia de género: actuaciones de apoyo y protección  
18 expresa e indirecta, actividades de educación emocional y estrategias de atención y apoyo  
19 social, intervención individualizada por la persona orientadora para el aprendizaje y  
20 desarrollo de habilidades sociales, de comunicación, autoestima, asertividad y derivación, si  
21 procede, a servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.

22 > Actuaciones con el alumno, alumna o alumnado agresores: aplicación de las correcciones y  
23 medidas disciplinarias correspondientes estipuladas en el plan de convivencia, actuaciones  
24 educativas en el aula de convivencia del centro, en su caso, o programas y estrategias  
25 específicos de modificación de conducta y ayuda personal, y derivación, si procede, a  
26 servicios de la Consejería competente en materia de protección de menores.

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

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

38 > Actuaciones con el profesorado y el personal de administración y servicios: orientaciones  
39 sobre cómo intervenir ante una situación de violencia de género y cómo desarrollar acciones

1 de sensibilización, prevención y rechazo de la violencia, así como actividades de formación  
2 específica.

3 La dirección del centro se responsabilizará de que se lleven a cabo las actuaciones y las  
4 medidas previstas, informando periódicamente a la Comisión de Convivencia, a las familias o  
5 responsables legales del alumnado y al inspector o inspectora de referencia del grado del  
6 cumplimiento de las mismas y de la situación escolar del alumnado implicado.

7 Para la adecuada aplicación de este protocolo se publicó y difundió en el 2016 *la Guía de buen*  
8 *trato y prevención de la violencia de género. Protocolo de actuación en el ámbito educativo.*

9

10 d. Protocolo de actuación en caso de agresión hacia profesorado o personal no docente

11 Este protocolo pretende articular los mecanismos de protección, asistencia y apoyo al  
12 profesorado o al personal que ejerce sus funciones en el ámbito de la enseñanza. En  
13 Andalucía, con fecha 3 de septiembre de 2010, se formalizó un protocolo marco de  
14 colaboración entre la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía y el Ministerio Fiscal  
15 en la Comunidad Autónoma de Andalucía, para la coordinación de actuaciones ante  
16 determinados supuestos en el ámbito escolar, donde se incluía las agresiones al  
17 profesorado.

18 La protección jurídica irá dirigida al profesorado y al personal de administración y servicios y  
19 de atención educativa complementaria de los centros públicos, en el ejercicio de sus  
20 funciones. También irá dirigida al profesorado de los centros docentes privados concertados.  
21 Este protocolo se aplicará al profesorado y personal descrito, en el ejercicio de sus funciones,  
22 independientemente de que el hecho se produzca en el interior del centro docente o fuera  
23 del mismo.

24

### 25 **3.5.2 Protocolo de actuación sobre identidad de género en el sistema educativo andaluz**

26

27 Con el fin de proteger el ejercicio de los derechos de identidad de género del alumnado en el  
28 ámbito del sistema educativo andaluz, y de acuerdo con la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral  
29 para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los  
30 derechos de las personas transexuales de Andalucía, mediante Orden de 28 de abril de 2015  
31 se reguló el protocolo de actuación sobre identidad de género en el sistema educativo  
32 andaluz, que concreta las medidas organizativas a adoptar en el centro, así como  
33 actuaciones de sensibilización y medidas de prevención, detección e intervención ante  
34 posibles casos de discriminación o acoso sobre el alumnado transgénero.

35

36 Este protocolo de actuación tiene como objeto establecer orientaciones y pautas de  
37 intervención para la adecuada atención educativa del alumnado transgénero menor de  
38 edad, garantizando el libre desarrollo de su personalidad y la no discriminación por motivos  
39 de identidad de género, así como facilitar procesos de inclusión, protección, sensibilización,

1 acompañamiento y asesoramiento al alumnado, a sus familias y al profesorado.

2

3 Asimismo, el protocolo establece actuaciones para prevenir, detectar y evitar situaciones de  
4 transfobia, exclusión, acoso escolar o violencia de género, ejercidas sobre el alumnado  
5 transgénero, incluyendo la coordinación institucional, que permitan identificar sus  
6 necesidades y adoptar, en su caso, las medidas educativas adecuadas.

7

### 8 **3.5.3 Procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y** 9 **privados concertados para cursar las enseñanzas de segundo ciclo de educación** 10 **infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y** 11 **bachillerato**

12

13 En este procedimiento se contemplan medidas específicas para la atención a la circunstancia  
14 de tratarse de hijos o hijas de mujeres atendidas en los centros de acogida para mujeres  
15 víctimas de la violencia de género. Esta situación se acreditará mediante certificación de la  
16 Consejería competente en materia de violencia de género (Decreto 40/2011, de 22 de  
17 febrero, artículo 38 relativo a la documentación complementaria para la admisión del  
18 alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo).

19 Asimismo, en el artículo 26.3 del Decreto 9/2017, de 31 de enero, por el que se modifica el  
20 Decreto 40/2011, de 22 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de  
21 admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados, se ha  
22 introducido como novedad la prioridad en la admisión en el ámbito territorial que  
23 corresponda al domicilio o al lugar de trabajo de alguno de sus padres, madres, tutores o  
24 guardadores, de aquellos alumnos y alumnas cuya escolarización en centros públicos y  
25 privados concertados venga motivada por un cambio de residencia derivado de actos de  
26 violencia de género.

27

### 28 **3.5.4 Decreto 6/2017, de 16 de enero, por el que se regulan los servicios** 29 **complementarios de aula matinal, comedor escolar y actividades extraescolares, así** 30 **como el uso de las instalaciones de los centros docentes públicos de la Comunidad** 31 **Autónoma de Andalucía fuera del horario escolar**

32 En relación con la materia de violencia de género, se ha introducido como novedad que en  
33 los centros docentes públicos en los que se autorice el servicio de comedor escolar, la  
34 prestación del mismo quedará garantizada para el alumnado cuando sea hijo o hija de  
35 mujeres atendidas en centros de acogida para mujeres víctimas de la violencia de género.

36 Asimismo, se ha introducido la gratuidad en los servicios complementarios de aula matinal,  
37 comedor escolar y actividades extraescolares para los hijos e hijas de mujeres atendidas en  
38 los centros de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

39

1 **3.5.5 Actuación específica de la Consejería de Educación ante casos de violencia de**  
2 **género que afecte al profesorado**

3 En relación con la actuación de la Consejería de Educación en estos casos, es de aplicación el  
4 Decreto 302/2010, de 1 de junio, por el que se ordena la función pública docente y se regula  
5 la selección del profesorado y la provisión de los puestos de trabajo docentes, el cual  
6 establece en su artículo 29 la movilidad por razón de violencia de género, con el siguiente  
7 procedimiento:

8 > Las funcionarias víctimas de violencia de género que, para hacer efectiva su protección o el  
9 derecho a la asistencia social integral, se vean obligadas a abandonar la plaza o puesto  
10 donde venían prestando sus servicios tendrán derecho al traslado a otra plaza o puesto  
11 propio de su cuerpo, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de  
12 necesaria cobertura. La Consejería competente en materia de educación, estará obligada a  
13 comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la  
14 interesada expresamente solicite.

15 > Si concurrieran las circunstancias previstas legalmente, el órgano competente adjudicará  
16 una plaza o puesto propio de su cuerpo y especialidad. Esta adjudicación podrá tener  
17 carácter definitivo cuando la plaza o puesto ocupado por la funcionaria tuviera tal carácter.

18 > En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá  
19 la intimidad de las víctimas, en especial sus datos personales, los de sus descendientes y los  
20 de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia.

21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

1 A continuación, por segunda vez en el Informe de Coeducación, se recoge tabla de datos  
 2 con conductas contrarias a la convivencia escolar grabados en Séneca relativos al curso  
 3 2019/2020.

4

## 27. ALUMNADO CON CONDUCTAS CONTRARIAS A LA CONVIVENCIA EN EL CURSO 2019-2020.

Detalle por tipo de conducta	Número de alumnado con conductas contrarias (sin repetir)	% Alumnado con conductas contrarias por tipo
Perturbación del normal desarrollo de las actividades de clase	26341	2,17%
Actuaciones incorrectas hacia algún miembro de la comunidad educativa	23728	1,96%
Falta de colaboración sistemática en la realización de actividades	16078	1,33%
Impedir o dificultar el estudio a sus compañeros	12237	1,01%
Faltas injustificadas de puntualidad	5787	0,48%
Faltas injustificadas de asistencia a clase	3692	0,30%
Daños en instalaciones o documentos del centro o pertenencias de un miembro	3520	0,29%
Conductas contrarias al Plan de Convivencia no incluidas en el artículo 20	4639	0,38%
<b>Total alumnado 2019-2020 por inspección</b>	<b>1.212.757</b>	

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

5

6

1  
2  
3

## 28. CORRECCIONES A CONDUCTAS CONTRARIAS A LA CONVIVENCIA REGISTRADAS EN EL CURSO 2019-2020.

Detalle por tipo de correcciones	%	Distribución por sexo	
		H %	M %
Apercibimiento por escrito	39,3	74,7	25,3
Amonestación oral	21,5	75,2	24,8
Aula de convivencia	10,4	76,9	23,1
Suspender el derecho de asistencia al centro entre 1 y 3 días	9,0	75,3	24,7
Otras incluidas en el plan de convivencia	6,5	76,2	23,8
Suspender el derecho de asistencia a determinadas clases entre 1 y 3 días	4,7	76	24
Realizar tareas dentro y fuera del horario lectivo del centro	3,7	77,6	22,4
Mediación escolar	2,3	83,5	16,5
Compromiso de convivencia	2,1	80	20
Tutoría compartida	0,6	82,6	17,4

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

4  
5  
6

1  
2  
3  
4  
5  
6

## 29. ALUMNADO CON CONDUCTAS GRAVEMENTE PERJUDICIALES EN EL CURSO 2019-2020.

Detalle por tipo de conducta	Número de alumnado con conductas grave (sin repetir)	% Alumnado con conductas graves
Reiteración en un mismo curso de conductas contrarias a la convivencia	9117	0,75
Agresión física a un miembro de la comunidad educativa	6522	0,54
Injurias y ofensas contra un miembro de la comunidad educativa	5919	0,49
Impedir el normal desarrollo de las actividades del centro	4761	0,39
Actuaciones perjudiciales para la salud, la integridad o incitación a ellas	3188	0,26
Vejaciones o humillaciones contra un miembro de la comunidad educativa	2811	0,23
Incumplimiento de las correcciones impuestas	2877	0,24
Amenazas o coacciones a un miembro de la comunidad educativa	2279	0,19
Deterioro grave de instalaciones o documentos del centro o pertenencias a un miembro	1619	0,13
Suplantación de personalidad y falsificación o sustracción de documentos	540	0,04
Acoso escolar	299	0,02

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

1  
2  
3  
4  
5  
6

### 30. MEDIDAS DISCIPLINARIAS PARA CONDUCTAS GRAVEMENTE PERJUDICIALES REGISTRADAS EN EL CURSO 2019-2020.

Detalle por tipo de medidas disciplinarias	Distribución por sexo				
	%	H	%	M	%
Suspender el derecho de asistencia al centro entre 4 y 30 días	65,8		78,7		21,3
Suspender el derecho de asistencia a determinadas clases entre 4 y 14 días	16,7		79		21
Suspender el derecho de participación en extraescolares	10,4		83,1		16,9
Realizar tareas fuera del horario lectivo en el centro	6,2		78,1		21,9
Cambio de grupo	0,8		70,8		29,2
Cambio de centro docente	0,1		87,5		12,5

Fuente: Consejería de Educación y Deporte. Dirección General de Atención a la Diversidad.

7  
8

### 1 3.6 Asesoramiento y supervisión

2

#### 3 a) Servicio de Convivencia e Igualdad de la Dirección General de Participación y Equidad

4 El Servicio de Convivencia e Igualdad de la Dirección General de Participación y Equidad  
5 ejerce la labor de asesoramiento, al tiempo que coordina los encuentros zonales de personas  
6 responsables de coeducación de los centros educativos, para el impulso de sus actuaciones y  
7 el intercambio de experiencias coeducativas. Asimismo, se puede solicitar asesoramiento al  
8 Centro del Profesorado de referencia y al Gabinete Provincial de Asesoramiento sobre la  
9 Convivencia Escolar de la correspondiente Delegación Territorial.

