

ACCIONES EDUCATIVAS PARA LA PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO

García López, Rafaela
Dto. De Tª de la Educación
Universidad de Valencia
rafaela.garcía@uv.es

Pérez, Pérez, Cruz
Dto. De Tª de la Educación
Universidad de Valencia
cruz.perez@uv.es

Dto. De Tª de la Educación
Universidad de Valencia
Gozálvez Pérez, Vicent
vicent.gozalvez@uv.es

RESUMEN

En el presente trabajo se presentan un conjunto de acciones educativas dirigidas a prevenir la violencia de género. La intervención educativa va dirigida a la población escolar comprendida entre los tres y los dieciséis años, así como a los miembros de la comunidad educativa que más incidencia tienen en la educación.

El objetivo general que se persigue es desarrollar el nivel de competencias del alumnado para el desarrollo de su autonomía personal, para el reconocimiento de la riqueza que aporta la diversidad de género, para la comprensión y la afirmación de la igualdad efectiva en derechos de mujeres y hombres así como para la solución o gestión eficaz de los conflictos por razón de género.

Las acciones educativas se presentan estructuradas en forma de *Plan* de acción que abarca grandes áreas de intervención: alumnado, profesorado, equipos directivos, responsables de las políticas educativas y familias. Para cada ámbito de intervención se establecen unas metas estratégicas que a su vez se concretan en propuestas de acción.

La redacción del *Plan* fue encargada por la *Conselleria de Educació de la Generalitat Valenciana*, a través de la *Fundación Tolerancia Cero*, a un equipo de *profesoras y profesores de la Universidad de Valencia*, y gran parte de las propuestas que encierra se están llevando a cabo en los centros escolares de la Comunidad Valenciana.

PALABRAS CLAVE

Igualdad de género, prevención, violencia de género, acciones educativas, Plan general

I. PRESENTACIÓN

El presente trabajo es el fruto de una investigación encomendada por la Conselleria de Educación de la Generalitat Valenciana en el año 2007, a través de *La Fundación de la Comunidad Valenciana Frente a la Discriminación y los Malos Tratos. Tolerancia Cero*, a un grupo de profesores y profesoras de la Universidad de Valencia, dirigidos por el catedrático D. Juan Escámez, para que, siguiendo las normas marcadas por la Ley 9/ 2003 de las Cortes Valencianas, de 2 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que dedica el CAPÍTULO I, del TÍTULO II, a la educación para la igualdad, elaborásemos un *Plan de Acción* para educar en la igualdad de mujeres y hombres. Dicho plan va dirigido a todos los miembros de la comunidad escolar de los niveles de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria de la Comunidad Valenciana.

La línea de trabajo parte de la realidad de que, a pesar del reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres ante la ley, sin duda un paso muy importante, la violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran que la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres continúa siendo una tarea pendiente. No basta con la existencia de leyes, hay que generar una nueva cultura y esto puede hacerse desde la educación desde diversas perspectivas.

I.1. ORIENTACIONES BÁSICAS DEL PLAN

- A. El *Plan* de acción concreta las áreas de la educación escolar en las que hay que mejorar para alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las metas estratégicas a conseguir en cada área, las propuestas de acción para cada una de las metas y los indicadores de evaluación para determinar la consecución o no de las mismas.
- B. El *Plan* de acción está dirigido, como población diana, a los y las escolares de 3 a 16 años y tiene como objetivo fundamental que las alumnas y los alumnos adquieran las competencias para relacionarse entre ellos y ellas e interpretar su medio social y cultural desde el principio de igualdad; y, así, prevenir la violencia y la discriminación por razón de género. Aunque la población diana son las y los estudiantes de la Educación Básica, el *Plan* contempla las metas y las acciones a realizar con los demás miembros de la comunidad educativa, así como con los medios y servicios de los centros escolares.
- C. El *Plan* se pone al servicio de las autoridades autonómicas competentes en el sistema educativo, así como al servicio de la comunidad educativa de los niveles de Educación Básica de los centros públicos y concertados.
- D. El *Plan*, en cuanto a sus metas y propuestas de acción, atiende a la normativa jurídica sobre igualdad de mujeres y hombres reconocida en los textos internacionales sobre derechos humanos, en la Constitución Española, en las Directivas de la Unión Europea, en la Ley Orgánica 1/2004 contra los malos tratos, en la Ley Orgánica 2/2006 de Educación así como en la Ley 9/2003 de las Cortes Valencianas para la Igualdad entre mujeres y hombres; especialmente en los artículos de las mencionadas normas jurídicas referidos a la educación y a la formación. Además, los y las redactores/as del *Plan* han consultado las leyes de Igualdad de los diversos Parlamentos de las Comunidades

Autónomas del Estado español, los Planes Generales de Igualdad vigentes en la diversas autonomías y a nivel estatal, así como los muy escasos Planes para la educación en la igualdad entre mujeres y hombres, que se han formulado en alguna Comunidad Autónoma o Ayuntamiento. También han sido revisadas las experiencias educativas sobre igualdad y no discriminación por razón de género que han desarrollado grupos de profesionales y organizaciones no gubernamentales.

I. 2. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Desarrollar el nivel de competencias de las alumnas y de los alumnos de Educación Infantil, Educación Primaria y Educación Secundaria Obligatoria para la autonomía personal, para el reconocimiento de la riqueza que aporta la diversidad de género, para la comprensión y la afirmación de la igualdad efectiva en derechos de mujeres y hombres así como para la solución o gestión eficaz de los conflictos por razón de género.

Objetivos específicos:

- La creación de un clima escolar de respeto e igualdad entre las alumnas y los alumnos.
- La formación de identidades personales en las que cada alumna y alumno se estime en sus cualidades y mantenga relaciones de igualdad con los demás.
- El aprecio por los y las estudiantes de la diversidad de género como fuente de riqueza en las relaciones de convivencia.
- La adquisición de habilidades para la solución o gestión de los conflictos de género.
- La adquisición de competencias por las y los estudiantes para el análisis crítico de las situaciones sociales en las que se producen desigualdades efectivas por razón de género.
- El desarrollo de competencias en el profesorado para el análisis crítico de los prejuicios propios, y los de personas e instituciones del entorno, por razón de género.
- La capacitación del profesorado para el diseño de buenas prácticas escolares que eviten la desigualdad y la discriminación por razón de género, así como para captar las situaciones familiares en las que se produzca violencia o malos tratos.
- La implicación de los equipos directivos de los centros en la promoción del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres así como en la formación del profesorado sobre dicha temática.
- La desagregación según género de los datos referidos al alumnado, y demás miembros de la comunidad escolar, para detectar cualquier discriminación que pueda producirse.
- La información e implicación de las madres y padres en las actividades sobre igualdad y no discriminación que se desarrollen en los centros.

