



isonomia
Fundación

Igualdad de género en el I.E.S. Zaidín Vergeles: Estudio de caso

TRABAJO FIN DE MÁSTER (TFM)

Presentado por:
Sergio Manuel Díaz Fernández

Directora:
Mercedes Alcañiz Moscardó

**Máster Interuniversitario en Igualdad y Género en el
ámbito público y privado**

Universidad de Jaume I
Curso académico 14/15

Organizaciones, Plan de Igualdad, Educación, género, Andalucía

Granada, septiembre 2015

1.- Introducción	página 7
2.- Justificación	página 9
3.- Marco teórico	página 11
3.1.- Conceptualización e importancia del género y la igualdad.....	página 11
3.2.- Desarrollo de la igualdad en las organizaciones.....	página 14
3.3.- Igualdad en el contexto educativo.....	página 18
3.3.1.- En España.....	página 22
3.3.2.- En la Comunidad Autónoma de Andalucía.....	página 25
4.- Metodología	página 30
4.1.- Objetivos.....	página 30
4.1.1.- Objetivos generales.....	página 31
4.1.2.- Objetivos específicos.....	página 31
4.2.- Hipótesis planteada.....	página 33
4.2.1.- Unidades de estudio.....	página 33
4.2.2.- Unidades de observación.....	página 34
4.2.3.- Unidades de análisis.....	página 36
4.3.- Técnicas.....	página 37
4.4.- Plan de trabajo.....	página 39
4.4.1.- Fases y duración.....	página 39
4.4.2.- Presupuesto y material.....	página 41
4.4.3.- Búsqueda bibliográfica y legislativa.....	página 41
4.4.4.- Trabajo de campo.....	página 42
4.4.4.1.- Trámites de acceso.....	página 43
4.4.4.2.- Anticipación de roles.....	página 44
4.4.4.3.- Previsión de problemas.....	página 44
4.4.5.- Cuestionario.....	página 45
4.4.6.- Entrevistas.....	página 46
5.- Resultados y análisis del diagnóstico	página 47
5.1.- Composición del Centro.....	página 47

5.1.1.- Profesorado.....	página 47
5.1.2.- Alumnado.....	página 51
5.1.3.- Administración y servicios.....	página 51
5.1.4.- A.M.P.A.....	página 52
5.2.- Plan de Igualdad. A nivel general.....	página 52
5.3.- Plan de Igualdad. A nivel específico.....	página 55
5.3.1.- Visibilización y presencia de la coeducación.....	página 55
5.3.2.- Desarrollo de diagnósticos.....	página 57
5.3.3.- Coordinación con el Departamento de Orientación o Equipo de Orientación Educativa.....	página 58
5.3.4.- Coordinación y colaboración con Departamentos, áreas, ámbitos, E.T.C.P. o Equipos Docentes.....	página 59
5.3.5.- Planificación y coordinación de actividades complementarias y extraescolares.....	página 60
5.3.6.- Creación de grupos y redes.....	página 62
5.3.7.- Datos estructurales del Centro.....	página 64
5.3.8.- Otras actuaciones y medidas.....	página 65
5.3.9.- Participación de la comunidad educativa.....	página 66
6.- Conclusiones y discusión.....	página 67
7.- Futuras líneas de investigación.....	página 74
8.- Referencias.....	página 75
9.- Normativas legislativas.....	página 84
10.- Anexos.....	página 90
10.1.- Solicitud de acceso al campo de trabajo.....	página 90
10.2.- Aceptación del trabajo de campo por parte de la dirección del IES.....	página 91
10.3.- Tabla de evaluación de la Junta de Andalucía.....	página 92
10.4.- Transcripción de la entrevista a D ^a . Pilar Fernández Herráiz. Vicedirectora del Centro.....	página 95
10.5.- Transcripción de la entrevista a D. Antonio José Rodríguez Osuna. Coordinador del Plan de Igualdad del Centro.....	página 97

Índice de tablas

Tabla 1. Aproximaciones metodológicas y orientaciones para la igualdad de género en las organizaciones (CIDEA, 2009).....página 17

Tabla 2. Evolución legislativa vinculada a prácticas coeducativas.....página 26

Tabla 3. Normativa andaluza en el ámbito educativo (2006-2014).....página 27-28

Tabla 4. Celebraciones y conmemoraciones del Plan de Igualdad.....página 61

Tabla 5. Distribución de las actuaciones en el Plan de Igualdad.....página 63

Índice de gráficas

<u>Gráfica 1.</u> Distribución del profesorado del Centro.....	página 48
<u>Gráfica 2.</u> Composición del Consejo Escolar.....	página 48
<u>Gráfica 3.</u> Composición de las Comisiones del Consejo Escolar.....	página 49
<u>Gráfica 4.</u> Asignación de tutorías al profesorado.....	página 50
<u>Gráfica 5.</u> Distribución del alumnado del Centro.....	página 51
<u>Gráfica 6.</u> Distribución del P.A.S.....	página 52
<u>Gráfica 7.</u> Análisis evolutivo general del Plan de Igualdad.....	página 53
<u>Gráfica 8.</u> Cumplimiento de los indicadores de visibilización y presencia.....	página 56
<u>Gráfica 9.</u> Cumplimiento de los indicadores de grupos y redes.....	página 62
<u>Gráfica 10.</u> Cumplimiento de los indicadores de otras medidas y actuaciones..	página 65
<u>Gráfica 11.</u> Índices de participación por grupos.....	página 66

Índice de figuras

Figura 1. Técnicas y estrategias seguidas en el diagnóstico.....página 37

Figura 2. Proceso de triangulación seguido.....página 39

Figura 3. Fases desarrolladas en el diagnóstico.....página 40

Figura 4. Ciclo de acceso al campo.....página 43

1.- Introducción

Los estados democráticos destacan en el asentamiento del principio de igualdad como uno de los pilares básicos de sus sociedades. Por ello, se ponen en juego diversas medidas y actuaciones al objeto de evitar la discriminación en toda su extensión, eliminando obstáculos y desigualdades que puedan surgir o que ya se encuentren instauradas, para permitir el libre ejercicio y libertad de la ciudadanía sin restricciones de ningún tipo.

Esa igualdad viene recogida en el ordenamiento jurídico español desde la aprobación de la Constitución Española en el año 1976. El artículo 14 de la Constitución supuso un importante paso en la sociedad del momento, y que ha llegado hasta nuestros días, si bien, a medida que han pasado los años se han precisado de una serie de ampliaciones y adecuaciones propias, al objeto de mantener el espíritu igualitario, de tal forma que en la actualidad existe un amplio marco normativo y legislativo para hacer efectiva esa igualdad.

La igualdad entre mujeres y hombres no ha estado al margen de estos desarrollos, sino que ha sido uno de los focos más importantes y legislados en nuestro país. Son muchos los hitos que se han logrado, pudiendo entender como uno de los más importantes la integración de posicionamientos igualitarios en los procesos educativos. Ello posibilita un trabajo desde la base, permitiendo mitigar o eliminar tradicionalismos y desigualdades que se marcaban en las sociedades patriarcales y en la transmisión familiar de muchos comportamientos.

A nivel autonómico, uno de los momentos más importantes de Andalucía se produjo el 19 de marzo del 2007 con la aprobación de su Estatuto de Autonomía. Un momento determinante que propició un camino, que continúa en la actualidad, hacia la efectiva igualdad entre hombres y mujeres. Desde ese momento y hasta la actualidad, se han producido múltiples desarrollos e implementaciones normativas de gran calado, como continuidad de normativas estatales o como consecuencias de políticas autonómicas propias, como estableciendo en un primer momento Planes Coeducativos en los centros educativos hasta la inclusión desde hace unos años de Planes de Igualdad con la pretensión de educar y ante todo prevenir.

Este trabajo se circunscribe dentro de este ámbito, pretendiendo realizar un diagnóstico de un centro de reconocido prestigio en Andalucía con el objetivo de estudiar y analizar la implementación del Plan de Igualdad en base a unos determinados indicadores de cumplimiento, determinando su adecuación a los mínimos marcados desde la Junta de Andalucía e intentando aportar orientaciones o estrategias que permitan una mayor asunción e integración del mismo en este entorno educativo.

Con la intención de hacer este trabajo legible e interesante, se ha estructurado este documento en dos partes principales: Una parte teórica y una parte donde reflejamos el trabajo empírico.

En esa primera parte, se presentan los objetivos y la justificación de la investigación, junto con un marco teórico apoyado por conceptualizaciones básicas sobre igualdad y género, construyendo un camino que va desde la igualdad en la organizaciones a nivel general, para establecer concreciones a nivel estatal y autonómico, como marco específico de trabajo.

En la siguiente parte, se agrupa el trabajo de investigación propiamente dicho, presentando en un primer momento el diseño metodológico y procedimental que se ha llevado a cabo, así como los resultados y el análisis cuantitativo y cualitativo de la forma más visual posible para facilitar la comprensión de los mismos. Finalmente, en el capítulo 6 se ofrecen algunas de las conclusiones obtenidas en el presente trabajo, así como una serie de orientaciones y recomendaciones para mejorar e impulsar las actuaciones y medidas que ya se han puesto en práctica.

2.- Justificación

La implantación de Planes de Igualdad en los centros educativos se puede considerar como un hito importante en el camino hacia la igualdad. Sin duda, la integración de la perspectiva de género en elementos estructurales, organizacionales y curriculares permite, favorece e impulsa en sumo grado la asunción de medidas y actuaciones encaminadas a favorecer el trato equitativo y no discriminatorio de las mujeres y hombres que se concentran en su entorno.

Es evidente la relevancia de este tipo de actuaciones, así como la complejidad y dificultad de aplicación que conlleva por factores como pueden ser la resistencia de algunos agentes, la amplitud de muchas de sus actuaciones o la consecución de objetivos dentro de una línea de trabajo adecuada. Por ello, es destacable la importancia de abrir diversas etapas y momentos de estudio y análisis de las medidas y actuaciones realizadas, con la tarea de observar y traducir estas acciones para obtener resultados que permitan la modificación, mejora o integración de nuevos procedimientos para ajustarnos a la realidad del entorno de aplicación.

Todas estas circunstancias, junto con el hecho de iniciarse el segundo año de implantación del Plan de Igualdad en el Instituto de Educación Secundaria Zaidín-Vergeles y que hasta la fecha no se han practicado evaluaciones externas del Plan, motivan e impulsan el proceso investigativo que se desarrolla, entendiendo que es un momento importante de análisis de todos los elementos vinculados al citado Plan, ya estén desarrollados o en proceso de desarrollo.

La finalidad de esta investigación se orienta principalmente hacia la realización de un diagnóstico sobre el Plan de Igualdad para determinar su lineamiento con el marco normativo de referencia, un estudio y análisis que permita determinar las circunstancias reales del citado Plan desde un punto de vista externo al Centro, y a raíz de los resultados y conclusiones obtenidas plantear una serie de propuestas y sugerencias que permitan orientar o mejorar los aspectos prácticos vinculados.

La investigación planteada muestra una relevancia educativa al orientarse a analizar y mejorar aspectos educativos vinculados con la perspectiva de género, pudiendo mejorar las actitudes y posicionamientos hacia la promoción de la igualdad

efectiva, en y fuera del Centro. Por otro lado, se entiende la relevancia social de la misma, dado que la continuidad educativa va a permitir nuevas orientaciones sociales del entorno propio del centro hacia la equidad y la no discriminación. También se puede hablar de una relevancia científica en cuanto que se pretende desarrollar un análisis exhaustivo sobre las actuaciones y medidas tomadas por el Centro, integrando propuestas y sugerencias de mejora, que puede erigirse como un conocimiento de orientación y guía para la implantación e integración de este tipo de Planes en el resto de centros educativos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Sin duda el interés de esta investigación, lo que inspira y motiva la misma, es la posibilidad de mejora e integración de la igualdad dentro del Centro educativo, aportando algún conocimiento que ayude y permita orientar las actuaciones hacia el perfeccionamiento, la eficacia y la eficiencia del Plan, mitigando elementos y aspectos socioculturales integrados en nuestro entorno, como pueden ser la subsumisión, la invisibilización y la violencia de género.

3.- Marco teórico

3.1.- Conceptualización e importancia del género y la igualdad

La comprensión del proceso de desarrollo y evolución que han marcado el ámbito de la Educación en las últimas décadas de cara a la obtención e implantación de la igualdad de mujeres y hombres, tanto a nivel nacional como en la autonomía de Andalucía, requiere de una revisión y análisis de los avances teóricos que surgen del feminismo, atendiendo también a la importancia de conceptos y antecedentes normativos vinculados al mismo.

Por ello, hay que considerar la importancia de atender en un primer momento a la conceptualización del género, con el que se configura una idea de lo femenino y de lo masculino en base a meras construcciones sociales, lejos de lo que podemos considerar como hechos biológicos o naturales. Si atendemos a este concepto desde una perspectiva amplia, Benería y Sarasúa (2010) afirman que esta construcción es fruto de un proceso histórico en el que intervienen diferentes instituciones como son el propio Estado o las escuelas, y de un proceso de jerarquización en el que se define lo masculino como supuestos de un mayor valor ante lo femenino.

Todo ello configura una idea muy amplia de lo que podemos entender como género, no sólo como un concepto, sino también como una realidad social integrada en todos los grupos (Cobo, 1999). Sin lugar a dudas, los seres humanos somos diferentes, aunque, tal y como plantea Celia Amorós (2005), las desigualdades son impuestas y definidas desde el contexto social amparándose sólo en la diferencias sexuales, de tal forma que el género produce desiguales distribuciones de oportunidades, de derechos,..., limitando y subordinando, marginando y excluyendo, negando el disfrute de la plena ciudadanía y fracturando la propia legitimidad del sistema imperante.

La socialización diferencial aboga por la interiorización desde la infancia de concepciones, reglas y atribuciones culturales sesgadas que condicionan en la forma de sentir, de pensar y de actuar en función del sexo. Como señalan Antón y Torres (2006), el género funciona como un elemento claro de subjetivación que limita libertades y favorece el surgimiento de creencias estereotipadas que deben ser adecuadamente tratadas y abordadas en los centros educativos. En las sociedades

actuales, la coeducación se erige como un eje de actuación que permite la corrección de desigualdades al tiempo que define un sistema organizativo más equitativo y que favorezca la visibilización de las mujeres.

La lucha por los derechos de las mujeres y la problemática de la invisibilización se convirtió en una de las prioridades de la ONU y de muchos Gobiernos, iniciando una colaboración internacional al objeto de alcanzar la igualdad. Así, en 1979, en la celebración de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW), se promulgó en su artículo 12 la necesidad de adoptar medidas para eliminar la discriminación, así como la atención y trato en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres (ONU, 1995). En esta línea, un impulso muy importante ha sobrevenido de las distintas Conferencias Mundiales sobre la Mujer. Méjico (1975), Dinamarca (1980) y Nairobi (1985) ponen su atención en la necesidad imperiosa de reconocimiento y compromiso por parte de los Gobiernos, mientras por su parte en Beijing (1995), se establece una Plataforma de Acción y como uno de los objetivos prioritarios:

“garantizar la igualdad de acceso y de trato de mujeres y hombres tanto en la educación como en la atención de salud, y promover la salud sexual y reproductiva de las mujeres” (ONU, 1996, p. 13).

Es el inicio de una serie de acciones elevadas a múltiples ámbitos y áreas para eliminar obstáculos a la participación de las mujeres tanto en las esferas públicas como privadas. Así, en la Conferencia de Nueva York (2010) se registran grandes avances en Educación, aunque sin evidenciar que restan algunos problemas que tratar.

Tanto la responsabilidad como los compromisos de acción firmados por los Gobiernos, han promovido la necesidad de tener presentes estos aspectos en la gran mayoría de las políticas desarrolladas e implementadas por los Estados Miembros de la Unión Europea. De tal forma, que desde la década de los ochenta, las democracias occidentales han ido avanzando y articulando diferentes políticas institucionales al objeto de realizar una promoción efectiva de la igualdad de género, no sólo mediante compromisos, sino también mediante la aplicación práctica de acciones en las que la Educación se erige como un elemento clave.

Es evidente la importancia del feminismo en estas nuevas líneas de trabajo y actuación, reportando un análisis y entendimiento de la realidad que ha permitido una evolución desde diferentes disciplinas, planteándose más como un método de análisis que ha evidenciado el reflejo de la perspectiva de género en los distintos campos y áreas del conocimiento.

Sin duda, la igualdad es un fenómeno socio- estructural en el que se incluyen todas las formas de diferenciación estructural que inciden en el propio sujeto como elemento de una categoría social de pertenencia. Podemos identificar tres principalmente: clase social, género y sexualidad, y pertenencia étnica (Venegas, 2010). Esta circunstancia confiere una mayor complejidad al concepto de igualdad que al propio género.

El principio de igualdad poco a poco se ha establecido como uno de los pilares de los Estados democráticos, implicando la adopción de medidas y acciones tendentes a la eliminación de la discriminación. La Constitución Española en su artículo 14 destaca la importancia para el Estado de la igualdad, refiriéndose al principio de igualdad formal, que precisa de una serie de actuaciones, de medios y recursos orientados y dirigidos a compensar y corregir las desigualdades existentes, eliminando aquellos obstáculos para un acceso real a servicios, bienes y derechos, tal y como se establece en el artículo 9.2 de la propia Constitución.

Si nos centramos en la igualdad de género, no podemos entender esta como que las mujeres y los hombres sean idénticos, ni que sus necesidades precisen de una misma atención. La igualdad de género supone e implica un reconocimiento de derechos, donde la diversidad de aspiraciones, comportamientos o necesidades de los hombres y las mujeres sean atendidas, asumidas, valoradas y promovidas de igual forma. Por tanto, hablamos de una libertad de desarrollo, de unos derechos, de unas oportunidades, de unas responsabilidades que deben ser asumidas desde una misma valoración y dignidad independientemente del género.

Las desigualdades de género sitúan a las mujeres en una clara situación de desventaja en las sociedades actuales, en las que se buscan formas de doctrina jurídica para la puesta en práctica de la igualdad de género, aunque estas no garantizan la desaparición de todas las discriminaciones. Esto nos permite evidenciar que el principio

de igualdad de trato no garante suficiente para reducir las diferencias sociales existentes, se precisa asegurar una igualdad de oportunidades que posibilite el acceso a las distintas esferas de la vida, así como su implantación en ámbitos importantes de la sociedad como es el caso de la Educación.

