



*e*DUCCIÓN *e*N IGUALDAD

## PRINCIPIOS ORIENTADORES





## PRINCIPIOS ORIENTADORES

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado

<http://publicacionesoficiales.boe.es>

© Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

(Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

<http://www.inmujer.gob.es/>

CNIE (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)

<http://www.educacion.gob.es/cnie>

Edita: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad,  
Servicios Sociales e Igualdad)

Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid

Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (Ministerio de Educación,  
Cultura y Deporte)

C/ General Oraa, 55

28006 Madrid

NIPO: 685-15-045-4

NIPO: 030-15-256-3

## ÍNDICE

1.	Introducción .....	1
2.	Objetivos.....	3
3.	Metodología de elaboración de los principios orientadores.....	4
4.	Principios orientadores.....	7
4.1.	Diagnóstico de situación de la Educación en Igualdad (DAFO) .....	7
4.2.	Principios orientadores.....	10
4.2.1.	Principios orientadores para el diseño del Plan de Igualdad .....	10
4.2.2.	Principios orientadores del contenido del Plan de Igualdad .....	12
	<i>Líneas estratégicas en las que se organizan los principios orientadores de contenido.....</i>	<i>17</i>
5.	Anexos .....	22
5.1.	Normativa internacional.....	23
5.2.	Normativa aplicable en las CC.AA. que participan en el proyecto .....	28
5.3.	Datos de contacto de organismos de igualdad y educación en CC.AA.....	34
5.4.	Bibliografía .....	37



# 1. Introducción

La consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres sigue siendo un reto para la sociedad actual. Uno de los espacios fundamentales que intervienen en el proceso de socialización es el centro educativo. La importancia de los centros educativos y de las situaciones que allí se desarrollan es fundamental a la hora de transmitir los valores y actitudes que predominan en una sociedad. Por ello, la labor docente es fundamental no únicamente en cuanto a la transmisión de conocimientos reglados, sino también en el proceso de transmisión de roles y estereotipos. La transmisión de valores y conductas estereotipadas en la práctica docente, en el funcionamiento del centro y en los contenidos educativos, refuerzan los tradicionales papeles asignados a mujeres y hombres, perpetuando así la desigualdad de género.

Según se desprende de la Guía “Educación en Igualdad” elaborada por FETE-UGT y el Instituto de la Mujer:

*“Todo educa. Cada gesto, cada decisión, la forma en que nos dirigimos al alumnado, la planificación de actividades, el uso de espacios, el lugar que ocupan las mujeres en el organigrama del centro e incluso la forma en que informamos a través de las cartas o notificaciones”.*

(FETE-UGT e IM, 2009:17<sup>1</sup>)

A la vista de los datos que ofrece el Instituto de la Mujer en sus estadísticas, la vigencia de roles y estereotipos de género en la sociedad actual sigue siendo muy importante. Algunos de estos datos se reflejan a continuación<sup>2</sup>:

El 54,3% del total de alumnado universitario son mujeres y su presencia es mayoritaria en todos niveles de este nivel formativo. La proporción de mujeres se incrementa en todas las titulaciones universitarias, hasta situarse en el 59,1% de media. Sin embargo, las mujeres se decantan por carreras universitarias de áreas tradicionalmente relacionadas con el rol reproductivo y de cuidados. En el curso académico 2.012-2.013 el porcentaje de mujeres matriculadas respecto al total del alumnado en titulaciones como Ciencias de la Salud, Artes y Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas fue del 70,5; 61,7; 61,1% respectivamente. Por el contrario, si se atiende a titulaciones consideradas típicamente masculinas, el porcentaje de mujeres matriculadas durante ese mismo curso es muy inferior al de hombres. Es el caso de las distintas Ingenierías y Arquitectura donde las mujeres representan el 26,4% del total de alumnado matriculado. El 54,6% de las personas que estaban cursando un máster en

---

<sup>1</sup> Fuente: FETE-UGT e Instituto de la Mujer (2009): “Educación en Igualdad. Guía para el profesorado”. Disponible en:

[http://www.educandoenigualdad.com/IMG/pdf/profesor\\_castellano\\_1\\_.pdf](http://www.educandoenigualdad.com/IMG/pdf/profesor_castellano_1_.pdf)

<sup>2</sup> Datos extraídos de estadísticas publicadas por el Instituto de la Mujer. Información disponible en: <http://www.inmujer.gob.es/estadisticas/portada/home.htm>

2.012-2.013 son mujeres, representando más del 50% en todas las ramas, excepto en Ingeniería y Arquitectura, cuyo peso desciende hasta el 32,5%.

Estos datos dejan ver cómo la elección de itinerarios formativos está todavía muy influenciada por los roles y estereotipos de género, algo que condiciona tanto el acceso como la permanencia de las mujeres al mercado laboral, acentuando la segregación de éste, horizontal y verticalmente.

El mercado laboral hoy en día se encuentra fuertemente segregado por sexo. El número de mujeres que se incorpora de manera activa al mercado laboral es inferior al de hombres. Además, si se tienen en cuenta los tipos de ocupaciones, datos pertenecientes al año 2.012 muestran cómo las mujeres están más presentes en ocupaciones administrativas y de oficina (65,5%), servicios elementales (62,9%) y servicios de restauración y personales (59,98%).

En relación a los usos del tiempo, también se encuentran diferencias relevantes entre sexos: las mujeres dedican más tiempo que los hombres al hogar y la familia (4h 7' frente a 1h 54' respectivamente) y menos tiempo que ellos al trabajo remunerado (2h 9' frente a 3h 25' respectivamente).

Estos hechos tienen una relevancia fundamental en el desarrollo de la vida de las mujeres, pues la elección del itinerario laboral determina el desarrollo vital de las personas. Otros aspectos como por ejemplo la ausencia de corresponsabilidad en el ámbito doméstico, tienen consecuencias negativas por las elevadas cargas de trabajo que tienen que soportar las mujeres. Un mercado laboral segregado es una clara muestra de discriminación. Por todo ello, es necesaria una toma de conciencia sobre la importancia de los roles y estereotipos de género.

Para ello, se hace necesario que el profesorado tome conciencia de la persistencia de unas relaciones de poder desiguales que conducen a la discriminación de las mujeres así como de la invisibilización de las mismas en el ámbito educativo.

La Educación en Igualdad no es un concepto nuevo dado que muchas maestras y maestros, profesoras y profesores realizan su labor docente incidiendo en el principio de igualdad entre mujeres y hombres desde hace muchos años. No obstante, se convierte en una necesidad el que esta metodología se sistematice y extienda a todos los centros educativos españoles.

Por tanto, este documento de principios orientadores pretende sintetizar los puntos clave que permitirán guiar el establecimiento de un modelo pedagógico basado en la Educación en Igualdad.



## 2. Objetivos

El objetivo principal que se persigue con la publicación del listado de Principios Orientadores de Educación en Igualdad es asistir al personal docente que participa en el Proyecto Plurales en la elaboración de sus respectivos Planes de Igualdad, también denominados modelos de intervención.

Los modelos de intervención permitirán la puesta en marcha de actuaciones que incidirán en la potenciación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### Objetivos específicos.

- Ofrecer pautas al profesorado que les permitan estandarizar una labor de observación de cara a la detección de actitudes y valores sexistas en el ámbito educativo.
- Sensibilizar y concienciar al profesorado sobre la necesidad de trabajar el principio de igualdad de oportunidades.
- Orientar al profesorado en el diseño, elaboración y puesta en marcha de Planes de Igualdad en los centros.
- Provocar un cambio de actitud en el profesorado.

### 3. Metodología de elaboración de los principios orientadores

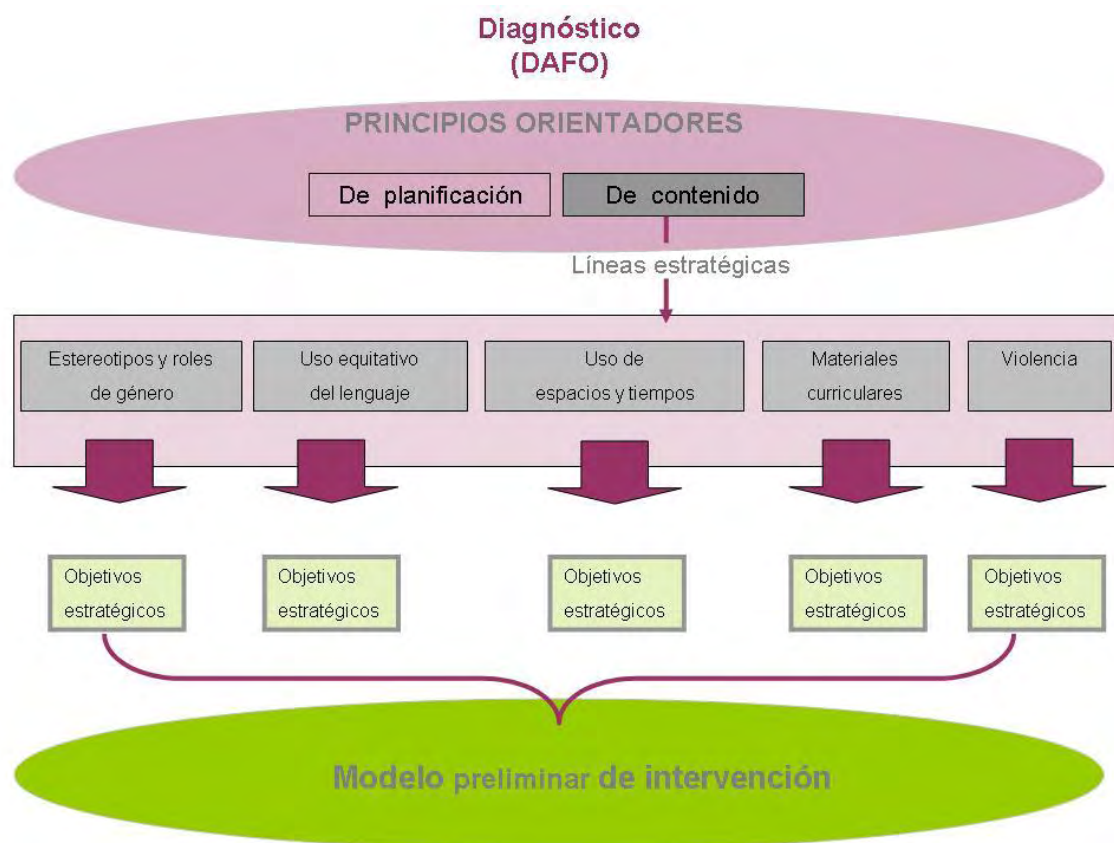
Los principios orientadores se definen como el conjunto de conceptos fundamentales en los que se basa la Educación en Igualdad y específicamente, en los que se basa el diseño, la elaboración y la ejecución de los distintos modelos de intervención o planes de igualdad que serán implementados en los distintos centros educativos.