I. 3. PRINCIPIOS QUE JUSTIFICAN EL PLAN

- A. El cumplimiento de las leyes.
- B. La educación como servicio público.
- C. El principio de coeducación.
- D. El principio de transversalidad.

I.4. CONTENIDOS

En el ámbito cognitivo, las y los estudiantes han de tomar conciencia de que el género es una construcción social y no es una realidad natural, que la violencia de género es un asunto público y no privado, por lo que cabe reelaborar el significado de la violencia contra las mujeres como un ataque a los derechos humanos

En el ámbito de los valores, se ha de insistir en que la dignidad personal de la mujer es violada con el maltrato de género y que tal dignidad ha de ser entendida como igualdad en derechos ciudadanos con el varón. Así mismo, la conquista de la autonomía personal y de la autoestima es básica para enfrentar el maltrato.

En el ámbito de las actitudes, ha de atenderse al aprendizaje de nuevas predisposiciones afectivas (actitudes) para combatir los estereotipos tradicionales de las mujeres y los varones, para unir emociones con razones, para aislar y romper con los maltratadores; en suma, es necesario generar actitudes favorables a construcciones sociales de nuevos feminismos y nuevas masculinidades.

En el ámbito de las habilidades, es básico centrar los esfuerzos en el aprendizaje de la gestión y solución de los conflictos.

Alumnado

1. La educación en los valores de la dignidad humana y de la igualdad.

La dignidad humana es el primer valor en el que tiene que centrarse la educación para la prevención en el maltrato de género. Cuando se habla de la dignidad de los seres humanos, el supuesto subyacente es que todas las personas comparten tal dignidad, sean cuales sean sus condiciones individuales, culturales, étnicas o económicas. ¿En qué consiste esa cualidad o valor que llamamos “dignidad” de la persona? En la condición de agente racional capaz de dirigir su vida. En otros términos, la persona humana tiene la capacidad de encontrar la verdad por sí misma y la capacidad de dirigir su vida según principios morales. De ahí que las personas humanas, cada persona humana, tengan dignidad y no precio, de acuerdo a la conocida formulación Kantiana.

El reconocimiento de la dignidad en cada persona implica respetar su conciencia, su intimidad y sus características diferenciales, sean sexuales o de cualquier otro tipo, así como el rechazo a toda forma de violencia y a toda clase de instrumentación.

En este sentido, se ha dicho, que la dignidad de la mujer hace referencia a la libertad del “no”, no ser agredida, no ser violada, no ser explotada, no ser maltratada. Sin embargo, la dignidad de cada mujer, el acercamiento individual que hace a la verdad y la dirección que imprime a su vida y a la construcción de su identidad personal, hace de cada mujer un ser con un proyecto de vida único e irrepetible. En este sentido último, la dignidad hace referencia a la libertad del “sí”, sí pienso esto, sí tengo aquel proyecto, sí elijo hacer lo otro, sí decido esto para mi vida.

A ese carácter positivo de la dignidad se le ha llamado, en los movimientos feministas, igualdad en libertades con el varón: libertad para tener voto, libertad para tener educación superior, libertad para ejercer cualquier profesión para la que se haya capacitado, libertad para tener soltería o casarse, libertad para hacer el amor, libertad para tener un matrimonio que se disuelva..., la igualdad se transforma de modo sistemático en libertades.

Sin embargo, la ausencia de igualdad en derechos con el varón sigue teniendo múltiples manifestaciones en la sociedad actual. Una de las más sofisticadas consiste en la negación a la mujer de la categoría de sujeto que define su propia vida. Con frecuencia, a la mujer no le está

permitido pensar en primera persona; no dispone de una definición de sí misma que no parta de los hijos e hijas o del marido o de su competencia como ama de casa o de las mal llamadas cualidades típicamente femeninas como el cuidado por los demás, la discreción, la ternura, etc. Con frecuencia sus papeles como esposa, madre, cuidadora o eficaz colaboradora diluyen cualquier manifestación de singularidad, con la consiguiente pérdida de la condición de individuo.

2. La promoción de la autonomía y la autoestima.

Aunque la autonomía de las personas siempre tiene límites, se puede decir que una persona es autónoma en el grado en que lo que piensa y hace, en las cosas que afectan a su vida, no puede ser explicado sin referencia a su actividad mental; en otros términos, una persona es más o menos autónoma dependiendo del grado en el que sus pensamientos y sus acciones pueden estar justificados porque tiene razones propias para pensar como piensa y para actuar como actúa; y, por el contrario, no es autónoma cuando sus pensamientos y sus acciones son dictados o impuestos por un poder o una persona exterior a la propia actividad mental del sujeto. La autodeterminación y el autogobierno son las expresiones de la autonomía personal.

La autonomía o gobierno de uno mismo exige el aprendizaje del autocontrol que supone la adquisición y el dominio de la capacidad de tomar decisiones propias, así como de llevar a la práctica tales decisiones, a pesar de los obstáculos interiores o resistencias exteriores con los que el sujeto pueda encontrarse. Traemos esto a colación porque en la raíz de tanto maltrato a la mujer siguen manteniéndose los tópicos de siempre: las mujeres han de ser víctimas y necesitadas, han de ser bellas y conservarse atractivas sexualmente. Los varones han de ser protectores, conseguirlas incluso recurriendo a la violencia. Pero esto es una construcción social, que hay que desenmascarar, puesto que una persona que esté apasionadamente enamorada puede permanecer lúcida sobre sus perspectivas y en completo control de su conducta (Elster, 2001, 2002).

La autoestima es la forma de percibirnos, de pensar, de sentir y de comportarnos respecto a nosotros mismos. Es la disposición con la que enfrentamos y evaluamos nuestra propia identidad. Una autoestima positiva es la suma de la confianza y del respeto que sentimos por nosotros mismos. La autoestima es uno de los bienes básicos que una persona necesita para ser feliz. Sin la convicción de que tenemos capacidad para proponernos proyectos y de llevar a cabo alguno de ellos, nos faltan el ánimo y la ilusión, y no tenemos ganas de emprender algo que valga la pena.

Si esto es así, las circunstancias no son favorables para que las mujeres tengan una razonable autoestima. La feminización de la pobreza es un hecho. La falta de oportunidades de empleo acordes con la formación, otro. El acoso y, cuando cabe la violencia, otro más. Todo ello para un colectivo cuyo único defecto visible parece ser el no haber tenido la previsión de haber nacido con otro sexo.

Por ello, la promoción de la autoestima tiene que ser uno de los objetivos básicos de la educación para la prevención de la violencia. La mujer con una autoestima adecuada actuará con autonomía, asumirá responsabilidades, afrontará retos, disfrutará con sus logros, tolerará frustraciones y será capaz de influir en otros; todo ello incidirá favorablemente en el proceso de su desarrollo personal. Entre los efectos más positivos de un nivel ajustado de autoestima, está la capacidad de superar las dificultades en las relaciones; cuando una mujer goza de buena autoestima es capaz de afrontar los fracasos y los problemas que le sobrevienen, ya que dispone dentro de sí de la fuerza necesaria para reaccionar de forma proporcionada a la violencia o maltrato en cualquiera de sus manifestaciones.