10 Cada curso escolar, el Servicio de Convivencia e Igualdad de la Dirección General de  
11 Participación y Equidad remite a los centros educativos documentación con orientaciones  
12 para el normal desarrollo del Plan de Igualdad, así como los documentos preceptivos a  
13 elaborar por parte del centro y de la persona coordinadora responsable en materia de  
14 coeducación.

15

16 Se refleja aquí un extracto de tales orientaciones:

17 1. Normativa básica de referencia.

18 2. Procedimiento para el nombramiento y reconocimiento de la persona coordinadora  
19 responsable en materia de coeducación.

20 El nombramiento se realizará por la Delegación Territorial de Educación que corresponda, a  
21 propuesta de la dirección del centro, oído el claustro de Profesorado entre el profesorado  
22 funcionario de los centros docentes públicos o, en su caso, entre el personal laboral fijo de la  
23 Consejería competente en materia de educación del programa de educación de personas  
24 adultas, preferentemente con destino definitivo en el centro y podrá integrarse en el equipo  
25 directivo del centro en aquellas enseñanzas que así se contemple en sus Reglamentos  
26 Orgánicos La certificación de esta coordinación en materia de coeducación, que tendrá  
27 carácter anual, será realizada por la Delegación Territorial correspondiente una vez que las  
28 personas coordinadoras hayan cumplido una serie de requisitos.

29 3. El Plan de Igualdad en el Proyecto Educativo:

30 El desarrollo del Plan de Igualdad en el centro es responsabilidad de toda la comunidad  
31 educativa y su elaboración e inclusión en el proyecto educativo corresponde al Equipo  
32 Directivo con el asesoramiento del profesor o la profesora coordinadora del Plan de Igualdad  
33 y la participación de todo el claustro, que recogerá las actuaciones en materia de igualdad,  
34 coeducación y prevención de la violencia de género a desarrollar en el centro.

35 Se insiste en la coordinación y la colaboración con el Equipo de Orientación Educativa en los  
36 Centros de Infantil y Primaria o el Departamento de Orientación de los Institutos de  
37 Educación Secundaria con el objeto de asegurar una orientación académica y profesional  
38 que tenga en cuenta la perspectiva de género, así como una formación igualitaria en temas  
39 como la autonomía personal, la educación emocional, la educación afectivo sexual o la

1 resolución pacífica de conflictos. Por otra parte, la colaboración con todos los  
2 Departamentos, Ciclos y Equipo Técnico de Coordinación Pedagógica permite profundizar en  
3 el desarrollo de un currículum no sexista, así como la visibilización de las aportaciones de las  
4 mujeres en él.

5 La aprobación de las medidas y actuaciones propuestas para el desarrollo del Plan de  
6 Igualdad en el centro corresponde al Claustro y al Consejo Escolar, así como su revisión y  
7 evaluación.

8 4. Formación de la persona coordinadora del Plan de Igualdad de Género:

9 Para facilitar la elaboración y desarrollo Plan de Igualdad en el Centro, se ofertará a las  
10 personas coordinadoras del mismo un itinerario formativo con asesoramiento, materiales,  
11 buenas prácticas, etc. a través de la asistencia a sesiones presenciales y la participación en la  
12 Red de coordinación del Plan de Igualdad en el Aula Virtual de Formación del Profesorado  
13 (Plataforma Moodle).

14 5. Dedicación horaria para el desempeño de las funciones de coordinación del plan de  
15 igualdad de género en los centros educativos.

16 Al profesorado responsable de la coordinación de un plan o programa educativo cuya  
17 implantación en el centro venga obligada por la normativa vigente, le deberá ser asignada,  
18 de acuerdo con las disponibilidades del profesorado del centro, una fracción de su horario de  
19 obligada permanencia en el centro, tanto lectivo como no lectivo, para el ejercicio de sus  
20 funciones, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa reguladora de la organización y el  
21 funcionamiento de los diferentes centros docentes. El horario asignado debe quedar  
22 reflejado en el Sistema de Información Séneca.

23 6. Nombramiento de la persona del Consejo Escolar designada para fomentar la igualdad  
24 efectiva entre hombres y mujeres.

25 Una vez constituido el Consejo Escolar del centro, éste designará una persona, con  
26 formación en igualdad de género, que impulse medidas educativas que fomenten la  
27 igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. La designación de esta persona puede  
28 recaer sobre uno de los miembros del Consejo Escolar, actuando como miembro de pleno  
29 derecho con voz y con voto, o en una persona externa al mismo, actuando en este caso, con  
30 voz pero sin voto.

31 7. El documento recoge otras informaciones de interés relativas a:

32 Materia optativa “Cambios Sociales y Género”, convocatoria de Proyectos de Investigación e  
33 Innovación Educativa y de elaboración de Materiales Curriculares; proyectos de coeducación  
34 para AMPA; XIII edición de los Premios Rosa Regás; difusión de diversos materiales  
35 curriculares a través de la Colección Plan de Igualdad; Portal de Igualdad.

36

37 b) Servicio de Inspección Educativa

38 La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad de Género en  
39 Andalucía, dedica el Capítulo I del Título II a las medidas para la promoción de la igualdad de

1 género en el ámbito educativo. En el artículo 19 se establece que la Inspección Educativa  
2 tendrá entre sus actuaciones el asesoramiento, supervisión y evaluación de la educación  
3 para la igualdad de mujeres y hombres. Además, supervisará el respeto a esta Ley en los  
4 materiales curriculares, libros de texto y, en general, en todas las programaciones didácticas.  
5 > El campo de acción habitual de la Inspección Educativa está en los centros escolares y la  
6 Ley mencionada establece medidas concretas para promover la igualdad de género en los  
7 centros educativos. Por tanto, las actuaciones de la Inspección de Educación se han centrado  
8 en la supervisión y el asesoramiento sobre estas medidas. Entre ellas destacan:  
9 > La puesta en marcha de proyectos coeducativos que fomenten la igualdad..  
10 > El nombramiento de una persona responsable de coeducación, con formación específica,  
11 que impulse la igualdad de género.  
12 > La designación, en los consejos escolares de los centros públicos y privados concertados,  
13 de una persona, con formación en igualdad de género, que impulse y lleve a cabo el  
14 seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad.  
15 > Para el desarrollo de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, se han aprobado tres Planes  
16 Estratégicos y está en vigor en la actualidad el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en  
17 Educación 2016-2021. En el mismo se establecen varias líneas de trabajo, con objetivos y  
18 medidas concretas para el fomento de la igualdad. Cada medida se desarrolla mediante  
19 diferentes actuaciones y algunas afectan directamente a la Inspección de Educación.

20  
21 En cumplimiento de estos preceptos normativos, la Inspección de Educación ha  
22 contemplado, en su planificación, en los tres últimos Planes Generales de Actuación,  
23 actuaciones relacionadas con la supervisión y el asesoramiento sobre la igualdad de género  
24 entre hombres y mujeres. Como consecuencia, la Orden de 19 de julio de 2019, por la que se  
25 establece el Plan General de Actuación de la Inspección Educativa de Andalucía para el  
26 período 2019-2023, recoge como objetivo: *Eliminar las disparidades de género en la educación*  
27 *y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, así como*  
28 *«garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios*  
29 *para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo*  
30 *sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los*  
31 *géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración*  
32 *de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible», se convierten*  
33 *en otras metas a alcanzar para dar respuesta a una educación de calidad.*

34  
35  
36  
37  
38  
39

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27

**ANEXO. DESARROLLO NORMATIVO RELACIONADO CON LA COEDUCACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO (Curso 2019-2020)**

**NORMATIVA GENERAL**

Acuerdo de 16 de febrero de 2016, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016 -2021 (BOJA de 2 03 2016).

Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía (BOJA de 15 01 2018)

Orden de 19 de julio de 2019, por la que se establece el Plan General de Actuación de la Inspección Educativa de Andalucía para el período 2019-2023.

ORDEN de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba y publica el instrumento para la valoración de la gravedad de las situaciones de riesgo, desprotección y desamparo de la infancia y adolescencia en Andalucía (VALÓRAME) (BOJA 08-08-2019).

1 ORDEN de 30 de julio de 2019, por la que se aprueba el formulario normalizado de la hoja de  
2 notificación de posibles situaciones de riesgo y desamparo de la infancia y adolescencia  
3 (BOJA 05-08-2019).

4  
5 DECRETO 210/2018, de 20 de noviembre, por el que se regula el procedimiento de actuación  
6 ante situaciones de riesgo y desamparo de la infancia y adolescencia en Andalucía (SIMIA)  
7 (BOJA 23-11-2018). (Entrada en vigor el 23-08-2019).

8  
9 REAL DECRETO-LEY 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad  
10 de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación (BOE 07-  
11 03-2019). [Modifica L.O. 3/2007 de Igualdad, Estatuto de los Trabajadores, EBEP].

#### 14 ASOCIACIONES DE MADRES Y PADRES

15 Resolución de 13 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
16 Participación y Convivencia Escolar, por la que se aprueban subvenciones para la promoción  
17 del voluntariado a través de entidades sin ánimo de lucro y asociaciones de madres y padres  
18 del alumnado, en actividades complementarias y extraescolares en Andalucía durante el  
19 curso 2019/2020.

#### 22 CONVIVENCIA

23 Resolución de 9 de septiembre de 2019, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
24 Participación y Convivencia Escolar, por la que se establece la convocatoria de los Premios  
25 Anuales a la Promoción de la Cultura de Paz y la Convivencia Escolar en Andalucía para el  
26 curso escolar 2019-2020.

27 Resolución de 20 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
28 Participación y Convivencia Escolar, por la que se hace público el fallo del jurado de  
29 concesión de los Premios Anuales a la Promoción de la Cultura de Paz y Convivencia Escolar  
30 en Andalucía, correspondientes a la convocatoria del curso 2019-2020.

31 Resolución de 14 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
32 Participación y Convivencia Escolar, por la que se reconocen centros docentes pertenecientes  
33 a la Red Andaluza «Escuela: Espacio de Paz» como Centros Promotores de Convivencia

1 Positiva (Convivencia+), durante el curso 2019/2020

2 PREMIOS ROSA REGÁS

3 Resolución de 31 de agosto de 2020, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
4 Participación y Convivencia Escolar, por la que se convocan los premios «Rosa Regàs» a  
5 materiales curriculares que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en educación y  
6 que destaquen por su valor coeducativo, en su XIV edición correspondiente al curso 2019-  
7 2020.

8 Resolución de 27 de octubre de 2020, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
9 Participación y Convivencia Escolar, por la que se hace pública la composición del jurado de  
10 los premios «Rosa Regàs» a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo,  
11 correspondientes al curso 2019-2020.

12 Resolución de 9 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
13 Participación y Convivencia Escolar, por la que se hacen públicos la composición y el fallo del  
14 jurado y se conceden los premios Rosa Regàs a materiales curriculares que destaquen por su  
15 valor coeducativo, correspondientes al curso 2019-2020

16

17

18

19

20

#### 21 4. PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

22 4.1 Premios “Rosa Regàs” a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo

23

24

25

26

27

28

29

30



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39

Los Premios Rosa Regàs a materiales coeducativos se convocan anualmente desde el año 2006, en cumplimiento de una de las medidas del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación. Su concesión se efectúa en régimen de concurrencia competitiva y pretenden ser un estímulo para sacar a la luz materiales que trasladen al alumnado una representación más justa y equitativa del mundo, favoreciendo la asunción en igualdad, de expectativas profesionales y responsabilidades familiares y sociales. Están dirigidos a:

- > Profesorado de los niveles no universitarios que se encuentre prestando servicios en centros docentes públicos cuya titularidad corresponda a la Consejería competente en materia de educación de la Junta de Andalucía.

- > Empresas del sector editorial e instituciones públicas o privadas domiciliadas en Andalucía o que operen en su ámbito territorial, así como las Universidades andaluzas.

Los premios se convocan anualmente con diferentes modalidades:

- > Modalidad A. Destinados a materiales curriculares inéditos, no publicados, presentados y realizados por el profesorado de niveles no universitarios, que sea responsable de su autoría y que a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes se encuentre prestando servicios en centros docentes públicos cuya titularidad corresponda a la Consejería competente en materia de educación de la Junta de Andalucía.

- > Modalidad B. Destinados a materiales curriculares que hayan sido publicados por editoriales, empresas del sector editorial e instituciones públicas o privadas domiciliadas en Andalucía o que operen en su ámbito territorial, así como las Universidades andaluzas.

La existencia de ambas modalidades define dos diferentes formas de participación:

- > Modalidad A: puede ser individual o en equipo.