Los principios orientadores surgen del diagnóstico de situación de la Educación en Igualdad llevado a cabo en el marco del Proyecto Plurales, así como de la selección de buenas prácticas sobre Educación en Igualdad en diferentes países europeos.

El proceso de diseño de los principios orientadores se ha llevado a cabo siguiendo la lógica de la planificación estratégica. Como se ha dicho más arriba, se ha partido del diagnóstico de la situación actual sintetizado en una matriz donde se muestran las principales debilidades, fortalezas, amenazas y oportunidades (matriz DAFO) de la Educación en Igualdad actualmente. En base a dicha situación se elabora el listado de principios orientadores.

Una vez que se determinan los principios orientadores que, como se verá más abajo, se dividen en dos tipos, ya se tiene la base teórica para la creación de un modelo preliminar de intervención. El modelo preliminar de intervención es el documento que, basado en los principios orientadores, sistematiza la estrategia a seguir para la creación de Planes de Igualdad de Centro. Este documento, de carácter eminentemente práctico, es una guía donde se proponen actividades específicas con el objetivo de facilitar a los centros educativos la implantación de Planes de Igualdad, también denominados Modelos Específicos de Intervención para la Educación en Igualdad.

La imagen que aparece a continuación reproduce los principales hitos seguidos en el proceso de planificación estratégica de los principios orientadores y el modelo preliminar de intervención:



Los principios orientadores, como se declara en la parte de objetivos, se organizan según la finalidad de los mismos, en dos tipos: por un lado existen principios que orientan las tareas de diseño y planificación del Plan de Igualdad y por otro, principios que orientan los contenidos sobre los que puede versar el Plan de Igualdad:

- a) Principios que orientan el diseño y planificación de los Planes de Igualdad en los centros educativos.

Estos principios son un conjunto de directrices generales que son deseables sean seguidas por los distintos agentes a la hora de diseñar, elaborar e implementar los distintos Planes de Igualdad. Son principios de tipo organizativo que deben guiar el proceso de formulación y puesta en marcha de los Planes de Igualdad. Son principios de carácter estratégico que deben guiar la actuación de las personas implicadas en el proceso de creación y de puesta en marcha de los Planes.

- b) Principios orientadores de contenido.

Los principios orientadores de contenido se definen como el conjunto de directrices sobre el contenido que desarrollarán los Planes de Igualdad. Cada uno de los Centros tomará como referencia aquellos principios orientadores de contenido que les sean útiles en función de sus propias características (una vez realizado el diagnóstico de situación de su propio centro y teniendo en cuenta los principios pedagógicos básicos por los que se rijan). Son los principios fundamentales que deben tenerse en cuenta a la hora de llevar a cabo acciones de fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

De los principios orientadores de contenido van a surgir un conjunto de líneas de actuación estratégicas que son las que se presentan a continuación:

- ◆ Estereotipos y roles de género, actitudes y valores sexistas
- ◆ Uso de lenguaje inclusivo
- ◆ Uso equilibrado de espacios y tiempos
- ◆ Materiales didácticos de Educación en Igualdad
- ◆ El centro: espacio de relación, espacio de paz

## 4. Principios orientadores

### 4.1. Diagnóstico de situación de la Educación en Igualdad (DAFO)

La fase de diagnóstico de situación de la Educación en Igualdad se hace indispensable para conocer exactamente el contexto del que se parte a la hora de establecer un nuevo modelo de Educación en Igualdad. Es necesario, por tanto, conocer de dónde venimos para aprovechar los elementos positivos ya existentes –que son muchos- e incidir en aquellos puntos más débiles.

Como se ha dicho anteriormente, los principios orientadores surgen del proceso de revisión del material analizado en la fase de diagnóstico del proyecto Plurales. En este apartado se apuntan unas breves pinceladas de las conclusiones que se obtienen tras la realización del diagnóstico de situación de la Educación en Igualdad.

El análisis DAFO da como resultado una matriz en la que se identifican diferentes elementos que resumen las debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades del modelo de Educación en Igualdad en España. A partir de estos elementos, surgen los principios que orientarán la implantación de un modelo de Educación en Igualdad para que sea efectivo. Los principios orientadores, a su vez, se distribuyen en un conjunto de líneas estratégicas y objetivos operativos.

Uno de los objetivos que se persiguen con la declaración de los principios orientadores es la consecución de una estrategia común que facilite a los distintos agentes educativos la implantación del modelo de Educación en Igualdad. Se pretende también generar un modelo basado en criterios de eficacia y coherencia.

## DIAGNÓSTICO DE LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD EN ESPAÑA

### DEBILIDADES

- La implantación de un modelo basado en la Educación en Igualdad requiere la actuación transversal en todos los ámbitos y materias del centro educativo.
- Falta de sensibilización por parte del profesorado, alumnado y familias sobre la vigencia de actitudes sexistas.
- Los resultados se visibilizan a medio y largo plazo, lo que puede ser un factor de desmotivación para las personas que trabajan en ello.
- Requiere de la voluntad y el compromiso de trabajo por parte de toda la comunidad educativa: alumnado, profesorado y familias.
- Puede haber carencia de recursos.
- El centro educativo es un escenario proclive a las situaciones de discriminación y violencia.

### FORTALEZAS

- Modelo pedagógico que contribuye al fortalecimiento de valores como son la igualdad entre mujeres y hombres pero no sólo estos, sino también, el respeto a la diferencia, la ciudadanía, la participación y la formación del espíritu crítico entre otros.
- Implica un cambio social en cuanto que rompe con los estereotipos y roles de género sexistas.
- Fomenta la participación de toda la comunidad educativa (personal docente y no docente, familias y alumnado), incidiendo en los valores democráticos y de justicia social.
- Dada la importancia del centro educativo en el proceso de socialización, la implantación de la educación en igualdad como modelo se configura como herramienta indispensable en la lucha contra la discriminación.
- Importante herramienta para erradicar actitudes que conducen a situaciones de violencia de género dado que lleva implícita la resolución pacífica de conflictos y promulga la cultura de la paz.
- Fomenta la cultura del debate y del diálogo.

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Fuerte arraigo y naturalización de roles, estereotipos y actitudes sexistas en la sociedad actual.</li> <li>○ Creencia errónea generalizada en la sociedad en relación a que la igualdad de género entre mujeres y hombres está conseguida (utopía de la igualdad).</li> <li>○ La Igualdad formal que se plantea en la normativa española debe ir acompañada de una igualdad real que, a día de hoy, está por conseguir.</li> <li>○ Debilidad normativa en cuanto a la necesidad de establecer la Educación en Igualdad de manera transversal en el currículo nacional.</li> <li>○ Diferencias entre Comunidades Autónomas del territorio español en relación al grado de implantación normativa de la Educación en Igualdad como metodología pedagógica.</li> <li>○ Fuerte presencia en la sociedad actual del lenguaje sexista.</li> <li>○ Falta de corresponsabilidad entre hombres y mujeres en relación a la distribución de espacios y de tiempos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ La legislación española (Constitución, Ley de Igualdad y Ley de Educación) hacen referencia expresa en su articulado al principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, lo que en el ámbito formal es un importante punto de partida para fomentar actuaciones de Igualdad.</li> <li>○ Algunas Comunidades Autónomas han elaborado ya una legislación que especifica la necesidad de trabajar la Educación en Igualdad por lo que pueden ser un referente a la hora de extender este trabajo al resto de Comunidades.</li> <li>○ Existencia de una gran cantidad de organismos, tanto públicos como privados (Institutos de la Mujer Autonómicos, Fundaciones, Asociaciones, Organizaciones Sindicales, etc) que han desarrollado programas de Educación en Igualdad de manera exitosa.</li> <li>○ La Administración municipal ha participado en muchas experiencias de Educación en Igualdad, por lo que puede buscarse la cooperación institucional con estas administraciones para la puesta en marcha de actuaciones de Educación en Igualdad.</li> <li>○ La planificación e implementación de actuaciones de Educación en Igualdad no requiere una gran cantidad de recursos materiales, humanos o temporales para ser llevadas a cabo.</li> <li>○ Existencia de gran cantidad de material procedente tanto de experiencias llevadas a cabo en España como de experiencias Europeas, que pueden facilitar el trabajo de evaluación de la metodología.</li> </ul>

## 4.2. Principios orientadores

### 1.1.1. Principios orientadores para el diseño del Plan de Igualdad

Los principios que deben orientar al equipo de igualdad durante la fase de planificación de un modelo pedagógico de Educación en Igualdad en el Centro educativo son los siguientes:

#### Principios orientadores para el diseño del Plan de Igualdad

- Adecuación y respeto a la normativa aplicable en el ámbito nacional y autonómico en materias de educación y de igualdad.
- Conocimiento de las actuaciones básicas llevadas a cabo por las distintas administraciones con competencias en materias de educación y de igualdad en las Comunidades Autónomas donde se implanten los modelos.
- Carácter de continuidad de las actuaciones y espíritu integrador de las mismas.
- Formación y sensibilización en materia de Educación en Igualdad.
- El modelo de educación en igualdad debe adaptarse a las necesidades reales del centro educativo y obedecerá criterios de eficiencia.
- Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

A continuación se describen, con mayor profundidad, cada uno de los principios orientadores que deben guiar en el diseño de la planificación.