3. La formación de actitudes.

La actitud consiste en la evaluación favorable o desfavorable que hace un sujeto sobre las consecuencias que le va a reportar su conducta respecto a un objeto o situación social; cuando la evaluación es favorable, la actitud es positiva, y cuando es desfavorable, la actitud es negativa. Las actitudes dependen, en gran medida, de las convicciones importantes o centrales que tiene una persona y, bajo determinadas condiciones, predicen sus conductas. De ahí que las actitudes de una persona tengan relación con sus valores y comportamientos.

Los hombres y las mujeres hemos aprendido socialmente a construir nuestras relaciones con el aditivo de la violencia, sobre todo masculina. Es necesario el cambio de tal situación por un proceso de socialización preventiva en el que se desarrollen valores y normas que favorezcan los comportamientos igualitarios y respetuosos. Uno de los procedimientos básicos es trabajar los estereotipos de género.

Mejorar nuestras elecciones supone también tomar conciencia de que la elección es correcta si está de acuerdo con valores que se alejen de la violencia y de la dominación.

4. La gestión y solución de los conflictos.

La gestión y solución de conflictos recoge y posibilita el desarrollo de los cuatro pilares de la educación que Jacques Delors (1996) considera fundamentales para el siglo XXI: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, es decir, los ámbitos cognitivo, social, afectivo, conductual y moral. Prepara a los alumnos y alumnas como ciudadanos y ciudadanas y crea en la escuela un microcosmos en el que poder practicar las habilidades, destrezas y principios morales que han de asumir también en su futura vida familiar, social y laboral. Esto quiere decir que los conflictos que se analicen y se gestionen desde el aula o el centro escolar deben ser aquellos que afecten a los estudiantes y a su entorno, favoreciendo al mismo tiempo una generalización a otros contextos y ampliando las perspectivas y puntos de vista para poder llegar a entender y solidarizarse con situaciones conflictivas ajenas o lejanas. No se trata, pues, de enseñar habilidades de comunicación y estrategias de toma de decisiones dentro del aula. Se trata de practicar la gestión o resolución de conflictos de la vida real, para aprender a resolverlos de forma efectiva y realista.

El conflicto no es un mal endémico ni una variable a controlar, sino el punto de partida para desvelar las relaciones de dominio de un sexo sobre otro o para gestionar adecuadamente conflictos legítimos de intereses sin recurrir a la violencia (Barragán y otros, 2002). Los procedimientos para la resolución de los conflictos, más aceptados entre los especialistas, son: la negociación, la mediación, la creación de consenso, el arbitraje y la conciliación. Así mismo, hay técnicas de valor contrastado como: el estudio de casos, el pensamiento lateral y el juego de rol. En otro lugar hemos ofrecido una descripción de unos y otras así como su aplicación en el aula (Escámez, García y Sales, 2002).

La toma de decisiones autónomas: en el diálogo para la mediación, la negociación y la búsqueda de consensos y acuerdos, es necesario que el alumnado asuma la responsabilidad y la libertad de tomar decisiones participativas, de saber optar entre una serie de alternativas de solución, valorando y ponderando sus ventajas e inconvenientes desde el punto de vista de los distintos implicados. Y sabiendo planificar y llevar a cabo los cursos de acción convenientes para poner en práctica la decisión tomada.

El desarrollo de la empatía, como capacidad de penetrar en el mundo subjetivo de los otros y poder participar de sus experiencias y sentimientos. Es necesario captar la situación emocional y afectiva del otro, poniéndose en su lugar.

El reconocimiento positivo del otro: de su dignidad y su diferencia. Se trata de reconocer al otro como un ser humano con el que dialogar en un plano de igualdad y autenticidad, al tiempo que reconocemos que piensa distinto y puede sentir distinto a nosotros en las mismas situaciones y, por tanto, puede tener intereses contrapuestos que nos lleve a conflictos. Sin embargo la concepción del conflicto desde este marco de reconocimiento positivo no es problemático, puesto que permite la aceptación mutua como base del respeto y la búsqueda de reconciliación.

La potenciación de las habilidades de razonamiento, que incluyen las habilidades dialógicas y asertivas, para permitir la comunicación razonada de nuestros pensamientos en forma de argumentos, en el proceso de resolución de conflictos.

El desarrollo de la libertad y la autonomía personal, desde estrategias de reflexión personal y puesta en práctica de decisiones libres y autónomas, que faciliten al alumno y alumna la coherencia entre pensamiento y acción, superando sus posibles contradicciones, siendo responsable y asumiendo las consecuencias de sus actos y aprendiendo a compartir su experiencia y reflexión crítica con los demás.

Profesorado

El profesorado constituye un elemento fundamental en todo proyecto educativo de profundización de la vida democrática. La educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres necesita que el profesorado asuma tal valor democrático de forma activa. En segundo lugar, es necesario que la sociedad valore y reconozca el servicio público que el y la docente hace a la sociedad con su trabajo así como su esfuerzo en la implantación de planes de innovación, como los referidos a la prevención de la violencia de género. En tercer lugar, hay que prestar una atención prioritaria a la formación del profesorado para que pueda cumplir con las funciones que le asignan las leyes de igualdad de mujeres y hombres, la Ley Orgánica contra los malos tratos y la Ley Orgánica de Educación.

Las líneas de acción para la formación del profesorado deben atender a los siguientes aspectos:

- Al análisis de los prejuicios y estereotipos por razón de género.
- Al conocimiento del significado del valor de la igualdad y de las estrategias para su enseñanza.
- Al conocimiento de la importancia que tiene el profesorado en la formación de las identidades y del autoconcepto de las alumnas y de los alumnos.
- Al conocimiento del papel que juegan los conflictos en las relaciones de convivencia de hombres y mujeres así como las técnicas para una gestión adecuada de los mismos.
- Al dominio de las técnicas para detectar el lenguaje sexista en los libros de texto o en otros materiales escolares
- A los procedimientos para detectar los maltratos que pueda haber en las familias y entre el alumnado.
-

Dentro del conjunto del profesorado, merecen una mención especial los equipos directivos de los centros por la importancia de los mismos para el buen funcionamiento de los centros escolares. Los equipos directivos de calidad tienen una visión de lo que debe ser su centro y animan a todos los miembros de la comunidad educativa a trabajar en esa dirección. Esa visión tiene que

estar influida por las directrices del Consejo Escolar, en el que uno o una de sus miembros debe velar específicamente por la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la prevención de los malos tratos. También los equipos directivos tienen que ser conscientes cumplidores de las expectativas que las leyes atribuyen a la educación como motor de transformación de la cultura del dominio del patriarcado hacia una cultura nueva de igualdad en derechos. Cuando los equipos directivos no tienen calidad se describen a sí mismos como gestores del centro y del presupuesto, sólo se consideran responsables y custodios de la documentación y de la disciplina, y se desentienden de hacia dónde va el centro porque dan por supuesto que de modo espontáneo éste se desarrolla adecuadamente.