3.2.- Desarrollo de la igualdad en las organizaciones

La asunción de la igualdad se ha impuesto en muchos Estados como un objetivo esencial para el desarrollo. Así, los derechos sociales, económicos y culturales se vinculan directamente con valores de igualdad, universalidad, solidaridad y no discriminación, lo que hace que incrementen la importancia de su vigencia y relevancia (Ocampo, 2000; Beyer, 2000). Para evaluar la igualdad de género, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) generó un indicador sobre la discriminación de género que mostró un patrón de desarrollo humano desigualitario, lo que originó la instauración como objetivo prioritario de políticas que compensen las desigualdades de trayectorias existentes entre las mujeres y los hombres (Aguirre, García y Carrasco, 2005).

El surgimiento de políticas igualitarias se dirige y orienta a contrarrestar las discriminaciones y desigualdades mediante la creación de espacios de coexistencia de ciudadanos y ciudadanas como misión propia de un Estado democrático (Godoy y Solís, 2006). No obstante, analizando diferentes aspectos de las organizaciones e instituciones podemos observar cómo se integran prácticas y códigos que sirven y generan una reproducción de la discriminación y la desigualdad que no son entendidas como tal (Abramo, Valenzuela y Pollack, 2000; Godoy y Solís, 2006), de tal forma, que distintas investigaciones apuntan a que las desigualdades de género no se integran en grupos con capacidad y poder de transformación, pero sí en ambientes sociopolíticos (Rico, 1996; Tarrés, 1998; Messina, 2001).

También debemos tener en cuenta que las prácticas de cambio social y de igualdad de género no se producen de forma inmediata, sino que precisan de un arduo proceso dialéctico en el que se incorporan barreras ideológicas y perspectivas subjetivas auspiciadas por valores patriarcales que marcan y siguen marcando las esferas públicas y privadas (Figuroa, 2001; Buvinic, 1998; Szmukler, 2002). El patriarcado ha perpetuado un sistema cultural marcado por múltiples elementos que se reproduce en

las organizaciones y en el propio sistema educativo (Lozada, 1999; Stacki y Monkman, 2003; Arcos et al., 2006).

Los primeros debates sobre igualdad formal e igualdad real o de hecho en Estados Unidos hicieron que en su sistema jurídico se implantara la utilización de acciones positivas como medidas de fomento e impulso de la igualdad. Esta situación originó diferentes corrientes y perspectivas de análisis que comenzaron a trasladarse a distintos ordenamientos jurídicos europeos a finales de los años 70. Así, la Unión Europea, mediante la Recomendación del Consejo 84/635/CEE de 13 de diciembre de 1984, se auspicia una de las primeras acciones positivas a favor de la mujer.

Flores (1999) establece que este tipo de acciones integra medidas y estrategias al objeto de reequilibrar las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, englobando desde aspectos globales hasta medidas más específicas de las organizaciones. De tal modo, que las acciones positivas se conciben como un instrumento de carácter compensatorio y provisional, con la finalidad de eliminar obstáculos y mitigar las prácticas discriminatorias, promoviendo la participación de las mujeres en todos los ámbitos.

En los años 80, con la firma del Tratado de Maastrich (1987) se señala la necesidad de implementar medidas para facilitar a las mujeres el ejercicio de su actividad y carrera profesional, evitando y compensando impedimentos. En los años 90, con el Tratado de Ámsterdam (1997), ratificado por la Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre, la Unión Europea refuerza su misión de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Estos Tratados evidencian el compromiso que desde su constitución tiene la Unión Europea en equilibrar y mejorar la situación de las mujeres en todos los ámbitos, obligando a su vez a los Estados Miembros mediante las diferentes Directivas, Resoluciones y Recomendaciones promulgadas.

En los últimos años, la Directiva 76/207/CEE se centra en la aplicación del principio de igualdad desde un posicionamiento más integral, destacando como uno de los principales contenidos la obligación de las organizaciones a impulsar medidas preventivas para impedir la discriminación por género en los centros de trabajo, permitiendo la denuncia cuando no se garantice el respeto a no ser víctima de discriminación o acoso y declarando nula cualquier disposición incluida en los reglamentos internos de las organizaciones contraria al principio de igualdad de trato.

A su vez, esta Directiva refleja una serie de compromisos que han de ser adoptados por los distintos Estados Miembros antes del año 2005 para la promoción de la igualdad en las organizaciones, destacando:

- El establecimiento de organismos de supervisión
- La asunción de medidas preventivas tanto por responsables como por directivos
- La instauración de sanciones reales
- La promoción de forma planificada y sistemática

Todo ello señala la importancia de la nueva Directiva como eje vertebrador de la promoción de la igualdad de trato en las organizaciones. Una herramienta socio-política importante que presenta un mejor ajuste con respecto a la evolución de la sociedad actual, de las circunstancias familiares y de las condiciones de trabajo.

Como ya se ha indicado, el desarrollo y aplicación de políticas igualitarias en las organizaciones permite no solo potenciar la incorporación e integración de las mujeres en las mismas, sino también incrementar su permanencia y sus posibilidades de promoción, al objeto, o con la intención, de potenciar la optimización y el desarrollo de todas las personas que la componen. Esta orientación igualitaria genera múltiples efectos en la organización que son cada vez más vistos como elementos y factores de calidad y competitividad organizacional, apuntando la importancia de los mismos en el planteamiento de diferentes Estados Miembros para considerar los mismos como parámetros de calidad EFQM del modelo europeo.

La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1999) desarrolló un proyecto de investigación denominado Promoción de la Igualdad de Género en el Trabajo. Esta investigación dispone de un enfoque integral, lo que favoreció la identificación de perspectivas, enfoques y factores considerados clave en la implantación de planes y programas de igualdad de género en las organizaciones. Los resultados, fuente del estudio de 21 casos en siete países, entre ellos España, determinan una serie de pautas de contextualización metodológica, para la construcción de un Plan y para la implementación de políticas de recursos humanos no sexistas. Todas ellas se concretan en el siguiente gráfico.

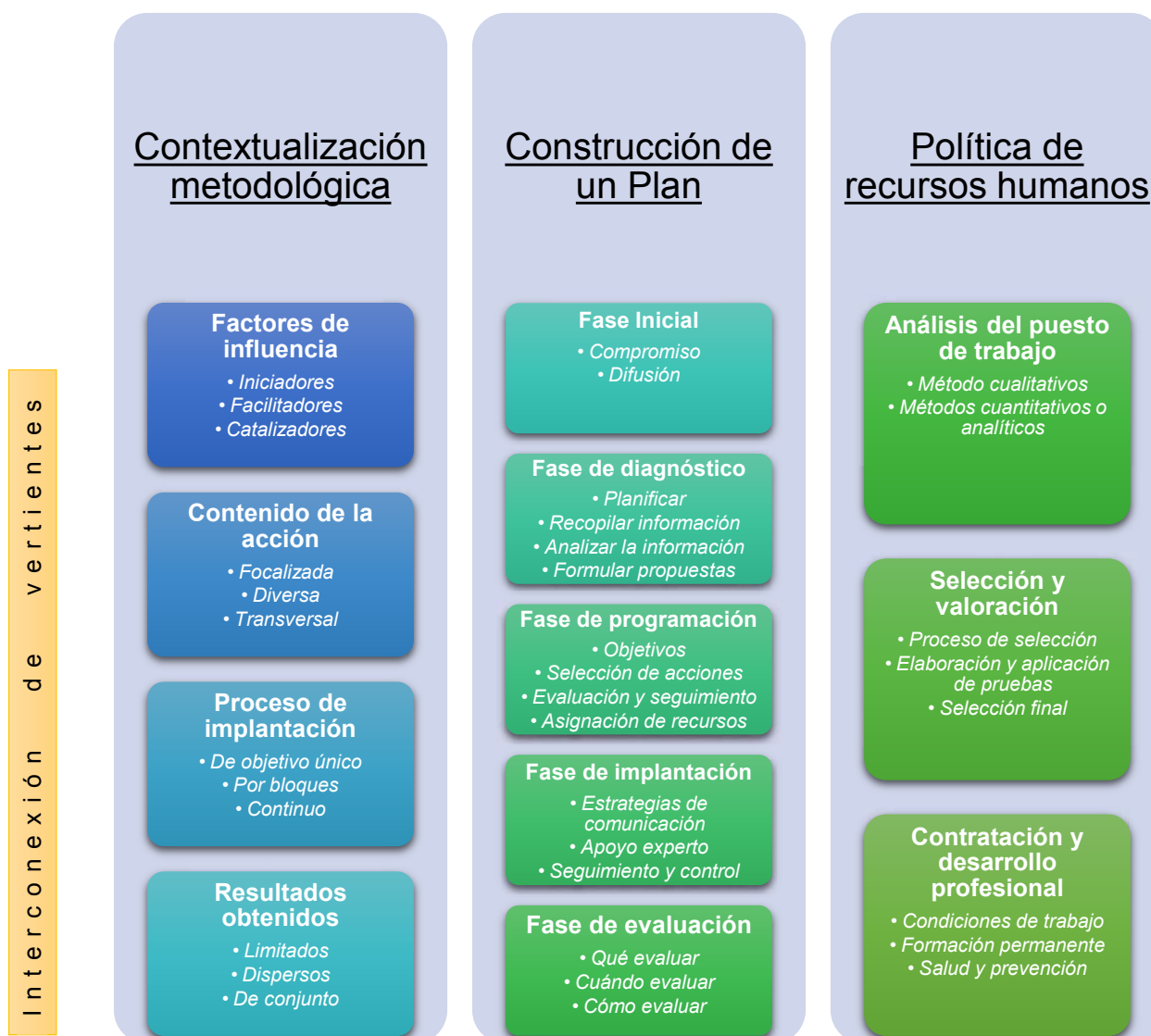


Tabla 1. Aproximaciones metodológicas y orientaciones para la igualdad de género en las organizaciones (CIDE, 2009)

Realizando un análisis breve a nivel nacional, podemos destacar dos desarrollos legislativos que recogen estos aspectos al objeto de obtener una aplicación efectiva en España. Por un lado, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 45 la obligación a las organizaciones de elaborar e implantar un Plan de Igualdad consensuado. Por otro, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público hace extensiva esa obligatoriedad a

las Administraciones Públicas y al desarrollo de un convenio o acuerdo de las condiciones de trabajo del personal funcionario en la disposición adicional 8.2. Con ello, se evidencia la implicación e interés del Estado Español en alcanzar la igualdad en las organizaciones, ya sean de ámbito público o privado.

3.3.- Igualdad en el contexto educativo

La posibilidad de acceso a la educación por parte de las mujeres fue el inicio de su incorporación y ascensión a la esfera pública y a la toma de decisiones, permitiendo y facilitando el poder y el prestigio social, así como el incremento de la visibilización e influencia en la vida social por parte de las mujeres. Sin duda, la educación constituye un elemento esencial y clave que ha permitido que las mujeres alcancen la autorrealización como personas plenas, no solo en la esfera privada, sino también en los espacios públicos que ocupan y que ha supuesto cambios en los modelos de amor, género y sexualidad (Gómez, 2004; Bourdieu, 1998; Castells y Subirats, 2007; Venegas, 2009).

La educación en los diferentes Estados supone para las mujeres un garante con el que exigir y reclamar el respeto y el cuidado de su dignidad humana y de los derechos sociales inherentes a toda persona. El acceso de las mujeres a la educación permite que los países se orienten y proyecten hacia un camino de justicia social y desarrollo integral. De esta forma lo consideró el Fondo de Población de Naciones Unidas UNFPA en el año 2008, ratificando la existencia de una clara interrelación establecida entre género, clase y etnia, al tiempo que determina la centralidad del propio género en la igualdad socio- estructural:

Los objetivos de la CIPD (Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo) actualmente incorporados en los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) son: el acceso universal a la atención de la salud reproductiva, la educación universal, la autonomía de la mujer y la igualdad entre hombres y mujeres.

Las comunidades marginadas son las que menos se benefician de las políticas de desarrollo y las que más probabilidades tienen de ser pobres. Sus servicios de educación y salud no son tan buenos que los de quienes están en mejor posición económica, y sus vidas son más cortas. Las mujeres más pobres,

en particular, están sujetas a aspectos dañinos de la tradición y la cultura, y a más altos riesgos de defunción, enfermedad y lesión a raíz de la maternidad. El “desarrollo” desigual acrecienta la magnitud y la profundidad de la pobreza. Los bajos niveles de salud y de educación dificultan que cualquier ingreso adicional se traduzca en mayor bienestar e impide que las personas fijen objetivos personales o los alcancen. Las relaciones de género y las capacidades físicas también tienen efectos sobre la determinación del acceso a las oportunidades y los recursos y sobre la posibilidad de disfrutar de los derechos humanos (...).

Las cuestiones de población se condensan en las decisiones que las personas adoptan en determinados marcos culturales, por ejemplo, con respecto a la planificación de la familia, la educación, la atención de la salud y la migración. (UNFPA, 2008, pp. 5-6).

Amparo Blat (1994) plantea una investigación sobre la igualdad de oportunidades educativas entre hombres y mujeres. Haciendo un balance de los procesos seguidos en la educación, entiende que el inicio y preocupación por obtener la igualdad de oportunidades y de no discriminación surge ya en el siglo XIX, cuando se comienza a defender como necesario el:

“ofrecer la misma educación a los dos sexos es condición necesaria y suficiente (...) De ahí surgió la escuela mixta” (pp.124-125).

Es pues desde este momento en el que han surgido innumerables cambios y modificaciones de índole cultural, política, social y económica, siendo sumamente importante la nueva perspectiva iniciada al entender el sistema educativo como un ámbito igualitario, democrático y obligatorio, que no solo se presenta como un elemento regulado por el Estado, sino que también es un derecho reconocido para todas las mujeres y hombres.

Se inicia una época en la que la alfabetización y la educación comienzan a elevarse como indicadores de modernidad y nivel de vida, aunque en este momento de avance, Blat señala que a mediados de los años 90, implantada la escuela mixta, la cuestión fundamental y necesaria resolver es la insuficiencia del propio sistema para atajar la discriminación de las mujeres, debido a que sólo se plantea y promueve una igualdad formal dentro de las instituciones educativas, lo que hace que se mantenga una discriminación sutil hacia las mujeres.

Este análisis de la situación de las instituciones educativas dio impulso a una nueva línea de trabajo e investigación feminista, entendiendo que integrar a niños y niñas dentro de un mismo entorno no era sustento suficiente para llegar a generar una igualdad de hecho. Por ello, grupos feministas comienzan a reclamar una nueva modernización y avance en el sistema educativo, proyectando el mismo hacia un modelo de escuela coeducativa, siendo una reconceptualización que va a favorecer y a contribuir al desarrollo de la personalidad de las niñas y niños de forma integral y en condiciones de plena igualdad.

Así, podemos concretar que en los años 80 se producen las primeras denuncias del sistema educativo como elemento en el que se reproducen desigualdades de género manifiestas, al tiempo que se produce la institucionalización del feminismo en España con la creación del Instituto de la Mujer en 1983, suponiendo el inicio de la existencia de un organismo gubernamental de igualdad. Ambos aspectos, suponen que en los años 90 se formule y desarrolle un modelo educativo al existente, un modelo que reconoce y desarrolla una escuela coeducativa y que estará auspiciada al amparo de la Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) de 3 de octubre de 1990.

Como ya se ha indicado anteriormente, las numerosas investigaciones feministas han favorecido y aportado un conocimiento mucho más amplio sobre las realidades y necesidades sociales, las relaciones y prácticas desigualitarias que parten de una naturaleza estructural y que requieren de un cambio, siendo partícipes con ello de la implicación de las instancias gubernamentales en la toma de decisiones, a raíz de formulaciones teóricas y evidencias empíricas aportadas, que ha supuesto la puesta en marcha de políticas, recursos y medidas para la promoción de la igualdad, en especial de políticas educativas de igualdad que se constatan a nivel nacional y autonómico como posteriormente se observará.

Blat (1994) plantea que la meta que ha de seguir la Educación es:

“(...) llegar a la relación entre iguales, defendiendo las diferencias individuales y reconociendo las aportaciones que los distintos colectivos de género, de clase, étnicos y culturales realizan” (p.143)

Por su parte, Puigvert (2001), integrante del grupo de investigación del Centro de Investigación Social y Educativo (CREA), defiende y apoya el carácter transformador del denominado feminismo dialógico, en el que se aboga por la igualdad desde un posicionamiento que precisa de la reconceptualización, de la redefinición de las normas sobre el género que se han consolidado e instaurado de forma histórica y tradicional, estableciendo y defendiendo relaciones horizontales entre mujeres al objeto de generar espacios de expresión y de libertad en condiciones de total igualdad.

En estos aspectos van a incidir las políticas de educación, con la intención de alcanzar y establecer una educación para la igualdad en la sociedad, rompiendo los citados obstáculos estructurales que impiden la ocupación de los distintos espacios sociales en condiciones de igualdad real de mujeres y hombres.

A nivel nacional, una de las principales referencias sobre políticas de igualdad es la Ley Orgánica 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, de 28 de diciembre de 2004. La referencia a esta normativa radica en la importancia y especial atención que le da a la Educación como vía para favorecer:

“(...) la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres. El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma.” (B.O.E. núm. 313, p. 42167).

Además, esta normativa se caracteriza principalmente por:

- Sus principios fundamentales: tolerancia, no violencia e igualdad
- Establecer medidas concretas para implementar en el ámbito educativo
- Proyectar un modelo coeducativo que será de aplicación en los niveles de infantil, primaria, secundaria, bachillerato y formación profesional

A nivel autonómico, en Andalucía podemos destacar el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado el 2 de noviembre de 2005, en el que se recogen medidas y principios ya desarrollados anteriormente en la Ley andaluza contra

la violencia de género. Este Plan se basa en el respeto y aplicación de tres principios fundamentales:

- I. Visibilidad
- II. Transversalidad de la perspectiva de género
- III. Inclusión de las mujeres y los hombres en relaciones y modelos de género igualitarios.

3.3.1.- En España

La IV Conferencia de Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995 supuso un antes y un después en España. Desde este momento, son muchos los movimientos que reclaman y piden como imprescindible en nuestra sociedad de una Ley de índole estatal que se oriente de forma directa hacia la eliminación de las diferentes formas de violencia que sufren las mujeres. Todo ello desde un posicionamiento multidisciplinar e integral que incidas en todos los ámbitos de nuestra sociedad.