Adecuación y respeto a la normativa aplicable en los ámbitos internacional, nacional y autonómico en materias de educación y de igualdad de género.

En el Diagnóstico realizado como parte del proyecto Plurales se realiza un análisis del marco jurídico español en materia de Educación en Igualdad. Es importante que durante la fase de diseño del Plan de Igualdad, no se pierda de vista el marco normativo regulatorio, tanto de ámbito nacional como de ámbito autonómico.

Con objeto de facilitar el trabajo a los distintos Centros que participan en el proyecto, en el anexo 5.1. se inserta una síntesis de la normativa básica que aplica, en materias de Educación y de Igualdad entre mujeres y hombres, en las distintas Comunidades Autónomas. Se incorpora también una recopilación de normativa internacional que puede ser consultada en el mismo anexo.



### Conocimiento de las actuaciones básicas llevadas a cabo por las distintas administraciones con competencias en materias de educación y de igualdad de género en las Comunidades Autónomas donde se implanten los modelos.

Como se desprende del diagnóstico de situación de la educación en Igualdad, muchas son las entidades que independientemente de su carácter público o privado, han llevado a cabo actuaciones y programas en materia de educación en igualdad. Muchas de estas experiencias son una importante fuente de información que puede orientar a la hora de diseñar un Plan de Igualdad.

Además, se publica, junto con el documento de diagnóstico, un decálogo de buenas prácticas que recoge actuaciones llevadas a cabo en diversos países de la Unión Europea y que sirven de antecedente para mirar a las actuaciones que se llevan a cabo en esta materia fuera del territorio español.

Por otra parte, hay muchos centros educativos que, a día de hoy, han diseñado y ejecutado actuaciones de este tipo. El proyecto Plurales, entre las actividades que lleva a cabo contempla la elaboración de una base de datos que recopila información de todos esos centros educativos. La consulta de dicha base puede constituir una importante fuente de información e inspiración en los momentos previos de diseño del Plan de Igualdad en el centro educativo.

En caso de que se necesite información complementaria, el anexo 5.3. recoge los datos de contacto de los organismos de igualdad y educación de las distintas CC. AA. que participan en el proyecto.

### Debe dotarse a las actuaciones planificadas de un carácter de continuidad e integrador.

El carácter de continuidad de las actuaciones implica que, aunque se otorgue importancia a las actuaciones esporádicas y temáticas organizadas a modo de conmemoración de eventos especiales —como aquellas puestas en marcha el 8 de marzo o el 25 de noviembre— es importante también establecer actuaciones con mayor continuidad en el tiempo que permitan alcanzar objetivos a medio y largo plazo. Por ello, debe evitarse que el Plan de Igualdad sea un documento basado únicamente en actuaciones esporádicas y aisladas.

Por otra parte, en relación al carácter integrador, es deseable que las actuaciones que se diseñen impliquen al mayor número posible de agentes educativos (personal docente y no docente, alumnado y familias) dado que la participación de toda la sociedad ayudará a que se logren los objetivos planteados con mayor eficacia.

### Formación y sensibilización en materia de Educación en Igualdad.

Es importante la puesta en marcha de actuaciones de formación y de sensibilización no únicamente para el personal que integra los distintos equipos de igualdad de los centros educativos, sino también para otros componentes de la comunidad educativa como es personal no docente, alumnado y familias.

La formación y la sensibilización de la comunidad educativa en materia de igualdad son elementos imprescindibles a la hora de establecer un Plan de Igualdad en el Centro. La formación, que no tiene porque ser costosa ni en tiempo ni en forma, permite visibilizar los

elementos más sutiles que producen situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. La sensibilización, además, permitirá que mediante la observación de actos y actitudes cotidianas se puedan detectar cómo funcionan los mecanismos de pervivencia de roles y estereotipos de género.

El modelo de Educación en Igualdad debe adaptarse a las necesidades reales del centro educativo y obedecer a criterios de eficiencia.

Las actuaciones deben planificarse siguiendo criterios de eficiencia y eficacia, deben ser realistas y adecuarse a la disponibilidad de recursos materiales, personales y temporales existentes en el centro educativo.

Evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad, de cara a garantizar su efectividad, debe establecer, desde la fase de diseño del mismo, un sistema de evaluación y seguimiento que permita conocer, en todo momento el estado del Plan así como ofrecer información sobre los aspectos que no funcionan para tener la posibilidad de reorientarlo. De este modo podrán corregirse posibles desviaciones en la planificación inicial y posibilitará una retroalimentación continua del Plan.

### **1.1.2. Principios orientadores del contenido del Plan de Igualdad**

Los Planes de Igualdad se basarán en los siguientes principios orientadores de contenido:

#### **Principios orientadores de contenido del Plan de Igualdad**

- Igualdad entre mujeres y hombres.
- No discriminación.
- Respeto de los derechos y libertades fundamentales de mujeres y hombres.
- Empoderamiento.
- Transversalidad de las actuaciones que contempla el Plan de Igualdad.
- Educación en la diversidad.
- Participación de toda la comunidad educativa (personal del centro, docente y no docente, alumnado y familias).
- Corresponsabilidad.
- Uso de lenguaje y materiales curriculares no sexistas e inclusivos.
- Resolución pacífica de conflictos.

Antes de definir las distintas líneas estratégicas en las que se organizan los principios y los objetivos operativos que se desprenden de éstas últimas, es necesario definir cada uno de

los principios que deben orientar el contenido de las actuaciones contenidas en el Plan de Igualdad.

### Igualdad entre mujeres y hombres.

El principio de Igualdad entre mujeres y hombres es uno de los principios fundamentales reconocidos en el Derecho comunitario. En el ámbito nacional, la Constitución Española, como norma jurídica de mayor rango jerárquico del Estado español proclama, en su artículo 14, el derecho a la igualdad y no discriminación y establece, además, la obligación que tienen los Poderes Públicos de promover la igualdad de forma real y efectiva (art. 9.2).

Este es el principio de igualdad formal que integra el ordenamiento jurídico español. No obstante —como señala la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su exposición de motivos—, la igualdad formal no es suficiente para erradicar las situaciones de discriminación. Es necesario que exista una igualdad real, a través de la cual, hombres y mujeres puedan desarrollar sus vidas sin ningún tipo de prejuicios ni discriminación y basándose en el respeto a la diferencia.

*“El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”.*

Art. 3 (L.O. 3/2007)

Como establece la Ley Orgánica, el ámbito escolar es uno de los escenarios fundamentales en los que el principio de igualdad entre mujeres y hombres debe regir y al que deben adecuarse todas las actuaciones que se lleven a cabo dentro de este espacio.

### No discriminación.

El principio de no discriminación va indisolublemente unido al principio de igualdad. La discriminación, según la Real Academia Española es el acto por el que se da un trato de inferioridad a una persona o colectivo por diversos motivos, entre los que figura el sexo.

La discriminación de las mujeres es patente en la sociedad actual, como demuestran algunos hechos muy presentes hoy en día como son las diferencias salariales entre mujeres y hombres, la distinta representación de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad o el diferente uso de mujeres y hombres en cuanto a la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.

Consciente de ello, la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa —normativa que se encuentra en fase de aprobación—, recoge en su articulado la necesidad de fomentar una formación de calidad que permita todas las opciones a todo el alumnado.

Se considera necesario que un modelo pedagógico como es el de Educación en Igualdad esté basado en el principio de no discriminación, a través del cual, el tratamiento y las enseñanzas recibidas por niños y niñas fomenten la participación de unos y otras en la sociedad de una manera equitativa.

### Empoderamiento.

El concepto de empoderamiento fue establecido en la Plataforma de Acción de Beijing como una de las estrategias a seguir para alcanzar la igualdad de género. El empoderamiento tiene una doble vertiente, si bien por un lado se refiere a la toma de conciencia de las mujeres en relación a su situación de subordinación respecto de los hombres, por otro lado hace referencia a la necesidad de que éstas logren el grado de autonomía personal que les permita elegir libremente sobre sus propias vidas (“Plan estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural 2011-2014”. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente.)

