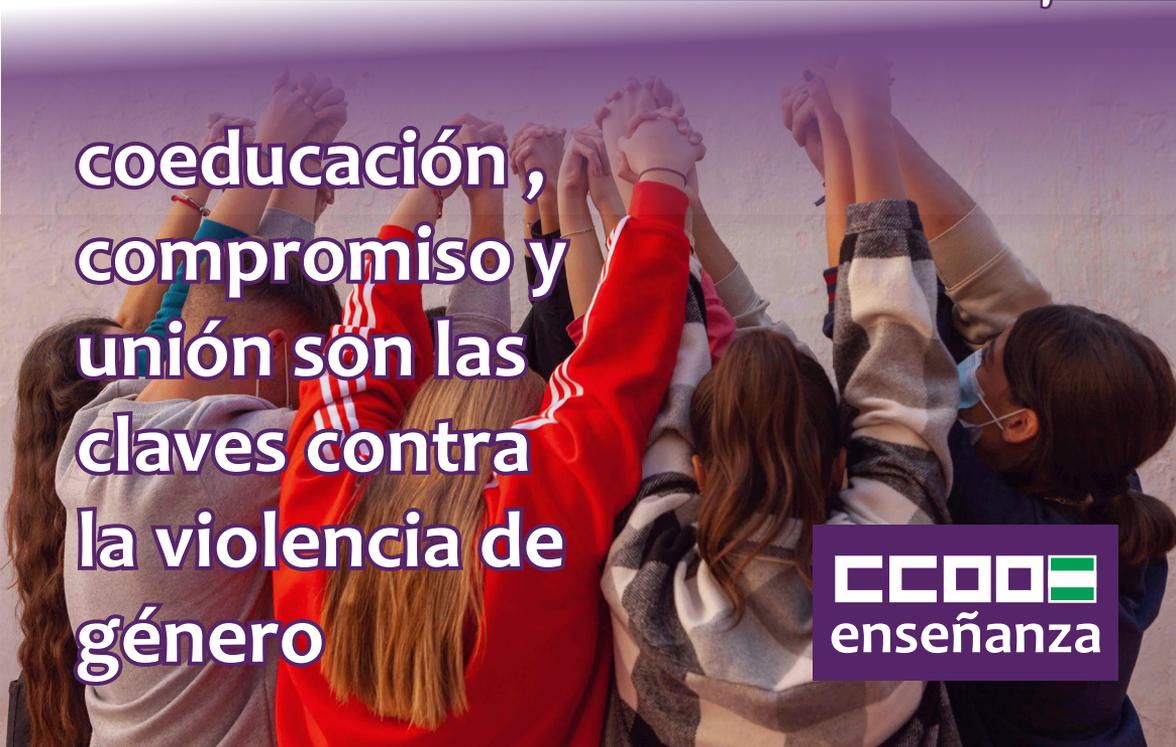




25 noviembre

Día Internacional de
la Eliminación de la
Violencia contra la
Mujer



coeducación,
compromiso y
unión son las
claves contra
la violencia de
género

CCOO 
enseñanza

La coeducación, nuestra herramienta contra la violencia de género.

La violencia de género se expresa en múltiples ámbitos y formas.

En todas sus expresiones existe: asesinatos y maltrato en las relaciones de pareja y ex pareja, agresiones sexuales, discriminación laboral, acoso sexual y por razón de género...

Todas estas formas de violencia son extensibles a nuestras hijas e hijos.

Como es obvio la violencia machista no afecta únicamente a las mujeres, ya que también tiene repercusiones importantes sobre sus hijas e hijos que han sido testigos de la violencia de género en sus casas, en su vida... de manera que las hijas o hijos de las víctimas de violencia de género son víctimas vicarias. Además, pueden ser, incluso víctimas directas de la violencia de género al haber padecido algún tipo de agresión física, sexual o psicológica.

La coeducación, poderosa herramienta contra la violencia de género.

Para afrontar esta lacra social, la coeducación es una de nuestras herramientas más poderosas. La coeducación en los centros educativos es uno de los factores clave en el compromiso internacional de la Agenda 2030 y un elemento dinamizador fundamental en el de avance en la igualdad real y entre mujeres y hombres: "Igualdad y empoderamiento de mujeres y niñas".

Esto es así, tanto para las labores de prevención y sensibilización, como para la detección de la violencia entre adolescentes. Los centros deben de ser un espacio importante para atenderles. La detección en estas

etapas de la vida es esencial. Estamos viviendo un aumento significativo en las cifras de violencia de género entre los adolescentes. De ahí, la necesidad urgente de dar la importancia que merece a la implantación del Plan de Igualdad en los centros educativos de una manera real. Para ello, se debe de dotar de los recursos materiales y humanos necesarios.

Hagamos de los centros educativos un espacio seguro y libre de violencia de género. Donde las alumnas puedan acudir si sufren violencia, y donde el alumnado que padece en casa violencia machista tenga un espacio y apoyo cualificado.