- > En la Modalidad B las editoriales, las empresas del sector editorial y las instituciones públicas o privadas radicadas en Andalucía o que operen en su ámbito territorial, así como las Universidades andaluzas, podrán participar presentando cuantas publicaciones de materiales curriculares deseen.

Las bases reguladoras se establecieron en la Orden de 24 de enero de 2012. En el periodo objeto de este informe, la convocatoria fue realizada mediante Resolución de 31 de agosto de 2020, de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, por la que se convocan los premios «Rosa Regàs» a materiales curriculares que promuevan la igualdad entre hombres y mujeres en educación y que destaquen por su valor coeducativo, en su XIV edición correspondiente al curso 2019-2020.

Mediante Resolución de 9 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Atención a la

1 Diversidad, Participación y Convivencia Escolar, por la que se hacen públicos la composición y  
2 el fallo del jurado y se conceden los premios «Rosa Regàs» a materiales curriculares que  
3 destaquen por su valor coeducativo, correspondientes al curso 2019-2020, se otorgaron los  
4 siguientes galardones:

5

## 6 **MODALIDAD A**

7

### 8 **Primer premio:**

#### 9 **Dotado con 1.500 € al trabajo «Mujer, ¿Y qué?».**

10 Es un musical en el que se aborda la marginalidad sufrida históricamente por la mujer  
11 mediante el mundo del arte. Va dirigido a alumnado de diferentes niveles (ESO, Bachillerato  
12 y Ciclos Formativos). Es el estudio de ocho obras pictóricas que retratan diferentes aspectos  
13 del sufrimiento femenino y es llevado al escenario. El material resultante tiene como objetivo  
14 su difusión y, por ello, se ha subtulado a varios idiomas.

15

16 Autoría: Doña Sonia M.<sup>a</sup> Gallardo Cano (Coordinadora), don Carlos García Ramos, don  
17 Antonio José Ramos Muñoz, don Esteban García Borrás, doña Yolanda Tubilla Pinacho, don  
18 Juan Carlos Benigno Busutil, doña Carmen Chofre García, doña Eva Mocholí Platero, doña  
19 Alba Lanzas Torres, doña María José Porrúa Lara, doña Rocío Tamayo Moreno, doña  
20 Herminia Vargas Odero, doña Luisa Porras Lobo, doña Josefa Roselló Ausina, don Pablo  
21 Fontán Soriano, doña Julia M.<sup>a</sup> Montes Gómez, y don Joaquín Arias Mateos, de la provincia de  
22 Cádiz.

23

### 24 **Primer premio:**

#### 25 **Dotado con 1.500 € al trabajo «Texturas».**

26

27 Este proyecto pretende visibilizar a las mujeres de letras de los siglos XVIII al XX en pro de su  
28 repercusión real en la cultura y rescatar del olvido a las autoras silenciadas por el canon  
29 masculino dominante. Dirigido, especialmente, al alumnado de Secundaria Obligatoria y de  
30 Bachillerato, con colaboración de alumnado Infantil y Primaria. Compone un proyecto de  
31 notoriedad, también, en cuanto a la diversidad de materiales que ofrece.

32

33 Autoría: Don Antonio Francisco Garrido Jiménez (Coordinador) y doña Raquel Soler Delgado,  
34 de Almería.

### 35 **Segundo premio:**

#### 36 **Dotado con 1.000 € al trabajo «Aire Nobel».**

37 Es un proyecto con la finalidad de visualizar el trabajo y la contribución a la ciencia de las  
38 mujeres. Este proyecto surgió inicialmente de un homenaje a Doña Margarita Salas tras su  
39 fallecimiento, mediante la creación de un holograma. Seguidamente, esta acción se

1 encadenó a la investigación de otras 18 mujeres que han sido premiadas con Premio Nobel  
2 en Física, Química, Medicina y Fisiología. Dirigido a alumnado de Secundaria. Consta de  
3 maquetas acompañadas de documento escrito y póster con código QR e información para  
4 que el alumnado y las familias tengan acceso a la exposición virtual a través de sus  
5 dispositivos electrónicos.

6

7 Autoría: Don Eufrasio Rigaud Granados (Coordinador) y doña M.<sup>a</sup> Ángeles Funes Donaire, de  
8 Almería.

9

10 **Tercer premio:**

11 **Dotado con 875 € al trabajo «Proyecto Kitchen»**

12 Este trabajo consta de cuatro piezas teatrales en formato cómic que abordan la violencia  
13 machista, las nuevas masculinidades del alumnado y el empoderamiento femenino. Tales  
14 obras son compuestas y dramatizadas por el alumnado de 3.º de ESO, que añade su  
15 perspectiva adolescente ante las desigualdades de género.

16

17 Autoría: Don David Asensio Rodrigo (Coordinador), doña Virginia Mejías Benavente y doña  
18 Elizabeth Cortés Villard, de la provincia de Sevilla.

19

20 **Tercer premio:**

21 **Dotado con 875 € al trabajo «El universo musical femenino a través de la guitarra  
22 clásica»**

23 Este proyecto es descrito como un cuento musical que contiene textos y partituras en los que  
24 se relata la experiencia vital de las mujeres a través del tiempo e incluye interpretaciones a  
25 guitarra realizadas por el autor. El público al que va dirigido es , principalmente, el alumnado  
26 de Conservatorio. Son veinte obras musicales con sus correspondientes actividades  
27 relacionadas con el lenguaje musical y con la historia de las compositoras, desde el origen de  
28 la música y hasta el siglo XXI.

29

30 Autoría: Don Daniel Vissi García, de Sanlúcar de Barrameda, Cádiz.

31

32

33 **En esta ocasión, la Modalidad B quedó desierta porque no concurrieron empresas ni  
34 instituciones y no hubo candidaturas presentadas.**

35

36

37

38

39

40

41

42

43

44 4.2 Proyectos de investigación e innovación educativa

1

2 Desde el año 2007, la igualdad constituye una de las temáticas incluidas en la línea de  
3 ayudas económicas específicas destinadas a actividades de investigación, innovación  
4 educativa y elaboración de materiales curriculares. Poco después, la Orden de 14 de enero  
5 de 2009, por la que se regulan las medidas de apoyo, aprobación y reconocimiento al  
6 profesorado de los centros docentes públicos dependientes de la Consejería de Educación  
7 para la realización de proyectos de investigación e innovación educativa y de elaboración de  
8 materiales curriculares, vino a agrupar y unificar diversas modalidades que hasta ese  
9 momento eran objeto de convocatorias diferenciadas, quedando los proyectos específicos de  
10 coeducación y prevención de la violencia de género incluidos en estas convocatorias marco.  
11 Además de la posibilidad de incorporar proyectos relativos a estas temáticas en los  
12 apartados de investigación e innovación educativa, el tratamiento de la igualdad entre  
13 hombres y mujeres es considerado como uno de los ámbitos específicos para la elaboración  
14 de materiales curriculares, incluyéndose explícitamente las siguientes temáticas:

- 15 > Actuaciones que contribuyan al conocimiento y uso de un lenguaje no sexista.  
16 > Propuestas didácticas que muestren una presencia equilibrada de hombres y mujeres.  
17 > Contenidos y actividades dirigidos a hacer visible la contribución de las mujeres al  
18 desarrollo y progreso de nuestra sociedad y hacia nuevos modelos de hombres y mujeres  
19 críticos con el patriarcado.  
20 > Estrategias para la enseñanza de los conocimientos y habilidades necesarios relacionados  
21 con las responsabilidades familiares y cuidados de las personas.  
22 > Integración de la perspectiva de género en la orientación profesional y vocacional.

23

24 Durante el periodo objeto de estudio se ha publicado la Resolución de 31 de agosto de 2020,  
25 de la Dirección General de Formación del Profesorado e Innovación Educativa, por la que se  
26 aprueban proyectos de investigación e innovación educativa y de elaboración de materiales  
27 curriculares para el año 2020, siendo aprobados los siguientes proyectos vinculados a las  
28 temáticas de la Igualdad y la prevención de la violencia:

29

### 30 **Proyectos de investigación educativa:**

31

- 32 • **Programa para la mejora de la convivencia escolar y prevención de la violencia**  
33 **específica para alumnado con NEAEE.** Solicitante, Mónica Medina de Haro. Un año,  
34 1.000 euros.
- 35 • **Proyecto Dácamo. Aumentando vocaciones Stem y reduciendo la brecha de**  
36 **género.** Solicitante, Alberto Bermúdez Fernández. Un año, 2.000 euros.
- 37 • **Yo programo, tú programas. El/ella programa.** Solicitante, Francisco Javier Carmona  
38 del Jesús. Un año, 1.500 euros.
- 39 • **Recreos para todos, recreos divereducativos.** Solicitante, Lidia Esperanza Casanova.

1 Un año, 1.000 euros.

2 •

3 • **El patio del recreo como espacio de aprendizaje, coeducación e inclusión.**

4 Solicitante, Isabel M. Motos Gallardo. Un año, 1.000 euros.

5 • **Proyecto para el uso de Youtube en Coeducación y comunica mediante vídeos educativos.** Solicitante, Aurora Ramos Contioso. Un año, 1.000 euros.

6

7  
8 > Proyectos de elaboración de materiales y recursos didácticos / Apartado Igualdad entre  
9 hombres y mujeres en la educación:

10

11 • **Elaboración de materiales para el desarrollo de la metodología steam en**  
12 **Educación Infantil dentro de una perspectiva de Igualdad de Género.** Solicitante,  
13 Dolores Marín Nuñez. Un año, 1.800 euros.

14 • **Ciencia es un nombre de mujer: Marie Curie, Emmy Noether, Rosalind Franklin y**  
15 **Gerty Cori.** Solicitante, Pedro Jesús Ramón Torregrosa. Un año, 1.800 euros.

16 • **Día a Día 2021.** Solicitante, David Rosúa Romero. Un año, 600 euros.

17

#### 18 4.3 Proyectos de coeducación

19

20 Dentro de las actuaciones contempladas en el I Plan de Igualdad se incluía la realización de  
21 convocatorias de proyectos de coeducación promovidos y ejecutados por las Asociaciones de  
22 Madres y Padres del Alumnado. La justificación de esta medida se asienta en el principio de  
23 responsabilidad social compartida que afecta a la tarea educativa y en la conveniencia de  
24 favorecer e incentivar la participación que, de forma altruista, libre y voluntaria, realizan las  
25 Asociaciones de Padres y Madres del Alumnado y Asociaciones del Alumnado.

26 La Orden de 15 de mayo de 2006, por la que se regulan y desarrollan las actuaciones y  
27 medidas establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación,  
28 menciona en su artículo 7 la conveniencia de elaborar una convocatoria anual para regular la  
29 concesión de ayudas a este tipo de proyectos, destacando que se primen aquellos que ya se  
30 estuvieran desarrollando en el centro. Tal iniciativa tiene, pues, un doble objetivo: seguir  
31 impulsando actuaciones conjuntas entre familia y escuela para propiciar entre los niños y  
32 niñas y jóvenes de ambos sexos una educación libre de estereotipos sexistas; al mismo  
33 tiempo, apoyar aquellos proyectos que ya estaban en marcha e impulsar una más estrecha  
34 coordinación entre los acometidos por las asociaciones de madres y padres y profesorado,  
35 estableciéndose objetivos y actuaciones comunes a ambas iniciativas.

36 En sus primeras ediciones, la convocatoria específica se rigió por las bases establecidas en la  
37 Orden de la Consejería de Educación de 23 de abril de 2007 (BOJA de 21 de mayo) por la que  
38 se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones para la realización de  
39 proyectos de voluntariado y de participación de asociaciones en actividades

1 complementarias y extraescolares en los centros docentes sostenidos con fondos públicos.  
2 Desde entonces y hasta 2011, las convocatorias anuales acogieron proyectos orientados al  
3 desarrollo de estrategias de colaboración entre la familia y la escuela, y que podían tener  
4 una duración de uno o dos años. Las actividades propuestas en los mismos eran financiadas  
5 por la Administración educativa con una cantidad no superior a los 3.000 euros, lo que los  
6 equiparaba con los proyectos promovidos por el profesorado. Los criterios establecidos para  
7 la concesión de la subvención resultan suficientemente elocuentes de los objetivos que se  
8 marcaba la Consejería de Educación para impulsar la corresponsabilidad escuela familia en  
9 el ámbito de la coeducación, toda vez que el 50% de la puntuación estaba vinculada a la  
10 coordinación con otras acciones en marcha y a los impactos de las actuaciones fuera del  
11 estricto ámbito escolar.

