



24-25

**PLAN DE
IGUALDAD**



*CEP
CÁDIZ*

ÍNDICE

1- INTRODUCCIÓN

2- PLAN DE IGUALDAD DEL CEP DE CÁDIZ

3- RECURSOS HUMANOS Y AGENTES PARTICIPANTES

4- SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

1. INTRODUCCIÓN



A pesar de los importantes avances legislativos en materia de igualdad desarrollados en el pasado, la realidad actual pone en evidencia que estamos todavía muy lejos de erradicar la desigualdad por razón de género y es tarea de los poderes públicos y muy especialmente desde el sistema educativo, poner en marcha políticas públicas orientadas a superar la discriminación y garantizar la igualdad de género.

Durante el curso académico 2021/2022 se han llevado a cabo labores de recogida de información, revisión y evaluación de la implementación en los centros docentes de las estrategias establecidas en el anterior II Plan Estratégico de Igualdad en Andalucía y las conclusiones extraídas de estas evaluaciones han conformado la base de la reflexión para la elaboración del presente III Plan de Igualdad de Género en Educación en Andalucía 2024/2028. Bajo la premisa de que la igualdad es un proceso social progresivo, y a la vista de que aún se constatan ciertas brechas de género en el diagnóstico previamente realizado, este III Plan nace del permanentemente renovado compromiso institucional por construir una ciudadanía igualitaria y justa entre los sexos, reforzando las condiciones de base para continuar con el desarrollo de propuestas de trabajo en el contexto educativo.

Según esta información, y aunque existe un importante recorrido en la implantación de los Planes de Igualdad de centro y protocolos de actuación así como en la participación de alumnado en acciones de sensibilización en materia de igualdad, aún se detectan brechas de género en cuanto a:

- La distribución del alumnado de las modalidades formativas y las disciplinas de estudio, con marcados estereotipos de género en la elección del itinerario de estudio que pueden acabar condicionando su posterior vida profesional.
- El abandono temprano de los estudios sigue siendo mayor en los alumnos que en las alumnas.
- Sigue habiendo un desequilibrio entre mujeres y hombres docentes en función de las etapas educativas, perdurando la presencia casi exclusiva de mujeres en los primeros años de escolarización, y siendo inferior al 50% en las enseñanzas postobligatorias de Bachillerato y FP.
- El profesorado que se forma en igualdad de género y en prevención de la violencia de género sigue siendo esencialmente femenino.
- Y en general, la presencia de mujeres en los órganos de representación y toma de decisiones del ámbito educativo es minoritario, salvo en los Consejos Escolares

En el Centro de Formación del Profesorado de Cádiz somos conscientes de la necesidad de seguir impulsando la coeducación dentro del propio Equipo Técnico, en nuestro Plan de Centro y en la oferta formativa en materia de igualdad, coeducación, violencia de género e inclusión de las

personas con necesidades educativas especiales, esencial para avanzar hacia la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como para lograr una igualdad efectiva y transformadora en las instituciones públicas y en nuestra sociedad.

Este Plan es el instrumento a través del cual en el Centro del Profesorado de Cádiz se definen los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, que pudieran persistir.

1.1. CONTEXTO DEL CEP DE CÁDIZ

El CEP de Cádiz se sitúa en la capital, en la Avenida del Perú, nº3, abarcando las zonas de actuación de Cádiz, Puerto Real, Puerto de Santa María, San Fernando, Chiclana de la Frontera y Conil. El CEP de Cádiz atiende a 206 centros educativos en los que se encuentran desarrollando su labor profesional nuestros docentes.

Actualmente, el Equipo Asesor está formado por 16 asesorías de referencia, una profesora con labor asesora y la directora del centro además de dos personas en la administración y dos ordenanzas.

Para dar respuesta a la concreción de las Líneas Estratégicas que define la Consejería de Educación y a las demandas formativas recogidas en los Planes de Formación de los centros educativos de nuestro ámbito de actuación, el Centro del Profesorado de Cádiz se organiza en Equipos de Trabajo y en las Comisiones de Igualdad, Evaluación y Prevención de Riesgos Laborales.