*“(…) empoderamiento está vinculado directamente con el incremento de la capacidad personal de las mujeres para adoptar sus propias decisiones y participar en la vida económica, política y sociocultural de su territorio (…).”*

*Plan estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural*

En este sentido, la presión que los roles y estereotipos de género ejercen sobre las mujeres merma esta capacidad de libre elección. Es algo que se puede comprobar si se analizan los datos sobre elección de itinerarios educativos en los y las estudiantes españoles/as.

Por tanto, aunque el empoderamiento es más una estrategia que debe dominar todas las actuaciones que se llevan a cabo, se incluye en el listado de principios orientadores de contenido por la importancia del mismo y por la necesidad de que este estrategia se adopte como uno de los valores principales sobre los que se base el modelo de Educación en Igualdad.

#### Transversalidad de las actuaciones.

El concepto de transversalidad de género — “*gender mainstreaming*” en inglés— surgió por primera vez en la Conferencia de Beijing de 1995 como una estrategia que hace hincapié en la necesidad de que las cuestiones de género estén presentes en todas las políticas y todos los programas que se lleven a cabo en cualquiera de las esferas de la sociedad y con independencia del nivel o ámbito de actuación al que éstos se refieran.

La Ley de igualdad establece en su articulado la obligatoriedad de que las Administraciones Públicas españolas desarrollen su labor de acuerdo a la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal. En concreto, en su artículo establece que “*el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los Poderes Públicos*” (Art. 15 L.O.3/2007).

Por tanto, en el ámbito educativo, el modelo pedagógico basado en la Educación en Igualdad se ajusta claramente a este mandato legal.

Por otra parte, es necesario que, los distintos Planes de Igualdad tengan un carácter transversal y extiendan su campo de actuación a todos los ámbitos existentes dentro del centro educativo. Para ello se deben introducir temas trasversales, que, según el FETE-UGT y el Instituto de la Mujer son “*propuestas curriculares que pretenden impregnar toda la práctica educativa, estar presentes en las distintas áreas de conocimiento (lengua, matemáticas, historia,...) y que responden a las demandas sociales acerca de un nuevo concepto educativo de persona*” (FETE-UGT e IM, online).

## Educación en diversidad.

Es un enfoque educativo que introduce distintos modelos educativos con el objetivo de atender a las diferentes características que pueda tener el alumnado, de modo que se satisfagan sus necesidades, se potencien sus cualidades y se faciliten sus opciones de desarrollo. Esta estrategia aporta a la educación una gran calidad, otorgando al proceso educativo un carácter integrador y respetuoso con las distintas características de la población. Atender a la diversidad significa, por tanto, ofrecer oportunidades para que no existan desigualdades ni discriminaciones.

Este es uno de los principios fundamentales en los que debe basarse el modelo de Educación en Igualdad, la educación de niños y niñas, hombres y mujeres en la diversidad, de modo que las diferencias entre uno y otro sexo sean fuente de enriquecimiento personal para unos y otras, y no motivo de discriminación.

## Participación de la comunidad educativa.

La participación de la comunidad educativa en el proceso de puesta en marcha del Plan de Igualdad es esencial a la hora de conseguir unos resultados satisfactorios en la consecución del objetivo último de aplicación del principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres en las aulas. La comunidad educativa se puede definir como el grupo de personas que interviene en el proceso educativo. Si este concepto se aplica a un centro educativo, de manera restrictiva, la comunidad educativa estará compuesta por el personal docente o profesorado, el personal no docente, las familias y el alumnado. El principio de participación se entiende en este contexto, como la implicación de todo este grupo en el proceso de aprobación y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Centro.

*“Los beneficios de la participación son evidentes también para la sociedad. Una sociedad activa, participativa y solidaria es la garantía de una ciudadanía comprometida con las libertades, crítica y democrática. Nuestros hijos e hijas aprenden lo que ven que se hace, no lo que les decimos que debe hacerse”.*

CEAPA (2012)

La participación de toda la comunidad lleva aparejada un conjunto de ventajas que repercuten, de manera directa, en la calidad del proceso llevado a cabo, en este caso, el Plan de Igualdad. Al ser un proceso construido entre todas y todos, los niveles de implicación y compromiso son mucho mayores, es un proceso integrador, abierto a una diversidad de puntos de vista y sujetos de acción. Es, por tanto, un proceso más enriquecedor que cuando se impone una actuación sin contar con el respaldo de las personas implicadas. Otra de las ventajas que conlleva este modo de trabajar la Igualdad es que se fomenta la

solidaridad intra e intergrupos, algo que es esencial para lograr un alto grado de cohesión social.



## Corresponsabilidad.

La Ley 3/2007 establece en su artículo 14 los criterios generales por los que deben guiar su actuación los poderes públicos en el desempeño de las competencias que les son atribuidas. Uno de ellos consiste en fomentar la corresponsabilidad de mujeres y de hombres en el ámbito privado, es decir, en el ámbito donde se producen las labores domésticas y de cuidado y atención.

Según el II Plan de estratégico para la igualdad de género en el desarrollo sostenible del medio rural 2.011-2.014, “la corresponsabilidad social promueve un nuevo

modelo de convivencia social más democrático y más justo, con la participación de poderes públicos, empresas, hombres y mujeres; y promueve también un nuevo modelo de familia donde hombres y mujeres puedan conciliar, es decir, compatibilizar la familia, el empleo y el tiempo propio, compartiendo recursos, espacios y responsabilidades”.

Uno de los criterios por los deberán guiar su actuación los poderes públicos es:

“El establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia”.

L.O. 3/2007 (Art. 14.8)

En la sociedad actual se siguen produciendo situaciones graves de falta de corresponsabilidad en las tareas de cuidado y reproducción, lo que provoca situaciones de discriminación contra las mujeres que pueden verse en fenómenos como la división sexual del trabajo, la segregación vertical y horizontal del mercado laboral, la brecha salarial entre mujeres y hombres y, en general, otras situaciones que merman el disfrute de derechos a las mujeres en condiciones de igualdad a los hombres.

La corresponsabilidad social se entiende, en este contexto que nos ocupa, como un principio fundamental y un valor social que se interioriza durante el proceso de socialización y que una vez asumido éste, implicará el uso equitativo del tiempo entre mujeres y hombres, sin la preexistencia de estereotipos y roles de género. Por ello, el ámbito escolar desempeña un papel fundamental en la interiorización de este principio por la población más joven de la sociedad española, que debe ser explicado por igual, a mujeres y hombres de cara a conseguir un reparto equitativo de las tareas domésticas, familiares y de cuidado.

## Uso de lenguaje y materiales curriculares no sexistas e inclusivos.

La Ley de Igualdad, en relación a las actuaciones que deben ser desarrolladas en el ámbito educativo para garantizar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación, establece, literalmente, el siguiente principio: “la eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos” (Art. 24.2.b, L.O. 3/2007).

Por tanto, este principio implica que, la política educativa debe propiciar el uso de materiales didácticos no sexistas, poniendo especial atención en ello puesto que algunos contenidos pueden llevar implícitos, de manera muy sutil, los roles, estereotipos y prejuicios de género que provocan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Con tal objeto, debe prestarse especial atención no únicamente al contenido, sino también a las imágenes y al lenguaje que se utiliza en dicho material. Además, deberá tenerse en

cuenta también la ausencia de mujeres en los contenidos que componen el currículum. En este sentido, otro de los preceptos establecidos en el mismo artículo de la Ley de Igualdad es el siguiente: “el establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia” (Art. 24.2.f, L.O. 3/2007).

### Ausencia de violencia.

La violencia de género o violencia sexista se define como la violencia que “como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia”, y “comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad” (Ley 1/2004, Art. 1.1).

“El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos”.

L.O. 1/2004 (Art. 4.1)

El aumento del número de mujeres víctimas de violencia sexista en los últimos años propició la aprobación de una Ley, en 2004, de medidas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género hace mención expresa a las medidas que han de tomarse, dentro del ámbito educativo, entre otros ámbitos,

para erradicar este tipo de violencia.

Esta ley, además de establecer los valores que deben imperar en los distintos ciclos educativos, tanto obligatorios como voluntarios del sistema educativo español, insta a la administración educativa a que se revisen los materiales educativos y se excluyan aquellos que en su contenido perpetúen los estereotipos y valores sexistas que producen la discriminación de las mujeres.

El ámbito educativo debe ser un lugar libre de violencia donde la comunidad educativa fomente valores basados en la no violencia, en la resolución pacífica de conflictos y en valores de respeto a la diferencia, tanto de sexos como a cualquier otro tipo de característica personal que pueda ser tomada como un motivo de discriminación.

### **Líneas estratégicas en las que se organizan los principios orientadores de contenido.**

Como se ha dicho más arriba, los principios orientadores de contenido se van a materializar en actuaciones a través de la organización en líneas estratégicas, primero y después, en objetivos operativos que se desprenden de esas líneas estratégicas.

Las líneas estratégicas son las siguientes:

- ◆ Estereotipos y roles de género, actitudes y valores sexistas
- ◆ Uso de lenguaje inclusivo
- ◆ Uso equilibrado de espacios y tiempos
- ◆ Materiales didácticos de Educación en Igualdad
- ◆ El centro: espacio de relación, espacio de paz

### a) **Estereotipos y roles de género, actitudes y valores sexistas**

El objetivo que se persigue con la propuesta de principios orientadores bajo esta línea de estratégica es la exclusión, en el ámbito educativo, de aquellos valores y actitudes que tradicionalmente han propiciado una invisibilización de las mujeres, primando los valores masculinos. Bajo esta línea de actuación se trata de sustituir esos estereotipos, tan arraigados en el imaginario de nuestra sociedad, por unos valores en los que hombres y mujeres sean igualmente valorados y valoradas, cada cual en su diferencia, a través del reconocimiento a la misma y el respeto.