Familias

Es importante que las familias conozcan los proyectos educativos que tienen los centros escolares a los que van sus hijos e hijas, sus planes de mejora y el nivel profesional del profesorado. Las familias tienen el derecho a una información exacta y puntual de la educación que reciben sus hijas e hijos en los centros y también tienen la obligación de cooperar desde casa con los proyectos educativos que los centros desarrollan. La desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de género se transmite culturalmente, y de modo principal, por la educación que las niñas y los niños reciben en la familia, agencia educativa por excelencia.

Las posibilidades de éxito que tiene la educación para la igualdad son pocas o nulas si no se logra implicar en el proyecto educativo a las asociaciones de madres y padres de los centros escolares. Por otra parte, la heterogeneidad de países y culturas a las que pertenecen, unido a las especiales tradiciones de sumisión de la mujer en algunas de ellas, constituye una dificultad añadida para la implicación y formación de las familias. No es fácil la conciliación del respeto a las tradiciones culturales a las que pertenece el alumnado con el respeto a los derechos humanos, a la Constitución española, a las leyes de la igualdad de mujeres y hombres o contra los malos tratos.

Por lo tanto, cualquier iniciativa de educación para la igualdad de hombres y mujeres es necesario abordarla conjuntamente con los representantes de las asociaciones de madres y padres así como con los líderes de las comunidades culturales a las que pertenecen las familias. Es un tema sensible y complejo que puede dar lugar a conflictos interculturales dentro del centro escolar. Se necesita contar con la colaboración de todos esos representantes y líderes para crear el ambiente que haga posible el éxito del proyecto.

Las propuestas de acción deberán ir encaminadas a informar a las madres y padres sobre el proyecto de educación para la igualdad, el significado de ese valor en las relaciones de mujeres y hombres, el trato igualitario de las hijas e hijos en casa, y que los padres y madres tengan expectativas análogas de nivel de estudios y profesión para sus hijas e hijos.

II. ÁREAS QUE ATIENDE

1. La educación para la igualdad efectiva de hombres y mujeres como eje transversal y como parte central de la educación para una ciudadanía justa y democrática

Como se ha dicho anteriormente, la educación para la igualdad efectiva de hombres y mujeres tiene que ser percibida como un eje transversal que articule toda la vida escolar; ello debe ser así. Sin embargo, hay que reconocer el peligro de que los asuntos que parecen más importantes

en la educación no se cultiven y traten por grupo o persona concreta alguna, puesto que se piensa que es función de todos. Dicho de otro modo: es muy probable que, después de tantas leyes sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres asignando funciones concretas al sistema educativo, se continúe sin abordar la cuestión de la igualdad y los procedimientos para su efectiva puesta en práctica por el profesorado, padres y madres, equipos directivos y servicios de los centros.

Por ello, se propone que así como hay disciplinas que, por su carácter instrumental, requieren una atención especial en cuanto a su dominio como competencias básicas (la lectura, la escritura y el cálculo elemental) las cuales deben ser garantizadas a todos los estudiantes, igualmente se considere como instrumental, para la vida en nuestra sociedad, el aprendizaje del principio de igualdad, el cual está a la base de los derechos humanos y de la Constitución española, de las actitudes para la convivencia democrática y de las habilidades para las relaciones de la mitad de la población española con la otra mitad. En definitiva, que la educación para la igualdad efectiva y la no discriminación por razón de género, aunque sea tratada en todos los niveles de la Educación Básica y esté aceptada en el Proyecto Educativo del Centro, también merezca un trato especial como parte central del área de la Educación para la Ciudadanía.

En la tradición de las teorías políticas modernas, ciudadano es quien tiene derechos que deben ser respetados por los demás ciudadanos, por jueces y por gobernantes. Es fundamental la concepción de la mujer como ciudadana, como miembro de una comunidad política que la reconoce y protege como sujeto de iguales derechos que el hombre. El estatus de ciudadano o ciudadana se basa en el principio de la igualdad como miembro de la sociedad: ser ciudadano o ciudadana consiste en ser sujeto de iguales derechos a cualquier otro miembro de la misma sociedad, garantizados por los poderes del Estado (Subirats, 2007).

Por ello, en el *Plan*, como área primera, se hacen propuestas de acción para crear un clima democrático en los centros escolares; para que haya una participación equitativa de chicas y chicos en los órganos de gobierno y en la toma de decisiones; para que se explique al estudiantado, y a todos los demás miembros de la comunidad educativa, el significado del principio de igualdad de mujeres y hombres en las leyes autonómicas y estatales, así como los aspectos fundamentales de las mismas; para que el principio de igualdad de mujeres y hombres también sea recogido explícitamente en el Proyecto Educativo del Centro.

2. Las competencias del alumnado

La igualdad efectiva de las mujeres y de los hombres se alcanza cuando, a las unas y a los otros se les ofrece una real igualdad de oportunidades de acceso a las profesiones, al desempeño de cargos en el ámbito de lo público, a la dirección y a la toma de decisiones en las finanzas y en las empresas, al reconocimiento social de las contribuciones a la ciencia o al arte o a la tecnología, al desempeño de iguales papeles sociales y de iguales responsabilidades en la vida familiar. La igualdad efectiva de la mujer con el hombre exige el reconocimiento de la autonomía de cada mujer como individuo y de las mujeres como colectivo, frente a cualquier tutela que se les imponga y frente a cualquier negación de derechos individuales por razón de género. La violencia de género ha de ser considerada como un caso extremo de vulneración del principio de igualdad.

Para alcanzar una igualdad efectiva de oportunidades de mujeres y hombres, el *Plan* ofrece propuestas de acción para la formación de las alumnas y de los alumnos en las siguientes

competencias: para la construcción de identidades personales autónomas que se estimen en sus cualidades personales y características sexuales, piensen y decidan por sí mismos y mismas en los asuntos que afectan a su vida personal y profesional, y aprecien su cultura de pertenencia; para la participación en los asuntos comunes del centro y en la toma de decisiones que afectan al estudiantado; para el análisis crítico de las situaciones sociales en las que se producen desigualdades de oportunidades por razón de género; para visualizar y valorar los estereotipos sociales que se asignan a las mujeres y a los hombres; para apreciar la diversidad de género como patrimonio positivo de convivencia en una sociedad plural; para afrontar los conflictos y denunciar las desigualdades por razón de género ante los poderes públicos y ante cualquier otra instancia.