Resultado de largos estudios, debates y aproximaciones se promulgó en España la citada Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral, que no solo cumple con los preceptos establecidos en Beijing, sino que vas más allá y establece una regulación de medidas que son prescriptivas de desarrollo por la Administración Educativa, pudiendo destacar entre sus fines específicos la formación desde el respeto entre mujeres y hombres, y el desarrollo de la convivencia en torno a la tolerancia y la libertad. La importancia de esta normativa radica en la obligación de instaurar normas y medidas de igualdad de género en todos los niveles educativos.

Fruto de la promulgación de la citada Ley Orgánica, se redacta y aprueba el 3 de mayo la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (LOE), destacando entre sus fines el pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades afectivas del alumnado, la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, el reconocimiento de la diversidad afectivo-sexual, así como la valoración crítica de las desigualdades, que permita superar los comportamientos sexistas. Se asume así en su integridad el contenido de lo expresado

en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. También establece:

Asimismo, se propone el ejercicio de la tolerancia y de la libertad, dentro de los principios democráticos de convivencia y la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos. Igualmente se insiste en la importancia de la preparación del alumnado para el ejercicio de la ciudadanía y para la participación en la vida económica, social y cultural, con actitud crítica y responsable. La relación completa de principios y fines permitirá asentar sobre bases firmes el conjunto de la actividad educativa. (B.O.E. núm. 106, p. 7)

El desarrollo normativo de esta Ley Orgánica se inspira en el principio de equidad como base y garantía del respeto de la igualdad entre hombres y mujeres, no solo incluyendo la igualdad en la parte declarativa de la misma, sino también en la regulación sobre la organización propia de los centros educativos permitiendo que la coeducación se inserte de forma transversal en las políticas educativas. También es importante destacar la integración al currículo de la polémica asignatura de Educación para la Ciudadanía (Red 2 Red Consultores SL, 2007), muy vinculada al tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres, así como a la prevención de la violencia de género (Posada, 2008).

Dentro de los progresos y avances legislativos en España, es importante destacar el papel que ha ejercido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, con la que se logra un paso más al establecer una serie de criterios orientadores a considerar y respetar en la redacción de políticas públicas, y en especial en aquellas políticas de tipo educativo.

El marco jurídico establecido se va desarrollando a nivel de programación educativa en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008- 2011 atendiendo a la necesidad de redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y, la innovación científica y tecnológica. Este Plan dedica su eje de actuación 4 de forma exclusiva a la educación, estableciendo que:

(...) la educación se convierte en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de actuación. El sistema educativo debe contribuir a superar las limitaciones estereotipadas de los roles, permitiendo un desarrollo más equilibrado y libre de la personalidad y el acceso a las mismas oportunidades, ayudando a construir relaciones entre los sexos basadas en el respeto y la corresponsabilidad e impulsando la participación de hombres y mujeres en todos los espacios de la sociedad. (p. 39)

Por su parte, el actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2015 se desarrolla como continuidad al compromiso por alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el que se destacan las persistentes desigualdades entre hombres y mujeres en muchos de los ámbitos de la sociedad, lo que hace que entre sus objetivos estratégicos prioritarios sigan estando:

- Objetivo V. Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través del sistema educativo
- Objetivo VI. Integrar plenamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades en todas las políticas y acciones del Gobierno

De tal forma, que en el desarrollo del eje de actuación 5 sobre la educación, el Plan establece como aspectos importante de trabajo:

- A. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en la educación en igualdad, en las familias y en los centros educativos
- B. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad por múltiple discriminación
- C. Trabajar por la eliminación de estereotipos por sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones, docencia y dirección de los centros educativos

3.3.2.- En la Comunidad Autónoma de Andalucía

Desde el desarrollo del Estatuto de Autonomía en Andalucía regulado por la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, se presta especial interés y atención en promover aquellas condiciones que son precisas para la consecución de una igualdad y libertad reales, teniendo en consideración las diferencias culturales que conllevan las desigualdades por razón de sexo, estableciendo en su artículo 10.2 como uno de sus objetivos básicos el propiciar:

“(...) la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluces, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social.”. (B.O.E. núm. 68, p. 11873)

En Andalucía, el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación, aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2 de noviembre de 2005, según las directrices marcadas por la ya citada Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral, se erigió como un referente global de intervención en el ámbito educativo con el objetivo de potenciar y consolidar el principio de la igualdad entre los sexos. La orientación de este Plan se centra en el diseño y coordinación de actuaciones, corrigiendo las discriminaciones y estereotipos sexistas, planteando la formación como elemento clave y básico de cambio, así como en el establecimiento de mecanismo de control, evaluación y seguimiento.

Uno de los elementos más destacados de este I Plan es la implicación de toda la comunidad educativa en la implementación de sus objetivos y actuaciones, y que a su vez entiende la educación de las nuevas generaciones como aspectos importante para el cambio en las relaciones entre mujeres y hombres, dando un salto cualitativo hacia una sociedad más equilibrada y justa.

Si bien, la aprobación del I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación supone un hito importante, no podemos olvidar que las prácticas coeducativas se han venido desarrollando y constituyendo de forma institucional desde los años 90, pudiendo destacar normativas, regulaciones y planes importantes como son:

Año 1990-1994	<ul style="list-style-type: none"> • <u>I Plan de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres</u>, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer
Año 1991	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Orden de 29 de enero</u> de funcionamiento de programas de Educación para la Salud, Educación del Consumidor, Ambiental, Coeducación e Igualdad de Oportunidades • <u>Resolución de 18 de febrero</u> que establecía la red de formación de profesores e impulsaba los Planes Anuales de Formación Permanente del Profesorado
Año 1992	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Orden de 30 de enero</u> que favorece el desarrollo e implantación de un Programa de Coeducación
Año 1993	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Orden de 19 de febrero</u> de ayudas para materiales y proyectos coeducativos • <u>Orden de 10 de mayo</u> de ayudas para materiales y proyectos coeducativos • <u>Orden de 5 de julio</u> por el que se convocan ayudas para la realización de Proyectos Curriculares de Centro disponiendo como objetivo prioritario la coeducación
Año 1995	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Decretos de Enseñanzas</u> para impulsar la coeducación integrada en el currículo escolar • <u>Orden de 19 de diciembre</u> por la que se establece el desarrollo de la Educación de Valores en centros docentes andaluzes
Año 1995-1999	<ul style="list-style-type: none"> • <u>II Plan de Igualdad de Oportunidades</u>. Las mujeres en Andalucía: Estrategias para avanzar
Año 1996	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Orden de 17 de enero</u> para el impulso de los programas transversales para potenciar la integración curricular de la coeducación • <u>Orden de 21 de febrero</u> por la que se convocan actividades de Educación en Valores y Temas Transversales del currículo
Año 2001-2004	<ul style="list-style-type: none"> • <u>II Plan de Acción contra la Violencia hacia las Mujeres</u> que impulsa medidas de prevención y concienciación
Año 2002	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Orden de 25 de julio</u> por la que se pone en funcionamiento el Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No- Violencia
Año 2003	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Decreto 110/2003</u> que regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado para la sensibilización y concienciación • <u>Orden de 24 de junio</u> sobre la optativa "Cambios sociales y nuevas relaciones de género" • <u>Orden de 16 de julio</u> de ayudas para proyectos de coeducación del profesorado
Año 2005	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Instrucción de 16 de marzo</u> para evitar el uso de lenguaje sexista en todas las disposiciones emitidas por órganos de la Junta de Andalucía • <u>Ley 6/2005</u> con la que se regula la actividad publicitaria de las Administraciones Públicas en Andalucía

Tabla 2. Evolución legislativa vinculada a prácticas coeducativas

Al igual que a nivel nacional, la IV Conferencia Mundial de las Mujeres de Beijing supuso un paso cualitativo con respecto a la integración de la transversalidad del género en el desarrollo de políticas de carácter público y en el empoderamiento de las mujeres. Del resultado de esta Conferencia se nutren las normativas y reglamentaciones señaladas hasta el año 2005.

No obstante, con la celebración en Nueva York de la 49 sesión de la Comisión de la Condición de la Mujer de la ONU (CCFNU) (2005) en la que examinó la aplicación de los compromisos con respecto a la igualdad de sexos, desafíos y estrategias de futuro (Beijing +10), López Cruz (2005) destaca un nuevo impulso a las políticas públicas de igualdad, estableciendo nuevas modificaciones legislativas y medidas transversales para implementar actuaciones de erradicación de la discriminación contra las mujeres y de coordinación dentro de un nuevo marco global de actuación.

Esta revisión hizo que en ese mismo año el mainstreaming de género se integrara de forma definitiva en la política llevada a cabo por la Junta de Andalucía, constituyendo la creación de la Unidad de Igualdad y Género del Instituto Andaluz de la Mujer, y ampliando el mapa de actuación básico de las Políticas de Igualdad que se habían desarrollado hasta el momento.

En este sentido, el compromiso que alcanza la Consejería de Educación sobre la promoción de la igualdad de género, su prevención, detección, intervención y sensibilización hace que establezcan nuevos marcos legislativos y normativos que llegan hasta nuestros días. Los principales desarrollos que se gestan en el ámbito de la Educación en Andalucía se pueden concretar en:

Año 2006

- Orden de 20 de marzo que establece incentivos para fomentar la representación más equitativa del alumnado
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación que establece la nueva hoja de ruta en base a los principios de igualdad de oportunidades, equidad y solidaridad
- Orden de la Consejería de Educación de 15 de Mayo que regula las actuaciones y medidas que fueron establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres a partir del curso 2005/2006

Tabla 3. Normativa andaluza en el ámbito educativo (2006-2013)

Año 2007

- Decreto 19/2007, de 23 de enero, con el que adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y Mejora de la Convivencia en los centros escolares
- Orden de 13 de julio por la que se implica a la inspección educativa en la promoción de buenas prácticas y asesoramiento en materia de igualdad de género
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la Igualdad en Andalucía cuyo Capítulo I se centra de forma exclusiva en la Igualdad en la Educación
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género que recoge diferentes medidas de intervención en el ámbito educativo, así como la formación de los docentes
- Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía que entre sus principios esta la promoción de la igualdad efectiva en los ámbitos y prácticas educativas
- Orden de 10 de agosto que establece como obligatoria la optativa de "Cambios Sociales y Género"

Año 2008

- Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, con el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres como organismo de control y coordinación sobre el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía en el que la Educación representa un ámbito destacado

Año 2010

- Acuerdo de 19 de enero por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía, con línea preferente de actuación en la Educación
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, que establece la regulación de la Unidades de Igualdad de Género de la Junta de Andalucía
- Decreto 286/2010, de 11 de mayo, que modifica la composición y funcionamiento de los Consejos Escolares para que se regulen en torno a la igualdad
- Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el se amplía las competencias de la inspección educativa para lograr una promoción real y efectiva de la igualdad

Año 2011

- Decreto 227/2011, de 5 de julio, por el que se regula el depósito, el registro y la supervisión de los libros de texto, así como el procedimiento de selección de los mismos, debiendo reconocer la igualdad de valor de hombres y mujeres
- Decreto 40/2011, de 22 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros educativos, contemplando medidas específicas con hijas e hijos de mujeres víctimas de violencia de género
- Orden de 15 de abril que establece las bases reguladoras para la concesión de subvenciones en materia de equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo
- Orden de 20 de junio que incorpora protocolos de actuación e intervención en situaciones de maltrato infantil, acoso escolar y violencia de género en el ámbito educativo

Año 2012

- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, que establece y regula la elaboración del Informe de Evaluación de Impacto de Género que deben realizar los Centros Directivos

Año 2013

- Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, que modifica la Ley Orgánica 2/2006, pretende fomentar y dar un trato preferente a aquellas instituciones educativas que se desarrollen por el principio de coeducación

Tabla 3. Normativa andaluza en el ámbito educativo (2006-2013) (cont.)

Sin lugar a dudas, la legislación autonómica de Andalucía en el ámbito educativo destaca por la completa integración del principio de igualdad de mujeres y hombres en los currículos en las diferentes etapas y ciclos educativos, al tiempo que aboga por la total eliminación y rechazo de aquellos contenidos de marcado carácter sexista y los estereotipos de género. Como se ha podido analizar, estas normas también atienden y regulan la aplicación práctica de este principio como base imprescindible para alcanzar una integración real y efectiva en la propia sociedad.

La importancia de todos estos desarrollos normativos y legislativos para esta investigación radica en que regulan y son de obligado cumplimiento en centros educativos públicos de Andalucía. Por ello, tomando los mismo como referencia, en los próximos apartados, se desarrollará un proceso de estudio y análisis de un caso particular de un Instituto de Educación Secundaria, revisando y profundizando en su adecuación y orientación en el cumplimiento de premisas tan importantes como son el respeto hacia la participación democrática de mujeres y hombres, la erradicación de actos discriminatorios, estereotipados y de violencia por razones de género, el diseño e implementación de actividades y medidas en materia de igualdad de género tanto a nivel de centro como a nivel de aula, así como el desarrollo de documentos y protocolos internos vinculados a estos aspectos, entre otros elementos.

4.- Metodología

Como se ha expuesto al principio de este documento, el principal objetivo de esta investigación se centra en el análisis y estudio del Plan de Igualdad de un Instituto de Educación Secundaria de Granada, implementado en el curso 2013-2014 y, que continua vigente y actualizándose en el presente curso 2014-2015, con la intención del Centro de adecuarse de forma exhaustiva a los requerimientos y reglamentaciones establecidas para ello.

Si bien el marco teórico constituye un referente importante para el trabajo con dicho Plan, su revisión y posterior desarrollo de la investigación se enmarcan dentro de una determinada metodología de trabajo que se define y concreta en los siguientes apartados, al objeto de comprobar su adecuación, integración y las futuras vías de trabajo con el mismo.

4.1.- Objetivos

La finalidad de un Plan de Igualdad en un Centro Educativo se centra en la creación, el impulso y la coordinación de toda la comunidad educativa hacia diversas medidas y acciones que favorezcan el establecimiento en el contexto educativo propio de las condiciones precisas y necesarias para lograr e implementar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

El éxito del Plan de Igualdad radica en la necesidad de definir y establecer una serie de mecanismos de trabajo, de seguimiento y colaboración sobre las medidas y acciones que se desarrollan, utilizando como elemento indispensable la evaluación del conjunto de forma planificada y sistemática para determinar el alcance real de las actuaciones llevadas a cabo, obteniendo con ello información relevante que permita y facilite la orientación de futuros planes de actuación y desarrollo, así como la toma de decisiones para potenciar los logros que se vayan obteniendo y corregir las posibles deficiencias que se detecten.

Se hace evidente que la eficacia y la calidad de un Plan de Igualdad en este tipo de contextos educativos depende de múltiples factores que se han de considerar y trabajar, atendiendo a las interacciones que se producen por los diferentes agentes y procesos de este entorno, así como la atención de aquellos interlocutores participantes o integrados en este espacio y que pueden ser un elemento determinante para ajustarnos más a la realidad propia.

Atendiendo a estos múltiples aspectos, la presente investigación parte del establecimiento de una serie de objetivos generales y específicos que se detallan a continuación.

4.1.1.- Objetivos generales

Los objetivos generales de esta investigación se concretan en:

- I. Analizar y estudiar de forma exhaustiva cada una de las actuaciones realizadas al amparo del Plan de Igualdad en el Instituto de Educación Secundaria Zaidín-Vergeles de Granada con respecto al marco legislativo y normativo en vigor en la Comunidad Autónoma de Andalucía, desde su implantación hasta el presente curso.
- II. Realizar sugerencias y propuestas de mejora con respecto a la situación actual a partir de las conclusiones extraídas para que sirvan de soporte a la toma de decisiones en el ámbito del Plan de Igualdad y la inclusión de mejoras para alcanzar la excelencia en su aplicación y desarrollo.

4.1.2.- Objetivos específicos

Atendiendo al planteamiento de estos objetivos generales, se desprenden diferentes objetivos específicos de esta investigación que se concretan en:

- A. Describir y analizar aquellas actuaciones orientadas hacia la integración y presencia de la coeducación, promoviendo la visibilización de la misma en toda la comunidad educativa, ya sean actividades de tipo escolar, complementarias o extraescolares
- B. Determinar la existencia y realización de diagnósticos sobre la situación coeducativa del centro, así como el desarrollo y aplicación de protocolos de actuación para fomentar y promover condiciones de igualdad entre mujeres y hombres
- C. Analizar y valorar el nivel de coordinación existente a nivel inter departamental y con el Equipo de Orientación Educativa (EOE) con respecto a las actuaciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad del Centro
- D. Determinar la existencia de grupos y redes de trabajo, a nivel interno o externo del Centro, y las actuaciones que desarrollan dirigidas a promover la mejora e implementación del Plan de Igualdad
- E. Analizar la composición de los organismos de funcionamiento interno del Centro, en especial la Dirección del Centro, el Consejo Escolar y el Claustro de Profesores, para determinar la participación paritaria y equitativa entre hombres y mujeres
- F. Revisar y valorar la adecuación de la documentación interna del Centro con respecto a los objetivos y medidas establecidas en el Plan de Igualdad
- G. Valorar el grado de consecución de los objetivos, actuaciones y medidas previstas en el Plan de Igualdad del Centro, así como el impacto global de dicho plan
- H. Proponer medidas de mejora sobre la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en el Centro para corregir posibles desequilibrios en las actuaciones o medidas llevadas a cabo

- I. Establecer recomendaciones sobre modificaciones o mejoras a realizar con respecto al trabajo y composición de los órganos de gobierno del Centro, así como de los docentes y agentes externos participantes en el Plan de Igualdad
- J. Sugerir nuevas actuaciones orientadas hacia la mejora de prácticas educativas para erradicar estereotipos de dependencia y dominancia, discriminación y violencia de género

4.2.- Hipótesis planteada

El Plan de Igualdad del Instituto de Educación Secundaria Zaidín- Vergeles fue implantado por primera vez en el pasado curso. Atendiendo a la complejidad y múltiples aspectos que se deben de considerar, como ya apuntábamos anteriormente, nos hacen evidenciar la dificultad de implementar un Plan de estas características en un Centro Educativo, siendo aún más complejo si cabe por el gran volumen de docentes, personal no docente, alumnado y agentes externos que intervienen en su entorno educativo directo y que más adelante concretaremos.

Por todo ello, es evidente que esta investigación parte de un estudio y análisis de una realidad con escaso recorrido y desarrollo en el tiempo. Así, se entiende como razonable que la hipótesis de partida es la previsible asunción de múltiples deficiencias en el desarrollo del Plan de Igualdad en todos sus aspectos, considerando que se pueden localizar tanto en sus medidas y actuaciones como es el ámbito institucional o relacional- educativo del Centro.