12 Las convocatorias efectuadas a partir del curso 2011/12 han estado regidas por una nueva  
13 normativa marco, contenida en la Orden de 15 de abril de 2011, por la que se establecen las  
14 bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones del  
15 alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de  
16 equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo  
17 escolar en Andalucía. Entre las líneas de subvenciones acogidas a estas convocatorias  
18 figuran los Proyectos de coeducación de las asociaciones de madres y padres del alumnado  
19 de centros docentes sostenidos con fondos públicos para el fomento de la igualdad entre  
20 hombres y mujeres. La cuantía total máxima destinada a este concepto en cada anualidad  
21 asciende a 172.059 euros, con cargo al programa presupuestario 54C, orientándose las  
22 ayudas a proyectos destinados al desarrollo de estrategias de colaboración entre la familia y  
23 la escuela para fomentar una educación en igualdad entre ambos sexos y que atiendan las  
24 siguientes finalidades:

- 25 > Programas de formación sobre las actividades que desarrolla la entidad solicitante,  
26 dirigidos al fomento, promoción y sensibilización sobre la igualdad de género y la  
27 coeducación.
- 28 > Proyectos de actividades complementarias y extraescolares dirigidos al fomento de los  
29 principios de igualdad de género y coeducación.

30  
31 La convocatoria correspondiente al curso 2019/20 fue efectuada por Resolución de 16 de  
32 diciembre de 2019, de la Dirección General de Atención a la Diversidad, Participación y  
33 Convivencia Escolar, por la que se conceden subvenciones para la realización de proyectos  
34 de coeducación presentados por las asociaciones de madres y padres del alumnado de  
35 centros docentes sostenidos con fondos públicos para el fomento de la igualdad entre  
36 hombres y mujeres para el curso 2019-2020. El un importe total de las subvenciones sumó  
37 90.000 euros y contó con una participación de 429 solicitudes, de las cuales 197 resultaron  
38 aprobadas, 62 fueron excluidas y 170 fueron denegadas.

39

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8

#### 9 4.4 Materiales y recursos educativos

10 La Consejería de Educación publica y difunde materiales y recursos educativos,  
11 fundamentalmente en soportes digitales, con la finalidad de servir de apoyo y referencia en  
12 los centros ante cuestiones relacionadas con la convivencia y la igualdad. A continuación se  
13 glosan algunos de ellos.

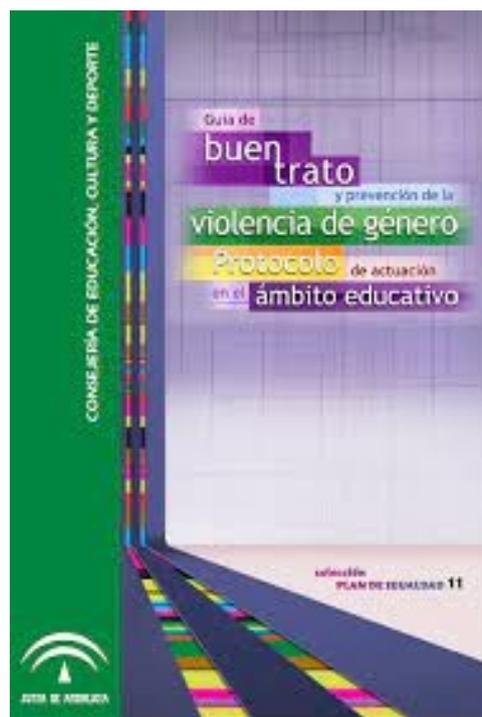
14  
15  
16

##### 15 4.4.1 Colección “Plan de Igualdad”

17 La Consejería de Educación dictó la Orden de 20 de  
18 junio de 2011, por la que se adoptan medidas para la  
19 promoción de la convivencia en los centros docentes  
20 sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho  
21 de las familias a participar en el proceso educativo de  
22 sus hijos e hijas. Esta Orden estableció un nuevo  
23 marco normativo para la elaboración del Plan de  
24 Convivencia de los centros, procediendo igualmente a  
25 la actualización de los protocolos de actuación que  
26 deben utilizarse en los casos de acoso escolar,  
27 maltrato infantil, violencia de género en el ámbito  
28 educativo, y de agresión hacia el profesorado o el  
29 personal no docente. Dicha Orden fue modificada en  
30 2014, con objeto de incorporar un nuevo protocolo de  
31 actuación sobre identidad de género en el sistema  
32 educativo andaluz (Orden de 28 de abril de 2015, por  
33 la que se modifica la Orden de 20 de junio de 2011,  
34 por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes  
35 sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el  
36 proceso educativo de sus hijos e hijas).

37

38 En relación con esta temática, la Consejería de Educación editó en el año 2016, como nº 11 de  
39 la colección “Plan de Igualdad”, la Guía de buen trato y prevención de la violencia de género.



1 Protocolo de actuación en el ámbito educativo, un compendio práctico de informaciones y  
2 recursos con el que se pretende ayudar, desde el buen trato, a la aplicación del protocolo de  
3 actuación ante casos de violencia de género en el ámbito educativo. Contiene, a la vez, una  
4 dimensión formativa, que orienta en la intervención e invita a la reflexión, tan necesaria para  
5 la sensibilización de la comunidad educativa. El índice de la publicación resulta bien  
6 expresivo de la pluralidad de contenidos que se abordan y de su indudable utilidad de uso en  
7 el entorno escolar:

8

#### 9 1. SITUÁNDONOS ANTE EL PROBLEMA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO:

10 > El concepto de violencia de género.

11 > Agentes socializadores.

12 > Violencia de género a lo largo de la vida de las mujeres.

13 > La violencia de género en las relaciones de pareja.

14 > Igualdad formal, igualdad real y micromachismos.

15 > Conocer el ciclo de la violencia de género.

16

#### 17 2. VIOLENCIA DE GÉNERO Y ADOLESCENCIA

18 > Factores de riesgo y vulnerabilidad en la adolescencia.

19 > Ciberacoso y género.> Importancia de la detección temprana (Cómo detectar signos de  
20 violencia de género en una alumna Signos de alerta para chicas Signos de alerta para chicos  
21 Signos de alerta para la familia).

22 > Por qué las chicas, en ocasiones, no piden ayuda.

23 > Dificultades para detectar la violencia psicológica.

24

#### 25 3. VIOLENCIA DE GÉNERO Y MENORES

26 > Menores en entornos familiares con violencia de género.

27 > El desarrollo emocional en entornos de violencia de género.

28 > Indicadores de posible situación de maltrato infantil.

29 > Ejemplo de ficha de observación.

30 > Coordinación institucional para la intervención.

31

#### 32 4. EL BUEN TRATO EN LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

33 > El centro como agente activo en la prevención de la violencia de género.

34 > Profesionales de la educación como recurso.

35 > La intervención profesional ante un caso de violencia de género.

36 > Un Plan de Centro coeducativo.

37 > Detección de la violencia de género.

38 > Comunicación de un posible caso de violencia de género.

39

1 5. EL BUEN TRATO EN LA INTERVENCIÓN ANTE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

2 > Orientaciones para la intervención desde el buen trato.

3 > Cuándo aplicar el protocolo de violencia de género.

4 > Asegurar la máxima confidencialidad.

5 > Evitar la victimización secundaria.

6 > Recomendaciones para las entrevistas.

7 > Orientaciones para la atención al alumnado (Educación emocional para abordar la violencia  
8 de género Orientaciones para la actuación con la alumna víctima Orientaciones para la  
9 actuación con el alumno agresor Orientaciones para la intervención con el grupo).

10

11 6. APLICACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN  
12 EL ÁMBITO EDUCATIVO

13 > Secuencia de actuaciones.

14 > Aplicación del Protocolo paso a paso.

15 > Recursos para la prestación de ayuda y derivación.

16 > Modelos de registro para la aplicación del protocolo.

17

18

19 Asimismo la Consejería de Educación ha editado como nº  
20 12. "II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación.  
21 Texto maquetado del II Plan aprobado en Consejo de  
22 Gobierno de 16 de febrero de 2016" (BOJA nº 41, de 2 de  
23 marzo), cuyo contenido ya fue expuesto en el anterior  
24 "Informe sobre la situación de la coeducación y la  
25 prevención de la violencia de género en los centros  
26 educativos de Andalucía [2015 2017]", aprobado por este  
27 Consejo Escolar el 19 de julio de 2018, cuyo índice es:

28

29 INTRODUCCIÓN.

30 2 CARACTERÍSTICAS.

31 3 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.

32 4 OBJETIVOS Y LÍNEAS ESTRATEGIAS DE ACTUACIÓN.

33 5 MEDIDAS, ACTUACIONES E INDICADORES DE EVALUACIÓN.

34 5.1 Línea 1: Plan de Centro con perspectiva de género.

35 5.2 Línea 2: Sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.

36 5.3 Línea 3: Contribuir a erradicar la violencia de género.



1 5.4 Línea 4: Medidas estructurales del propio

2 sistema educativo.

3

4 6 RECURSOS HUMANOS Y AGENTES PARTICIPANTES.

5 7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19 4.4.2 Portal Convivencia escolar

20

21

22



23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35 Su estructura actual es la siguiente:

36 > Portada: incluye las novedades aparecidas en el portal y los destacados.

37 > Plan de Convivencia: que incluye la Guía para la elaboración del Plan de Convivencia, el  
38 proceso de grabación en el sistema Séneca de las personas responsables de la Coordinación

- 1 del Plan de Convivencia Escolar y de los Delegados y delegadas de de madres y padres,  
2 utilizando para ello las plataformas Séneca y Pasen.
- 3 > Red Escuela: Espacio de Paz; red de centros interesados en compartir iniciativas, recursos y  
4 experiencias. Incluye los Ámbitos de actuación, su Reconocimiento de Convivencia Positiva,  
5 los Centros pertenecientes a esta Red, Memoria de participación (normativa para que la  
6 presenten coordinadores/as de cada centro), Logotipos y la Evaluación de la Red Andaluza  
7 “Escuela: Espacio de Paz”.
- 8 > Observatorio de la Convivencia: donde están su estructura y funcionamiento, así como su  
9 actividad de elaboración de informes del estado de la convivencia y conflictividad en centros  
10 educativos.
- 11 > Recursos educativos; entre los que podemos encontrar materiales referentes: al Día  
12 escolar por la No Violencia y la Paz, Publicaciones de la Consejería de Educación, Material  
13 para la Mejora de la Convivencia Escolar, Bibliografía y material de interés, Guía para la  
14 elaboración del Plan de convivencia, Autodiagnóstico de la convivencia escolar, Gestión de  
15 aula, Educación Emocional, Alumnado con problemas graves de conducta (TGC), Revista  
16 Convives, Protocolos de actuación en casos de acoso, Protocolo de actuación sobre identidad  
17 de género, Ciberacoso escolar, Plan Director para la Convivencia.
- 18 > Premios: donde encontrar información sobre los Premios de Cultura de Paz y Convivencia,  
19 Elaboración de materiales curriculares y sobre los Premios de ámbito nacional.
- 20 > Formación: con información sobre Jornadas y encuentros provinciales, Congresos, Cursos y  
21 redes, y referente a programas y materiales del Encuentro regional de Mediación Escolar.

22

23 A raíz de la pandemia de Covid de 19, la Consejería de Educación publica en abril de 2020 , y  
24 lo aloja en el Portal de la Convivencia, **El Decálogo para la prevención del Ciberacoso. Guía  
25 para las familias.** A final del curso 2019-2020, en un momento en que la Educación on-line  
26 fue más necesaria que nunca, la Consejería de Educación y Deporte también puso en marcha  
27 la página web eAprendizaje, un espacio donde docentes, alumnado y familias pueden  
28 encontrar información completa acerca de las posibilidades existentes para la continuidad  
29 de los procesos de enseñanza-aprendizaje tras el cierre de los centros educativos andaluces  
30 como consecuencia del estado de alarma. La comunidad educativa encuentra en esta nueva  
31 web recursos y recomendaciones que se actualizan y que  
32 además se enriquece con las aportaciones que desde distintos  
33 ámbitos se vayan incorporando: experiencias de los centros  
34 andaluces, de otras comunidades autónomas, entidades  
35 educativas, etc

#### 36 4.4.3 Portal de Igualdad

37 El “Portal de Igualdad” tiene un formato similar, ofreciendo en



1 este espacio virtual una plataforma de divulgación de experiencias educativas significativas  
2 en materia de igualdad y un punto de encuentro de toda la comunidad educativa de  
3 Andalucía. Suministra complementariamente un catálogo de publicaciones, experiencias,  
4 normativa y enlaces de interés, con objeto de facilitar la aplicación de los criterios de  
5 igualdad de género en el ámbito educativo. Actualmente se estructura en las siguientes  
6 secciones:

7 > Portada: incluye las novedades aparecidas en el portal y los destacados.