3. La formación y la implicación del profesorado

El presente *Plan* reconoce la importancia del profesorado en todo proyecto educativo de profundización de la vida democrática. La educación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres necesita que el profesorado asuma tal valor democrático de forma activa. En segundo lugar, es necesario que la sociedad valore y reconozca el servicio público que el y la docente hace a la sociedad con su trabajo así como su esfuerzo en la implantación de planes de innovación, como el que aquí se propone. En tercer lugar, hay que prestar una atención prioritaria a la formación del profesorado para que pueda cumplir con las funciones que le asignan las leyes de igualdad de mujeres y hombres, la Ley Orgánica contra los malos tratos y la Ley Orgánica de Educación.

En el *Plan* se proponen líneas de acción para la formación del profesorado en las técnicas de análisis de los prejuicios y estereotipos por razón de género; en el conocimiento del significado del valor de la igualdad y de las estrategias para su enseñanza: en el conocimiento de la importancia que tiene el profesorado en la formación de las identidades y del autoconcepto de las alumnas y de los alumnos; en el conocimiento del papel que juegan los conflictos en las relaciones de convivencia de hombres y mujeres así como las técnicas para una gestión adecuada de los mismos; en las técnicas para detectar el lenguaje sexista en los libros de texto o en otros materiales escolares y, finalmente, en los procedimientos para detectar los maltratos que pueda haber en las familias y entre el alumnado.

4. La implicación de los equipos directivos de los centros

En el funcionamiento de los centros escolares tiene una importancia indudable la calidad de los equipos directivos. Los equipos directivos de calidad tienen una visión de lo que debe ser su centro y animan a todos los miembros de la comunidad educativa a trabajar en esa dirección. Esa visión tiene que estar influida por las directrices del Consejo Escolar, en el que uno o una de sus miembros debe velar específicamente por la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y por la prevención de los malos tratos. También los equipos directivos tienen que ser conscientes cumplidores de las expectativas que las leyes atribuyen a la educación como motor de transformación de la cultura del dominio del patriarcado hacia una cultura nueva de igualdad en derechos. Cuando los equipos directivos no tienen calidad se describen a sí mismos como gestores del centro y del presupuesto, sólo se consideran responsables y custodios de la documentación y de la disciplina, y se desentienden de hacia donde va el centro porque dan por supuesto que de modo espontáneo se desarrolla adecuadamente (Bonal, 1997).

La función directiva es una de las asignaturas pendientes de nuestro sistema educativo: no hay un reconocimiento institucional y económico de ella, ni se la apoya debidamente. Con frecuencia,

la capacitación técnica de los equipos de dirección no parece ser la adecuada para las funciones complejas que actualmente tienen que desempeñar. A los equipos directivos les corresponde tomar iniciativas en un asunto tan importante como la educación en el principio de igualdad de mujeres y hombres.

El *Plan* que presentamos considera que los equipos directivos juegan un papel clave e imprescindible para promover la inclusión del principio de igualdad de hombres y mujeres en el Proyecto Educativo del Centro, en las programaciones y prácticas de aula, en la selección de los textos y materiales escolares por el profesorado, en la implicación de las madres y padres en un asunto de tanta importancia. La *Fundación* considera que el equipo directivo es el interlocutor para concretar las colaboraciones que puede ofrecer a los centros escolares, a sus servicios y a los miembros de la comunidad educativa.

5. La implicación de las familias

El *Plan* considera que es importante que las familias conozcan los proyectos educativos que tienen los centros escolares a los que van sus hijos e hijas, sus planes de mejora y el nivel profesional del profesorado. Las familias tienen el derecho a una información exacta y puntual de la educación que reciben sus hijas e hijos en los centros y también tienen la obligación de cooperar desde casa con los proyectos educativos que los centros desarrollan. La desigualdad entre mujeres y hombres y la discriminación por razón de género se transmite culturalmente, y de modo principal, por la educación que las niñas y los niños reciben en la familia, agencia educativa por excelencia.

Las posibilidades de éxito que tiene la educación para la igualdad, en concreto un *Plan* de las características que presentamos, son pocas o nulas si no se logra implicar en el proyecto educativo a las asociaciones de madres y padres de los centros escolares. Los y las redactores del *Plan* somos conscientes de la dificultad añadida que representa para los equipos directivos de los centros escolares la implicación y formación de las familias, debido a la heterogeneidad de países y culturas a las que pertenecen y a las especiales tradiciones de sumisión de la mujer en algunas de ellas. No es fácil la conciliación del respeto a las tradiciones culturales a las que pertenece el alumnado con el respeto a los derechos humanos, a la Constitución española, a las leyes de la igualdad de mujeres y hombres o contra los malos tratos.

Por lo tanto, el proyecto de educación para la igualdad de hombres y mujeres es necesario abordarlo conjuntamente con los representantes de las asociaciones de madres y padres así como con los líderes de las comunidades culturales a las que pertenecen las familias. Es un tema sensible y complejo que puede dar lugar a conflictos interculturales dentro del centro escolar. Se necesita contar con la colaboración de todos esos representantes y líderes para crear el ambiente que haga posible el éxito del proyecto.

Las propuestas de acción que propone el *Plan* se refieren a la información a las madres y padres sobre el proyecto de educación para la igualdad, el significado de ese valor en las relaciones de mujeres y hombres, el trato igualitario de las hijas e hijos en casa, y que los padres y madres tengan expectativas análogas de nivel de estudios y profesión para sus hijas e hijos.

6. La autonomía de los centros escolares

Los centros escolares tienen autonomía pedagógica organizativa, además de ser el núcleo de convivencia de toda la comunidad educativa. Para lograr una auténtica y eficaz autonomía de los

centros, se requiere que tengan un Proyecto Educativo y unas programaciones de actividades que lo desarrollen. Un centro escolar tiene identidad institucional cuando se comparten, por toda la comunidad educativa, ciertos objetivos comunes, la existencia de ciertas tradiciones y métodos de trabajo y la responsabilidad de conseguir determinados resultados.

La educación para la igualdad de mujeres y hombres tendrá éxito si los y las estudiantes, profesorado, equipo directivo, padres y madres y servicios respiran ese valor en el centro escolar, es decir, cuando funcionan como miembros de una comunidad en donde las mujeres y los hombres se reconocen y actúan desde la igualdad efectiva. Por ello, en el *Plan* se hacen propuestas de acción dirigidas a detectar las necesidades que pueden tener los centros concretos en relación con la igualdad, a desarrollar programas y actividades en las que estén implicados la totalidad del centro así como a informar sobre los servicios de atención, materiales escolares u otras ayudas con las que la Conselleria de Educación puede colaborar en la promoción de la igualdad de las mujeres y los hombres.