La coordinadora o coordinador del Plan de Igualdad debe tener la formación específica en coeducación, pero también en resolución de conflictos y mediación.

Es imprescindible poner al Plan de Igualdad en el sitio que le corresponde.

La Junta de Andalucía está demostrando con su gestión, el lugar que ocupa en su política el Plan de Igualdad en los Centros Educativos, a pesar de la importancia que tiene para luchar contra la violencia de género.

Está claro que para la Consejería existen planes de “primera categoría”, a los que se les asigna desde la Consejería, una dotación y una reducción horaria a la persona coordinadora para garantizar conseguir el trabajo y objetivos en ellos; y después, existen los planes “de segunda”, como el Plan de Igualdad, en el que las horas de reducción no están estipuladas normativamente, por lo que el trabajo depende de la buena voluntad de la directiva del centro.



La administración se queda en las buenas palabras, en las buenas intenciones, en lo simbólico. Reflejo de ello, es esta situación de “Plan de segunda”. Lo habitual es sustituirlo por un recreo o nada y la persona coordinadora

25 noviembre

tiene que disponer de su tiempo personal.

Durante la pandemia, se incrementó las dificultades para afrontar la violencia de género como consecuencia del aislamiento social. Por eso, el Plan de Igualdad en los centros educativos debe convertirlos en un referente de seguridad para las chicas y chicos víctimas, y en lo posible también para sus madres tanto como para las trabajadoras del Centro que sufran estas situaciones.

Las estadísticas hablan y lo que cuentan es que las cifras no han dejado de subir. Según el INE:

- El número de mujeres víctimas de violencia de género aumentó un 3,2% en el último año.
- Las tasas de víctimas de violencia machista fue de 1,4 por cada 1.000 mujeres de 14 y más años.
- La Comunidad andaluza cerró 2021 con un total de 9 mujeres víctimas mortales por violencia de género, situándose a la cabeza respecto al resto de comunidades autónomas junto a Cataluña, representando el 19,1% del total nacional (47 víctimas mortales). De esta forma Andalucía encadena 4 años consecutivos siendo la comunidad con una mayor cifra de mujeres víctimas mortales. Entre los meses de enero y octubre de 2022 Andalucía mantiene dicha posición, igualando, a falta de dos meses, la cifra total de 2021 (9 mujeres víctimas mortales por violencia de género).
- Además, el número de víctimas de violencia de género de menos de 18 años sigue en subida constante.
- Se han incrementado las agresiones múltiples y violaciones múltiples desde 2016 hasta ahora con un número total



de 274. En el 2020 fueron 36 y en el 2021 fueron 47. Casi la mitad ocurridas en Cataluña, Comunidad Valenciana y Andalucía, y el perfil de agresor y víctima corresponde a gente muy joven y a menores.

- Respecto a los menores, en 2021 hubo 439 condenados por delitos sexuales, un 12,6% más que el año anterior.
- Los delitos sexuales aumentan un 34,6% en un año.

La Administración no atiende nuestras demandas: Enmiendas aprobadas no tenidas en consideración.

1. CCOO ha exigido en el plenario del Consejo Escolar donde se llevó el “Informe sobre la situación de la coeducación y la presentación de la violencia de género en los centros educativos de Andalucía” las siguientes enmiendas y además se aprobaron.

- Es necesario avanzar en la implantación de las cuatro grandes finalidades del ‘II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación’, para:
- Establecer las condiciones para que los centros desarrollen planes coeducativos a través de una organización escolar y de un currículo sin sesgos de género.
- Desarrollar acciones de sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa.
- Promover iniciativas de prevención de la violencia.
- Integrar la perspectiva de género en el funcionamiento de la Administración educativa andaluza.

Para ello, **el profesorado que coordine estos planes, debe contar con la necesaria formación y dotación horaria.**



25 noviembre

Esta carga laboral se debe fijar con anterioridad al Plan de Centro, tal como con otros programas, estableciéndose esta asignación de modo obligatorio, y no según criterios a determinar por los centros haciendo uso de sus propios recursos. Los centros educativos deben disponer de horas lectivas adecuadas para poder gestionar satisfactoriamente los diferentes proyectos educativos que existen en ellos y responder con carga lectiva suficiente al proyecto educativo de coeducación que posibilite el cumplimiento de la ley. Debe valorarse la figura del “Coordinador/a del plan de igualdad”, como una figura determinante por la responsabilidad y tareas que recibe, con un tiempo de dedicación exclusivo para las funciones de dinamización, de apoyo, de intercambio de información, de ayuda y promoción de los materiales que debe desarrollar. Todos ellos, motivos de sobra por los que los planes de formación del profesorado deben seguir trabajando en este tema.

2. Necesitamos conocer los datos de agresiones hacia el profesorado y personal laboral en los centros educativos, segregados por género. Dicha información es recabada por el Observatorio Andaluz de la Convivencia Escolar.