8 > Presentación.

9 > Plan de Igualdad: incluye el texto del Plan, la normativa reguladora de ámbito nacional y  
10 regional relacionada con la Igualdad entre hombres y mujeres, así como diferentes  
11 materiales y recursos para establecer en los centros educativos el diagnóstico del estado de  
12 la coeducación. Puede consultarse también en la misma los informes de evaluación del I Plan  
13 de Igualdad y publicaciones sobre lenguaje no sexista.

14 > Recursos: describe y facilita el acceso a diversos recursos, organizados de acuerdo con su  
15 procedencia: Colección Plan de Igualdad; Propuestas didácticas y material educativo;  
16 Materiales para la asignatura optativa “Cambios sociales y género”; Lenguaje no sexista; Guía  
17 del buen trato y prevención de la violencia de género; Materiales editados en el contexto de  
18 los premios Rosa Regás; Guías y manuales; Informes e investigaciones; Educación emocional;  
19 Diversidad de Género y Diversidad de Familias.

20 > Actuaciones: Desarrolla contenidos vinculados a actuaciones propias de la Consejería  
21 (Premios Rosa Regás, subvenciones a AMPA, Persona para el fomento de la Igualdad en los  
22 Consejos Escolares), así como actuaciones de otras instituciones (Premios estatales y otras  
23 convocatorias, Día Internacional de la Mujer y efemérides).

24 > Formación: Convocatorias de congresos, jornadas y cursos de ámbito autonómico y estatal;  
25 Redes (Plataforma Colabor@ y redes de coeducación mantenidas por Centros de  
26 Profesorado); Titulación en Promoción de Igualdad de Género.

27 > Enlaces a instituciones y centros educativos.

28 > Unidad de Igualdad de Género: funciones de la Unidad; Comisión Interdepartamental para  
29 la Igualdad; I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía (2010  
30 2013).

31  
32 Este portal aloja novedades de la Consejería de Educación, y se comunicó mediante el  
33 mismo, además de mediante los canales oficiales pertinentes que como consecuencia de la  
34 suspensión presencial de la actividad educativa decretada por el Real Decreto 463/2020, de  
35 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de  
36 crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, resultó evidente que durante el curso 2019/20 no  
37 se pudieron llevar a cabo en toda su amplitud las medidas y actuaciones destinadas a la  
38 prevención de la violencia de género. En este sentido, dada la titularidad pública de los  
39 centros docentes que pueden participar en la convocatoria, así como las potestades

1 organizativas de la Administración educativa, se consideró la ampliación de los plazos  
2 previstos tanto para la ejecución de las actuaciones como para la justificación económica.

3  
4

#### 5 4.5 Celebración del 8M. Mujeres que inspiran.

6

7 Con motivo del 8 de Marzo, "Día  
8 Internacional de la Mujer", la  
9 Consejería de Educación y  
10 Deporte organiza la actividad  
11 'Mujeres que inspiran', el martes  
12 10 de marzo de 2020, en el  
13 Auditorio Box Cartuja de Sevilla.  
14 Allí, nueve mujeres de distintos  
15 campos profesionales hablan de  
16 su trayectoria en el mundo  
17 laboral. Al acto asiste alumnado  
18 de 3º y 4º de E.S.O. de centros  
19 educativos de todas las  
20 provincias andaluzas que han  
21 sido invitados por sus respectivas  
22 Delegaciones Territoriales:



23

- 24 IES José Marín de Vélez Rubio, Almería
- 25 IES Santo Domingo de El Puerto de Santa María, Cádiz
- 26 IES Vicente Núñez de Aguilar de la Frontera, Córdoba
- 27 IES Luis Bueno Crespo de Armilla, Granada
- 28 IES Pablo Neruda, Huelva
- 29 IES San Juan de La Cruz de Úbeda, Jaén
- 30 IES Ben Gabirol, Málaga
- 31 IES Laguna de Tollón de El Cuervo, Sevilla

32

33

34

37

38

39



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38  
39  
40  
41  
42  
43

PROGRAMA:

11:30 horas: Inauguración del Acto por parte de la Secretaria de Educación y Formación Profesional

11:35 horas: Actuación: "Coro por la Igualdad". IES Luis Bueno Crespo de Armilla, Granada

11:40 horas: Mujeres que Inspiran. Mesa redonda 1.

- Elena Salamanca. Periodista.

- Clara Grima Ruiz. Profesora Matemática Aplicada Universidad de Sevilla.

- Carmen Martín Jiménez. Empresaria.

- Minerva Salas López. Representante Futbolistas.

- María Molina Cegarra. Teniente Guardia Civil.

12:15 horas: Actuación teatro "Un paseo por el tiempo" del IES Santo Domingo de El Puerto de Santa María, Cádiz

12:25 horas: Mujeres que Inspiran. Mesa redonda 2.

- Muriel Bujalance Leal. Deportista Taekwondo.

- M.<sup>a</sup> José Collantes. Empresaria y Diseñadora. Consultora de imagen y comunicación.

- Paola García Costas. Productora, Guionista y Directora.

- M.<sup>a</sup> del Carmen Filigrana García. Vicepresidenta de Amuradi

- Carmen M.<sup>a</sup> Martínez Morales. Primera Intendente Mayor. Jefa Policía Local en Andalucía.

13:00 horas: Tienes la palabra: preguntas.

1 13:30 horas: Reconocimiento al Equipo Femenino de Voleibol Tomares Aljarafe XXI.

2

3 FIN DEL ACTO

4

5

6

7

8

9

10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37 **5. PROGRAMAS Y ACTUACIONES DEL INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER EN EL ÁMBITO**  
38 **DE LA COEDUCACIÓN**

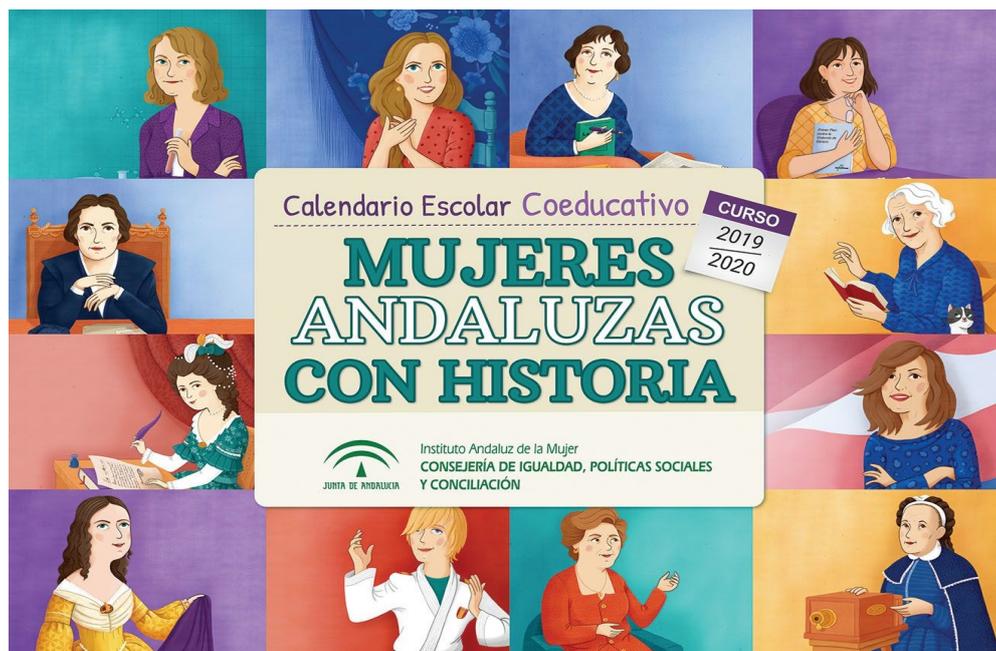
39

40 5.1. Sensibilización y formación del profesorado

41

42 a) Calendario escolar coeducativo "Mujeres Andaluzas con Historia". Curso escolar 2019/2020

43



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17

18 El Instituto Andaluz de la Mujer ha querido rendir homenaje a través de este Calendario  
19 Coeducativo a doce mujeres andaluzas referentes, mujeres involucradas en la búsqueda del  
20 reconocimiento de nuestros derechos, que nos han enriquecido e implicado con sus  
21 trayectorias vitales y nos ofrecen una versión más equilibrada de nuestra sociedad.

22 Del mundo de las artes, de las ciencias, del deporte, o de la política..., de la vida, de su propia  
23 experiencia personal... todas y cada una de ellas representan un icono de valentía, talento,  
24 dignidad y amor propio que debemos compartir con las nuevas generaciones de niñas y  
25 niños, para que descubran que no siempre se han tenido las mismas oportunidades y que  
26 aunque se está tratando de alcanzar la igualdad real y se está luchando para la erradicación  
27 de la violencia de género, aún queda mucho por hacer.

28 Por este motivo, y para acercarnos de manera más didáctica a sus biografías, el Calendario  
29 Coeducativo viene acompañado de un cuadernillo con actividades distribuidas por meses y  
30 por etapas educativas. Con su realización y su puesta en práctica conoceremos más y mejor  
31 a estas doce mujeres y a los ámbitos que representan. Este recurso para el profesorado de  
32 educación primaria y secundaria ofrece enlaces y propuestas para que el alumnado  
33 reflexione, proponga ideas, y profundice en sus logros y en su lucha por defender la  
34 igualdad.

35

36 Son mujeres que forman parte de nuestra historia y de nuestro patrimonio científico,  
37 cultural, público y reivindicativo. Para favorecer su difusión, se han impreso 8.000  
38 ejemplares de calendarios coeducativos y 8.000 ejemplares de guías didácticas que se han  
39 repartido entre los Servicios Centrales del Instituto Andaluz de la Mujer, los 8 centros  
40 provinciales de la mujer de Andalucía y el Centro de Documentación María Zambrano, lo que

1 ha impulsado su distribución entre los centros escolares de primaria y secundaria de  
2 Andalucía, así como a los Centros Municipales de Información a la Mujer y otras asociaciones  
3 y entidades que han solicitado estos recursos. Igualmente hay versiones digitales en la  
4 página web del Instituto Andaluz de la Mujer.

5

6 b) I Congreso Andaluz de Coeducación.

7

8

9

10

11

12

13

14

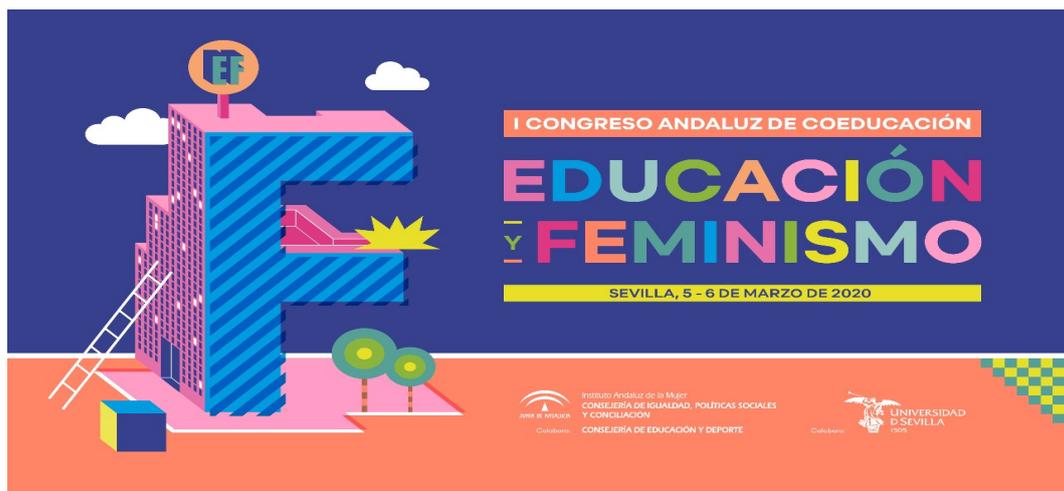
15

16

17

18

19



20 La Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de  
21 la Mujer, puso en marcha en marzo del año 2020 el I Congreso Andaluz de Coeducación, que  
22 supuso un foro de encuentro, participación, formación e investigación en materia de  
23 coeducación, educación para la igualdad y prevención de la violencia de género.