4.2.1.- Unidades de estudio

La unidad de estudio las podemos definir como el contexto de interacción en el que se producen aquellos hechos y/o fenómenos que presentan una relación directa con el tema que planteamos en nuestra investigación y dónde se registran los aspectos más significativos que se pretenden analizar y estudiar.

Nuestra investigación se circunscribe en la Comunidad Autónoma de Andalucía, y concretamente en la localidad de Granada. La unidad de estudio se localiza en la zona sur de Granada, en el distrito del Zaidín, o barrio Zaidín- Vergeles, siendo el Instituto de Educación Secundaria (IES) Zaidín- Vergeles sito en la calle Primavera nº 21-23. A este Centro le corresponde una amplia zona del distrito del Zaidín, presentando una gran diversidad de alumnado con respecto a su raza, etnia, edad o género. A su vez, dispone de una gran plantilla de docentes y personal no docente, tanto de la localidad como de fuera de ella, para atender a las necesidades y demandas propias de la comunidad educativa.

Un centro muy importante de la localidad, y un referente educativo en Granada, que distribuye su actividad en diferentes turnos de mañana y tarde para atender de forma adecuada a las demandas educativas, y en el que se integran todos los niveles de la ESO y de Bachillerato, la Formación Profesional Básica, diversos Ciclos Formativos y enseñanza para adultos.

4.2.2.- Unidades de observación

Las unidades de observación se entienden como aquellos procesos o fenómenos significativos que se localizan y producen en la unidad de estudio. Con esas unidades de observación nos referimos a elementos, procesos y/o fenómenos de la realidad del IES Zaidín- Vergeles para con su Plan de Igualdad.

Las unidades de observación se van a delimitar en el tiempo con respecto al primer cuatrimestre del curso 2014-2015, en un periodo que engloba desde el mes de Septiembre de 2014 a Enero de 2015, ambos incluidos. Se trata de un periodo en el que se inicia el segundo año de desarrollo e implantación del Plan de Igualdad en el Centro, considerando este momento como clave al continuar con un proceso iniciado en el curso pasado y que es primordial en el fomento e integración de medidas y actuaciones en todos los momentos y áreas curriculares, que precisa de un amplio apoyo por parte del Equipo Directivo y del Consejo Escolar principalmente, a la vez es precisa la creación de un grupo coordinado centrado en aspectos específicos que se concretan en el Plan de Igualdad.

Las unidades de observación que se han planteado para esta investigación son las siguientes:

- ✚ La presencia de la coeducación en el Centro, entendiendo como aspectos importantes la atención a la utilización del lenguaje escrito y oral, la tipología y variedad de los recursos utilizados, la formación e información realizada
- ✚ Tipología, desarrollo y análisis de los diagnósticos de situación y desarrollo del Plan de Igualdad en el Centro, así como su vinculación con posibles modificaciones, adecuaciones o mejoras en los sistemas de trabajo y atención
- ✚ Los elementos y procesos de coordinación y colaboración de la comunidad educativa en el ámbito del Plan de Igualdad, así como el establecimiento
- ✚ Los recursos extracurriculares o complementarios que se desarrollen en el entorno educativo directo
- ✚ Los grupos y redes de trabajo, tanto internos como externos, para impulsar y dinamizar el Plan de Igualdad
- ✚ La documentación interna del Centro como elemento garante de la integración del Plan de Igualdad y, sus actuaciones y medidas vinculantes

McMillan y Schumacher (2009) establecen que la fuente primaria de una investigación es “(...) *aquella en la que se utilizan los datos originales y la información de primera mano*” (pp. 76). Esto nos hace entender la importancia de trabajar con este tipo de fuentes, si es posible, dado que nos va a facilitar y permitir un conocimiento y alcance mucho más ajustado a la realidad que estamos investigando, mitigando los posibles sesgos y/o reduccionismos provenientes de fuentes secundarias.

En esta investigación se va a trabajar solo con fuentes primarias al objeto de recibir la información de primera mano y con ello valorar el grado de consecución y adecuación del Plan de Igualdad del Centro de forma más ajustada a la realidad. Para ello, se trabajará de forma directa con la documentación del Centro, proyectando un trabajo de campo dentro y fuera del propio Centro de manera directa y, planificando y realizando entrevistas con agentes significativos del entorno educativo de referencia, y por ende del Plan de Igualdad.

4.2.3.- Unidades de análisis

Las unidades de análisis en esta investigación las podemos considerar como aquellos elementos, intervenciones o agentes directos del entorno educativo que nos van a permitir explicar e interpretar la realidad sociocultural vinculada al Plan de Igualdad del Centro.

En esta investigación se pueden definir como unidades de análisis las siguientes:

- ↪ El amplio desarrollo documental vinculado de forma directa con el Plan de Igualdad, así como aquel específico del Centro en el que se debe hacer constar e integrar objetivos y finalidades de dicho Plan como elemento clave e indispensable de trabajo. En este último grupo se encontrarían el Proyecto Educativo, el Plan de Acción Tutorial y el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Centro (ROF)
- ↪ Las interacciones que se producen en el marco del Plan de Igualdad aparecidas como consecuencia de relaciones, coordinaciones y/o colaboraciones de trabajo realizadas para promover, mejorar y potenciar el citado Plan
- ↪ Las intervenciones realizadas tanto a nivel de Centro como a nivel de aula, así como aquellas en las que participe personal no docente o externo al Centro, para la creación, desarrollo y puesta en marcha de medidas y actuaciones orientadas al impulso de la igualdad

- Todas las personas vinculadas con la comunidad educativa del Centro y que puedan ser o llegar a considerarse como agentes significativos en acciones presentes o futuras del Plan

4.3.- Técnicas

El planteamiento de esta investigación se centra en la utilización de técnicas de tipo cualitativo y cuantitativo. Por un lado, con las técnicas cualitativas se pretende recoger información significativa sobre el posicionamiento y pensamiento de representantes significativos del Centro, reconstruyendo acontecimientos ya pasados y atendiendo a experiencias subjetivas de los mismos para construir un espacio de reflexión (Gurdián- Fernández, 2007). Por otro, con las técnicas cuantitativas se pretende proyectar un análisis por ítems, obteniendo una serie de datos numéricos en forma de porcentajes que nos permita comprobar y contrastar el grado de adecuación del Plan de Igualdad del Centro, de tal forma que nos ayuden a obtener una conclusión basada en hechos observados y medidos de forma estadística (Ramírez, Arcilla, Buriticá y Castrillón, 2004).

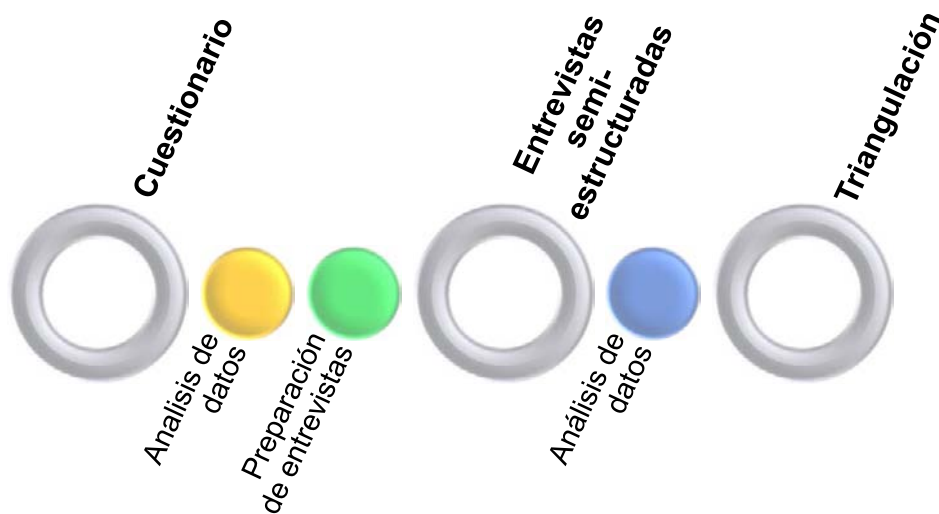


Figura 1. Técnicas y estrategias seguidas en el diagnóstico

Atendiendo a la distribución presentada en la tabla superior, se puede concretar que en un primer momento se utilizaran técnicas de tipo cuantitativo. Se proyecta la aplicación de un cuestionario validado de escala dicotómica con el que se pretende obtener una visión lo más completa posible del conjunto de elementos, medidas y actuaciones desarrolladas en el marco del Plan de Igualdad. La revisión del grado de cumplimiento de los ítems planteados se realizará mediante observación directa del investigador mediante el trabajo de campo.

Los datos obtenidos nos permitirán obtener un primer análisis y valoración sobre el grado de adecuación del Plan con respecto a los requerimientos normativos y legislativos establecidos en la Comunidad Autónoma, pudiendo detectar deficiencias, adecuaciones y posibilidades de mejora.

Posteriormente, y teniendo en consideración los resultados obtenidos en el primer análisis cuantitativo, se procederá a la preparación de las entrevistas semi-estructuradas. Se ha establecido la realización de dos entrevistas. Una se realizará a la vicedirectora del Centro como representante del Equipo Directivo, y otra al coordinador del Plan de Igualdad. Con ambas entrevistas, lo que se pretende es dotar a la investigación de una mayor profundidad, integrando ideas, opiniones y posicionamientos con respecto a la situación presente y futura del Plan, integrando en la investigación la valoración y visión de los profesionales involucrados en la promoción del Plan.

Una vez finalizadas las entrevistas, se establece un periodo para la realización de una triangulación. Esta triangulación será realizada entre el investigador, el coordinador del Plan de Igualdad del Centro y un experto externo al contexto educativo del Centro, todo ello al objeto de intentar mitigar la subjetividad propia que una investigadora o un investigador pueden incorporar en el análisis final de los datos y en la consecución de resultados posteriores, permitiendo de esta forma la obtención de interpretaciones más válidas y consistentes al poner en contraste distintas percepciones (Gurdián- Fernández, 2007).

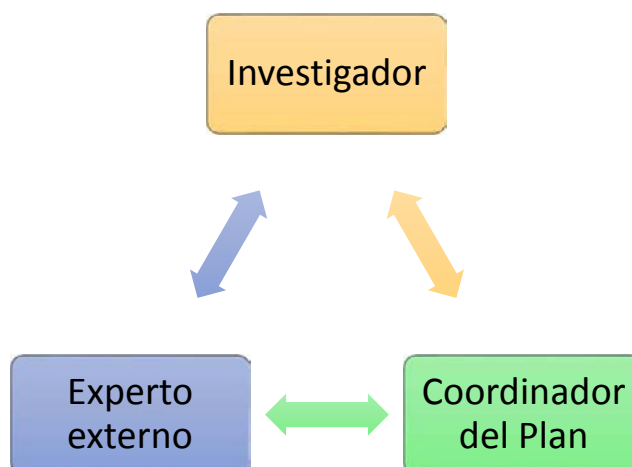


Figura 2. Proceso de triangulación seguido

4.4.- Plan de trabajo

El desarrollo de la investigación se ha llevado a cabo atendiendo a una planificación de trabajo previa, estableciendo una serie de pautas, elementos y procedimientos a considerar. El plan de trabajo seguido se concreta en los siguientes apartados.

4.4.1.- Fases y duración

Siguiendo las orientaciones de Cabrera et al. (2013), el trabajo se ha elaborado siguiendo una serie de fases, de duración determinada, y que se concretan en tres momentos diferentes:

- Fase de apertura. Esta fase se desarrolla desde el 12 de noviembre hasta el 6 de Diciembre del 2014. Se trata de una fase previa a la fundamentación teórica y a la realización del trabajo de campo, en la que se definen aspectos básicos sobre la investigación, tratamiento sobre la viabilidad de la misma, así como la redacción de una propuesta definitiva de la investigación.

- Fase de desarrollo. Se realiza en un periodo que va desde el 8 de Diciembre de 2014 hasta el 13 de marzo de 2015. Comprende un desarrollo del marco teórico sobre el que se fundamenta la investigación, el trabajo de campo en dos momentos diferenciados, tal y como se ha concretado anteriormente, para continuar con un análisis de datos y obtención de conclusiones, sugerencias y propuestas de mejora en base a los mismos.
- Fase de cierre. Desarrollada desde el 16 de Marzo hasta el 20 de Abril de 2015. En este periodo se integran todas las pautas, procesos, evidencias, propuestas y documentos más significativos que se han obtenido y utilizado en el proceso anterior, para integrarlos en un documento final, presentarlo en defensa pública y proceder, si cabe, a la transferencia y difusión del mismo.

Todas estas fases, las actuaciones llevadas a cabo y su duración quedan definidas en la siguiente tabla.

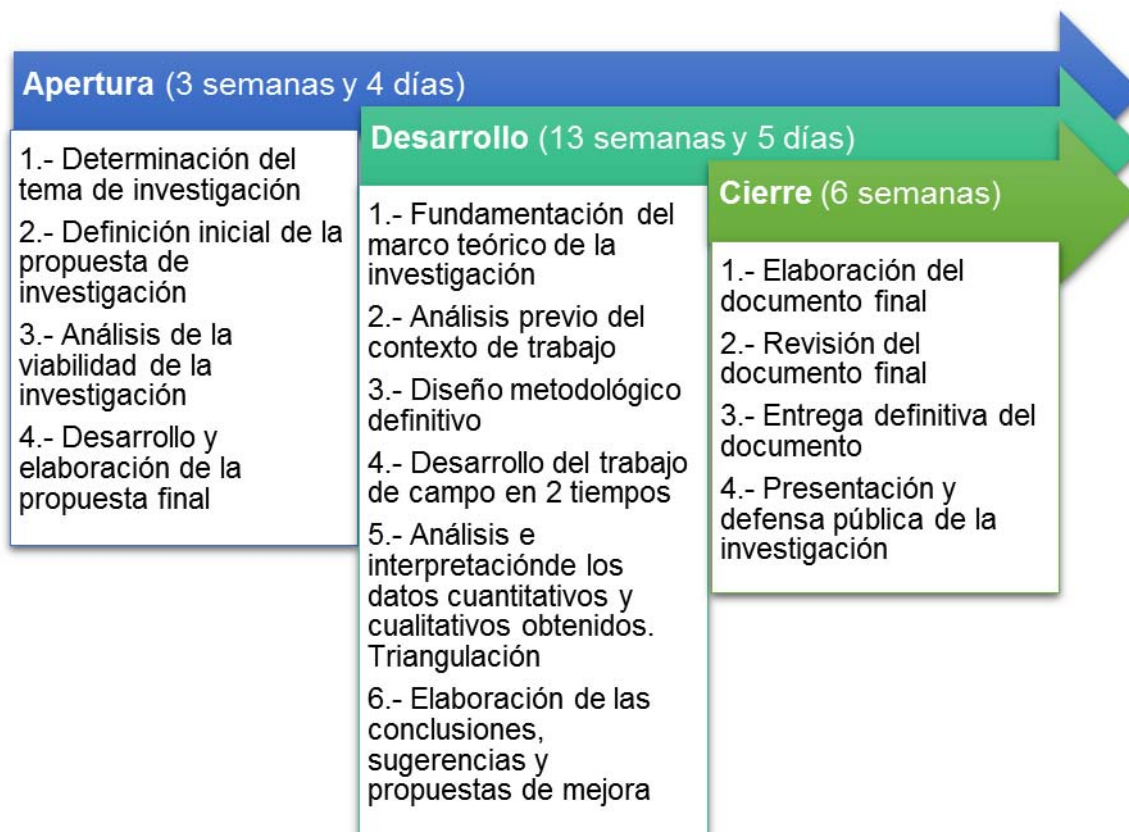


Figura 3. Fases desarrolladas en el diagnóstico

4.4.2.- Presupuesto y material

Para la realización de esta investigación no se ha requerido un presupuesto económico, debido en gran medida a la proximidad del Centro, lo que ha facilitado el acceso y el desplazamiento para realizar esta investigación.

Con respecto al material, se ha utilizado material fungible de diversa índole para la recogida de datos, así como la utilización de sistemas informáticos para la redacción y el análisis de los resultados. La proximidad del Centro ha facilitado los procesos comunicativos con el personal docente y no docente, siendo en todo momento de forma presencial, salvo la solicitud y posterior autorización del trabajo de campo por parte del Equipo Directivo que ha sido de forma escrita y por correo electrónico. Para la realización del proceso de triangulación se ha precisado mantener una línea de contacto telefónico y por correo electrónico.

4.4.3.- Búsqueda bibliográfica y legislativa

La búsqueda bibliográfica y legislativa se ha establecido en torno a una serie de criterios, diferentes entre las mismas y utilizando base de datos y repositorios válidos, fiables y reconocidos que permitieran en acceso a una documentación ajustada y precisa para el desarrollo de esta investigación. Los procesos de búsqueda en ambos casos se han realizado a través de internet, utilizando en cada caso estrategias de búsqueda y localizaciones diferentes en función de las necesidades y requerimientos de cada una.

La búsqueda bibliográfica se ha realizado principalmente a través de la base de datos Web of Science (WOS) ⁽¹⁾, anteriormente denominada Web of Knowledge (WOK), al ser una amplia base de datos de referencias bibliográficas, citas y referencias a publicaciones de carácter científico, tecnológico y social a nivel mundial que funciona y recoge trabajos desde 1900. Además, la WOS nos permite acceder a resultados de difusión de I+D+I, conociendo el impacto y la importancia de las publicaciones que se realizan, permitiéndonos a su vez el acceso a páginas académicas y a textos completos de artículos de interés para nuestra investigación.

⁽¹⁾ <https://www.accesowok.fecyt.es/>

Además la búsqueda bibliográfica se ha complementado mediante la búsqueda en el repositorio oficial de la Universidad de Jaime I ⁽²⁾ por la amplitud de material de consulta disponible, así como mediante el contacto directo e intercambio de documentación con antiguas alumnas de esta Universidad que ya habían realizado o proyectado investigaciones de carácter similar al diseñado.

La búsqueda de documentación legislativa y normativa se tuvo que dirigir hacia bases de datos diferentes, entendiendo la importancia de acceder a documentación directa de las fuentes que la desarrollan y publicitan tanto a nivel europeo como a nivel nacional o autonómico. Por ello, a nivel europeo se accedió a la página web oficial EUR-Lex ⁽³⁾ al ser un repositorio legislativo reconocido y de prestigio que atiende de forma exclusiva aspectos sobre el derecho en la Unión Europea. Para la búsqueda legislativa y normativa a nivel nacional se accedió a la base de datos del Boletín Oficial de Estado (BOE) ⁽⁴⁾, en la que se pueden consular y acceder a documentos publicados desde el año 1960 hasta nuestros días sobre todo lo legislado en España.