7. Una cultura de evaluación

La evaluación debe aplicarse no sólo al aprendizaje de competencias para la igualdad por las alumnas y los alumnos sino también a los procesos educativos, a la actividad del profesorado, a las programaciones desarrolladas por los centros docentes y a la misma Administración educativa. Los mecanismos de evaluación del sistema educativo son complejos y hay en la Administración educativa instituciones a quienes compete esa función, como los Institutos de Evaluación y Calidad de los gobiernos autonómicos o el INCE; así mismo, la Inspección Educativa tiene asignadas funciones evaluativas respecto a los centros. Hay mecanismos de evaluación interna de los centros como las memorias finales de curso o la evaluación de los planes de mejora siguiendo algunos de los procedimientos reconocidos internacionalmente tales como son EFQM, ISO, etc.

La Conselleria de Educación, a través de la *La Fundación Tolerancia Cero*, respetando la autonomía de los centros escolares y las funciones evaluadoras de las instituciones del sistema educativo, también quiere someter el presente *Plan* a evaluación tanto interna como externa. Es necesario definir y poner en marcha mecanismos de seguimiento de las actuaciones que lo desarrollan para valorar de modo riguroso el alcance real de las mismas y ofrecer información relevante que oriente la toma de decisiones para, de este modo, aumentar los logros y corregir los posibles errores.

Por ello, el *Plan* propone actuaciones referidas a la evaluación externa del mismo, a la evaluación de las demandas recibidas desde los centros; así como a la evaluación de las colaboraciones ofertadas por personas e instituciones. Además, señala indicadores para la evaluación de los resultados obtenidos con las propuestas de acción en las diversas áreas.

III. LÍNEAS DE MEJORA

A. Que los alumnos y las alumnas reconozcan mejor sus iguales derechos y deberes como ciudadanos y ciudadanas de una sociedad democrática y se comporten de acuerdo a ellos.

B. Que las alumnas y los alumnos adquieran más competencias afectivas e intelectuales para valorar las situaciones, acontecimientos y personas según el principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y competencias en actitudes y en habilidades para comportarse de acuerdo a tal principio.

C. Que el profesorado de los centros adquiriera mejores competencias para analizar los prejuicios y estereotipos sobre hombres y mujeres, para facilitar el aprendizaje por sus alumnas y alumnos de la igualdad efectiva y para captar las situaciones de desigualdad que pueda vivir su alumnado.

D. Que los equipos directivos de los centros apliquen el cumplimiento de las funciones que, las leyes de igualdad y contra los malos tratos, atribuyen a la educación escolar y dinamicen la preparación e implicación del profesorado y de los padres y madres en este asunto.

E. Que los padres y las madres adquieran conocimiento del significado del principio de igualdad de hombres y mujeres y colaboren en el proyecto educativo con relaciones y actividades de igualdad efectiva dentro de las familias.

F. Que los centros escolares tengan proyectos de educación en la igualdad efectiva, el profesorado trabaje en equipo y los servicios y materiales estén regidos por ese principio o valor central.

G. La elaboración de instrumentos fiables para la evaluación de los procesos y los resultados de las propuestas de educación para la igualdad efectiva del *Plan*, así como del *Plan* mismo.

H. Todas las acciones del *Plan* tienen que alcanzar una coherencia entre sí. Además hay que mejorar la coordinación pedagógica entre los niveles educativos del centro escolar, entre la dirección del centro y el profesorado, así como entre la *Fundación* y los centros escolares.

1.5. Estructura general del plan y propuestas de acción¹

ÁREAS	METAS ESTRATÉGICAS	PROPUESTAS DE ACCIÓN
<p>1. La educación para la igualdad efectiva de hombres y mujeres como eje transversal y como parte central de la educación para una ciudadanía justa y democrática.</p>	<p>1. <i>Que haya un clima escolar democrático en el centro, en las relaciones del profesorado con el alumnado así como de las alumnas y alumnos entre sí.</i></p>	<p>1. Promover la participación del alumnado en los órganos de gobierno y toma de decisiones del centro.</p> <p>2. Realizar asambleas de aula semanales en todos los cursos del centro.</p> <p>3. Organización de una semana cultural sobre el valor del respeto con perspectiva de género.</p> <p>4. Referéndum sobre coeducación.</p>
	<p>2. <i>Que haya una participación equitativa según género en los órganos de gobierno del centro y en la toma de decisiones comunes que afecten al mismo.</i></p>	<p>5. Taller dirigido al profesorado para analizar el desequilibrio existente en la presencia de hombres y mujeres en los órganos directivos de los centros, así como las causas del mismo.</p> <p>6. Creación de una comisión de profesorado para elaborar propuestas que equilibren la presencia de hombres y mujeres en los órganos de gobierno y toma de decisiones del centro.</p>
	<p>3. <i>Que la educación para la igualdad entre mujeres y hombres esté recogida en el Proyecto Educativo del Centro como un principio fundamental.</i></p>	<p>7. Creación de una comisión de profesores y profesoras y representantes de los padres y madres de alumnos y alumnas para revisar el Proyecto Educativo del Centro.</p> <p>8. Distribuir y explicar convenientemente el Proyecto Educativo del Centro a todos los miembros de la comunidad educativa.</p>
	<p>4. <i>Que los alumnos y las alumnas colaboren activamente con el profesorado en la elaboración de las normas de comportamiento y convivencia del centro.</i></p>	<p>9. Elaboración de la "Constitución" del centro escolar.</p> <p>10. Participación del alumnado en la Comisión de Convivencia del Centro.</p>
	<p>5. <i>Que todos los miembros de la comunidad educativa conozcan el significado del principio de igualdad, los aspectos centrales que contienen las leyes de igualdad de mujeres y hombres, así como los aspectos centrales que contienen las leyes contra los malos tratos por razón de género.</i></p>	<p>11. Conferencia sobre el principio de igualdad entre hombres y mujeres.</p>
		<p>12. Realizar un estudio, a nivel de centro, para conocer las ideas del profesorado y del alumnado sobre el principio de la igualdad de género.</p>
		<p>13. Seminario para el análisis y conocimiento de la legislación sobre igualdad de hombres y mujeres y prevención de la violencia de género, dirigido a representantes de la comunidad escolar.</p>