3. Es imprescindible profundizar en el desarrollo de un currículo no sexista y en la visibilización de las aportaciones de las mujeres en él. Ello requiere disponer de libros de texto no sexistas, con lenguaje inclusivo, y que tomen como referencia tantos a hombres como a mujeres, de modo que se evite la ocultación cultural que la mujer ha venido padeciendo en la educación a lo largo de nuestra historia. Para ello, es necesario contar con una **comisión que analice los libros de texto** y materiales autorizados que ofrecen las diferentes editoriales en toda

nuestra Comunidad, haciéndose público al inicio y final de cada curso escolar, un listado de aquellos que se han adaptado a la normativa vigente, es decir, a la finalidad del II Plan Estratégico de Igualdad de



Género en Educación 2016-2021, cumpliendo con ello las instrucciones de 14 de junio de 2018, de la Dirección general de Participación y Equidad y de la Dirección general de Ordenación Educativa, sobre los criterios para la sección de los libros de texto y para la elaboración de materiales curriculares sin prejuicio sexista o discriminatorias.

4. Avanzar en el **cumplimiento de la normativa vigente en el uso del lenguaje no sexista en los documentos editados por la administración pública** como contempla la Instrucción de 16 de marzo de 2005, de la comisión general de Viceconsejeros/as para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía, Orden conjunta de 19 de febrero de 1993 de las consejerías de la Presidencia y de Asuntos Sociales, por las que se dictan normas para el cumplimiento del principio de no discriminación por razón de sexo en la información y divulgación de la acción institucional de la Junta de Andalucía y Orden de 24 de noviembre de 1992, conjunta de la Consejería de Gobernación y de la Consejería de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía, sobre la eliminación del lenguaje sexista en los textos y documentos administrativos. Existen documentos que no son reflejo del cumplimiento de esta normativa e incluso unas nuevas instrucciones, que nos tememos entrarán en vigor en breve, un paso atrás en este tema y que salen a la luz sin ningún tipo de negociación con la Comunidad Educativa.

5. Determinar medidas que posibiliten que el alumnado **evite un sesgo de género en la elección de familias profesionales.** Este informe aporta datos que permite observar que esta tendencia no ha cambiado de manera significativa en estos últimos cursos manteniéndose una reproducción de los estereotipos sociales clásicos.

6. Se requiere actuaciones legislativas que fomenten la inclusión de mujeres en cargos directivos, pues continúa existiendo un notable desfase



25 noviembre

entre el ejercicio profesional y el desempeño de cargos directivos, como sucede, por ejemplo, en los puestos de inspección educativa, que están siendo ocupados en nuestra comunidad educativa por 77 mujeres frente a 212 hombres.

7 Avanzar, frente a campañas populistas, en la **autonomía pedagógica de los centros** en el sistema educativo así como en la autonomía pedagógica del profesorado como avance para mantener **un enfoque integral de género**, tratamiento de la diversidad y de la educación afectiva sexual.

Solicitamos:

- Adoptar una serie de **medidas, de atención y protocolos**, para que nuestros centros educativos, sean “Espacios Seguros de Violencia Machista”, ante el aumento de la violencia de género que vive nuestra sociedad.

- **Aprobación del III Plan Estratégico de Igualdad de género** en educación con las modificaciones necesarias para su efectividad. Actualmente continuamos con el II Plan que su vigencia era hasta el 2021.

- **Formación específica y completa en todos los ámbitos** para toda la Comunidad Educativa.

- **Formación específica y acreditada** para la persona responsable del Plan de Igualdad.

- **Dotación horaria establecida como está fijada en otros planes.** Para ello, el profesorado que coordine estos planes debe contar con la necesaria formación y dotación horaria. Esta carga laboral se debe fijar con anterioridad al Plan de Centro, tal como con otros programas, estableciéndose esta asignación de modo obligatorio, y no según criterios a determinar por los centros haciendo



uso de sus propios recursos. Los centros educativos deben disponer de horas lectivas adecuadas para poder gestionar satisfactoriamente los diferentes proyectos educativos que existen en ellos y responder con carga lectiva suficiente al proyecto educativo de coeducación que posibilite el cumplimiento de la ley. Debe valorarse la figura del “Coordinador/a del plan de Igualdad”, una figura determinante por la responsabilidad y tareas que recibe, con un tiempo de dedicación exclusivo para las funciones de dinamización, apoyo, intercambio de información, ayuda y promoción de los materiales que debe desarrollar, motivo por el que los planes de formación del profesorado deben seguir trabajando en este tema.

- **Dotación de recursos y medios para llevar a cabo los objetivos de los Planes de Igualdad**, y que no se queden en el papel y en meros propósitos, para erradicar la violencia contra mujeres y niñas hay que dejar el papel simbólico y pasar a la realidad, y para ello es necesario recursos y medios.
- **Cumplir las enmiendas que propuso CCOO y que se aprobaron en el “Informe sobre la situación de la coeducación y la prevención de la violencia de género en los centros educativos de Andalucía” por parte de la Consejería de Educación.**



Saltamos por la igualdad

CCOO 
enseñanza