A nivel autonómico, la búsqueda se realizó principalmente en la base de datos del Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) ⁽⁵⁾, siendo complementada con búsquedas en la página web oficial de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía ⁽⁶⁾ para documentación normativa más concreta y específica y en la página oficial del Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) ⁽⁷⁾.

4.4.4.- Trabajo de campo

Como se ha indicado en el apartado de unidades de observación, el trabajo de campo se va a realizar en el Instituto de Educación Secundaria Zaidín- Vergeles sito en la calle Primavera nº 21-23 de la localidad de Granada. Se trata de un Centro de gran actividad que recoge una amplia oferta formativa, así como una amplia demanda por el cariz de la formación que se ofrece, y los recursos y medios educativos con los que cuenta.

(2) <http://repositori.uji.es/xmlui/>

(3) <http://eur-lex.europa.eu/homepage.html>

(4) http://www.boe.es/diario_boe/index.php?m=01&a=2015

(5) <http://www.juntadeandalucia.es/eboja>

(6) <http://www.juntadeandalucia.es/educacion>

(7) <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer>

En el Centro conviven a diario unos 1300 alumnos y alumnas divididos en diferentes etapas educativas y ciclos, con 89 docentes y 17 personas de administración y servicios generales. Esto confiere al Centro una gran importancia en la localidad y en especial en su entorno más directo, haciendo que el desarrollo diario sea complejo y precise de actuaciones específicas en muchas ocasiones.

Atendiendo a estos aspectos, es importante considerar de forma previa la forma de proyectar el trabajo dentro del Centro, considerando como elemento más importante de atención la presencia de menores, así como el tratamiento de la información que puede ser sensible y precisará de un tratamiento y cuidado especial. El análisis de estas circunstancias precisó de un planteamiento inicial y posterior desarrollo del trabajo de campo, cuyos puntos más importantes se concretan en los siguientes apartados.

4.4.4.1.- Trámites de acceso

Los trámites de acceso al campo se iniciaron mediante una aproximación inicial al entorno educativo, teniendo un primer contacto informal con el coordinador del Plan de Igualdad y después con la vicedirectora del Centro, al objeto de determinar la posibilidad y viabilidad para desarrollar la investigación en el Centro.

Tras este primer contacto se inició un proceso de negociación y concreción del alcance del trabajo de campo y de sus límites, quedando definido todo ello en un documento final que fue presentado en la Secretaría de Dirección del Centro. Revisada la citada solicitud, desde la Dirección del Centro se autorizó por escrito el acceso al campo de trabajo en los términos y condiciones que se habían establecido en la solicitud presentada. Ambos documentos se adjuntan en los anexos.



Figura 4. Ciclo de acceso al campo

4.4.4.2.- Anticipación de roles

Durante el desarrollo de la investigación, se pueden anticipar tres roles que se van a llevar a cabo:

1. Rol de investigador. Principalmente en las primeras etapas de la investigación. En especial, en el proceso de definición de la investigación, en la elaboración de la propuesta de la investigación y en la concreción de la fundamentación teórica.

2. Rol de observador directo no participante. Utilizado en la fase de revisión documental del Centro, así como en el análisis de las actuaciones realizadas o en fase de realización.

3. Rol de entrevistador. Realizado antes de finalizar el trabajo de campo, y orientado a obtener un conocimiento más profundo de aspectos del Plan de Igualdad y de su implantación.

4.4.4.3.- Previsión de problemas

En la fase de apertura de la investigación se realizó un análisis sobre la viabilidad de la investigación considerando que pudiera desarrollarse de forma pertinente con respecto al ámbito científico y que fuera posible disponer de acceso al trabajo de campo en un contexto educativo tan complejo y amplio. A su vez, se consideró la proximidad como un elemento importante para proyectar el trabajo, la temporalización, las posibles aportaciones que se podrían obtener en el contexto del trabajo, así como la aplicación de algún tipo de medidas.

En el análisis inicial sobre la viabilidad de acceso al campo de trabajo se consideró como primer elemento de importancia la edad de gran parte del alumnado que desarrolla su actividad en el mismo. El ser menores de edad podría presentarse como un aspecto conflictivo para la investigación, de tal forma que, sin dejar de lado esta línea para futuras investigaciones, se orientó la misma hacia una revisión y análisis tanto de la documentación como de las medidas y actuaciones que se practican en el centro, a la vez que se pretende incorporar la visión y las observaciones que algunos profesionales del Centro pueden aportar.

Por otro lado, la elección del Centro se debió en gran medida a la proximidad, lo que facilitó el desarrollo de la investigación y el trabajo de campo, pudiendo respetar la temporalización establecida en la fase de apertura debido en gran medida a la pronta presentación y respuesta a la solicitud de acceso al campo, lo que permitió una continuidad en el trabajo.

Otro posible problema a considerar, se puede producir en la elaboración y entrega del documento final, debido a que los datos o determinadas informaciones presentes en el documento vulneren las condiciones acordadas o contenga determinados datos protegidos que no puedan ser publicados en la forma planteada. En consecuencia, se proyecta un momento de negociación previa con los agentes educativos implicados en la investigación para consensuar posibles excesos en los datos aportados, debiendo eliminar o modificar los improcedentes antes de la redacción final del documento.

4.4.5.- Cuestionario

El cuestionario que se utiliza en la investigación está validado por la Dirección General de Participación e Innovación Educativa de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía. En éste, se integran diferentes indicadores para realizar un análisis del Plan de Igualdad de un Centro, lo que va a facilitar la detección de errores en el mismo y de aspectos en los que se debe incidir.

Este cuestionario se divide en nueve áreas de estudio que recogen desde elementos de tipo estructural hasta la utilización de medidas específicas de actuación. Se compone de 55 ítems valorados mediante una escala dicotómica, en la que se tienen en consideración aquellos aspectos que si bien no se ha realizado, si se encuentran en un proceso de aplicación. Un ejemplo del mismo se encuentra en los anexos.

4.4.6.- Entrevistas

En esta investigación se han acordado dos entrevistas semi- estructuradas. Una al coordinador del Plan de Igualdad como agente importante para el impulso del mismo, y otra a la Vicedirectora del Centro como representante del Equipo de Dirección que desarrolla importantes funciones para favorecer y optimizar mejoras y recursos dirigidos hacia el Plan, integrando la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las funciones orgánicas de trabajo.

Las entrevistas están orientadas hacia el conocimiento de aspectos como son:

- ❖ Situación previa y actual del Centro con respecto al Plan de Igualdad
- ❖ Dificultades y beneficios en la implantación del Plan
- ❖ Necesidad o imposición del Plan
- ❖ Posicionamiento y asunción del resto de profesionales del Centro
- ❖ Proyectos futuros de trabajo
- ❖ Otras preguntas vinculadas con los resultados obtenidos en el cuestionario

5.- Resultados y análisis del diagnóstico

5.1.- Composición del Centro

La amplitud y complejidad de un Centro como el analizado precisa de un análisis diferenciado en función de los distintos agentes intervinientes. Por ello, se ha planteado un análisis sobre el profesorado, el consejo escolar y sus comisiones específicas, así como de las asignaciones tutoriales. Por otro lado, se ha analizado de forma independiente la distribución del alumnado, del Personal de Administración y Servicios (P.A.S.) y de los componentes del A.M.P.A.

Los datos obtenidos en cada uno de los grupos se concretan en los siguientes apartados.

5.1.1.- Profesorado

A tenor de los datos obtenidos sobre la composición del Claustro de Profesores, se puede determinar que las mujeres representan un 58% del mismo, registrando un total de 68 mujeres por 49 hombres. La participación tanto en la Dirección como en las Jefaturas de Estudios se hace de forma paritaria, salvo en la Secretaría, que está asignada a una mujer. Con respecto a las Jefaturas de Departamentos, es importante destacar la amplia asunción de las mujeres, siendo próxima al 74%, tomando el liderazgo de las mismas.

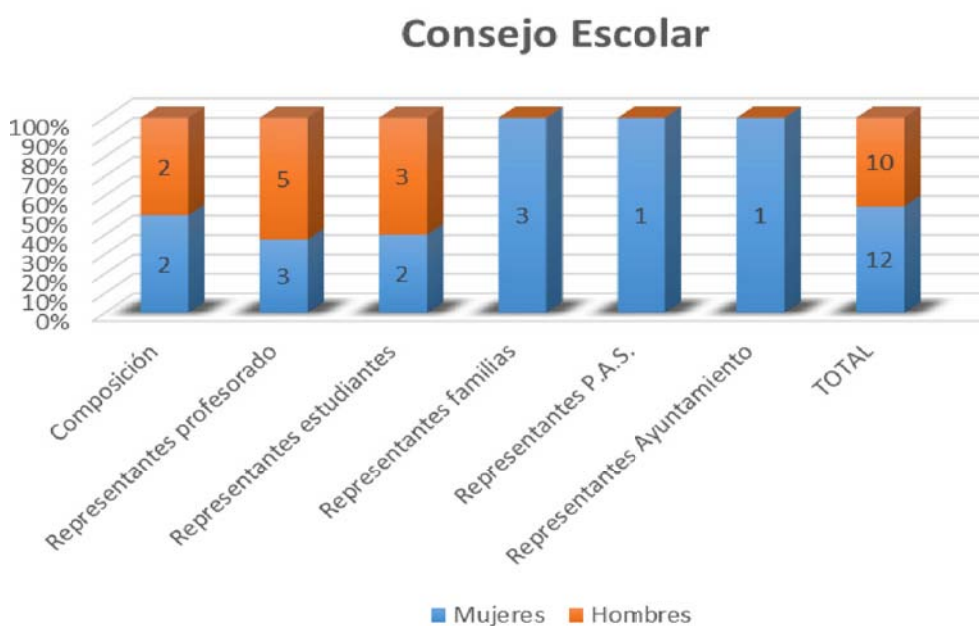
En lo referente al Plan de Igualdad, los datos indican que la coordinación del mismo discurre de forma paritaria mediante la dirección de un coordinador y una coordinadora que trabajan de forma conjunta, impulsando el mismo en dos grupos de trabajo. Este Equipo del Plan de Igualdad se compone de 17 profesoras y profesores, de los cuales 12 son profesoras que representan un 70,6%, evidenciando una mayor participación y compromiso.

En la gráfica 1 se pueden evidenciar estos datos, así como el mayor grado de representación y participación de las mujeres en determinadas áreas de trabajo del Centro, en especial en las Jefaturas.



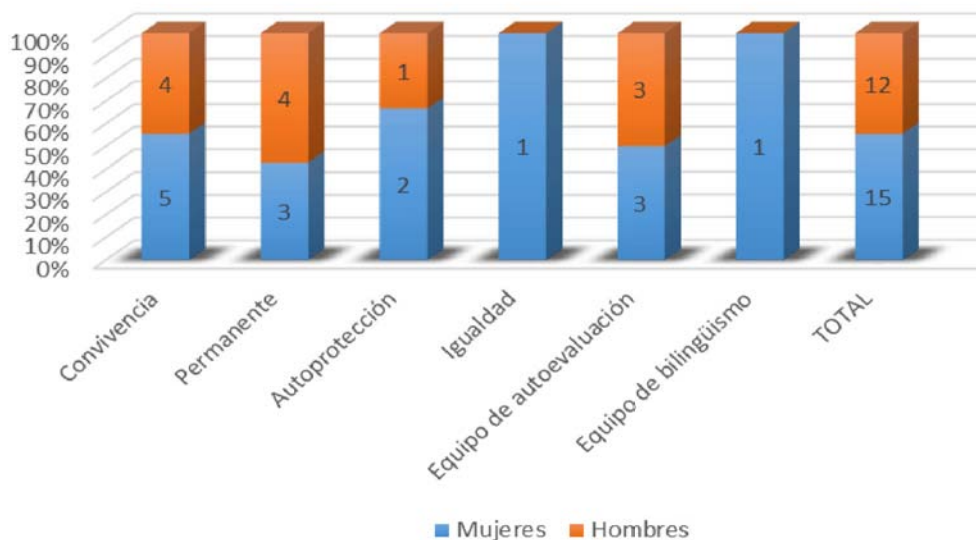
Gráfica 1. Distribución del profesorado del Centro

A nivel general, el Consejo Escolar presenta una distribución cuasi paritaria, existiendo una mayor representación de mujeres. No obstante, si analizamos según los elementos que lo componen, se puede observar en la gráfica 2 como hay más hombres como representación del profesorado, a pesar de existir una proporción inversa en el propio Centro. Por otro lado, es destacable que los tres representantes del A.M.P.A. sean solo mujeres, así como los representantes del P.A.S. y del Ayuntamiento de Granada.



Gráfica 2. Composición del Consejo Escolar

Comisiones del Consejo Escolar

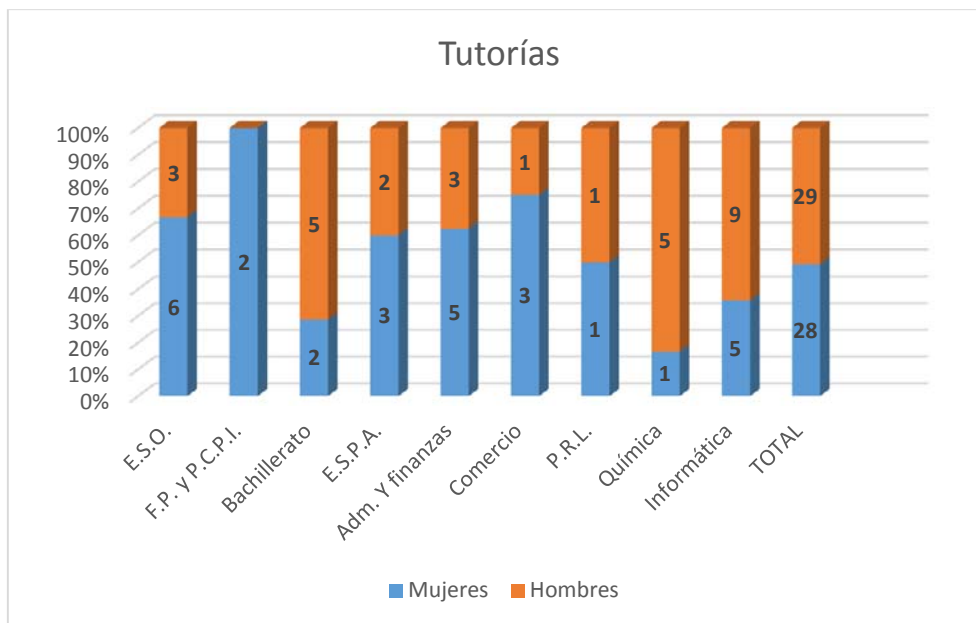


Gráfica 3. Composición de las Comisiones del Consejo Escolar

Con respecto a las Comisiones del Consejo Escolar, se puede apreciar en la gráfica 3 una mayor representación y participación de las profesoras, equilibrada a la composición general del Centro. La representación en las Comisiones de Igualdad y Bilingüismo es llevada a cabo solo por profesoras. Por otro lado, se puede ver una composición equilibrada en la Comisión de Convivencia y de Autoprotección, y paritaria o cuasi paritaria en las Comisión Permanente y de Autoevaluación.

A nivel general, la distribución de las tutorías se realiza de forma casi paritaria entre profesoras y profesores (gráfica 4). No obstante, analizando por etapas y ciclos educativos, se puede establecer que existe una asignación inversa en las mismas entre la Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O.) y Bachillerato, existiendo una menor asignación de profesoras a etapas educativas superiores. Por otro lado, destaca como la nueva Formación Profesional Básica (F.P.) y los Programas de Cualificación Profesional Inicial (P.C.P.I), en proceso actual de extinción, son asignados de forma exclusiva a mujeres. En la Educación Secundaria para Adultos (E.S.P.A.) hay una asignación equitativa de las tutorías.

Respecto a los ciclos, se puede observar como hay una mayor presencia de profesoras- tutoras en los ciclos de Comercio y Administración y Finanzas, un 75% y un 62,5% respectivamente, siendo paritaria en el ciclo de Prevención de Riesgos Laborales (P.R.L.). La menor presencia de profesoras- tutoras se registra en los ciclos de Química e Informática, donde representan solo un 16,67% y un 35,7% cada una.



Gráfica 4. Asignación de tutorías al profesorado

No obstante, a tenor de los datos analizados, es importante considerar que los Jefes de Departamento, con mayoritaria presencia de profesoras, no pueden ejercer el cargo de tutoras por ser incompatible.

Respecto a los datos de composición y organización del Centro, Pilar Fernández, vicedirectora del Centro, considera que la mayor asunción de puestos por la mujeres es *“más por un aspecto social que por una vinculación con el Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad se toma con el mismo interés que otros Planes, pero ese cambio es más bien social”*. Por su parte, Antonio José Rodríguez, coordinador del Plan de Igualdad, entiende que en esta organización *“Parece como si la parte de “trincheras” la hacen las mujeres, pero las cabezas visibles son los hombres”*.

5.1.2.- Alumnado

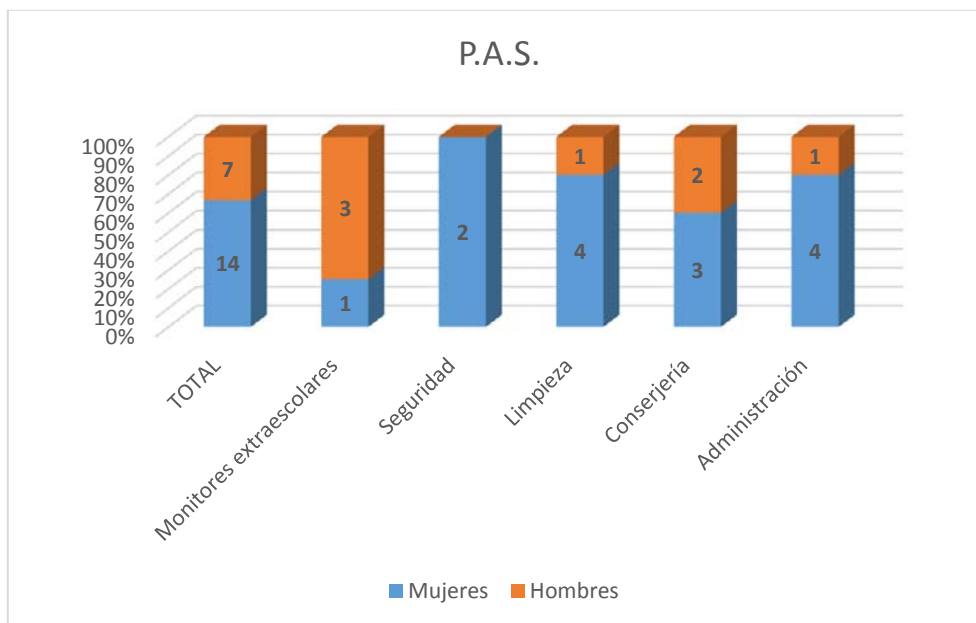
El alumnado presenta una distribución casi paritaria entre alumnas y alumnos, disponiendo de una presencia muy similar en el Centro, aunque ligeramente superior en los alumnos. Como ya se indicó en el apartado anterior, la representación del alumnado en el Consejo Escolar se puede considerar como equitativa, al haber 3 alumnos y 2 alumnas en este órgano de gobierno.