ÁREAS	METAS ESTRATÉGICAS	PROPUESTAS DE ACCIÓN
<p>2. Las competencias del alumnado.</p>	<p>6. <i>Que las alumnas y los alumnos aprendan progresivamente a tomar las decisiones sobre los asuntos que les afectan y las pongan en práctica a pesar de las dificultades.</i></p>	<p>14. Convivencia sobre el desarrollo de habilidades para la toma de decisiones.</p> <p>15. Seminario sobre la responsabilidad en la toma de decisiones.</p>
	<p>7. <i>Que las alumnas y los alumnos acepten sus características personales, sexuales, familiares y culturales como oportunidades para conseguir sus propósitos en la vida.</i></p>	<p>16. Personaje de la semana.</p> <p>17. Feria de la Diversidad de Costumbres en las Familias.</p> <p>18. Convivencia sobre auto-conocimiento.</p>
	<p>8. <i>Que las alumnas y los alumnos visualicen y valoren los estereotipos de género en los medios de comunicación, en la publicidad y en los usos del lenguaje de los libros de texto.</i></p>	<p>19. Taller de narrativa no sexista.</p> <p>20. Taller para el uso no sexista del lenguaje.</p> <p>21. Taller de análisis de la publicidad sexista.</p>
	<p>9. <i>Que los alumnos y las alumnas identifiquen, afronten y denuncien los diversos tipos de violencia que se ejerce sobre ellos y ellas, y en nuestra sociedad, por razón de género.</i></p>	<p>22. No ceder ante las amenazas.</p> <p>23. Seminario sobre la violencia de género.</p> <p>24. Campaña del trato respetuoso.</p> <p>25. Conozco mis derechos.</p> <p>26. Taller de prensa.</p>
	<p>10. <i>Que los alumnos y las alumnas prefieran en sus actividades grupales la diversidad de géneros como una oportunidad de enriquecimiento personal y de la convivencia.</i></p>	<p>27. Juegos de patio en grupos heterogéneos.</p> <p>28. Ejercicios de auto-observación en el aula.</p> <p>29. Semana de la cooperación entre chicas y chicos: Aprendiendo a relacionarnos.</p>
	<p>11. <i>Que las alumnas y los alumnos rechacen los estereotipos asociados a los modelos tradicionales de género y acepten los nuevos modelos de masculinidad y feminidad.</i></p>	<p>30. Enséñame tus juegos.</p> <p>31. Taller sobre el libro "Rosa Caramelo".</p> <p>32. Estudio de tres generaciones.</p>
	<p>12. <i>Que los alumnos y las alumnas detecten y afronten los conflictos de género que se producen en las relaciones escolares, en las familias, en el barrio y en los medios de comunicación.</i></p>	<p>33. Concurso de pintura: ¿Por qué nos peleamos las chicas y los chicos?</p> <p>34. Encuesta sobre conflictos de género.</p> <p>35. Curso de formación de mediadores en conflictos de género.</p>
	<p>13. <i>Que las alumnas y los alumnos practiquen indistintamente las funciones relacionadas con el cuidado de las personas y las labores del hogar.</i></p>	<p>36. Mis encargos en casa.</p> <p>37. Investigación sobre quién hace qué en la familia.</p> <p>38. Talleres sobre la cotidianidad del hogar.</p>
	<p>14. <i>Que los alumnos y las alumnas tengan análogas expectativas en salidas profesionales y en la participación en los cargos públicos.</i></p>	<p>39. Campaña sobre las profesiones.</p> <p>40. Investigación sobre mujeres destacadas en la Historia.</p> <p>41. Seminario de orientación profesional.</p> <p>42. Debate sobre la paridad en los cargos públicos.</p>

ÁREAS	METAS ESTRATÉGICAS	PROPUESTAS DE ACCIÓN
3. La formación y la implicación del profesorado	15. <i>Que el profesorado analice sus prejuicios sobre género y aquellos prejuicios que manifiestan las diversas situaciones sociales.</i>	43. Taller de auto-conocimiento sobre prejuicios sexistas respecto al alumnado.
		44. Seminario sobre el papel del profesorado en la reproducción de estereotipos por razón de género.
		45. Taller sobre expectativas del profesorado respecto a su alumnado en función del género.
		46. Taller para aprender a trabajar con el alumnado los estereotipos de la publicidad.
	16. <i>Que el profesorado comprenda el significado del valor de la igualdad en la diversidad de géneros, así como las estrategias para su enseñanza y aprendizaje.</i>	47. Debate sobre el sexismo en los centros escolares.
		48. Seminario sobre igualdad y diversidad: aplicación de las leyes.
		49. Conferencia sobre consecuencias del incumplimiento de los derechos humanos por maltrato de género.
		50. Taller de videos sobre la evolución de la mujer respecto al principio de igualdad.
		51. Presentación y conocimiento de las asociaciones de mujeres de la ciudad y del trabajo que realizan para lograr la igualdad.
	17. <i>Que el profesorado domine los procedimientos de participación para la elaboración de normas de convivencia por los alumnos y las alumnas.</i>	52. Curso sobre técnicas de participación y elaboración de normas.
		53. Taller para el conocimiento y dominio de los programas existentes sobre aprendizaje de normas con la participación democrática de los alumnos y alumnas.
	18. <i>Que el profesorado utilice lenguaje no sexista en la comunicación y tenga competencias para detectar el lenguaje sexista cuando aparece en las relaciones interpersonales, en los materiales escolares y en los libros de texto.</i>	54. Taller para desarrollar habilidades comunicativas, evitando el lenguaje sexista.
		55. Curso de entrenamiento al profesorado en procedimientos y técnicas para enseñar a dialogar.
	19. <i>Que el profesorado aplique estrategias y técnicas para la gestión y solución de conflictos por razón de género.</i>	56. Seminario sobre tipos de conflictos más frecuentes relacionados con el género.
		57. Curso de entrenamiento al profesorado en procedimientos y técnicas de asertividad y habilidades sociales.
		58. Taller para detectar y trabajar estrategias de solución de conflictos en relación al género.
	20. <i>Que el profesorado aplique estrategias y técnicas para el desarrollo de la identidad personal y de la autoestima de las alumnas y de los alumnos.</i>	59. Conferencia sobre el proceso de desarrollo de la identidad personal.
		60. Taller para mejorar la autoestima del alumnado.
		61. Taller para aprender a trabajar las emociones: Expresión y control.
	21. <i>Que el profesorado tenga competencias para detectar malos tratos y/o discriminaciones producidas en las familias o en las relaciones entre iguales.</i>	62. Conferencia sobre violencia de género en el marco escolar.
		63. Taller para detectar, a través de protocolos, alumnos y alumnas que padezcan algún tipo de malos tratos, familiar o por parte del grupo de iguales.