24

25 Conscientes de que la educación es el principal instrumento de cambio y transformación  
26 social, el Instituto Andaluz de la Mujer cuenta con un Programa de formación permanente en  
27 educación feminista con el objeto de capacitar en materia de coeducación y prevención de la  
28 violencia de género al personal técnico que desarrolla proyectos de coeducación,  
29 profesorado, entidades implicadas en la materia a través de sus actuaciones, etc....

30

31 En el marco de esta iniciativa, ya en el curso escolar 2018/2019, se llevó a cabo un encuentro  
32 formativo en coeducación que tuvo una magnífica valoración, y en esta línea se ha  
33 organizado esta nueva acción formativa, dando un paso adelante, con la organización del I  
34 CONGRESO ANDALUZ DE COEDUCACIÓN con el título «EDUCACIÓN Y FEMINISMO», abriendo  
35 la participación al alumnado universitario, que serán los futuros y las futuras profesionales  
36 de la educación.

37

1 Contribuir a la formación inicial del profesorado, así como de profesionales de la educación y  
2 agentes implicados en la misma es una tarea fundamental. Organizar y desarrollar  
3 colaborativamente con la Administración Educativa actuaciones de formación, aportar y  
4 compartir materiales, estudios e investigaciones incidirá positivamente en el avance hacia  
5 una sociedad más justa e igualitaria.

6  
7 Además, este Congreso nace con una premisa, el derecho y el deber de educar en igualdad.  
8 El derecho de nuestro alumnado, niñas y niños, a recibir una educación que les permita ser  
9 ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho, aprender a vivir en libertad, tolerancia y respeto;  
10 y el deber de las administraciones públicas a educar en igualdad, desde el profesorado hasta  
11 organismos transversales como es el Instituto Andaluz de la Mujer.

### 13 **PERSONAS DESTINATARIAS:**

14 Por ello, esta cita ha estado dirigida fundamentalmente a alumnado universitario del grado  
15 de Pedagogía, Educación Social, Educación infantil y Primaria, profesorado, personas  
16 responsables del Plan de Igualdad de los centros educativos; responsables de los Centros del  
17 Profesorado; personal técnico de los Centros provinciales del Instituto Andaluz de la Mujer,  
18 de los Centros Municipales de Información a la Mujer, Representantes de AMPAs o  
19 Asociaciones de Mujeres que realizan proyectos de coeducación, así como de otras personas  
20 profesionales vinculadas al ámbito educativo.

### 22 **FECHA Y LUGAR:**

23 Las sesiones presenciales de este Congreso se celebraron los días 5 y 6 de marzo de 2020, en  
24 la Facultad de Ciencias de la Educación y la Facultad de Derecho de la Universidad de Sevilla.

### 25 **PARTICIPACIÓN:**

26 Número de participantes: 435, de los cuales 115 fueron profesorado de las distintas etapas  
27 de Educación Infantil, Primaria y Secundaria de los Centros Educativos de Andalucía. 135  
28 participantes fueron alumnado de las Facultades de Ciencias de la Educación de Andalucía, y  
29 el resto personal de distintas asociaciones, entidades y centros de trabajo dedicados al  
30 ámbito de la educación.

31 Número de ponentes: 11

32 Número de personas pertenecientes al Comité Científico: 16. El Comité Científico fue  
33 presidido por la prestigiosa catedrática de Historia de la Educación de las Mujeres en la  
34 Universidad de Sevilla Doña Consuelo Flecha García.

35 Número de personas pertenecientes al Comité Organizador:3

36 Como en todo Congreso Científico se publicaron las bases que regularon la presentación de  
37 comunicaciones al mismo, sirviendo de guía para lograr cierta uniformidad en los trabajos  
38 que se presentaran y agilizar su valoración por parte del Comité Científico.

39 Respecto a la temática de las comunicaciones se admitieron dos posibles líneas de trabajo:

1 de investigación y de intervención o experiencias. La primera de las líneas incluyó  
2 aportaciones al conocimiento teórico básico o aplicado sobre la temática del Congreso y  
3 supuso la presentación de resultados intermedios o finales de un estudio donde se hayan  
4 seguido las fases y requisitos del método científico. Y la segunda se refirió a experiencias  
5 docentes novedosas, reflexiones acerca de la praxis educativa, o buenas prácticas llevadas a  
6 cabo en este terreno.

7 Independientemente de la línea de trabajo, todas las contribuciones versarían sobre el  
8 ámbito de la coeducación en Andalucía, pudiéndose referir a cualquier etapa de la educación  
9 formal o informal, desde Infantil hasta la Universidad. Para optimizar la organización del  
10 Congreso, se recomendó ajustar los contenidos de los trabajos a alguna de las siguientes  
11 áreas temáticas que, en principio, constituyeron las diferentes mesas para la presentación de  
12 los mismos:

- 13 \_ Educar en igualdad. Teorías y normativa legal sobre coeducación. Lenguaje  
14 inclusivo. Estrategias metodológicas y de evaluación.
- 15 \_ Materiales y recursos didácticos coeducativos: textos, audiovisuales, cuentos, juegos  
16 y juguetes no sexistas...
- 17 \_ Construcción educativa de las diferencias de género. Masculinidades igualitarias.
- 18 \_ Educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género.
- 19 \_ Orientación profesional con perspectiva de género. Fomento de vocaciones  
20 científicas y técnicas en las mujeres. Mujeres referentes.
- 21 \_ Detección de sexismo en espacios educativos. Libros de texto, series de TV,  
22 videojuegos, música, etc.

23  
24 Los resultados fueron: 13 comunicaciones seleccionadas, 7 posters y 5 vídeos

## 26 **PROGRAMA:**

### 27 **DÍA 5 MARZO**

28 09:30 RECEPCIÓN DE PARTICIPANTES

29 10:00 INAUGURACIÓN INSTITUCIONAL

30 11:00 PONENCIA **El derecho y el deber de educar en igualdad.**

31 Introducción de Consuelo Flecha García. Catedrática de Historia de la Educación de las  
32 Mujeres. Universidad de Sevilla.

33 Interviene: CEIP Malala de Mairena del Aljarafe, Sevilla. Primer Premio "Rosa Regàs" en su  
34 XIII Edición, con el trabajo titulado «8 Infinito». Gloria Palomo García (directora) y alumnado  
35 de 6º de primaria.

36 Presenta: Laura Fernández Rubio. Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

37 12:00 DESCANSO

38 12:30 MESA REDONDA. **La coeducación en el marco de la formación inicial del**  
39 **profesorado.**

- 1 Intervienen: Representantes de las Facultades de Ciencias de la Educación de Andalucía:  
2 Por Sevilla y Córdoba: Manuela Pabón Figueras, profesora de la asignatura Diversidad y  
3 Coeducación en el Grado de Educación Infantil. Universidad de Sevilla  
4 Por Málaga y Almería: Isabel Borda Crespo, profesora de Literatura Infantil en la Facultad de  
5 Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga.  
6 Por Jaén y Granada: Alba de la Cruz Redondo, Profesora en el Departamento de Didáctica de  
7 las Ciencias Facultad de Humanidades y CC. de la Educación. Universidad de Jaén.  
8 Por Huelva y Cádiz: Estefanía Castillo Viera, Profesora y vicedecana de calidad de la Facultad  
9 de Educación, Psicología y Ciencias del Deporte. Universidad de Huelva.  
10 Modera: Maite Padilla Carmona. Universidad de Sevilla

11 14:00 DESCANSO

12 16:00 PONENCIA **La construcción del pensamiento a través del lenguaje. La importancia**  
13 **de un uso igualitario del mismo.** A cargo de Susana Guerrero Salazar. Lingüista experta en  
14 género. Profesora de Lengua de la Universidad de Málaga.

15 Presenta: María José López Sotelo. Jefa del Gabinete de Estudios y Programas del Instituto  
16 Andaluz de la Mujer

17

18 17:30 EXPOSICIÓN DE COMUNICACIONES.

19 Coordina: María José Rebollo Espinosa. Profesora de Historia de la Educación. Seminario  
20 Interuniversitario de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla

21

22 19:00 MESA DE RECURSOS COEDUCATIVOS

23 Intervienen:

24 *María José García Notario*, del IES Sierra de Yeguas de Sierra de Yeguas (Málaga). Coautora de  
25 trabajo titulado «Moldeando la igualdad», Primer Premio “Rosa Regàs” en su XII Edición

26 *Sergio Padial Fajardo*, miembro del Gabinete de Asesoramiento Sobre la Convivencia escolar  
27 en la D.T de Málaga. Autor del trabajo titulado «Familia no hay más que muchas». Segundo  
28 Premios “Rosa Regàs” en la XII Edición, cuando estaba de maestro en el CEIP El Pinillo de  
29 Torremolinos, Málaga.

30 *Leticia Vázquez Ferreira*, presidenta de la Confederación Andaluza de Asociaciones de Madres  
31 y Padres del Alumnado por la Educación Pública (CODAPA). La participación de las familias en  
32 el proyecto coeducativo de centro.

33

34 **DÍA 6 MARZO**

35 09:00 MESA EXPERTA

36 Intervención 1: **Musicología y feminismo.** A cargo de Laura Viñuela Suárez. Musicóloga y  
37 consultora de género.

38 Intervención 2: **El sexismo en los videojuegos, series y web series.** A cargo de Cristina  
39 Consuegra. Investigadora experta en género. Activista social y cultural.

1 Presenta: Ana María García Navarro. Pedagoga, asesora de coeducación. Gabinete de  
2 Estudios y Programas del Instituto Andaluz de la Mujer

3 10:30 MESA EXPERTA

4 Intervención 1: **La educación de la masculinidad.** A cargo de Borja Rodríguez Núñez.  
5 Psicólogo, terapeuta sexual, formador y educador experto en masculinidades diversas e  
6 igualdad.

7 Intervención 2: **La educación de las emociones.** A cargo de Rocío Carmona Horta. Psicóloga  
8 y mediadora. Experta en salud y género.

9 Presenta: José Antonio García. Coordinador de Programas del Instituto Andaluz de la Mujer

10 12:00 DESCANSO

11 12:30 EXPOSICIÓN DE COMUNICACIONES

12 14:00 RELATORÍA DEL CONGRESO Y CONCLUSIONES. A cargo de Inés Romero Arrayás.  
13 Periodista en en los SSII de Canal Sur TV. Socia de AAMMA (Asociación Andaluza de Mujeres  
14 de los Medios Audiovisuales) y CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de los Medios  
15 Audiovisuales de España)

16 14: 30 CLAUSURA

17

18 Durante toda la duración del Congreso tuvo lugar una exposición de bibliografía y paneles  
19 de recursos de coeducación Este evento se llevó a cabo en colaboración con la Universidad  
20 de Sevilla y la Consejería de Educación y Deporte de la Junta de Andalucía.

21

22

23 5.2 Sensibilización y formación del alumnado

24 a) Guía didáctica para un uso igualitario del lenguaje.

25

26

27

28

29

30

31

32

33

34

35

36

37

38



1

2 El lenguaje es una herramienta de comunicación con un gran poder transformador al mismo  
3 tiempo que es un factor de socialización clave que nos construye como personas. La  
4 presente guía pretende ser un documento de trabajo que dé respuestas a una demanda de  
5 la sociedad actual, que necesita instrumentos para poder llevar a cabo las medidas que  
6 fomentan la igualdad entre mujeres y hombres.

7 La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para  
8 la promoción de la igualdad de género en Andalucía en su artículo 15 denominado “  
9 Promoción de la igualdad de género en los centros docentes” establece: “La Administración  
10 Educativa Andaluza garantizará que todos los centros docentes elaboren e incluyan, dentro  
11 de su Plan de Centro, un Plan de Igualdad de Género que recogerá las actuaciones en  
12 materia de igualdad, coeducación y prevención de la violencia de género, incluyendo  
13 cualquier forma de discriminación; que fomenten la construcción de relaciones entre  
14 mujeres y hombres sobre la base de la igualdad, y que ayuden a identificar y eliminar las  
15 situaciones de discriminación y violencia de género”. Así mismo, desarrolla aún más el  
16 artículo 9 de la Ley de 2007, denominado “Lenguaje no sexista e imagen pública”, dando así  
17 al lenguaje verbal y visual la importancia que realmente tienen.

18 La Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de  
19 medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, considera que el  
20 lenguaje puede ser parte de la violencia psicológica que se ejerce contra las mujeres.