Gráfica 5. Distribución del alumnado del Centro

5.1.3.- Administración y Servicios

Los datos sobre el Personal de Administración y Servicios (P.A.S.) determinan que se compone por un 67% de mujeres, existiendo una mayor presencia de éstas en áreas de limpieza y administración con una presencia del 80%, y especialmente en el área de seguridad, donde la misma es llevada a cabo solo por mujeres. En el área de consejería, la presencia de hombres se incrementa hasta un 40%, y es muy superior la presencia de los mismos como monitores de actividades extraescolares, llegando a representar un 75% del personal asignado. Estos datos se pueden observar en la siguiente gráfica.



Gráfica 6. Distribución del P.A.S.

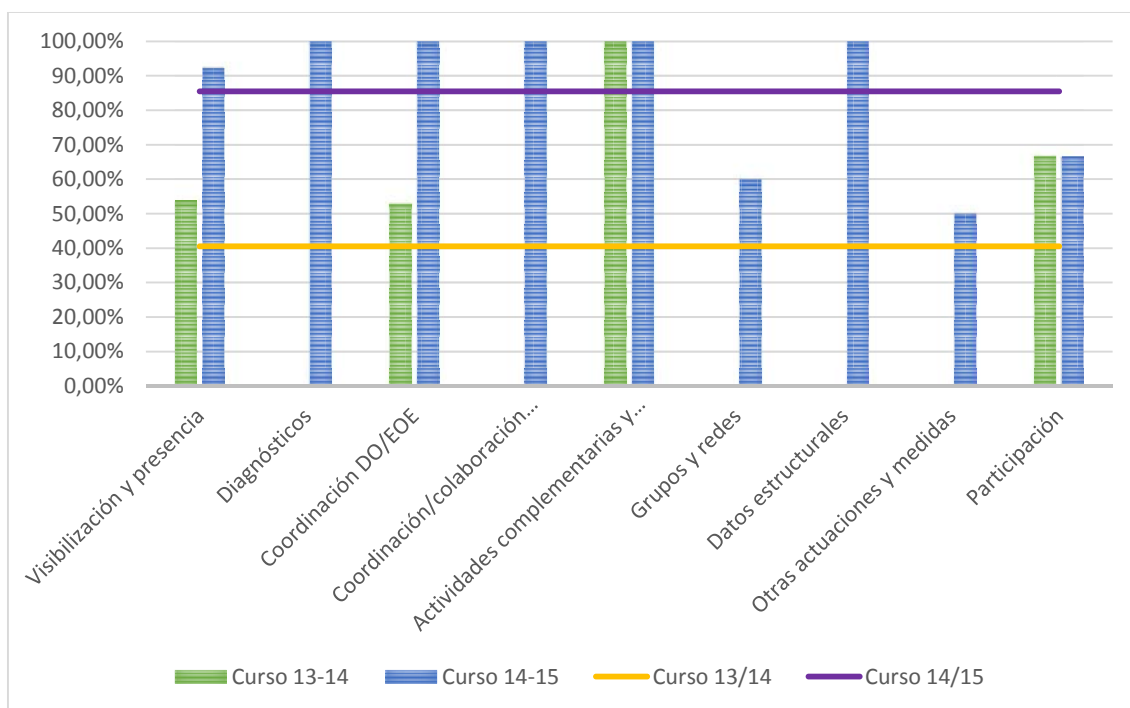
5.1.4.- A.M.P.A.

Los datos obtenidos de la Asociación de Madres y Padres (A.M.P.A.) evidencian una composición directiva exclusivamente de madres. Tanto la Presidencia como la Junta Directiva está compuesta por cinco mujeres. Del mismo modo, la responsabilidad de la Tesorería y de las Actividades del Centro es asumida por dos mujeres, sin presentar la asunción de cargos o responsabilidades por parte de ningún padre. Si bien, no se disponen de datos sobre las personas socias que la componen.

Pilar Fernández establece que *“el caso del AMPA es de tipo coyuntural, ya que en años anteriores eran dos hombres. Es más por coincidencia. Lo que si tiene es poca participación. Son ellas las que participan”*.

5.2.- Plan de Igualdad. A nivel general

El análisis del Plan de Igualdad del Centro a nivel general ha permitido extraer una serie de resultados que se presentan en la siguiente tabla, concretándose sobre la variabilidad y mejoras que se ha implementado entre el curso 2013-2014 y el actual curso 2014-2015.



Gràfica 7. Anàlisi evolutiu general del Plan de Igualdad

El desarrollo del Plan de Igualdad en el curso pasado evidencia una serie de deficiencias en el proceso de apertura e instauración del citado Plan. La hoja de ruta establecida para el pasado curso supone el establecimiento de un esqueleto básico en el que se observa una serie de actuaciones prioritarias para superar el aislamiento, propiciando una continuidad y participación activa principalmente del alumnado. De tal forma, que las actuaciones iniciales se centraron en actividades que fomentaron la visibilización y la presencia de la igualdad en el Centro, cumpliendo casi el 54% de los requerimientos en este sentido, integrando la igualdad de forma efectiva en las actividades complementarias y extraescolares más allá de los mínimos establecidos, al tiempo que se implementa una coordinación con el Equipo de Orientación Educativa (53%), y se proyecta una alta participación directa tanto del alumnado como del Claustro de Profesores, aunque dejando al margen la participación de las familias.

Esta orientación inicial evidencia deficiencias, en especial ante la ausencia de diagnósticos en materia de igualdad en el Centro, de coordinación a nivel institucional, en la creación e instauración de redes y grupos de trabajo, dentro y fuera del Centro, en

la integración del Plan de Igualdad en la estructura documental y personal del Centro, así como en otro tipo de actuaciones con perspectiva de género orientadas hacia la utilización de espacios, el ocio o el deporte. Si bien, hay que reseñar que en este periodo todas estas áreas tienen previsiones en proceso de creación y desarrollo, aunque sin llegar a una implantación efectiva en el contexto propio del Centro en el pasado curso.

En general, para el curso 2013-2014, atendiendo a los indicadores de análisis del Plan de Igualdad establecidos por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía, se llegó a alcanzar un cumplimiento superior al 40%.

Los entrevistados afirman la existencia de diferentes circunstancias que han podido generar problemas o dificultades en esta etapa. Pilar Fernández afirma que *“con el alumnado, hay que trabajar más, por eso se trabaja con el Plan de Igualdad, dado que no todos y todas lo reciben de la misma forma e interés. (...) La participación, sino no hay suficiente coordinación entre grupos de clase y motivación, prefieren no hacer esa actividad y el trabajo con ellos es más lento”*. Por otra parte, Antonio José Rodríguez destaca otros aspectos más específico como son *“el Plan estaba preparado como actividades de prevención, pero no estaban prescrita, entonces había que ir diseñándolas, conectando al todo el centro, al alumnado, qué talleres, efemérides, ... esto no estaba preparado”*, además de este desajuste *“faltaba formación, coordinación, recursos y orientación. También faltan cursos dirigidos a administradores, de gestión del centro, ... falta formación debido a la urgencia de implantar estos Planes”*.

Tal y como se observa en la gráfica 7, los datos obtenidos en el curso 2014-2015 son significativamente mejores. La proyección de actuaciones en el curso anterior, haciendo efectivas aquellas que estaban en proceso de creación o asunción por parte del Centro, permiten determinar una completa integración de los diagnósticos generales y específicos con perspectiva de género, de la coordinación con el Equipo de Orientación Educativa y a nivel institucional, incrementando en mayor medida las actividades extraescolares y/o complementarias, e integrando de forma efectiva el Plan de Igualdad en el Plan de Centro y asignando a una persona del Consejo Escolar para impulsar y desarrollar un seguimiento en materia de igualdad.

Por otro lado, se observa un incremento en la visibilización y presencia de la igualdad en el Centro (92,30%), y el surgimiento de grupos y redes de trabajo (60%), así como la integración de medidas y actuaciones sobre usos igualitarios y actividades

de ocio (50%). No obstante, la participación de la comunidad educativa se mantiene en los mismos niveles que en el curso pasado, dejando todavía a las familias lejos de una completa integración en el Plan de Igualdad.

Estos datos permiten afirmar una clara mejora del Plan de Igualdad con respecto al curso pasado, alcanzando en la actualidad un cumplimiento de los indicadores establecidos superior al 85%, debiendo considerar que las actuaciones en proceso o desarrollo no se han tenido en cuenta como indicadores de pleno cumplimiento.

La progresión y desarrollo del Plan de Igualdad en el actual curso parece orientarse hacia la ruptura del aislamiento del Centro en materia de Igualdad, implicando a todo el profesorado en las actuaciones y medidas que se establece, desarrollando y creando actividades diversas y variadas de forma colaborativa y cooperativa durante todo el curso, y manteniendo la participación del alumnado. En esa línea de ruptura del aislamiento se enmarca Antonio José Rodríguez, que destaca la gran importancia de estar en red y de ser partícipes con otros centros para obtener un mejor ajuste

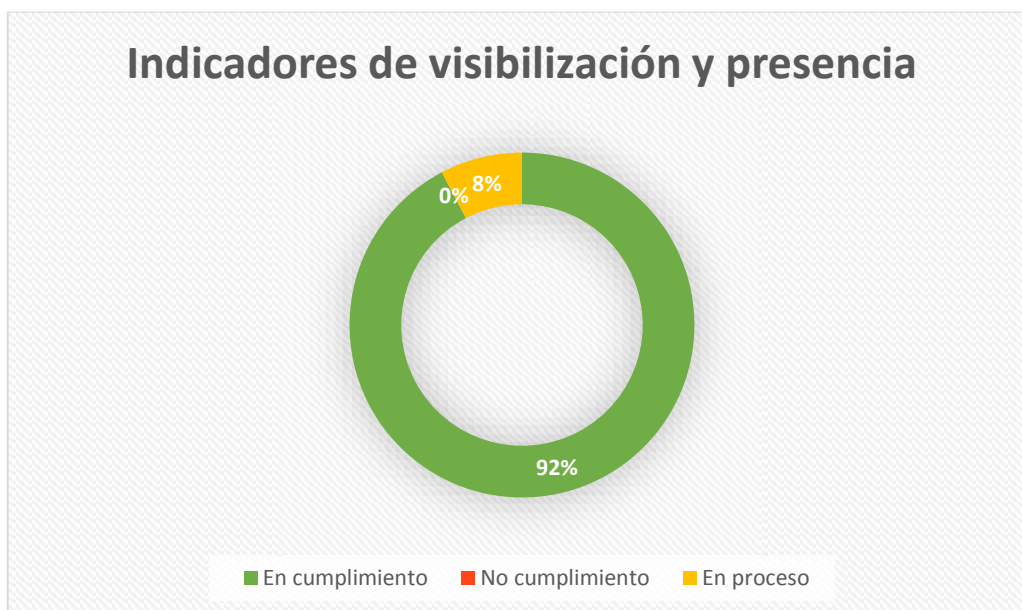
Es importante destacar que el Plan de Igualdad se impulsó desde un Proyecto de Igualdad inicial, elemento básico de desarrollo del Plan de Igualdad, en el que se realizan actualizaciones cada año atendiendo a los diagnósticos instaurados en materia de igualdad. El Plan se instauró por imperativo legal, tal y como destacan tanto Pilar Fernández como Antonio José Rodríguez. No obstante, Pilar Fernández destaca que con anterioridad *“había inquietudes, pero la normativa fue la causa principal”*.

5.3.- Plan de Igualdad. A nivel específico

Atendiendo a los datos obtenidos en los diferentes aspectos analizados sobre el Plan de Igualdad, los resultados se concretan en los siguientes apartados.

5.3.1.- Visibilización y presencia de la coeducación

La visibilización y presencia de la coeducación en el Centro presenta un claro incremento con respecto al curso pasado, mostrando casi un cumplimiento total de los indicadores establecidos (92%).



Gráfica 8. Cumplimiento de los indicadores de visibilización y presencia

Existe un claro cumplimiento de indicadores sobre la existencia de materiales y recursos coeducativos, disponiendo de una biblioteca coeducativa con diversos títulos en una sección específica para facilitar e implementar dinimizaciones y lecturas, talleres y actividades, reorientando la utilización de libros clásicos para favorecer la visibilización de las mujeres.

Se establecen actuaciones y medidas sobre la utilización del lenguaje oral y escrito, tanto a nivel del alumnado como institucional, analizando la adecuación de los documento del centro y de los comunicados emitidos. A su vez, hay cartelaría en el Centro orientada hacia la igualdad y la coeducación, principalmente realizada por el alumnado y presentada en diferentes formatos, incluso en 3D, distribuida en diferentes espacios variables para intentar no perder la atención del alumnado. En el aspecto del lenguaje, Pilar Fernández resalta que *“se precisaría trabajar más en ese fondo para alcanzar un auténtico cambio”*, aunque se han logrado grandes avances *“El profesorado a la hora del lenguaje está siendo más consciente, empleando un lenguaje inclusivo”* (Antonio José Rodríguez)

El Plan de Igualdad cuenta con un tablón específico de coeducación en el que se incluyen documento informativos sobre campañas de concienciación como “Basta ya”, manifiestos como “Mi yo femenino”, cartelaría realizada en talleres o actividades, poesías y un victimario.

El Centro dispone de dos web oficiales en las que se visibiliza la coeducación y la igualdad, disponiendo de un enlace específico a la web de Igualdad. Esta web de Igualdad es una wiki ⁽⁸⁾ creada en el curso pasado que se encuentra en constante actualización y en la que dispone de recursos y materiales multimedia, vídeos, música, imágenes y libros digitales para la utilización en las aulas. A su vez, se incluyen todos los documentos disponibles en el tablón de anuncios, el protocolo de actuación ante casos de violencia de género, el Proyecto y el Plan de Igualdad con los grupos de trabajo coordinado y un espacio reservado a los días D en el que se integran todas las actividades, talleres, materiales,... que se han utilizado.

En el cumplimiento de los indicadores establecidos, es importante destacar la realización de sesiones formativas e informativas para la comunidad educativa en general, dejando en fase de desarrollo la realización de sesiones formativas para el Claustro de Profesores, aunque si se realizan sesiones informativas en las reuniones del mismo órgano.

5.3.2.- Desarrollo de diagnósticos

El análisis sobre la realización de diagnósticos en materia coeducativa y con perspectiva de género determinan un total cumplimiento de los mismos, no solo desarrollándolos a nivel general del Centro, sino también tratando aspectos concretos como son los resultados académicos, el liderazgo o el abandono escolar, entre otros.

La realización de los diagnósticos generales se orienta principalmente hacia el alumnado, estableciendo los mismos en dos momentos diferentes. Uno en el segundo cuatrimestre y otro al final del curso.

El planteamiento del primero surge a modo de encuesta de género, aplicando una tarea de casa en el que se debe analizar el papel de mujeres importantes de cada familia. El segundo diagnóstico se proyecta como un concurso de género en el que se han de analizar imágenes, textos, documentos,... utilizados durante el curso en el Centro y en el que se tenga que determinar que falta con respecto al papel de las mujeres y su invisibilización.

⁽⁸⁾ <http://zvigualdad.wikispaces.com/bienvenida>

En función de los datos que se obtienen, se posibilita el diagnóstico sobre el nivel de asunción e integración de la igualdad por parte del Equipo de Igualdad para posteriormente realizar modificaciones, adecuaciones o propuestas de mejora para ajustar las actuaciones y medidas en materia de igualdad, informando al Equipo Directivo de los resultados obtenidos y futuros cambios.

Por su parte, los diagnósticos concretos, salvo si alguna situación especial lo requiere, se realizan al final del curso. En estos diagnósticos se analizan con perspectiva de género desde los resultados académicos hasta la autonomía personal, conflictividad, emprendimiento, liderazgo,... Los resultados obtenidos por el Equipo Directivo son remitidos a los Coordinadores de Igualdad para trabajar sobre los mismos. También, durante todo el curso, la profesora asignada a la Comisión de Igualdad del Consejo Escolar se encarga de la revisión y diagnóstico de toda la documentación y comunicados emitidos por el Centro para que el lenguaje utilizado sea igualitario, introduciendo modificaciones si fuera preciso.

También se proponen otros sistemas de diagnóstico en el Centro, como son las entrevistas a determinados alumnos y alumnas, diagnósticos selectivos a grupos o clases concretas, realización de asambleas, realización de cuestionarios presenciales u online, así como la observación directa en zonas comunes, patios o a personas especialmente sensibles. Todo ello informando de los resultados obtenidos al Claustro de Profesores.

5.3.3.- Coordinación con el Departamento de Orientación o Equipo de Orientación Educativa

La coordinación con el Equipo de Orientación Educativa se encuentra registrada en el Plan de Acción Tutorial con perspectiva de género del Centro. Las principales actuaciones se realizan mediante talleres ofertados por la Junta de Andalucía, el Ayuntamiento de Granada y diversas asociaciones del entorno del Centro que se solicitan de forma directa.

El Equipo de Orientación Educativa coordina su trabajo con el Plan de Igualdad y Convivencia principalmente en aspectos vinculados con el refuerzo educativo, la atención social y emocional, y con el Plan Director en actividades y actuaciones vinculadas al acoso escolar.