A modo de ejemplo, esto puede llevarse a cabo a través de la difusión de la labor llevada a cabo por mujeres a lo largo de la Historia. El diseño de actividades en las que se muestre la opresión sufrida por las mujeres en otras épocas históricas, es fundamental para sensibilizar sobre el hecho de la invisibilización a las mujeres a lo largo del tiempo.

**Objetivos operativos** que se derivan de la línea de actuación estereotipos y roles de género, actitudes y valores sexistas.

- Educar desde la igualdad, en la diferencia, haciendo entender que las diferencias de sexo no condicionan las capacidades de las personas.
- Poner en alza valores tradicionalmente femeninos como la cooperación, el apoyo a las personas, etc, a la vez que se desvalorizan los valores tradicionalmente masculinos: la competitividad, la violencia y agresividad, etc.
- Potenciar el desarrollo del alumnado libre de estereotipos y roles de género, evitando reproducir estos durante la actividad docente.
- Valorar del mismo modo a hombres y mujeres, no expresando diferentes expectativas según el género del alumnado; valorando por igual el hecho de ser hombre y el de ser mujer.

### b) **Uso del lenguaje inclusivo**

El lenguaje inclusivo y no sexista es uno de los valores en los que debe estar basado cualquier modelo de intervención educativa. Por ello, dentro de esta línea de actuación estratégica se tratará de visibilizar las situaciones en las que se hace un uso sexista del lenguaje para concienciar a la comunidad educativa y explicar las consecuencias que, aunque parecen no tener importancia, conllevan el uso de este tipo de lenguaje.



Para ello, los **objetivos operativos** que se establecen son los siguientes:

- Concienciar sobre el uso generalizado del lenguaje sexista en la sociedad.
- Sensibilizar sobre las consecuencias del uso del lenguaje sexista.
- Fomentar formas de expresión que hagan uso de un lenguaje inclusivo.
- Poner especial atención en el uso del lenguaje no sexista no únicamente dentro de las aulas, sino también en espacios comunes y en el lenguaje utilizado en la documentación elaborada por el centro, reconociendo, para ello, la necesidad de que las alumnas se sientan reconocidas en el lenguaje usado.
- Expresar los mensajes, tanto orales como escritos que vayan dirigidos a la comunidad educativa en lenguaje neutro que represente a ambos sexos.

### **c) Uso equilibrado de espacios y tiempos en el centro y fuera de él**

El uso equilibrado de espacios y tiempos tiene una importancia fundamental a la hora de evitar situaciones de desigualdad que conlleven a situaciones de discriminación. Por ello, se hace necesario incidir en este eje estratégico a través de la planificación de actividades que vayan dirigidas, dentro del ámbito escolar y fuera de él, al uso compartido y equitativo de espacios de modo que tanto alumnos como alumnas puedan ejercer sus derechos y desarrollar sus capacidades plenamente sin restricciones de ningún tipo.

- Incorporar el principio de igualdad en el funcionamiento del centro, en especial en el reglamento de funcionamiento interno del mismo.
- Readaptar la organización del centro, en caso de ser necesario, para llevar a cabo una implantación de la Educación en Igualdad de una manera eficaz. Ello implica la adopción de planes de igualdad, puesta en práctica de actividades, evaluación de las mismas, etc.
- Fomentar la participación por parte de toda la comunidad educativa en actividades realizadas en el centro y fuera de él (actividades para el día de la paz, día del libro, día contra la violencia de las mujeres, etc.)
- Promocionar que la participación en actividades voluntarias del centro no se lleve a cabo en función del sexo, planteando actividades que motiven tanto a alumnos como a alumnas).
- Visibilizar la presencia y aportación de las mujeres en espacios y actuaciones propias del centro (cartelería y otro tipo de señalización, exposiciones, actividades, días conmemorativos, fiestas, etc.)
- Promocionar actividades físico-deportivas que requieran la participación conjunta de alumnos y alumnas.
- Fomentar la participación de las alumnas en actividades físico-deportivas colectivas organizadas evitando el abandono temprano de las mismas.

- Valorar del mismo modo las actividades derivadas de la esfera pública y aquellas derivadas de la esfera privada.

#### **d) Materiales didácticos de Educación en Igualdad**

Una de las líneas estratégicas fundamentales para desarrollar el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es la introducción de materiales educativos neutros, libres de estereotipos y valores sexistas que reproduzcan el tradicional modelo que provoca la desigualdad entre los sexos. Dentro de esta línea estratégica, los **objetivos operativos** que se definen son:

- Incorporar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el proyecto de centro y especialmente en el currículum (tanto formal como oculto).
- Seleccionar libros de texto y otros materiales didácticos en función de criterios que respeten el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, fomentando el uso de todos aquellos materiales que sean de tipo inclusivo, libres de sexismo.
- Visibilizar a las mujeres ilustres en los contenidos didácticos, nombrándolas y poniendo en valor su figura en igualdad de condiciones a los hombres.
- Incorporar al currículum aquellos contenidos relacionados con el ámbito privado, de modo que sean cursados tanto por alumnos como por alumnas.

#### **e) El centro: espacio de relación, espacio de paz**

El principio de no violencia se asienta en el respeto a la diferencia y en la aplicación de métodos de solución pacífica de conflictos. Para ello, esta línea estratégica que busca incidir sobre las situaciones de violencia para finalizar con ellas, comprende los siguientes **objetivos operativos**:

- Crear una metodología pedagógica que favorezca la interrelación entre alumnos y alumnas, basando esta en el respeto a la diferencia.
- Motivar y dinamizar al grupo sobre la violencia de género de modo que se prevengan este tipo de actuaciones.
- No permitir al alumnado agresiones y violencia en razón de sexo en expresiones, comportamientos y actitudes.
- Generar espacios y situaciones de diálogo e interrelación donde prime la participación del alumnado.
- Proponer estrategias de resolución de conflicto no violento.

- Fomentar las actividades deportivas de carácter no competitivo y en las que la participación de alumnas y alumnos se realice de manera conjunta.
- Establecer protocolos de actuación en caso de que se den situaciones de acoso escolar u otras formas de violencia relacionadas con el género. Es aconsejable que participen en la definición de los protocolos tanto profesorado como alumnado y familias.

# 5. Anexos

## 5.1.

## Normativa internacional

### EDUCACIÓN E IGUALDAD EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

#### CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 1975. México 1<sup>a</sup> Conferencia Mundial

Se establecen como objetivos de Naciones Unidas: La igualdad plena entre ambos sexos y la eliminación de la discriminación por motivos de género. La integración y plena participación de las mujeres en el desarrollo. Una contribución cada vez mayor de las mujeres en el fortalecimiento de la paz mundial.

Se instauro el Primer Decenio de la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Se aprueba el Plan de Acción. Éste recoge un mínimo de metas, que habrían de alcanzarse en 1980, centradas en garantizar el acceso equitativo de las mujeres a recursos, como la educación, las oportunidades de empleo, la participación política, los servicios de salud, la vivienda, la nutrición y la planificación familiar. Se comienzan los trabajos que darán lugar a la Convención para la eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

#### CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 1980. Copenhague. 2<sup>a</sup> Conferencia Mundial

Esta conferencia sirvió para examinar y evaluar el Plan de Acción de 1975. Se pone de manifiesto las discrepancias entre los derechos jurídicos y las oportunidades reales de ejercerlos por parte de las mujeres.

Falta de participación adecuada de los hombres en la mejora del papel de las mujeres en la sociedad. Voluntad política insuficiente. Falta de reconocimiento del valor de las contribuciones de las mujeres a la sociedad. Escasez de mujeres en puestos de adopción de decisiones. Insuficientes servicios para apoyar el papel de ciudadanas como cooperativas, guarderías infantiles y facilidades de crédito. Falta recursos financieros en general. Falta de sensibilización entre las propias mujeres respecto de las oportunidades disponibles.

Se procedió a la aprobación de la Declaración sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional, en la que se tuvieron en cuenta los problemas específicos de las mujeres que vivían en territorios coloniales o territorios ocupados. La Asamblea hizo un llamamiento a todas las entidades del sistema para integrar a las mujeres en los procesos de desarrollo. Se formuló una petición a los gobiernos para que se adoptaran medidas nacionales que garantizaran el derecho de las mujeres a la propiedad y al control de los bienes, a la herencia, la patria potestad y las relativas a la pérdida de la nacionalidad. Se hizo un llamamiento a los gobiernos para que pusieran en marcha las medidas necesarias que permitieran erradicar las actitudes estereotipadas en relación con las mujeres.

#### CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 1985. Nairobi. 3<sup>a</sup> Conferencia Mundial

En esta Conferencia se hizo un balance de los logros conseguidos en el Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz y se determinó la necesidad de adoptar un nuevo enfoque para superar los obstáculos y el establecimiento de tres tipos de medidas: Medidas constitucionales y jurídicas, igualdad en la participación social e Igualdad en la participación política y

en la adopción de decisiones.

Este enfoque partía del reconocimiento de que la igualdad de las mujeres abarcaba toda la esfera humana, dejando de ser una cuestión aislada. Por tanto, era necesaria la participación activa de las mujeres en todas las cuestiones. (Primera aproximación a la transversalidad de la perspectiva de género (Mainstreaming)).