La comisión de igualdad elabora, revisa y evalúa el Plan de Igualdad en base a las directrices propuestas en el citado III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación. Además de esta organización interna, y para dar respuesta a la normativa vigente, existe una estructura de coordinación provincial, establecida para arbitrar canales de comunicación, participación e intercambio y para definir líneas de actuación conjunta en relación a la formación del profesorado. En este sentido, en el ámbito provincial funciona la Comisión Provincial de Igualdad constituida por la Jefatura de Servicio de Ordenación Educativa, Gabinete de Igualdad, Asesorías del CEP en materia de Igualdad, una persona en representación del Instituto Andaluz de la Mujer y otra del Instituto Andaluz de la Juventud.

1.2. MARCO NORMATIVO

Los aspectos más relevantes del marco normativo que sustentan este Plan de Igualdad se recogen a continuación:

- La **Constitución Española**, en el artículo 14, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- **La Comunidad Autónoma de Andalucía** recoge en su **Estatuto de Autonomía** el compromiso con la igualdad de género, disponiendo en el artículo 10.2 que «la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer...» y en su artículo 15 que «se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos». por otra parte, reconoce el importante papel que desempeña el sistema educativo en materia de igualdad, tal como se establece en su artículo 21.8, según el cual «Los planes educativos de Andalucía incorporarán los valores de la igualdad entre hombres y mujeres y la diversidad cultural en todos los ámbitos de la vida política y social».
- **La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incorpora modificaciones legislativas fundamentales para avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres, e implementa medidas transversales que inciden en todos los órdenes de la vida política, judicial y social, para eliminar las discriminaciones contra las mujeres.
-
- **La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación y la Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre**, para la Mejora de la Calidad Educativa reconocen como uno de sus principios: “el desarrollo, en la escuela, de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como la prevención de la violencia de género”.
- **Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020**, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella. Este Plan se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.
- **El III Plan de Igualdad de Género en Educación 2024-2028**, aprobado el 7 de junio de 2024 por la Consejería de Desarrollo Educativo y Formación Profesional para reforzar las medidas orientadas a la prevención y erradicación de la violencia de género desde edades tempranas en el ámbito educativo. Destacar la notable presencia de normativa de rango europeo junto a la específicamente andaluza.

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL III PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad del Centro de Formación del Profesorado de Cádiz sigue las características del III Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2024-2028:

Se caminará en estos próximos años hacia un paradigma:

- Sin estereotipos sexistas ni violencias de ningún tipo;
- Diverso y abierto a todas las identidades de género;
- Con una equilibrada representación de ambos sexos en todos los niveles educativos, en todas las disciplinas de estudio y en todos los espacios de formación complementaria, recreo y actividad extraescolar;
- Con una población estudiante donde, ambos sexos estén preparados a la salida de su etapa educativa para afrontar personal y profesionalmente los grandes desafíos (tecnológicos, climáticos, económicos y sociales) de la sociedad;
- Con un profesorado debidamente capacitado en igualdad de género que sepa disponer de herramientas coeducativas a lo largo del todo el currículo formativo;
- En unos centros docentes dotados de los medios necesarios y debidamente preparados y organizados para desarrollar las medidas de este III Plan;
- Y contando con una comunidad escolar sensibilizada por la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Siguiendo las directrices marcadas en el Plan Estratégico para la igualdad de mujeres y hombres en Andalucía 2024-2028, el presente III Plan de Igualdad de Género en Educación se alinea con los principios rectores allí establecidos, fundamentando su formulación sobre un marco de coherencia generado a partir del diagnóstico previo.

- Transversalidad del enfoque de género como pilar de intervención y transformación de la política educativa en Andalucía.
- Elección de itinerarios formativos libres de estereotipos y visibilidad de la contribución de las mujeres.
- Interseccionalidad, diversidad e inclusión.
- Paridad en la representación.
- Comunidad educativa como entorno de convivencia y prevención de la violencia de género.

El III Plan de Igualdad de Género en Educación de Andalucía 2024/2028 se propone cumplir con los siguientes grandes Objetivos Estratégicos:

LÍNEA 1: PLAN DE CENTRO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

LÍNEA 2: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

LÍNEA 3: CENTROS DOCENTES COMO AGENTES DE SENSIBILIZACIÓN FRENTE A LA VIOLENCIA DE GÉNERO.

LÍNEA 4: MEDIDAS ESTRUCTURALES DEL PROPIO SISTEMA EDUCATIVO.

LÍNEA 5: USO COEDUCATIVO Y SEGURO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN, APRENDIZAJE, CONOCIMIENTO Y COMUNICACIÓN.