La coordinación y actuaciones con el Equipo de Orientación Educativa (E.O.E.) se distribuyen a lo largo de todo el curso escolar, atendiendo a diferentes aspectos según el trimestre. Aunque dependiendo de los tiempos y grupos, la coordinación con el E.O.E. se suele centrar en el primer trimestre en técnicas de trabajo intelectual, constituyendo grupos de trabajo, estableciendo normas y pautas de trabajo y convivencia, y eligiendo representantes desde la perspectiva de género. En el segundo trimestre, la coordinación se centra más en el desarrollo personal y social desde la perspectiva de género, incidiendo principalmente en trabajar la autoestima, las relaciones interpersonales, la resolución de posibles conflictos, habilidades sociales, así como la prevención e intervención de la violencia y el acoso. El tercer trimestre suele centrarse más en la orientación vocacional, académica y profesional, sin distanciarse de la importancia de la perspectiva de género en sus actuaciones, e incidiendo en aspectos como el autoconocimiento, la orientación académica, los intereses profesionales y la información profesional.

5.3.4.- Coordinación y colaboración con Departamentos, áreas, ámbitos, E.T.C.P. o Equipos Docentes

Los datos obtenidos evidencian un total cumplimiento de los indicadores de este apartado. Se dispone de estructuras que facilitan la elaboración de propuestas y recursos en materia coeducativa y de igualdad, ya sea a través de cada Departamento, mediante el desarrollo de tutorías o por medio del trabajo realizado en el entorno colaborativo *colabor@* ⁽⁹⁾. Este entorno facilita la gestión de reuniones entre el profesorado, facilitando la coordinación y las colaboraciones en materia de igualdad, disponiendo de un acceso restringido.

⁽⁹⁾ <http://www.juntadeandalucia.es/educacion/colabora/web/guest>

El Proyecto Educativo del Centro, en su apartado c.2 sobre Coordinación y concreción de contenidos curriculares, transversales y Educación en Valores establece que las programaciones didácticas y de aula deberán estar diseñadas y desarrolladas dando respuesta particular y específica a la integración en sus respectivos currículos de los Planes y Proyectos que se desarrollan en el Centro, teniendo especial consideración en lo referente al Plan de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, debiendo plantear una selección coherente con los principios y valores que los rigen. De tal forma, que en las respectivas programaciones didácticas se considera la integración de la igualdad en los contenidos, estableciendo estrategias variadas y planificadas. Estas propuestas y los recursos generados favorecen la participación de cada Departamento para colaborar de forma coordinada y promover la visibilización desde su ámbito de los aspectos coeducativos y de igualdad.

Como continuación a lo anterior, también se desarrollan procesos de revisión y análisis de los libros de textos y materiales que se van a utilizar durante el curso para que se adecúen a las orientaciones establecidas en el Plan de Igualdad, todo ello siendo apoyado por las actuaciones dirigidas sobre estos aspectos por el Equipo del Igualdad y por la revisiones que las alumnas y los alumnos realizan al final del curso, como ya se indicó anteriormente.

En la wiki y en la biblioteca coeducativa se dispone de materiales y recursos variados para el trabajo en el aula, y para favorecer su inclusión efectiva en el aula, se están estructurando y organizando por etapas y ciclos educativos.

5.3.5.- Planificación y coordinación de actividades complementarias y extraescolares

Los resultados obtenidos sobre este tipo de actividades permiten constatar que el cumplimiento es superior al establecido por los indicadores de análisis. En concreto, las conmemoraciones y celebraciones que se recogen en el Plan de Igualdad son las siguientes:

Fecha	Tema	Actividades principales
25 Noviembre	<i>Violencia de género</i>	Árbol de la vergüenza en 3D, manifiestos, video y plantar un árbol como signo de lucha por la igualdad
1-15 Diciembre	<i>Publicidad sexista</i>	Campaña de concienciación mediante talleres y diversos videos
30 Enero	<i>Día de la Paz</i>	Investigación sobre 12 mujeres premio Nobel
14 Febrero	<i>Amor romántico</i>	Debates y realización de un glogster
22 Febrero	<i>Igualdad de salario</i>	Trabajo con artículos
28 Febrero	<i>Mujeres ilustres</i>	Mujeres de ayer y de hoy en cada familia andaluza
8 Marzo	<i>Día de la mujer</i>	Charla- debate y talleres variados
19 Marzo	<i>Hombre colaborativo</i>	Taller coeducativo sobre tareas del hogar
7 Mayo	<i>Igualdad e identidad sexual</i>	Obra de teatro “¿Por qué John Lennon lleva falda?” y posterior charla- debate
28 Mayo	<i>Salud de las mujeres</i>	Participación en los Premios Rosa Regás
9 Junio	<i>Internet</i>	Taller proigualdad “Enredo en las redes”
Final de Junio	<i>Clausura del curso</i>	Concierto musical y exposición audiovisual de los momentos más relevantes de las actividades del Plan de Igualdad

Tabla 4. Celebraciones y conmemoraciones del Plan de Igualdad

Todos los meses se realiza al menos una celebración o conmemoración vinculada al Plan de Igualdad, que finalizada se pasan los materiales y recursos utilizados al tablón coeducativo y a la wiki de igualdad.

Las actividades anteriores se realizan preferentemente con recursos propios del Centro. No obstante, también se solicitan diversas actividades al Programa Educativo

del Ayuntamiento de Granada como son el Proyecto Mirándonos, la Orientación académica y profesional coeducativa: conocer, cuestionar y elegir, iguales en casa: tareas y cuidados familiares compartidos, o conoce a Mariana Pineda.

5.3.6.- Creación de grupos y redes

Los resultados obtenidos sobre la creación de grupos y redes reportan una mejora significativa con respecto al curso anterior ampliando el campo de trabajo y actuación, creando nuevos nexos internos y externos para promover las actuaciones y medidas impulsadas por el Plan de Igualdad. No obstante, se evidencian deficiencias en lo referente a indicadores de trabajo conjunto o colaborativo con el A.M.P.A. y con otros Centros de la propia localidad. En este sentido, no se establecen actuaciones a corto plazo en el que se amplíe el área de trabajo y relación con estos grupos, manteniendo en la actualidad un cierto distanciamiento.



Gráfica 9. Cumplimiento de los indicadores de grupos y redes

Por otro lado, es evidente la constitución de un equipo amplio y sólido de trabajo, que dirige sus actuaciones a dinamizar e impulsar el Plan de Igualdad dentro del propio Centro. El Equipo de trabajo se compone de un total de 19 profesoras y profesores que disponen de un espacio privado y exclusivo para el trabajo en este ámbito en la wiki de

Igualdad del Centro. Esta medida se desarrolla para facilitar el intercambio de ideas y la colaboración entre sus miembros, creando un espacio de comunicación y permitiendo compartir documentación y recursos vinculados con sus actividades.

Además, por la amplitud del grupo y en pro de una mejora en sus actuaciones, el grupo se divide en dos subgrupos de trabajo dirigidos cada uno por un Coordinador/a, que a su vez se subdividen según las necesidades del Plan, quedando englobados en determinadas tareas y siempre orientados hacia un trabajo colaborativo entre los mismos, tal y como se concreta en la siguiente tabla.

Núm. de profesores/as	Tareas
2 profesoras/es	Biblioteca coeducativa
3 profesores/as	Secuenciación de contenidos y dinámicas de tutoría
2 profesoras/es	Hermanamiento con asociaciones de mujeres del barrio y dinámicas
3 profesores/as	Dinamización del tablón de anuncios
2 profesoras/es	Recopilación y difusión de las actividades de la localidad
2 profesores/as	Gestión y actualización de la web de Igualdad
2 profesoras/es	Actualización de la formación del profesorado y recursos
3 profesores/as	Dinamización de concursos para elaborar diagnósticos

Tabla 5. Distribución de las actuaciones en el Plan de Igualdad

El Centro orienta sus actividades para superar el aislamiento en materia de Igualdad con respecto al contexto en el que se encuentra enmarcado, participando en Jornadas como “Enredos en las Redes” desarrolladas por el Instituto Andaluz de la Juventud y Asociación de Mujeres Politólogas, en Programas como “Mirándonos” desarrollado por la Asociación Tropos y el Ayuntamiento de Granada, y en concursos escolares como “Igualdad, convivencia y democracia”.

Las orientaciones desarrolladas para la creación de nexos externos con asociaciones y entidades en materia de Igualdad, se concretan en vinculaciones de participación directa con la Asociación de Mujeres del Centro Cívico Zaidín y la Federación de Asociaciones para la Promoción de la Mujer con Discapacidad (Asociación Luna), con las que se colabora durante todo el año, el Instituto Andaluz de la Juventud, la Asociación de Mujeres Politólogas, la Asociación Tropos, el Ayuntamiento de Granada y la Compañía de teatro La Palabra Teatro. A su vez, tienen vínculos de participación indirecta con la Diputación de Granada y la Asociación de Ayuda Psicológica Comunitaria sobre materiales y recursos.

5.3.7.- Datos estructurales del Centro

Uno de los requerimientos de este apartado es la designación de una persona del Consejo Escolar para impulsar y fomentar en mayor medida la igualdad en el Centro. Como ya se indicó anteriormente, hay persona sobre la que recae tal asignación, realizando también labores de revisión sobre la adecuación del lenguaje oral y escrito que se utiliza en la documentación y comunicados que son emitidos por el Centro educativo en general.

La Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación en Andalucía establece en su artículo 126.1 que el Plan de Centro lo constituyen el Proyecto de Gestión, el Reglamento de Organización y Funcionamiento (R.O.F.) y el Proyecto Educativo. Los datos obtenidos en el análisis evidencian la presencia de los objetivos del Plan de Igualdad en el R.O.F., estableciendo bases reguladoras de participación del alumnado, del profesorado, de las familias y del P.A.S. entorno al fomento y desarrollo de una convivencia armónica y solidaria, garantizando el ejercicio de los derechos y deberes de todos en ausencia de discriminación.

Por su parte, en el Proyecto Educativo podemos destacar el desarrollo del Plan de Orientación y Acción Tutorial dirigido a favorecer y promover la igualdad, y el apartado B sobre líneas pedagógicas, en el que se establece que la actividad pedagógica del Centro deberá impregnarse y orientarse por el principio de igualdad, no solo para que esta sea efectiva, sino para que también genere igualdad de oportunidades, no discriminación e inclusión educativa. Especial importancia tiene el

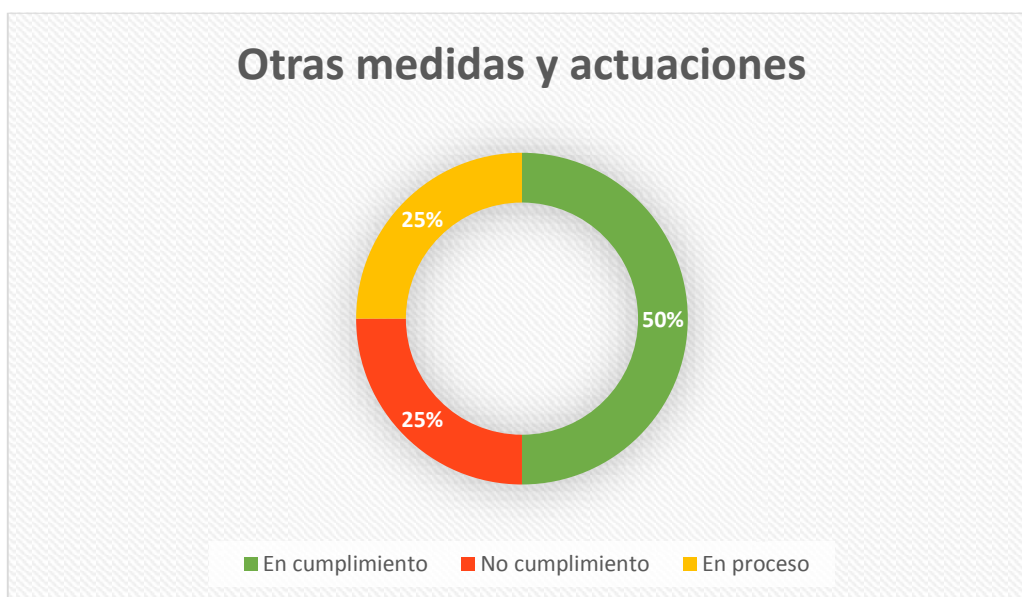
apartado C en el que se incide en la integración de la igualdad de género como objetivo primordial, atendiendo a la importancia de que sea de obligada aplicación en el desarrollo de todas las programaciones didácticas, así como en las actividades extraescolares y complementarias que se realicen.

5.3.8.- Otras actuaciones y medidas

Se están desarrollando otras medidas y actuaciones con perspectiva de género en el Centro como son la utilización igualitaria de espacios, recursos y tiempos que se analiza desde el Plan de Igualdad, así como la integración de actividades de ocio como la realización de un cineforum en el que se proyectó la película “La Antonia” que incluía charlas dialógicas y un taller realizado en coordinación con la Asociación de Mujeres del Centro Cívico Zaidín.

También se encuentran en proceso de realización actividades de tipo deportivo con perspectiva de género. En este sentido, se dinamizarán actividades de deportes no mayoritarios desde el segundo cuatrimestre, y en el tercer trimestre un torneo deportivo por la igualdad.

Respecto al desarrollo de actuaciones preventivas ante el abandono escolar prematuro con perspectiva de género, no se tiene constancia de su integración en el Centro, ni que éstas sean desarrolladas a corto plazo.



Gráfica 10. Cumplimiento de los indicadores de otras medidas y actuaciones

5.3.9.- Participación de la comunidad educativa

Las tasas de participación de la comunidad educativa se concretan en la siguiente figura, analizando la desarrollada por el profesorado, el alumnado y las familias.



Gráfica 11. Índices de participación por grupos

Los datos obtenidos permiten afirmar que la participación tanto del profesorado como del alumnado ha presentado y presenta siempre cotas altas desde la implantación del Plan. No se ha evidenciado un descenso en las mismas del curso pasado al actual, sino más bien un incremento de la asunción, participación y colaboración con el Plan de Igualdad. Antonio José Rodríguez concreta que *“la siguiente fase es involucrar a los tutores, debiendo saber en qué fase están sus alumnos, su participación, ... Todo ello se va incrementando progresivamente”*

Los datos sobre participación de la familia se siguen manteniendo en cotas bajas desde el inicio del Plan. No obstante, en el curso actual se están proyectando nuevas actuaciones para incrementar esa tasa de participación con tareas para casa y mediante el desarrollo de una sección en la web de Igualdad para las familias. Además, se están definiendo líneas de trabajo en el Centro para crear actividades y medidas que involucren a las familias y a asociaciones locales del barrio. Sin duda, Antonio José Rodríguez concibe este aspecto como muy importante e interesante, afirmando que *“Hay que involucrar a las familias y para eso se tiene que hacer a partir de circulares que mandemos a las familias y con actividades que hagamos en el Centro por la tarde en horario libre de las familias”*.

6.- Conclusiones y discusión

Una vez finalizada la investigación, y después de realizar el estudio y análisis de los datos obtenidos, podemos llegar a las siguientes conclusiones.

La composición de un Centro supone un aspecto importante de análisis que nos permite discernir la división y jerarquización del mismo. En nuestro caso, son varios aspectos importantes que se han podido observar. Por un lado, la mayor presencia de profesoras en los distintos niveles educativos que conforman el Centro Educativo, y por otro, su representación y asunción de papeles destacados en la dirección e impulso de los procesos que en el mismo se desarrollan.

Kaufmann (1996) consideraba que las mujeres ya estaban en clara disposición de revolucionar la situación de los lugares de trabajo. Entendemos, que la representación paritaria en órganos como la Dirección o la Jefatura de Estudios fortalece esa concepción en la que las mujeres adquieren un mayor liderazgo, siendo un requisito imprescindible para efectuar una práctica de la igualdad en la propia organización. Este liderazgo se encuentra más representado y reforzado cuando dirigimos nuestras miras hacia las Jefaturas de Departamentos.

Si bien Coronel, Moreno y Padilla (1999) planteaban que existía una ocupación de cargos por parte de mujeres en base al descenso de prestigio en éstos o porque han sido desechados por los hombres, la denominada “política de tierra quemada”, los puestos a los que nos referimos no los podemos englobar en este ámbito, dado que su importancia y disposición jerárquica evidencia la toma de posiciones vinculadas de forma directa a la dirección del Centro Educativo. También es cierto que el Director siempre ha sido un hombre, aunque en la situación actual, son más representativos y con amplia disponibilidad de mando otros cargos en los que las mujeres representan ese liderazgo femenino que puede equilibrar los procesos y desarrollos que se lleven a cabo.

Esta circunstancia tiene especial importancia y trascendencia, tal y como apuntan Díez, Valle, Terrón y Centeno (2003), dado que el modelo planteado permitirá transmitir y desarrollar una educación orientada hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, siendo de especial relevancia en este tipo de instituciones educativas que implican un periodo largo de permanencia del alumnado.

Otro aspecto significativo, y que en posteriores procesos requerirá de una mayor profundidad, es el evidenciado en la tutorización del alumnado. Resulta sumamente curioso ver como existe una mayor asunción de procesos de tutorización por parte de mujeres en cursos de la ESO, mientras que los hombres se agrupan más en Bachillerato. Una posible respuesta a esta circunstancia puede surgir del mantenimiento de tradicionalismos vinculados al cuidado de las niñas y niños, que hace o genera una tendencia en las mujeres hacia su trabajo en esas etapas educativas en las que todavía el alumnado no ha fortalecido su propia personalidad y orientaciones. Otra opción, estaría en la dirección planteada por autores como Sánchez Apellániz (1997), Coronel, Moreno y Padilla (1999) y Santos Guerra (2000) que establecen que el liderazgo femenino está dotado de una mayor capacidad de mediación y consenso, que en estas etapas es de gran relevancia.

En esta línea, también podemos entender como explicación lo indicado por Loden (1987) sobre las diferencias de gestión entre mujeres y hombres, destacando que las mujeres disponen de una mayor capacidad de resolución de problemas y conflictos, habilidades interpersonales y atención a la diversidad, así como algunos rasgos sobre el liderazgo de las mujeres establecidos por Díez, Valle, Terrón y Centeno (2003) como son la mayor disposición comunicativa, estilos democráticos y participativos o la cooperación y participación. Todos ellos elementos más importantes y necesarios para la tutorización en cursos de la E.S.O.

También en la tutorización de los ciclos Comercio, Química e Informática se puede observar una desigual presencia de mujeres y hombres. Según el MECD (2015), la representación de mujeres universitarias en la actualidad supone casi 10 puntos más que los hombres en la rama vinculada al Comercio, apenas 0,2 puntos en la rama de Ciencias y casi 10 puntos por debajo en Ingeniería. Desde esta tendencia, la proporción obtenida estaría acorde a la situación formativa, aunque no deja de ser preocupante la reducción de mujeres matriculadas en Ingeniería Informática que en los últimos años ha bajado del 37% al 17%. López de la Cruz (2001) consideraba como posible causa la concepción de que este tipo de profesiones son consideradas tradicionalmente masculinas y que las mujeres se encuentran “*fuera de la norma de su sexo*” (pp. 6).