### **CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 1995. Beijing. 4ª Conferencia Mundial**

Se reconoce la necesidad de trasladar el centro de atención de las Políticas de Igualdad centradas en las mujeres, hacia políticas que integren la perspectiva de género. Por tanto, es necesario analizar la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres, con la finalidad de asegurar que las mujeres ocupen el lugar que les corresponde como ciudadanas.

Se constituye la Declaración de Beijing y la Plataforma de Acción de Pekín, donde se identifican 12 esferas consideradas de especial atención para la eliminación de los obstáculos que impiden la equidad entre mujeres y hombres: 1. La mujer y la pobreza. 2. La educación y la capacitación de la mujer. 3. La mujer y la salud. 4. La violencia contra la mujer. 5. La mujer y los conflictos armados. 6. La mujer y la economía. 7. La participación de la mujer en el poder y la adopción de decisiones. 8. Los mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer. 9. Los derechos humanos de la mujer. 10. La mujer y los medios de comunicación. 11. La mujer y el medio ambiente. 12. La niña.

La IV Conferencia Mundial de la Mujer establecía que se debían llevar a cabo en el futuro las evaluaciones oportunas sobre la puesta en marcha de medidas relacionadas con las áreas incluidas en la Plataforma de Acción. En este sentido, hasta el momento se han llevado a cabo tres revisiones: Beijing+5, Beijing+10 y Beijing+15.

### **CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 2000. Nueva York. Beijing+5**

Cinco años después de la IV Conferencia Mundial de las Mujeres tuvo lugar el Período de Sesiones Extraordinarias de la Asamblea General de las Naciones Unidas donde se procede a revisar el grado de cumplimiento de las áreas establecidas en dicha Conferencia y se elaboran nuevas estrategias, junto a la reafirmación del compromiso adquirido.

### **CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 2005. Nueva York. Beijing+10**

En el décimo aniversario de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se celebra la 49ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en la que las delegaciones de países y ONGs tuvieron la oportunidad de hacer una declaración sobre los avances logrados en los 10 años siguientes a dicha Conferencia (Beijing +10).

En los debates previos a Beijing +10 existía una preocupación acerca de los riesgos de perder conquistas logradas en las plataformas de las Conferencias de las Naciones Unidas en los años “90”, por la situación global (Atentados del 11 de septiembre, Guerra de Irak...). Finalmente, la 49ª Sesión de la Comisión de la ONU de la Condición Jurídica y Social de la Mujer/Beijing +10 termina con la aprobación de Diez resoluciones y una declaración política, reafirmando el compromiso de los gobiernos con la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, consensuadas diez años atrás, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Se reconoce que no se ha hecho todo lo prometido en Beijing, pero que en algunos aspectos se ha avanzado, por ejemplo, en cuestión de materia legislativa que protege a las mujeres contra la discriminación, los abusos y la violencia. En este caso, hay que destacar la importancia que se le ha dado por parte de las y los asistentes al reconocimiento de la dignidad de las mujeres y de su aporte a la sociedad, así como el derecho de las mujeres a acceder a la

educación, a la salud y a un empleo con una remuneración digna.

### **CONFERENCIAS DE LAS NACIONES UNIDAS – 2010. Nueva York. Beijing+15**

Quince años después de la celebración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer se llevo a cabo la revisión de los acuerdos establecidos en la misma en la 54ª Sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW), en la que, nuevamente, las delegaciones de países y ONGs tuvieron la oportunidad de hacer una evaluación sobre los avances logrados en los 15 años siguientes a dicha Conferencia (Beijing +15).

Beijing+15 era una oportunidad para la evaluación de los objetivos logrados desde 1995 y para promover la implementación de la Plataforma de Acción de Beijing, comprometida y firmada por los estados en la capital china. Sin embargo, con la declaración gubernamental surgida en esta ocasión en Nueva York, se perdió la oportunidad de comprometerse con acciones concretas y recursos para avanzar con la implementación de la plataforma de Acción de Beijing.

Por otro lado, se ha ignorado el panorama actual y los nuevos retos, que no estaban presentes hace quince años: el actual contexto de múltiples crisis que afectan especialmente a países occidentales como la financiera, junto a nuevas crisis alimentarias y medioambientales, las nuevas formas de conflicto e inseguridad, la perpetuación de la feminización de la pobreza y el preocupante retroceso en los derechos sexuales y reproductivos, entre otros.

### **CONFERENCIA DE LOS DERECHOS HUMANOS (1993)**

En la Conferencia Mundial de Derechos Humanos celebrada en Viena se declaró que los derechos de las mujeres constituían derechos humanos, reafirmando la declaración de 1948 según la cual los derechos humanos son universales e inalienables, y se rechaza el razonamiento que propugna la no aplicación de los derechos humanos a esferas "privadas" como la vida en familia o las prácticas tradicionales o religiosas.

### **CONFERENCIA INTERNACIONAL DE POBLACIÓN Y DESARROLLO (1994)**

La Conferencia Internacional de Población y Desarrollo, realizada en El Cairo, propuso eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres ayudándolas a establecer y realizar sus derechos, incluidos los relativos a la salud reproductiva y sexual y a eliminar la violencia contra las mujeres.

### **CONFERENCIA INTERAMERICANA PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (1994)**

La Conferencia Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, de Belém do Pará –Brasil- se refirió expresamente al acoso sexual como una forma de violencia en contra de las mujeres en el ámbito laboral.

### **DEBATE SOBRE MUJER, PAZ Y SEGURIDAD (2000)**

El Debate sobre Mujer, Paz y Seguridad, celebrado en el seno del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, fue la primera ocasión en la Historia de la ONU en que el Consejo de Seguridad ha dedicado una sesión entera a debatir las experiencias vividas por las mujeres en situaciones de conflicto y posteriores al conflicto y su contribución a la paz. En este debate se adoptó la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, aprobada por unanimidad. En dicha Resolución se defendía la adopción de una perspectiva de género que incluye las necesidades especiales de las mujeres y las niñas durante la repatriación y reasentamiento, la rehabilitación, la reintegración y la reconstrucción post-conflicto. Es el primer documento formal y legal del Consejo de Seguridad que exige a las partes en conflicto que respeten los derechos de las mujeres y apoyen su participación en las negociaciones de paz y en la reconstrucción post-conflicto.



## CONFERENCIA MUNDIAL SOBRE LA MUJER Y EL DEPORTE (2002)

La Conferencia Mundial sobre la Mujer y el Deporte, celebrada en Canadá, llamó la atención sobre la invisibilidad y la persistencia de la discriminación que sufren las mujeres y las niñas en los deportes.

## RESOLUCIONES 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), SOBRE LA MUJER, LA PAZ Y LA SEGURIDAD

Consolidación de la paz, dejando claro la obligación de los Estados Miembros y las instituciones de las Naciones Unidas de responder con decisión al problema. No puede haber más dudas de que la violencia sexual es un instrumento de los conflictos, de que prevenirla es un elemento esencial para la consolidación de la paz y de que se necesita el liderazgo de las mujeres para garantizar una paz sostenible.

## RESOLUCIÓN 1960 (2010)

Fortalece la acción en materia de lucha contra la violencia sexual en conflictos armados. Esta resolución, más allá de una simple declaración de principios, ofrece posibilidades reales de tomar medidas en aquellos casos de violencia sexual sistemática en contextos de conflictos armados. El documento insta al Secretario General a adjuntar a sus informes anuales relacionados con las resoluciones 1820 (2008) y 1888 (2009) una lista de las partes responsables de violaciones y otras formas de violencia sexual en situaciones de conflictos armados. Esta lista podrá, a su vez, ser utilizada para definir el tipo de apoyo que las Naciones Unidas brindarán a las mismas. Por otra parte, la resolución 1960 insta a las partes involucradas en conflictos armados a asumir un calendario de compromisos para luchar contra la violencia sexual, y requiere del Secretario General poner en marcha un mecanismo de seguimiento y control de dichos compromisos. Además, este documento del Consejo de Seguridad insta al sistema de las Naciones Unidas a impulsar programas de formación en materia de prevención y combate de la violencia sexual destinados a asesores militares, a los cuerpos de mantenimiento de la paz, así como a militares y a personal de los cuerpos de policía.

## CONSEJO EUROPEO. CONVENIO EUROPEO PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS Y DE LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES.

Tiene como finalidad favorecer un espacio democrático y jurídico común, organizado en torno al Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

En cuanto a los objetivos, se encuentran: Defender los derechos humanos, la democracia pluralista y la preeminencia del derecho; favorecer la toma de conciencia y el desarrollo de la identidad cultural de Europa así como de su diversidad; buscar soluciones comunes a los problemas a los que se enfrenta la sociedad, tales como la discriminación hacia las minorías, la xenofobia, la intolerancia, la bioética y la clonación, el terrorismo, la trata de seres humanos, la delincuencia organizada y la corrupción, la ciber criminalidad, y la violencia hacia los niños; desarrollar la estabilidad democrática en Europa acompañando las reformas políticas, legislativas y constitucionales.

España se adhiere al Consejo de Europa en Noviembre de 1977, y ratifica en 1979 el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, que había entrado en vigor en 1953 y había sido firmado tres años antes en Roma. Por lo que se refiere a la igualdad entre mujeres y hombres, la labor del Consejo de Europa ha sido muy significativa.

## CONSEJO EUROPEO. LA CARTA SOCIAL EUROPEA DE 1961

Contrapartida del Convenio Europeo en la esfera de los derechos económicos y sociales, constituye un importante instrumento en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando el disfrute, sin discriminación, en particular por razones de sexo, de derechos fundamentales tales como el derecho al trabajo, a unas justas condiciones de trabajo y a una justa remuneración.