ÁREAS	METAS ESTRATÉGICAS	PROPUESTAS DE ACCIÓN
<p>4. La implicación de los equipos directivos de los centros y de los responsables de las políticas educativas.</p>	<p>22. <i>Que el equipo directivo promueva la comprensión del significado del valor de la igualdad de mujeres y hombres en el Proyecto Educativo del Centro, en las programaciones curriculares, en la asignación de responsabilidades y espacios así como en la selección de materiales escolares y libros de texto.</i></p>	<p>64. Creación de una comisión de profesorado para la preselección de materiales y libros de texto.</p>
	<p>23. <i>Que el equipo directivo se implique en la gestión de los conflictos que se produzcan por razón de género.</i></p>	<p>65. Asignación de responsabilidades y espacios del centro siguiendo el criterio de igualdad.</p>
		<p>66. Inclusión en el Proyecto Educativo del Centro de contenidos referidos a la igualdad de género.</p>
	<p>23. <i>Que el equipo directivo se implique en la gestión de los conflictos que se produzcan por razón de género.</i> 24. <i>Que el equipo directivo conozca y use los recursos públicos y privados de la comunidad para promover la igualdad entre hombres y mujeres.</i></p>	<p>67. Promoción de contenidos sobre la igualdad de género para su inclusión en las Programaciones de Aula.</p>
	<p>24. <i>Que el equipo directivo conozca y use los recursos públicos y privados de la comunidad para promover la igualdad entre hombres y mujeres.</i> 25. <i>Que el equipo directivo establezca una relación fluida con los padres y madres, con la Inspección Educativa, y con los representantes de las minorías culturales para promover en su centro la educación en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p>	<p>68. Curso de formación teórica y práctica, de los equipos directivos de los centros, en estrategias de resolución de conflictos.</p>
	<p>25. <i>Que el equipo directivo establezca una relación fluida con los padres y madres, con la Inspección Educativa, y con los representantes de las minorías culturales para promover en su centro la educación en la igualdad de mujeres y hombres.</i></p>	<p>69. Establecer un protocolo de intervención para gestionar los conflictos que se produzcan en el centro por razón de género.</p>
		<p>70. Elaborar documentos de registro y seguimiento de los conflictos de género en los que se ha tenido que intervenir.</p>
		<p>71. Elaboración de una base de datos sobre educación para la igualdad de género.</p>
		<p>72. Organización de sesiones informativas con entidades que trabajan por la igualdad entre hombres y mujeres y para la prevención de la violencia de género.</p>
		<p>73. Realizar una sesión informativa, dirigida a los padres y madres del alumnado, sobre los planes y actividades del centro para tratar el tema de la igualdad de género.</p>
		<p>74. Mantener reuniones de coordinación específicas sobre el tema de la igualdad con la Inspección Educativa.</p>
	<p>75. Curso de formación en el valor de la igualdad dirigido tanto a representantes de las minorías culturales del barrio como a padres y madres del alumnado de estas minorías.</p>	

	26. <i>Que el equipo directivo facilite la formación y participación del profesorado en la educación para la igualdad de hombres y mujeres.</i>	76. Organizar un curso de formación para el profesorado sobre el principio de la igualdad de género.
	26. <i>Que el equipo directivo facilite la formación y participación del profesorado en la educación para la igualdad de hombres y mujeres.</i>	77. Facilitar la participación del profesorado en la educación para la igualdad de hombres y mujeres, flexibilizando los horarios y las tareas administrativas.
		78. Establecer unas normas para la elaboración de los documentos y escritos del centro con un lenguaje no sexista.

	27. <i>Que en el Consejo Escolar del Centro se impulse el desarrollo de programas, comisiones de trabajo y actividades para la igualdad de mujeres y hombres en los que estén implicados la dirección, el claustro, las madres y padres y los servicios psicopedagógicos del centro.</i>	79. Realizar una campaña de sensibilización información sobre el tema de la igualdad de género dirigida a toda la comunidad educativa.
		80. Cine-forum con temas históricos y actuales sobre la discriminación de la mujer.
		81. Realizar un análisis diagnóstico de los mecanismos discriminatorios para con las niñas, jóvenes y mujeres, que subyacen en la práctica y organización del centro.
	28. <i>Que el centro escolar tenga datos desagregados por género de la comunidad educativa</i>	82. Realizar estudios, por datos desagregados según género, referidos a equipos directivos, profesorado, competencias y funciones del alumnado.
	29. <i>Constituir una Comisión que elabore informes prácticos sobre las necesidades que puedan tener los centros educativos en relación con la violencia y discriminación por razón de género.</i>	83. Constitución de una comisión de estudio sobre la igualdad en el centro escolar.
		84. Elaboración de una guía práctica para el profesorado como herramienta para educar en la igualdad de género y prevenir la violencia.
		85. Convocar premios para la elaboración y aplicación en los centros de proyectos educativos sobre la igualdad de género.
	30. <i>Que la Generalitat informe a los centros escolares sobre los servicios de atención, materiales escolares específicos y otras ayudas que les pueda ofrecer.</i>	86. Elaboración de una página Web y enlaces con las experiencias sobre igualdad de género en los centros escolares.
		87. Charla informativa a los centros escolares sobre los servicios y recursos que ofrece la Generalitat.

Bibliografía:

- BARRAGÁN, F. y Otros (2002): *Violencia de género y curriculum. Un programa para la mejora de las relaciones interpersonales*, Algibe, Archidona (Málaga).
- BONAL, X. (1997): *Las actitudes del profesorado ante la coeducación*, Graó, Barcelona.
- BOFF, L. y MURARO, R.M. (2004): *Femenino y masculino*, Trotta, Madrid.
- DELORS, J. (1996): *La educación encierra un tesoro*, Santillana, Madrid.
- ELSTER, J. (2002): *Alquimias de la mente. La racionalidad y las emociones*, Paidós, Barcelona.
- ELSTER, J.(2001): *Sobre las pasiones. Emoción, adición y conducta humana*, Paidós, Barcelona.
- ESCÁMEZ, J.; GARCÍA, R. y SALES, A. (2002): *Claves educativas para escuelas no conflictivas*, Idea Book, Barcelona.
- ESCAMEZ, J. (Coord.) (2008) *Educación en la igualdad de Género: cien propuestas de acción*. Brief Ediciones. Valencia
- GIJÓN, M. (2004): *Encuentros cara a cara. Valores y relaciones interpersonales en la escuela*, Graó, Barcelona.
- LOMAS, C. (2004): *Los chicos también lloran: identidades masculinas, igualdad entre sexos y coeducación*, Paidós, Barcelona.
- ONU (2003): *Integración de los derechos humanos de la mujer y la perspectiva de género. La violencia contra la mujer*. Consejo Económico y Social. Comisión de Derechos Humanos.
- ONU (1994): *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Resolución de la Asamblea General.
- SUBIRATS, M. (2007): "Coeducación y violencia de Género", en Gairín, J, y Rifá, J. (Coord.) *Coeducar y prevenir la violencia de género*, Escuela Española, Madrid.
- VALCÁRCEL, A. (2004): *La política de las mujeres* (3ª edición), Cátedra. Madrid.

^{i i} El desarrollo de estas propuestas de acción se encuentra publicado en el libro: Escámez, J. (Coord.) (2008) *Educación en la igualdad de Género: cien propuestas de acción*. Brief Ediciones. Valencia