21 Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se ha elaborado esta guía didáctica dirigida tanto al  
22 alumnado como al profesorado de secundaria, bachillerato y ciclos formativos. Se trata de  
23 una herramienta didáctica que sugiere modos de trabajar con el lenguaje en la práctica  
24 diaria de las aulas, en cualquiera de las materias, no solo en clase de lengua. Con ella se  
25 pretenden alcanzar dos objetivos fundamentales: en primer lugar, enseñar a profesorado y  
26 alumnado a detectar los sesgos sexistas en el lenguaje cotidiano (chistes, refranes,  
27 titulares...) y en segundo lugar, mostrar qué usos lingüísticos son, además de correctos,  
28 igualitarios.

29 Se han editado 10.000 ejemplares distribuidos a los centros educativos públicos y  
30 concertados de secundaria, bachillerato y ciclos formativos a través de los 32 CEPs existentes  
31 en las distintas provincias andaluzas, además a los Centros Municipales de Información a la  
32 Mujer, Centros Provinciales del IAM y a otras personas destinatarias participantes en  
33 actividades y eventos.

34 La guía se encuentra también disponible en formato PDF en la página web del Instituto  
35 Andaluz de la Mujer.

36

37 b) Teatro-foro para la prevención de la violencia de género en adolescentes.

38



## TEATRO-FORO PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN ADOLESCENTES



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES  
Y CONCILIACIÓN

Uno de los aspectos que más se viene trabajando con alumnado de secundaria es la prevención de la violencia de género y el fomento de las relaciones afectivo-sexuales no sexistas, con la finalidad de ofrecerles herramientas de apoyo a la educación para la igualdad, favoreciendo nuevos modelos de relación entre hombres y mujeres basados en una relación en igualdad, paz, justicia y convivencia.

En estas edades, una metodología basada en la dramatización y en las artes escénicas, sirve para recrear situaciones que fomenten la reflexión sobre las experiencias propias de los/as adolescentes, abordando desde la raíz posibles casos de violencia de género en parejas preadolescentes y en espacios grupales, para así poder ofrecer al alumnado herramientas eficaces de cara a la prevención de relaciones afectivo-sexuales abusivas por razón de sexo-género. Mediante las técnicas teatrales es más fácil hacer visibles estereotipos, prejuicios y roles de género, emociones y modelos aprendidos de relaciones afectivas, así como situaciones desiguales por razón de sexo-género, mediante su teatralización, debate y otras dinámicas vivenciales que hacen intervenir el cuerpo, la imagen, el movimiento y los sentidos.

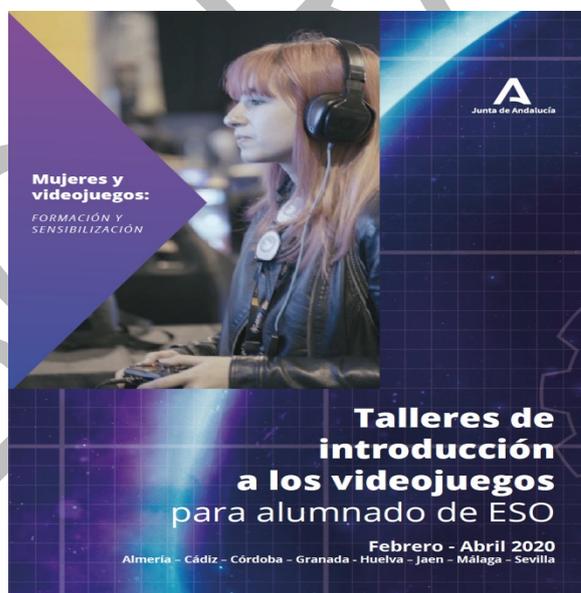
Basándose en estos planteamientos, desde el Instituto Andaluz de la Mujer se ha considerado de gran importancia llevar a cabo una intervención educativa con adolescentes, en centros de educación secundaria y bachillerato de Andalucía, utilizando el teatro social y el teatro participativo como propuesta metodológica que vaticine una optimización de los resultados que se pretenden conseguir.

Concretamente, el proyecto ha consistido en la impartición de talleres de teatro participativo presentados a la vez como un espectáculo teatral y un espacio para el diálogo, que pondrán en escena la socialización de género, así como las desigualdades, conflictos y otras situaciones que la misma provoca en la vida cotidiana del alumnado adolescente, llevando el foco sobre temas como las relaciones de pareja, los mitos del amor romántico, la sexualidad, las redes sociales, el acoso, la violencia, etc.

1 En Andalucía Occidental se ha realizado la actividad Teatro-Foro “Mirar”, donde se invita a los  
2 y las participantes a reflexionar sobre conflictos cotidianos; se habla del control, los celos y el  
3 abuso moral en la pareja mediante el mal uso de las tecnologías de la comunicación y las  
4 redes sociales. Antes y después de la representación de la pieza teatral se realizan dinámicas  
5 grupales para dar cabida al debate y la participación. *Espect-actores* y *espect-actrices* pondrán  
6 en escena formas de romper con ciclos tóxicos, así como maneras de construir relaciones  
7 sanas. Estas actividades están tratadas desde los cuidados, el respeto y el humor.

8  
9 En Andalucía Oriental se ha llevado a cabo la actividad Teatro-Foro “Yo decido”, que pone  
10 en escena situaciones y conflictos vividos en una pandilla de adolescentes, llevando el foco  
11 sobre temas como las relaciones de pareja, los mitos del amor romántico, la  
12 sexualidad, las redes sociales, el acoso, la violencia, etc. Así la pieza se presenta a la  
13 vez como un espectáculo teatral y un espacio para el diálogo en el que se integra la  
14 participación del público en las escenas teatrales y/o en las dinámicas que se desarrollan. Se  
15 busca tratar cada tema de forma activa y vivencial, tratando lo personal desde lo colectivo.

16  
17  
18  
19 c) Talleres de iniciación a videojuegos no sexistas para alumnado de 2º y 3º de ESO.



20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32 El Instituto Andaluz de la Mujer es consciente de la importancia que los entornos  
33 tecnológicos han adquirido en la vida de la infancia y la adolescencia, y de cómo el desarrollo  
34 y programación de videojuegos se ha convertido en uno de los sectores productivos de las  
35 TICs y de la industria del entretenimiento más interesante a nivel mundial. A este sector

1 pertenecen algunas de las profesiones más prometedoras del futuro, por lo que considera  
2 muy importante facilitar distintos recursos que ayuden a la adolescencia a formar una  
3 mirada crítica ante las desigualdades en los videojuegos. Ayudar a las niñas y a las jóvenes a  
4 contemplar una futura vida profesional en el Campo de las TICs, transmitir a las niñas y a las  
5 jóvenes la perspectiva de género en los videojuegos y fomentar la creatividad del alumnado  
6 orientándola hacia videojuegos libres de sexismo y de violencia constituye el objetivo de este  
7 proyecto.

8 Con el objetivo de alentar las vocaciones tecnológicas en las niñas y jóvenes andaluzas, y  
9 contribuir a la superación de la brecha de género e intergeneracional en las nuevas  
10 tecnologías de la información y la comunicación, el Instituto Andaluz de la Mujer planteó la  
11 realización del proyecto Talleres de iniciación a videojuegos no sexistas, que debía llevarse a  
12 cabo durante el primer cuatrimestre del 2020.

13 Objetivos:

14 • Empoderar a niñas y mujeres jóvenes y alentarlas a contemplar una vida profesional en el  
15 campo creciente de las TICs.

16 • Transmitir la importancia de la perspectiva de género en los videojuegos, como  
17 contenido de entretenimiento de consumo masivo en niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

18 • Fomentar la creatividad del alumnado orientándola hacia videojuegos no sexistas y no  
19 violentos.

20 Para alcanzar los objetivos propuestos, el proyecto se planificó en varias fases:

21 FASE 0: PRODUCCIÓN DE UN VIDEO de 3' SOBRE EL SEXISMO EN LOS VIDEOJUEGOS, para la  
22 introducción de los talleres (enero-febrero).

23 FASE I: CURSO DE INTRODUCCIÓN A LOS VIDEOJUEGOS: FORMACIÓN DE FORMADORES/AS  
24 PARA PERSONAS VOLUNTARIAS DE ANDALUCÍA COMPROMISO DIGITAL.

25 Se han realizado dos cursos de formación, uno en Málaga y otro en Sevilla para personas  
26 adultas voluntarias de Andalucía Compromiso Digital, para que ellos, a su vez, pudieran  
27 impartir talleres para alumnado de 2ª y 3ª de ESO como los descritos en la Fase II (a  
28 continuación). Estas personas fueron formadas en nociones básica del programa Unity 3D,  
29 en el desarrollo conceptual de videojuegos y en perspectiva de género centrada en los  
30 videojuegos.

31 FASE II: TALLERES DE INTRODUCCIÓN A LOS VIDEOJUEGOS PARA ALUMNADO DE 2º Y 3º DE  
32 ESO – Impartidos por tutoras profesionales, acompañadas del alumnado formado en la FASE  
33 1 (prácticas de las personas voluntarias).

34 Estaba previsto la realización de 10 talleres (2 en Málaga y Sevilla y 1 en el resto de provincias

andaluzas) en centros educativos, conducidos por personal experto, sobre introducción a los videojuegos y a los que también asistiría el alumnado voluntario formado anteriormente. A continuación, estas personas voluntarias, impartirían dos talleres en distintos centros educativos sobre la misma temática. De esta manera la formación tendría un efecto multiplicador que podría llegar a alcanzar a otros mil alumnos y alumnas de 2º y 3º de ESO.

Durante el desarrollo de los talleres, el alumnado, por grupos, elaboraría una idea de videojuego para un posterior concurso. Estaba previsto que el proyecto finalizara el día 23 de abril, Día Internacional de las Niñas en las TICs, en el que se haría entrega de los premios del concurso sobre ideas de videojuegos planteados por el alumnado de 2º y 3º de ESO, que hubiera realizado los talleres y desearan participar en el mismo.

La entrada en vigor del Estado de Alarma y las restricciones impuestas por el mismo, imposibilitaron que se pudieran realizar todos los talleres previstos por lo que el proyecto, tal y como estaba diseñado, no ha sido llevado a cabo en su totalidad.

Las FASES III (TALLERES DE INTRODUCCIÓN A LOS VIDEOJUEGOS PARA ALUMNADO DE 2º Y 3º DE ESO impartidos directamente por el alumnado formado en la FASE 1) y la FASE IV (CONCURSO: SELECCIÓN DE IDEAS DE VIDEOJUEGOS GANADORAS DE ENTRE LAS PROPUESTAS POR EL ALUMNADO DE ESO. Las restricciones impuestas por el Estado de Alarma, la imposibilidad de continuar con los talleres presenciales y la incertidumbre de la situación futura, motivaron la modificación del Proyecto inicial, al objeto de poder finalizarlo, adaptando el procedimiento, la metodología presencial y los contenidos de los talleres a su versión online asincrónica esto es, a través de videos, sin presencia simultánea de la tutora. Surge por tanto el proyecto "Introducción a los videojuegos. Taller online" que se ha puesto en funcionamiento en el curso escolar 2020/2021.

### 5.3.- Campañas educativas en el curso 2019-2020

a) Campaña del juego y el juguete no sexista, no violento. Recursos didácticos para el aula.



1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26  
27  
28  
29  
30  
31  
32  
33  
34  
35  
36  
37  
38

El Instituto Andaluz de la Mujer comenzó a realizar una de las Campañas de sensibilización más antigua desde el área de coeducación, se trata de la Campaña del Juego y el Juguete No Sexista, No violento. Una campaña que pretende concienciar sobre la necesidad de cambiar el uso de juegos y juguetes como elementos coeducativos para impulsar nuevos valores más igualitarios.

Está dirigida a la ciudadanía en general y especialmente al ámbito educativo:

- Al profesorado. Para trabajar en ello desde los centros educativos
- Al alumnado. Para despertar el interés por juegos y juguetes no sexistas y promover una actitud crítica con el sexismo
- A las AMPAS, con el fin de llegar a las familias, que son las responsables de las compras de juegos y juguetes.

Cada Campaña gira en torno a un lema, dirigido generalmente a niñas y niños de edades correspondientes a Educación Infantil y Primaria, profesorado, madres y padres. En el año 2019 esta actuación giró en torno a los videojuegos, una industria que en 2018 vendió en España casi 10 millones de unidades. Con el eslogan 'Olvídate de las etiquetas', lanza un claro mensaje: "No hay temáticas ni habilidades distintas entre niñas y niños, solo etiquetas sociales que limitan el crecimiento personal. Por lo tanto, hacemos un llamamiento para que no se elijan los juguetes y, en particular, en esta edición los videojuegos, en base a estos prejuicios".