## CONSEJO EUROPEO. CONFERENCIAS MINISTERIALES SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Tienen por objeto reforzar el diálogo intergubernamental sobre materias concretas, así como la búsqueda de soluciones comunes. De ellas derivan Declaraciones y Resoluciones sobre cuestiones determinadas.

## CONSEJO EUROPEO. CONFERENCIAS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (1986 A 2010)

Primera conferencia, Estrasburgo 1986. Políticas y estrategias para alcanzar la igualdad en la vida política y en los procesos de decisión.

Segunda Conferencia, Viena 1989. Políticas para acelerar la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres.

Tercera Conferencia, Roma 1993. Políticas para combatir la violencia contra las mujeres.

Cuarta Conferencia, Estambul 1997. La igualdad entre mujeres y hombres, como criterio fundamental de la democracia.

Quinta conferencia, Skopje 2003. Papel de las mujeres y los hombres en la prevención de conflictos, construcción de la paz y los procesos democráticos tras los conflictos.

Sexta Conferencia, Estocolmo 2006. Derechos humanos y desafíos económicos en Europa.

Séptima Conferencia, Bakú, 2010. Salvar la distancia entre la igualdad de iure y la igualdad de facto para alcanzar la igualdad real.

## COMITÉ DIRECTOR PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES (CDEG)

El Comité Director para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (CDEG), establecido por el Comité de Ministros y Ministras del Consejo de Europa en 1992, ha sido el encargado de definir e implementar las actividades para la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, hasta 2012. Y una de sus misiones fue la preparación de las estas Conferencias. El actual Programa transversal que se está desarrollando en la organización, busca movilizar a todos los órganos del Consejo de Europa y a sus principales socios (sociedad civil, otras organizaciones internacionales como la UE, Naciones Unidas, OSCE, el sector privado, los medios de comunicación), mejorando el impacto y la visibilidad de las acciones para alcanzar la igualdad real. encaminadas a promover la igualdad de género en los 47 Estados Miembros del Consejo de Europa y sus regiones vecinas. En este plan transversal consta la creación de una Comisión de Igualdad de Género (GEC) de composición reducida: 16 personas expertas nombradas por los Estados Miembros (aunque cualquier Estado Miembro puede mandar representante a las reuniones costeando sus gastos) y elegidas por el Comité Director de Derechos Humanos del que dependerá funcional y orgánicamente esta Comisión.

## COMISIÓN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Ha mantenido 2 reuniones a lo largo de 2012, la primera del 6 al 8 de Junio, y la segunda del 14 al 16 de Noviembre.

## 5.2. Normativa aplicable en las CC.AA. que participan en el proyecto

Actualmente se encuentra en proceso de aprobación el Proyecto de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE), que incluye un calendario de aplicación que está aún por definir. Una vez completado el proceso de aprobación de la Ley, las diferentes CC.AA. deberán desarrollar decretos autonómicos propios de aplicación de dicha ley. En el momento actual la vigente en materia de educación es la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE). Cuando la LOMCE entre en vigor y a medida que se vayan produciendo los cambios que esta ley incorpora respecto a la ahora vigente, se irán

### LEYES EDUCACIÓN E IGUALDAD POR CC.AA. PARTICIPANTES

modificando aquellos contenidos de los Principios Orientadores que se vean afectados por la normativa aplicable.

## PRINCIPADO DE ASTURIAS

Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y la erradicación de la violencia de género.

Decreto 76/2007, de 20 de junio, por el que se regula la participación de la comunidad educativa y los órganos de gobierno de los centros docentes públicos que imparten enseñanzas de carácter no universitario en el Principado de Asturias.

Decreto 74/2007, de 14 de junio, por el que se regula la ordenación y se establece el currículo de la Educación secundaria obligatoria en el Principado de Asturias.

Decreto 56/2007, de 24 de mayo, por el que se regula la ordenación y establece el currículo de la Educación Primaria en el Principado de Asturias.

Decreto 182/1999, de 30 de diciembre, por el que se asumen funciones y servicios transferidos por la Administración del Estado en materia de enseñanza no universitaria y se adscriben a la Consejería de Educación y Cultura.

**Ley Orgánica 7/1981, de 30 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para Asturias.**

## REGIÓN DE MURCIA

Decreto 291/2007, de 14 de septiembre, por el que se establece el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Real Decreto 286/2007 de 7 de septiembre, por el que se establece el currículo de la Educación Primaria en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género en la Región de Murcia.

Real Decreto 938/1999, de 4 de junio, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en materia de enseñanza no universitaria.

**Ley Orgánica 4/1982, de 9 de junio, de Estatuto de Autonomía para la Región de Murcia.**

## COMUNIDAD VALENCIANA

Decreto 39/2008, de 4 de abril, del Consell, sobre la convivencia en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos y sobre los derechos y deberes del alumnado, padres, madres, tutores o tutoras, profesorado y personal de administración y servicios.

Decreto 111/2007, de 20 de julio, del Consell, por el que se establece el currículo de la Educación Primaria en la Comunitat Valenciana.

Decreto 233/2004, de 22 de octubre, del Consell de la Generalitat, por el que se crea el Observatorio para la Convivencia Escolar en los Centros de la Comunidad Valenciana.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Real Decreto 1759/1998, de 31 de julio, sobre ampliación de los servicios de la Administración del Estado traspasados a la Comunidad Valenciana, en materia de educación (centros del Ministerio de Defensa).

Real Decreto 650/1986, de 7 de marzo, de traspasos a la Comunidad Valenciana de funciones de la Administración del Estado relativas a ayudas al estudio y ampliación de medios adscritos a los servicios traspasados en materia de educación no universitaria.

Real Decreto 2093/1983, de 28 de julio, sobre traspaso de funciones y servicios de la administración del Estado a la Comunidad Valenciana en materia de Educación.

**Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, de Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.**

## ARAGÓN

Anteproyecto de Ley de Educación de Aragón (Resolución de 9 de septiembre de 2008 de la Secretaría General Técnica por la que se somete a información pública el Anteproyecto de Ley de Educación de Aragón).

Orden de 9 de mayo de 2007, del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, por la que se aprueba el currículo de la Educación primaria y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad autónoma de Aragón.

Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.

**Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril, de reforma del Estatuto de Autonomía de Aragón.**

Real Decreto 1982/1998, de 18 septiembre, sobre traspaso de funciones y servicios

de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Aragón en materia de enseñanza no universitaria.

## CASTILLA-LA MANCHA

Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres de Castilla-La Mancha.

Ley 7/2010, de 20 de julio, de Educación de Castilla-La Mancha.

Ley 5/2008, de 12 de junio, de modificación de la Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Decreto 69 /2007, de 29 de mayo, por el que se establece y ordena el Currículo de la Educación Secundaria Obligatoria en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Ley 22/2002, de 21 de noviembre, de Creación del Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha.

Real Decreto 1844/1999, de 3 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de enseñanza no universitaria.

**Ley Orgánica 9/1982, de 10 de agosto, de Estatuto de Autonomía de Castilla-La Mancha.**

## NAVARRA

Orden Foral 204/2010, de 16 de diciembre, del Consejero de Educación por la que se regula la convivencia en los centros educativos no universitarios públicos y privados concertados de la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 25/2007, de 19 de marzo, por el que se establece el Currículo de las enseñanzas de la Educación Secundaria obligatoria en la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 24/2007, de 19 de marzo, por el que se establece el Currículo de las enseñanzas de Educación Primaria en la Comunidad Foral de Navarra.

Decreto Foral 16/2007, de 26 de febrero, por el que se aprueba El Reglamento de desarrollo de la Ley Foral 22/2002, de 2 de Julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista.

Ley Foral 22/2002, de 2 de Julio, para la adopción de medidas integrales contra la violencia sexista (modificada por la Ley Foral 12/2003, de 7 de Marzo).

Real Decreto 1070/1990, de 31 de agosto, de traspaso de funciones y servicios de la

Administración del Estado a la Comunidad Foral de Navarra en materia de enseñanzas no universitarias.

**Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra.**

#### **EXTREMADURA**

Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura.

Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura.

Decreto 82/2007, de 24 de abril, por el que se establece el Currículo de Educación Primaria para la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Orden de 29 de marzo de 2007 por la que se crea la Red Extremeña de Escuelas por una Cultura de Paz, Igualdad y No violencia y se regula la convocatoria para la incorporación a la misma de los centros educativos públicos de enseñanza no universitaria de Extremadura.

Decreto 148/1999, de 6 de septiembre, por el que se crea la Comisión Permanente para la Erradicación y Prevención de la Violencia contra la Mujer.

**Ley Orgánica 1/2011, de 28 de enero, de reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma de Extremadura.**

Real Decreto 1801/1999, de 26 de noviembre, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de enseñanza no universitaria.

#### **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

Orden EDU/849/2010, de 18 de marzo, por la que se regula la ordenación de la educación del alumnado con necesidad de apoyo educativo y se regulan los servicios de orientación educativa en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, en las ciudades de Ceuta y Melilla.

**Ley Orgánica 1/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Ceuta.**

Las funciones y servicios en materia de enseñanza no universitaria en la Ciudad Autónoma de Ceuta recaen en la Administración General del Estado.