LÍNEA 6: AUTOESTIMA. ESPÍRITU CRÍTICO Y EMPRENDEDOR. BIENESTAR EMOCIONAL.

1.4. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios para el curso 2024-25 parten de este III Plan de Igualdad y se basan en 4 pilares fundamentales:

A.- Transversalidad:

El enfoque transversal supone la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de nuestro Plan de actuación en la organización de actividades y en las actuaciones de los distintos centros educativos de nuestra zona de actuación.

B.- Visibilidad:

Reconocer las desigualdades al hacer visibles las posibles diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito donde trabajamos. Se hace necesario, también, visibilizar a las mujeres a través de su contribución al desarrollo de la sociedad, valorando el trabajo que desempeñan. Este principio incluye además un uso no discriminatorio del lenguaje y la reflexión sobre la pervivencia de papeles sociales discriminatorios en función del sexo.

C.- Inclusión

La inclusión implica tomar medidas y actuaciones educativas dirigidas al conjunto de la comunidad escolar para corregir desajustes y crear relaciones de género más igualitarias.

D.- Paridad

La idea es que las mujeres y los hombres tengan una participación equilibrada en la toma de decisiones públicas y privadas, así pues, nos situamos bajo la filosofía de una construcción social justa y equitativa entre los sexos y una paridad real y efectiva, no solo formal, en todos los ámbitos sociales.

2. PLAN DE IGUALDAD DEL CEP DE CÁDIZ



Consideramos este Plan de Igualdad como un instrumento vivo y cambiante que motive la puesta en común, el intercambio de experiencias y conocimientos, que contribuya a consolidar la perspectiva de género en la formación del profesorado, apoyando a las personas que coordinan el plan de igualdad en los centros educativos y contribuyendo a la realización de sus respectivos planes de igualdad.

2.1. DIAGNÓSTICO

Para la realización del Plan se ha llevado a cabo un diagnóstico previo analizando las siguientes vertientes:

- 1) Introspección personal sobre el uso del lenguaje no discriminatorio y sexista.
- 2) Sondeo en nuestra institución para detectar la presencia de discriminaciones y/o desigualdades que requieran medidas para su eliminación o corrección, en su caso.
- 3) Detección de necesidades formativas que pudieran promover una mayor Igualdad de oportunidades y cambio en la práctica docente a través de las diferentes coordinaciones de igualdad y en el propio proceso de diagnóstico del CEP de Cádiz.
- 4) Impacto de las actividades formativas sobre igualdad que se ofertan desde el CEP para desarrollar con mayor exactitud el diagnóstico que se realizará cada curso escolar.
- 5) Sensibilización entre el Equipo Técnico de Formación sobre la necesidad de iniciar el proceso de aplicación del criterio de paridad a la hora de contratación de ponentes haciendo especial hincapié en el ámbito científico-tecnológico.

2.2. OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Reflexionar sobre la inclusión de la perspectiva de género en los contenidos y la programación de las actividades de formación diseñadas por las diferentes asesorías en el Centro del Profesorado de Cádiz es el objetivo que nos guía y sirve de pauta para este Plan, que se irá desgranando a medida que vayamos alcanzando las metas propuestas.

Para ello, la idea es contar con una serie de herramientas metodológicas para integrar la perspectiva de género en nuestro trabajo cotidiano, además de debatir el desarrollo de planteamientos que incorporen el género y la igualdad en las actividades planificadas desde los ámbitos de trabajo que ofertan propuestas de formación para el profesorado de las diversas etapas educativas.

Es importante tener en cuenta la atención a las necesidades que se desprendan de diagnósticos y detección que se recaben por los diversos medios con los que cuenta el CEP para ello.

OBJETIVOS PARA EL PRESENTE CURSO

Partiendo de los objetivos que establece el III Plan Estratégico de Igualdad de Género y teniendo en cuenta nuestro diagnóstico previo establecemos los siguientes objetivos:

1. Actualización del Plan de Igualdad como parte del Plan de Centro del CEP con las aportaciones de los distintos miembros del equipo.
2. Revisar la inclusión de la perspectiva de género en todos los documentos que regulan el desempeño de la función asesora.
3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista tanto en nuestra interacción social diaria como en la documentación y cartelería del Centro.
4. Tomar conciencia de la importancia de la integración de la perspectiva de género tanto en las actividades que se programen relacionadas con igualdad y coeducación, como en la gestión del resto de las actividades formativas programadas por el CEP.
5. Detectar experiencias educativas de éxito con respecto a planes de igualdad y en materia de “Cambios sociales y de género” para promover el intercambio de experiencias y recursos didácticos.
6. Visualizar estas experiencias educativas de éxito en materia de igualdad en actividades de formación y en la revista digital del CEP de Cádiz con el fin de mostrar modelos significativos acorde a los objetivos del presente Plan.
7. Impulsar las efemérides a los centros de nuestra zona con el fin de sensibilizar a estos de situaciones de mención, recuerdo o injusticias.
8. Incrementar paulatinamente el porcentaje de la paridad en la contratación del personal agregado.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

OBJETIVO	1. Actualización del Plan de Igualdad como parte del Plan de Centro con las aportaciones de los distintos miembros del equipo.
ACTUACIONES	● Revisión y aprobación del Plan de Igualdad por parte de la comisión de igualdad, Equipo Técnico de Formación y Consejo de Centro para su posterior inclusión en el Plan de Centro del CEP. ● Integración de las aportaciones del Equipo Técnico de Formación y del PAS.
INDICADOR	● Se ha actualizado el Plan de Igualdad ● Se ha presentado el Plan de Igualdad en los distintos órganos para su aprobación
RESPONSABLES	ETF, PAS y Consejo de centro
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	Actas de la comisión de igualdad Actas de aprobación del Plan de Igualdad en los respectivos órganos.
TEMPORALIZACIÓN	Noviembre

OBJETIVOS	2. Reflejar la perspectiva de género en todos los documentos que regulan nuestra actuación laboral. 3. Fomentar el uso del lenguaje no sexista tanto en nuestra interacción social diaria como en la documentación y cartelería del Centro.
ACTUACIÓN	Revisión por parte del ETF y del PAS del lenguaje empleado en los detalles de las convocatorias, los instrumentos de evaluación, recursos y materiales didácticos, cartelería del centro, páginas web, relación con los medios de comunicación, ...
INDICADORES	• Se ha conseguido la inclusión del lenguaje no sexista en el 100% de las convocatorias de actividades formativas. • Se ha realizado la revisión de documentación, cartelería y resto de mensajes emitidos por el CEP. • Más del 50% del personal del CEP está satisfecho con el uso del lenguaje libre de estereotipos del propio CEP.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad y asesorías de formación del CEP de Cádiz
INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN	Hoja de registro de incidencias a corregir en el uso del lenguaje no sexista Encuesta de Satisfacción
TEMPORALIZACIÓN	Durante el curso escolar

OBJETIVOS	4. Tomar conciencia de la importancia de la integración de la perspectiva de género tanto en las actividades relacionadas con igualdad y coeducación, como en la gestión del resto de las actividades formativas programadas por el CEP.
ACTUACIONES	• Reflexión sobre nuestra forma de comunicarnos y hacer difusión de información desde el CEP, con apertura a la crítica constructiva que favorezca el uso del lenguaje inclusivo. • Integración de la perspectiva de género en la mayoría de las actividades formativas programadas por el CEP. • Participación en Jornadas, celebración de efemérides, ...
INDICADORES	• Se ha realizado, al menos, una práctica reflexiva en ETF sobre el lenguaje inclusivo. • Se ha atendido más del 80% de las demandas de los centros en materia de igualdad. • Se han realizado encuentros y actuaciones formativas específicas, dirigidas a las personas coordinadoras del Plan de Igualdad de Género en los centros.
RESPONSABLES	Equipo Directivo, Equipo Técnico de Formación y Comisión de Igualdad

	del CEP de Cádiz
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	• Informe dinámico • Actas de reuniones de ETF
TEMPORALIZACIÓN	De marzo a junio

OBJETIVOS	5. Detectar experiencias de éxito con respecto a planes de igualdad y en materia de “Cambios sociales y de género” para promover el intercambio de experiencias y recursos didácticos. 6. Visualizar estas experiencias de éxito en materia de igualdad en actividades de formación y en la revista digital del CEP con el fin de mostrar modelos acordes a los objetivos de este plan.
ACTUACIONES	• Contacto con los centros educativos a través de las asesorías de referencia para la detección de experiencias de éxito. • Inclusión de la temática de igualdad en la actividad formativa de experiencias de éxito. • Actualización de la revista digital del CEP con experiencias de éxito en materia de igualdad.
INDICADORES	• Inclusión de prácticas de éxito en materia de igualdad en EXPOINNOVA 2024. • Publicación en la revista digital de dos o más experiencias de éxito en materia de igualdad.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad del CEP de Cádiz y asesoría responsable en materia de igualdad.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	• Programación de EXPOINNOVA • Publicaciones de la REVISTA DIGITAL
TEMPORALIZACIÓN	Segundo y tercer trimestres