La implantación de las TIC en los hogares, centros educativos, recreativos, etc... unida a la oferta masiva de juegos tecnológicos por parte de esta industria, convierten a los videojuegos y otros juguetes tecnológicos en el centro del entretenimiento de niñas y especialmente niños, así como adolescentes, sobre todo en las fechas navideñas en las que se dispara su consumo.

Según la Asociación Española de Videojuegos, nuestro país se coloca entre los 10 países con mayor volumen de negocio de los videojuegos del mundo. En 2018 se vendieron 9,62 millones de copias físicas de videojuegos, 1,29 millones de consolas y 4,38 millones de accesorios y periféricos. Asimismo, la cifra de españoles que consumieron videojuegos superaron los 16 millones, un millón más que en el año anterior. Aproximadamente, se trata de la mitad de la población activa entre 6 y 64 años, y la media es de 6,2 horas semanales

1 dedicadas a esta actividad.

2 Por este motivo, el Instituto Andaluz de la Mujer pretende alertar una conciencia crítica en  
3 fechas tan señaladas para el consumo y donde los videojuegos están llamados a ser los  
4 grandes protagonistas. Uno de los temas preocupantes en la actualidad es el fácil acceso que  
5 tiene la infancia y la adolescencia a una amalgama de juegos con alto contenido sexista y  
6 violento, al que tienen fácil acceso las y los menores, para lo que desde este organismo ya  
7 viene trabajando desde hace años a través de materiales didácticos dirigidos al profesorado  
8 y las familias, para el análisis y reflexión de los mecanismos simplificadores con los que los  
9 videojuegos limitan y condicionan la percepción de la realidad.

10 Las imágenes de las mujeres que muestran los videojuegos no responden en absoluto a las  
11 diversas y complejas situaciones experimentadas por las mujeres en la vida real, presentadas  
12 en multitud de ocasiones como figuras decorativas, relegadas a papeles secundarios, como  
13 víctimas de violencia o asumiendo el comportamiento agresivo de los héroes masculinos, o  
14 como simples objetos sexuales para satisfacer al protagonista. Cuando adquieren ellas  
15 protagonismo propio, suelen asumir modelos belicistas, masculinizados o aparecer  
16 identificadas como sugerentes guerreras llenas de erotismo. Lo mismo ocurre con los  
17 personajes masculinos, para quienes la violencia y la crueldad se convierten en los  
18 principales rasgos de identificación.

19 Conscientes de la fuerza y del valor que adquieren los modelos para la infancia y para la  
20 adolescencia, es preciso llamar la atención de niñas y niños, adolescentes, familiares,  
21 profesorado y de la sociedad en general sobre los patrones conductuales que transmiten los  
22 juegos tecnológicos, con especial incidencia en los videojuegos, en cuanto al sexismo y la  
23 violencia. Para ello, el Instituto Andaluz de la Mujer ha elaborado una herramienta  
24 audiovisual consistente en un video coeducativo para la formación y sensibilización sobre el  
25 sexismo y la violencia en los videojuegos, que se ha insertado en el marco de la Campaña del  
26 Juguete no sexista, no violento 2019-2020, junto con otros elementos como un cartel con sus  
27 adaptaciones a las redes sociales, así como un decálogo para la elección de videojuegos y se  
28 difundirá a través de medios electrónicos y redes sociales.

29

30

31

32 b) Campaña institucional por el Día internacional de las niñas en las TIC. 27 de abril de 2020.  
33 "HAZ TIC EN TU FUTURO

34

35 El cuarto jueves del mes de abril de cada año, la UIT (Unión Internacional de  
36 Telecomunicaciones) y la comunidad tecnológica mundial celebran el 'Día de las niñas en las  
37 TIC', una iniciativa de sensibilización destinada a promover los estudios y las carreras en el  
38 campo de la tecnología para una nueva generación de niñas y mujeres jóvenes y en torno al  
39 cual se realiza una campaña institucional para promocionarlo.

1 La iniciativa surge a raíz de las estadísticas que muestran el bajo interés de las mujeres para  
2 optar por carreras universitarias relacionadas con las TIC y por ende también en el mundo  
3 laboral. Sin embargo, la UIT calcula que, en los próximos años, habrá un déficit de  
4 calificaciones para más de dos millones de empleos en el sector de las tecnologías de la  
5 información y la comunicación (TIC). No sólo las niñas y las mujeres jóvenes que aprendan a  
6 codificar, a desarrollar aplicaciones y la informática estarán bien situadas para desarrollar  
7 con éxito una carrera en el sector de las TIC, sino que las calificaciones de TIC se están  
8 convirtiendo rápidamente en una fuerte ventaja para las y los estudiantes, cualquiera que  
9 sea el campo en el que deseen realizar sus estudios.

10 Por todo lo anterior, y como complemento a la campaña, se puso en marcha en el curso  
11 escolar 2017/2018 un concurso denominado "HazTICentufuturo", promovido por la  
12 Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, a través del Instituto Andaluz de la  
13 Mujer, la Consejería de Educación y Deporte, a través de la Dirección General de Atención a  
14 la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar y la Consejería de Economía, Conocimiento,  
15 Empresas y Universidad, a través de la Dirección General de Economía Digital e Innovación.  
16 Tras el éxito de las anteriores ediciones, se ha querido mantener una línea continuista, con  
17 un enfoque centrado en el objetivo principal de la campaña: alentar las vocaciones  
18 tecnológicas en las niñas y las mujeres jóvenes y el objetivo específico de promover la  
19 generación de contenidos entre niñas y jóvenes y promover las vocaciones de profesiones  
20 tecnológicas en las chicas.

21 Para el curso escolar 2019/2020 la temática elegida para la campaña fue la de los  
22 videojuegos y el concurso giró alrededor de la elaboración de una idea de videojuego no  
23 sexista, por parte de alumnado de 2º y 3º de ESO que hubiera participado en la  
24 formación/sensibilización detallada en el punto anterior. El día 27 de abril se celebraría un  
25 acto de entrega de premios al alumnado ganador de las distintas modalidades. Debido a la  
26 excepcionalidad de la situación no pudo realizarse la campaña, el concurso ni la entrega de  
27 los premios.

28

29

30

31

32

33

34

#### 35 5.4.- Recursos sobre coeducación y prevención de la violencia de género

36 Desde el Instituto Andaluz de la Mujer se activó la iniciativa #SeguimosCoeducando, una  
37 planificación de videos formativos sobre coeducación, extraídos del I Congreso Andaluz de  
38 Coeducación, unido a recursos y materiales coeducativos para seguir coeducando, incluso

1 durante el estado de alarma producido por el COVID-19.

2 Esta exposición de recursos, pensados para toda la comunidad educativa: profesorado,  
3 alumnado y las familias, tuvo una duración de 4 semanas, constó de 20 sesiones, cada una  
4 de ellas compuestas de un vídeo, una presentación y recursos para la coeducación que se  
5 pusieron a disposición en la web de forma permanente, para que todas las personas que  
6 trabajan en el ámbito de la coeducación y que forman parte de la comunidad educativa  
7 puedan seguir visitando el canal, seguir compartiendo los recursos a través de las redes  
8 sociales, comentarlos, y generar nuevos espacios de debate y aprendizaje.

9 Las sesiones se dividieron en dos partes:

10 La parte 1 con las ponencias del I Congreso Andaluz de Coeducación: Educación y  
11 Feminismo, las dos comunicaciones premiadas y la relatoría del mismo. Todas las sesiones  
12 se acompañaron de recursos recomendados para la coeducación.

13 La parte 2 contiene una presentación de recursos del Instituto Andaluz de la Mujer y otras  
14 entidades especializadas en el ámbito de la coeducación, presentados por las Asesoras de  
15 Programas de los ocho Centros Provinciales de la Mujer de Andalucía.

16

17 5.5. Otras actuaciones desde el área de Coeducación del IAM

18 a) Participación en el programa de intercambio de buenas prácticas "INTERCAMBIA 2019".

19 El Instituto Andaluz de la Mujer ha participado un año más en el Encuentro Intercambia, una  
20 iniciativa del Ministerio de Educación y Formación Profesional y del Ministerio de Presidencia,  
21 Relaciones con las Cortes e Igualdad que busca un espacio para compartir e intercambiar  
22 conocimientos, proyectos, recursos y materiales que promuevan la coeducación y la  
23 prevención de la violencia contra las mujeres entre la población joven española y que se  
24 están implementando en la actualidad en las diferentes administraciones educativas. En esta  
25 ocasión, van 15 ediciones, el IAM ha presentado una campaña coeducativa para el curso  
26 2019/2020 que comprende desde un calendario que visibiliza a 12 mujeres andaluzas  
27 referentes en sus campos a actividades para el fomento de videojuegos no sexistas.

28 La jefa de servicio del Gabinete de Estudios y Programas, María José López, y la técnica  
29 experta en coeducación Ana García han expuesto a los responsables del Gobierno y al resto  
30 de comunidades autónomas la apuesta educativa en igualdad que desarrolla este organismo

31 Este encuentro se trata de una puesta en común de experiencias, proyectos, materiales  
32 educativos y acciones destacadas e innovadoras sobre igualdad de oportunidades,  
33 desarrollados por los Organismos de Igualdad y las Consejerías de Educación de las  
34 diferentes Comunidades Autónomas, que se materializa en el Portal Intercambia.

35

36 Desde el Instituto Andaluz de la Mujer y la Consejería de Educación se presentaron los

1 nuevos recursos didácticos editados o coeditados por ambos organismos en materia de  
2 coeducación. Al igual que en años anteriores se publicará el "Catálogo Intercambia 2019", en  
3 donde se recogerán las publicaciones, proyectos y materiales relacionados con el tema de  
4 este año y que se podrán ver en el Portal Intercambia. El Portal Intercambia se concibe como  
5 un "centro virtual de recursos temáticos", un espacio web de intercambio de información y  
6 conocimiento sobre prácticas educativas que recoge, reconoce y difunde aquellas  
7 aportaciones de mujeres y hombres a la educación cuyo fin es contribuir a educar en y para  
8 la igualdad de oportunidades. El Instituto Andaluz de la Mujer también colabora en la  
9 actualización del Portal Intercambia respecto a la Comunidad Autónoma de Andalucía.

10 b) Colaboración con el Consejo Escolar de Andalucía del IAM.

11 PARTICIPACIÓN Y PROPUESTAS EN EL CONSEJO ESCOLAR DE ANDALUCÍA Y EN LOS  
12 CONSEJOS ESCOLARES PROVINCIALES, así como aportaciones en todos los documentos y  
13 borradores de normativas que se revisan.

14 PARTICIPACIÓN EN LA ELABORACIÓN DEL BORRADOR DEL INFORME SOBRE LA SITUACIÓN  
15 DE LA COEDUCACIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LOS CENTROS  
16 EDUCATIVOS DE ANDALUCÍA, curso 2018/2019 a petición del Consejo Escolar de Andalucía.  
17 Pendiente de su aprobación.

18

19 c) Presencia del IAM en Mangafest.

20

21

22

23

24

25

26

27

28



El IAM ha colaborado este año con el festival Mangafest que se ha celebrado durante los días 6, 7 y 8 de diciembre de 2019 en el Palacio de Congresos y Exposiciones de Sevilla, con un programa de actividades de sensibilización contra el sexismo dirigido

29 especialmente al público más joven. Durante todo el fin de semana del 6 al 8 de diciembre  
30 se organizaron actividades para crear conciencia social en torno a la igualdad, la defensa de  
31 la mujer y en contra del sexismo, fundamentalmente con la temática de nuestra Campaña  
32 sobre el sexismo y la violencia en los videojuegos. En su pasada edición, Mangafest recibió  
33 más de 60.000 visitantes aficionados al manga, anime y ocio digital, por lo que se convierte  
34 en un espacio de gran impacto para concienciar a la juventud. Desde la organización  
35 destacan así la apuesta por actividades que buscan crear conciencia social para fomentar la  
36 igualdad entre las personas jóvenes.

1

2 d) Participación del IAM en el jurado de los Premios Rosa Regás.

3 Resolución de 13 de noviembre de 2019, de la Dirección General de Atención a la Diversidad,  
4 Participación y Convivencia Escolar, por la que se hace pública la composición del jurado de  
5 los premios «Rosa Regàs» a materiales curriculares que destaquen por su valor coeducativo,  
6 correspondientes al curso 2018-2019. Por parte del Instituto Andaluz de la Mujer, acude Ana  
7 María García Navarro como persona del Instituto Andaluz de la Mujer, designada por la  
8 persona titular de dicho organismo.

BORRADOR