#### **CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA**

Orden EDU/849/2010, de 18 de marzo, por la que se regula la ordenación de la educación del alumnado con necesidad de apoyo educativo y los servicios de orientación educativa en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, en las

ciudades de Ceuta y Melilla.

**Ley Orgánica 2/1995, de 13 de marzo, de Estatuto de Autonomía de Melilla.**

Las funciones y servicios en materia de enseñanza no universitaria en la Ciudad Autónoma de Melilla recaen en la Administración General del Estado.

## 5.3. Datos de contacto de organismos de igualdad y educación en CC.AA.

### DATOS DE CONTACTO ORGANISMOS DE IGUALDAD Y EDUCACIÓN

#### PRINCIPADO DE ASTURIAS

##### Consejería de Presidencia

C/ Eduardo Herrera "Herrerita". Edificio "Buenavista". 33006 Oviedo. 985 27 91 00

##### Consejería de Educación, Cultura y Deporte

Pza. España, 5 - Planta 3ª. 33007 Oviedo. Teléfono: 985 10 86 01. Fax: 985 10 86 11

##### Instituto Asturiano de la Mujer + Consejo Asturiano de la Mujer

C/ Eduardo Herrera "Herrerita", s/n, 3ª planta. 33006 Oviedo. Tlf: 985 96 20 10. Fax: 985 96 20 13.  
Email: [institutoasturianodelamujer@asturias.org](mailto:institutoasturianodelamujer@asturias.org)

#### REGIÓN DE MURCIA

##### Consejería de Educación, Universidades y Empleo

Avda. de la Fama, 15. 30006 Murcia. Teléfono: 968 362 000

##### Consejería de Sanidad y Política Social

Avda. de la Fama, 3, 30071. Teléfono: 968 36 26 62

##### Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

Avda. Infante Don Juan Manuel, N° 14, Edif. Advo. Infante. 30071. Tel: 968 35 73 12. Fax: 968 35 72 52

#### COMUNIDAD VALENCIANA

##### Conselleria de Educación, Cultura y Deportes + Consejo Escolar de la Comunitat Valenciana

Av. Campanar, 32. Escalera 4, 2º piso, puerta E. 46015. Valencia. [consellescolarcomunitatvalenciana@gva.es](mailto:consellescolarcomunitatvalenciana@gva.es)

##### Conselleria de Bienestar Social + Consejo Valenciano de la Mujer

Paseo Alameda 16. 46010. Valencia. Teléfono: 963428500. Fax: 963424994

#### ARAGÓN

##### Departamento de Educación, Universidad, Cultura y Deporte



Avda. Gómez Laguna, 25, 50009. Zaragoza. Tfno: 976 71 40 00

### **Departamento de Sanidad, Bienestar Social y Familia**

Edificio Pignatelli. Pº María Agustín, 36. 50071 - Zaragoza. Tfno. 976 714 000

### **Instituto Aragonés de la Mujer**

Dirección Provincial IAM Zaragoza. Pº Mª Agustín, Nº 16, 5ª planta. 50071 Zaragoza. Telf: 976 716 720. Fax: 976 716 721. [iam@aragon.es](mailto:iam@aragon.es)

Dirección Provincial IAM Huesca. C/ San Jorge, 65. 22071 Huesca. Telf: 974 247 322. Fax: 974 247 326. [iamhu@aragon.es](mailto:iamhu@aragon.es)

Dirección Provincial IAM Teruel. C/ San Francisco, 1. 44071 Teruel. Telf: 978 641 050. Fax: 978 641 051. [iamteruel@aragon.es](mailto:iamteruel@aragon.es)

Otro: Oficina de Información del Gobierno de Aragón: Teléfono: 976 71 41 11

## **CASTILLA-LA MANCHA**

### **Consejería de Educación Cultura y Deportes**

Bulevar Río Alberche, s/n. 45071 Toledo. 925269979. [gabinete.edu@jccm.es](mailto:gabinete.edu@jccm.es)

### **Consejería de Presidencia y Administraciones Públicas**

Plaza del Conde, 2. 45071 Toledo. 925267600. [cpresidenciayaapp@jccm.es](mailto:cpresidenciayaapp@jccm.es)

### **Instituto de la Mujer de Castilla-La Mancha**

Pza. Zocodover, nº 7 - 2ª planta. 45071 Toledo. Tlf: 925 28 60 10. Fax: 925 28 60 16 E-mail: [institutomujer@jccm.es](mailto:institutomujer@jccm.es)

## **NAVARRA**

### **Departamento de Educación**

C/ Santo Domingo S/N. 31001. Pamplona. T 848 42 65 00. F 848 42 60 52 [educacion.informacion@navarra.es](mailto:educacion.informacion@navarra.es)

### **Departamento de Políticas Sociales**

C/ González Tablas, nº 7. 31005. Pamplona. 902 165 170; 848 426 900. [dgps.informacion@navarra.es](mailto:dgps.informacion@navarra.es)

### **Instituto Navarro para la Familia e Igualdad + Consejo Navarro de Igualdad**

Avda. Carlos III nº 36 - 2º Dcha. 31003 Pamplona. Tfno.: 848 42 15 88. [inigualdad1@cfnavarra.es](mailto:inigualdad1@cfnavarra.es)

## **EXTREMADURA**

### **Consejería de Educación y Cultura**

C/ Santa Julia, 5, 06800, Mérida, Badajoz. Teléfono.: 924007500

### **Consejería de Salud y Política Social**

Avda. de las Américas, 2, 06800, Mérida, Badajoz. Teléfono: 924004100

### **Instituto de la Mujer de Extremadura (IMEX)**

C/Adriano N° 4. C.P. 06800. Mérida. Badajoz. Teléfono: 924.00 74 00. Fax: 924 00 74 01  
[imex@juntaextremadura.es](mailto:imex@juntaextremadura.es)

## **CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA**

### **Consejería de Educación, Cultura y Mujer**

Plaza de África, 1. Tfno: 956 528220. Fax: 956 528227

### **Centro Asesor de la Mujer**

Avenida España (Chalet Ybarrola). Tlf: 956 522 002. Fax: 956 522 133. [cam@ceuta.es](mailto:cam@ceuta.es)

## **CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA**

### **Consejería de Educación y Colectivos Sociales (Áreas: Educación y Escuelas Infantiles)**

### **Consejería de Educación y Colectivos Sociales (Vicenconsejería de la Mujer)**

### **Consejo Asesor/Sectorial de la Mujer**

Para todos: Querol, 7. 52801. Melilla. 95 269 92 14

## 5.4. Bibliografía

### Normativa consultada:

España. Constitución española de 1978.

España. Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 2011, núm. 13, pp. 42166-42197

España. Ley Orgánica de Educación 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. *Boletín Oficial del Estado*, 4 de mayo de 2006, núm. 106, pp. 17158-17207

España. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la igualdad efectiva de hombres y mujeres. *Boletín Oficial del Estado*, 23 de marzo de 2007, núm. 71, pp. 12611-12645.

España. Anteproyecto de Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa (Borrador). Disponible en: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/dms/mecd/servicios-al-ciudadano-mecd/participacion-publica/lomce/20121219-borrador-lomce.pdf>

### Bibliografía consultada:

CEAPA (2012): “Padres y madres voluntarios merecemos un mayor apoyo y reconocimiento por parte del Estado”. Disponible en: [http://www.ceapa.es/web/guest/contenido-portada/-/asset\\_publisher/eR4t/content/padres-y-madres-voluntarios-merecemos-un-mayor-apoyo-y-reconocimiento-por-parte-del-estado;jsessionId=0AF1087988A900F30370CF8BA461D801?redirect=%2Fweb%2Fguest](http://www.ceapa.es/web/guest/contenido-portada/-/asset_publisher/eR4t/content/padres-y-madres-voluntarios-merecemos-un-mayor-apoyo-y-reconocimiento-por-parte-del-estado;jsessionId=0AF1087988A900F30370CF8BA461D801?redirect=%2Fweb%2Fguest)

FETE-UGT e Instituto de la Mujer: “Educando en Igualdad. Glosario”. Disponible en:

<http://www.educandoenigualdad.com/spip.php?rubrique6>

FETE-UGT e Instituto de la Mujer: “Educando en Igualdad. Guía para el profesorado”. Disponible en:

[http://www.educandoenigualdad.com/IMG/pdf/DiccionarioONLINE\\_DE\\_COEDUCACION-\\_pdf.pdf](http://www.educandoenigualdad.com/IMG/pdf/DiccionarioONLINE_DE_COEDUCACION-_pdf.pdf)

López Méndez, I. (2007): “el enfoque de género en la intervención social”. Cruz Roja.

Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medioambiente (2008): Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural (2008-2014).

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2013): “datos y cifras del sistema universitario español”. Curso 2012-2013.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, Instituto de la Mujer (): “curso de coeducación: dos sexos en un solo mundo”.

Disponible en: <http://formacionprofesorado.educacion.es/index.php/es/materiales/37-coeducacion-dos-sexos-en-un-solo-mundo>.

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. (2007): “Plan estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011). Instituto de la Mujer. Madrid.

Disponible en: <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>

Tomé González, A. (): “los valores que sustentan la coeducación”. Disponible en: [http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/nahiko\\_materialak/es\\_ponencia/adjuntos/Los%20valores%20que%20sustentan%20la%20coeducacion\\_AMPARO%20TOME.pdf](http://www.emakunde.euskadi.net/contenidos/informacion/nahiko_materialak/es_ponencia/adjuntos/Los%20valores%20que%20sustentan%20la%20coeducacion_AMPARO%20TOME.pdf)