OBJETIVOS	7. Impulsar las efemérides en materia de igualdad entre los centros de nuestro ámbito de actuación.
ACTUACIONES	• Elaboración, por parte del equipo de innovación, de un calendario de efemérides para difundir en Redes Sociales y entre los centros educativos. • Creación de infografías y textos relativos a las efemérides seleccionadas.
INDICADORES	• Se ha elaborado el calendario con las efemérides a destacar. • Se han creado infografías de las efemérides para su difusión.

RESPONSABLES	Comisión de Igualdad y equipo de innovación.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	● Calendario de efemérides a destacar. ● Banco de infografías creadas. ● Listado de difusiones en redes sociales.
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo del curso

OBJETIVO	8. Incrementar paulatinamente el porcentaje de la paridad en la contratación del personal agregado.
ACTUACIONES	● Realizar un muestreo aleatorio que nos permita cuantitativamente conocer en las diversas actividades formativas qué porcentaje de hombres / mujeres son contratados como personal agregado. ● Valorar, de forma específica, en el ámbito científico - tecnológico la evolución de la progresión en términos de homogeneidad.
INDICADORES	● Registro con un número no inferior a 10 actividades por trimestre en las que se puedan cuantificar el grado de paridad. ● Análisis del registro realizado.
RESPONSABLES	Comisión de Igualdad.
INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN	● Hoja de Excel que posibilite volcar los datos de las actividades.
TEMPORALIZACIÓN	Trimestralmente

3. RECURSOS HUMANOS Y AGENTES PARTICIPANTES



3.1 AGENTES PARTICIPANTES

La perspectiva de género necesita de la implicación de todos los sectores que llevan a cabo su labor en nuestro CEP, desde la sensibilización y concienciación en la comunidad educativa como la implementación y evaluación de cada una de las actuaciones del equipo asesor.

SECTORES	HOMBRES	MUJERES
Dirección	0	3
Asesorías	7	6
Profesorado con función asesora	0	1
PAS	0	4
TOTAL	7	14

En el curso 24-25 existe una plaza vacante en el sector de asesorías.

FUNCIONES	
ED	Impulsar y dinamizar el plan.
CONSEJO DE CENTRO	Aprobar el plan
ETF	Integrar la igualdad en todos los procesos de formación, formular propuestas, identificar necesidades e intereses, dinamizar el trabajo en red, asesorar, animar a la formación y presentación de experiencias de éxito entre el profesorado.
PAS	Participar en la elaboración e implementación del plan.
COMISIÓN DE IGUALDAD	Crear un espacio de diálogo y comunicación fluida para la implementación del plan.

3.2 COMISIÓN DE IGUALDAD DEL CEP DE CÁDIZ

La comisión de igualdad está formada por: Vanesa Mesa Domínguez (Asesora responsable de igualdad), Elena Erdozain Vega (Secretaria del CEP y asesora), Fernando Gallo Colón (Asesor), Sergio Prado Pineda (Asesor) y Ana María García Estévez (PAS).

3. 3. RESPONSABLE DE LA COORDINACIÓN

La Dirección del Centro del Profesorado de Cádiz designa a la Asesora Vanesa Mesa Domínguez como responsable de esta comisión al llevar esta temática en el citado centro.

4. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



El seguimiento y evaluación de este Plan se basa en analizar y valorar el desarrollo de cada una de las medidas y actuaciones que en él se recogen: identificando y reflexionando sobre los avances y las dificultades, a través de los indicadores establecidos en el mismo y cualesquiera otros que se consideren necesarios. Tras el análisis, se realizarán aquellas propuestas de mejora que se consideren oportunas para incorporarlas en nuestro Plan de Mejora.

Todo ello queda especificado y concretado en el punto 2.3. de este plan.

Tras su aprobación por parte del Consejo de Centro se procederá a la difusión en la web del Centro del Profesorado de Cádiz.



CEP CÁDIZ