Sin duda, todavía se evidencian marcados patrones tradicionalistas en algunos puestos de trabajo. Si bien, ya se indicó que el Director siempre ha sido un hombre, las mujeres asumen de forma exclusiva la Secretaría del Centro, y en el Consejo Escolar solo ellas son representantes de las familias y del P.A.S. Entiendo que en la mayoría de los casos podemos entenderlos como meros hitos de cambios a lograr, dado que en el propio Centro se evidencia una clara orientación hacia la representación equilibrada e igualitaria, y no creo considerable la asunción de marcados patrones patriarcales en las composiciones.

En el P.A.S., se dispone de una mayor presencia de mujeres, pudiendo entender la misma como un posicionamiento clásico. No obstante, profundizando se puede observar como hay entrelazados puestos ocupados también por hombres o que han sido asumidos por mujeres cuando habitualmente se entendían reservados a los hombres, como es el caso de la seguridad del Centro. Sin duda, un claro cambio también en este sentido que construye nuevas líneas y desarticula tradicionalismos sostenidos en estos puestos de trabajo, favoreciendo el clima del Centro y las prácticas de igualdad entre los trabajadores y trabajadoras y, el alumnado.

En la composición del Centro, es significativa la estructura del A.M.P.A. La dirección de la misma solo es asumida por mujeres, no existiendo presencia aparente de hombres. Una forma de entender esta circunstancia sería, como indican Del Campo y Rodríguez (2002), por la diferente intensidad de responsabilidad de los hombres y las mujeres respecto a sus hijos, presentando una mayor obligación en la madres (Brullet, 1997), y estas dispondrían de un mayor peso en trayectorias vinculadas al ámbito educativo (Muñoz Rodríguez, 2014), en las que los hombres presentarían una mayor desatención y se orientarían más al plano laboral.

Centrándonos en el Plan de Igualdad y su composición, es curioso como un hombre es el que ejerce un liderazgo en el mismo para consolidar, impulsar e incrementar la apuesta hacia la igualdad efectiva. Ciertamente, es una orientación que no se puede circunscribir de forma exclusiva al mismo, dado que en años anteriores a su incorporación al Centro, se desarrollaba el Plan Coeducativo que dirigía una profesora. No obstante, el ciclo transformacional se asume desde una iniciativa propia en base a las conceptualizaciones y necesidades propias de elevar la apuesta por la igualdad entre mujeres y hombres.

Entiendo que las evidencias, el espíritu de cambio y mejora, así como el apoyo institucional por parte del Centro permiten que hoy se pueda hablar de un auténtico Plan de Igualdad coordinado de forma paritaria, en el que si bien hay una mayor participación femenina, no podemos obviar la presencia masculina, reflejando todo ello un amplio compromiso por la asunción y proyección del citado Plan, que como ya se indicaba anteriormente, va a favorecer el impulso del proyecto iniciado el año anterior y la educación de todo el alumnado y el profesorado hacia la igualdad.

La organización desarrolla en el presente año, así como la continuidad de las actuaciones anteriores, han permitido sustentar unas bases sólidas que en la actualidad se traducen en un gran avance en la instauración del Plan de Igualdad. Se hace evidente el cumplimiento total, e incluso más amplio de lo establecido, y el incremento en todos los indicadores de análisis realizados. En algunos no se ha llegado a un cumplimiento exhaustivo, lo que requerirá de concreciones, ampliaciones o modificaciones en las actuaciones, como veremos posteriormente.

No obstante, y a pesar de algunas deficiencias detectadas, el equipo de trabajo ha amplificado de forma muy significativa el Plan de Igualdad, haciendo presente el mismo en cada uno de los rincones del Centro, conformando redes de colaboración y coordinación internas y externas, y aunando compromisos para continuar mejorando los procesos de visibilización, siendo todo ello un paso sumamente importante y favorable para la articulación efectiva de la igualdad en el centro, y para que ésta llegue a todos los miembros.

Mediante el análisis de los indicadores podemos determinar grandes avances a nivel interno en la coordinación y colaboración con el Equipo de Orientación Educativa, así como con los distintos Departamentos y el profesorado, que favorecen la inclusión de la igualdad en el Centro mediante su incorporación de forma estable en el Plan de Acción Tutorial, apoyado con el surgimiento de estructuras facilitadores de trabajo, recursos, materiales y actividades específicas que erigen la igualdad en un plano superior y de mayor importancia y atención.

A nivel externo también se han potenciado e incrementado las actuaciones y prácticas educativas orientadas hacia la igualdad. Para ello, el campo de trabajo se ha acrecentado hacia organismos institucionales, como son el Ayuntamiento de Granada y

la propia Junta de Andalucía, y a asociaciones que colaboran mediante la realización de actividades variadas. Todo ello no solo supone un aumento de las personas implicadas en este proceso educativo y de visibilización, sino también una clara apertura del Centro hacia relaciones sociales y personales más amplias que benefician las orientaciones y prácticas que se pretenden desde el Plan de Igualdad, rompiendo un posible aislamiento de las actuaciones y proyectando una serie de iniciativas hacia la integración en el Plan de todo el entorno social.

La incorporación del Plan de Igualdad en el Plan de Centro, así como la asignación de una persona dedica de forma exclusiva en el Consejo Escolar, evidencian el interés y apoyo de la Dirección del Centro para consolidar y continuar impulsando las actuaciones que se definen durante el curso. Así, el trabajo desarrollado desde ambas líneas de trabajo, Dirección y Plan de Igualdad, posibilitan un cumplimiento superior a lo marcado y esperado en las actividades complementarias y extraescolares, alcanzado las mismas una normalización que hasta la fecha era muy limitada.

Como es lógico, el Plan de Igualdad también presenta determinadas deficiencias que pueden menguar sus actuaciones. Por un lado, se han realizado grandes esfuerzos por aumentar el grado de visibilización y presencia de la igualdad en el Centro mediante el cuidado y revisión del lenguaje utilizado, integrando en la biblioteca o de forma online materiales y recursos de trabajo en el aula o fuera de la misma o desarrollando dinimizaciones, entre otras. Pero, todavía no se han establecido sesiones formativas para el profesorado.

Belalcázar (2011) destaca la importancia del profesorado como agente de cambio en el desarrollo y asunción de valores socio-culturales, percepciones y actitudes hacia el género y la desigualdad en el mismo. Por ello, es importante entender que esta línea de trabajo es fundamental y prioritaria para el Plan de Igualdad. Sin duda, la formación docente se dispone como un proceso de aprendizaje continuo en el que se debe circunscribir la igualdad para que puedan posibilitar oportunidades de aprendizaje en el alumnado, donde la igualdad entre mujeres y hombres represente un aspecto de cuidado e importancia relevante.

Por otro lado, los datos obtenidos sobre el desarrollo de diagnósticos nos permiten afirmar un total cumplimiento de los mismos, realizados en diferentes periodos y momentos, mediante la utilización de múltiples estrategias y técnicas de análisis y

diagnóstico. No obstante, en este aspecto sería importante plantear una consideración y ampliación de los mismos, al entender que en la actualidad vivimos en una sociedad donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) cobran especial importancia.

Un informe realizado por el Centro Reina Sofía sobre adolescencia y juventud (2015) incidía en la importancia de internet como fuente de información en los jóvenes a partir de los 15 años, en la utilización de las redes como elemento de contacto con otras personas y para “ligar”, así como en sus dificultades para ver o anticiparse a los riesgos propios de las TIC. Así Belloch (2012) se refiere a las TIC como un elemento primordial que se debe tratar para la prevención y sensibilización de las mujeres ante posibles casos de violencia.

La amplia utilización de las TIC puede derivar en el surgimiento de nuevas situaciones de control y en la aparición de un sexismo de mayor intensidad (Estébanez y Vázquez, 2013). A su vez, Torres Alberó (2014) y Durán y Martínez- Pecino (2015) destacan la importancia del ciberacoso como una nueva forma de violencia de género, Pérez San- José et al. (2011) se refieren a la incursión del sexting, y Villegas, Suriá y Rosser (2014) hablan del machismo que surge en la utilización del Whatsapp. En este sentido, se debe entender la importancia de establecer diagnósticos exhaustivos y permanentes para analizar las situaciones de uso y evitar el surgimiento de situaciones como las indicadas, aunque no estén estos diagnósticos definidos de forma específica. Al mismo tiempo, se deberían plantear objetivos orientados hacia el posible surgimiento de estas circunstancias dentro del propio Plan de Igualdad.

Como se apuntaba anteriormente, es importante la ruptura ante un posible aislamiento del Centro, lo que va favorecer a la inclusión de la igualdad y el establecimiento de nuevos nexos internos y externos. Al mismo tiempo, la constitución de dos grupos de trabajo del Plan de Igualdad, coordinados y en colaboración, facilita los canales de participación y la atención a una mayor diversidad de asuntos. En esta línea de trabajo, también es destacable la necesidad de constitución de vinculaciones con otros Centros de la localidad, que si bien no se proyectan a corto plazo, su creación e implementación puede ser un foco importante de crecimiento y diversidad en las actuaciones dirigidas en el marco del Plan de Igualdad.

Una de las principales deficiencias detectadas, y que mitigan en gran medida las posibilidades del Plan de Igualdad, viene refrendada por la escasa participación de las familias y del propio A.M.P.A., que establece un escalón de distanciamiento con unos de los elementos más importantes de todo el proceso, el alumnado. Para que una intervención de este tipo sea efectiva es necesaria la participación de las familias de formas muy diversas, estableciendo nexos claros de cooperación como única forma de lograr altos estándares educativos (MECD, 2014)

Por todo ello, sería conveniente una reformulación de las orientaciones y actuaciones proyectadas para el curso que viene en el Centro, entre las que a corto plazo no están las vinculadas con el AMPA y las familias, dado que puede ser una de las fórmulas más efectivas para integrar la igualdad en todos los ámbitos educativos, obteniendo mejores resultados y fortaleciendo la interiorización en el alumnado.

En definitiva, el marco de actuación en el marco del Plan de Igualdad viene definido por un claro compromiso con la educación sin sesgo de género mediante la asunción e intervención de gran parte del profesorado y organismos próximos, organizados hacia unos objetivos y acciones formativas que pretenden lograr la eliminación de barreras discriminatorias y, elevando la igualdad de mujeres y hombres con elemento prioritario de una sociedad moderna y actual.

Son muchos los avances que se han logrado en dos años, queda trabajo por hacer, aunque su situación dista mucho de la hipótesis inicial en la que se planteaban múltiples deficiencias. La línea seguida y su estructura se dibuja como consolidada e integrada en el propio Centro, solo precisa de nuevas incorporaciones y mejoras que sin duda se van a conseguir con estas orientaciones de trabajo. Todo ello convierte a este Centro en un espacio transformador, que pretende una construcción social diferente, que posibilita el desarrollo de todos por igual y que fomenta una conciencia y formación equitativa y justa.

7.- Futuras líneas de investigación

La orientación de este trabajo nos permite determinar al menos dos líneas futuras de investigación que posibilitarían y mejorarían las posibilidades de éxito y mejora en la aplicación de Planes de Igualdad.

El trabajo realizado permite evidenciar una realidad y unas circunstancias determinadas en la instauración e implementación de un Plan de Igualdad. En este sentido se podría profundizar en un estudio cualitativo sobre el posicionamiento, percepciones e ideas tanto del alumnado como del profesorado en base a las actuaciones y prácticas realizadas en el marco del Plan de Igualdad, de tal forma, que si hemos podido constatar un cierto nivel de ajuste del citado Plan, podamos visibilizar y confirma ese cambio de tendencia, esa nueva orientación hacia la igualdad efectiva y la no discriminación. Una línea de trabajo que nos permitiría profundizar el conocimiento del Centro y, diseñar estrategias y técnicas más ajustadas y específicas a las realidades de las personas que lo componen.

Por otro lado, el elevado cumplimiento y asunción de los indicadores por parte del Plan de Igualdad en dos años hacen evidenciar un trabajo progresivo y detallado, tal y como apuntaba Antonio José Rodríguez, en el que los objetivos se van marcando en distintas etapas. Complementando este estudio con el de otros centros de similares características nos posibilitarían establecer una hora de ruta principal para otros centros, mitigando las dificultades que otros ya han superado y estableciendo cauces y líneas más avanzadas en base a las situaciones superadas por otros. Esto también posibilitaría la creación y generación de redes y grupos de trabajo más profundos que erijan la igualdad efectiva mediante la utilización colaborativa y cooperativa de nexos de intercambio, apoyo y convivencia.

8.- Referencias

Abramo, Lais; Valenzuela, María Elena y Pollack, Molly (2000). Equidad de género en el mundo del trabajo en América Latina. Avances y desafíos cinco años después de Beijing. *Oficina Internacional del Trabajo (OIT)*, 130, pp. 83.

Aguirre, Rosario; García, Cristina y Carrasco, Cristina (2005). El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. *Serie 65 Mujer y Desarrollo CEPAL*. Documento extraído de <http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/7/22367/P22367.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xsl>

Amorós, Celia (2005) La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias para las luchas de las mujeres. *Colección Feminismos*, pp. 286-289. Madrid: Cátedra.

Antón, Eva y Torres, Laura (2006). Lo que usted debe saber sobre: violencia de género. Obra Social de Caja España. León. Documento extraído de http://www.cajaespana.es/Imagenes/VIOLENCIA%20DE%20GENERO_tcm6-33400.pdf

Arcos, Estela; Figueroa, Víctor; Miranda, Christian y Ramos, Carmen (2007). Estado del arte y fundamentos para la construcción de indicadores de género en educación. *Estudios pedagógicos XXXIII*, 2, pp. 121-130.

Arcos, Estela; Molina, Irma; Trumper, Rosa Eugenia; Larrañaga, Liliana; Del Río, María Isable; Tomic, Patricia; ... Szmulewicz, Pablo (2006). Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile. *Estudios Pedagógicos* 32, pp.27-45.

Bastón, Eva María (2010). *El proceso de atención a mujeres drogodependientes en tres comunidades terapéuticas de la Comunidad Autónoma de Galicia*. TFM. Castellón de la Plana: Universidad Jaime I.

Belalcázar, Carolina (2011). *Integración de la perspectiva de género en las instituciones de formación docente: una guía para la igualdad de género en las políticas y prácticas de la formación docente*. Documento presentado en el II Encuentro Nacional de docentes en Educación para el desarrollo: creando redes, Cuenca, España. Documento extraído de <http://es.calameo.com/read/000429568337b08d2f3e9>

Belloch, Consuelo (2012) *Las Tecnologías de la Información y Comunicación en el aprendizaje. Material docente* [on-line]. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Valencia. Documento extraído de http://www.academia.edu/8502070/Las_Tecnolog%C3%ADas_de_la_Informaci%C3%B3n_y_Comunicaci%C3%B3n_en_el_aprendizaje

Benería, Lourdes y Sarasúa, Carmen (2010, 28 de octubre). ¿A quién afecta el recorte del gasto?. *El País*. Documento extraído de http://elpais.com/diario/2010/10/28/opinion/1288216810_850215.html

Beyer, Harald (2000). Educación y desigualdad de ingresos: una nueva mirada. *Estudios Públicos*, 77. Documento extraído de http://www.cepchile.cl/dms/lang_1/doc_1418.html.

Blat, Amparo (1994). Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos. *Revista Iberoamericana de Educación*, 6, pp. 123-145. Documento extraído de <http://www.campus-oei.org/oeivirt/rie06.htm>

Bourdieu, Pierre (1998) *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.

Brullet, Cristina (1997). Pràctiques de criança i identitats parentals. *Papers. Revista de Sociologia*, 51, pp. 149-170.

Buvinic, Mayra (1998). *Mujeres en la pobreza: Un problema global*. Banco Interamericano de Desarrollo. Documento extraído de <http://www.iadb.org/sds/doc/769spa.pdf>

Cabrera, Nati (coord.)(2013). *Guía para diseñar un TFM*. Barcelona, España: UOC

Calatrava, María Ángeles (2013). Políticas públicas de Igualdad en el ámbito de la Educación. Balance actual y retos futuros. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 17(1), pp. 9-27.

Castells, Manuel y Subirats, Marina (2007). *Mujeres y hombres. ¿Un amor imposible?*. Madrid: Alianza Editorial.

Centro de Investigación y Documentación sobre problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEDEC (2009). *Cuadernos de trabajo: Orientaciones para la aplicación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo*. Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social. Gobierno Vasco. San Sebastián. Documento extraído de <http://cidec.cidec.net/pub/archivos/37.pdf>

Centro Reina Sofía (2015). *Jóvenes y género. El estado de la cuestión. Un análisis a partir de fuentes secundarias*. Dossier de prensa. Documento extraído de http://www.fad.es/sites/default/files/Dossier_J%C3%B3venes_G%C3%A9nero.pdf

Cobo Bedia, Rosa (1999). Multiculturalismo, democracia paritaria y participación política. *Política y sociedad*, 32, pp. 53-66.

Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Agencia andaluza de Evaluación Educativa (2014). *Estudio sobre evaluación del I Plan de Igualdad entre hombres y mujeres en Educación*. Sevilla. Documento extraído de http://www.juntadeandalucia.es/educacion/agaeve/docs/estudio_evaluacion_i_plan_igualdad.pdf

Coronel, José Manuel; Moreno, Emilia y Padilla, María Teresa (1999). La gestión y el liderazgo como procesos organizativos: contribuciones y retos planteados desde una óptica de género. *Revista de Educación*, 327, pp. 157-168.

Del Campo, Salustiano y Rodríguez- Brioso, María del Mar (2002). La gran transformación de la familia española durante la segunda mitad del siglo XX. *REIS, Revista española de investigaciones sociológicas*, 100, pp. 103-165.

Díez, Enrique Javier; Valle, Rosa Eva; Terrón, Eloina y Centeno, Begoña (2003). El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas. *Revista Iberoamericana de Educación*, 31, pp. 1-19.

Diputación Provincial de Cádiz (2008). *Plan de igualdad de oportunidades*. Cádiz. Documento extraído de

http://www.dipucadiz.es/export/sites/default/galeria_de_ficheros/igualdad/Legislacion/Plan-de-igualdad-de-oportunidades-y-protocolo-para-la-prevencion-y-sancion-de-la-violencia-por-razon-de-genero-de-la-Diputacion-Provincial-de-Cadiz.pdf

Durán, Mercedes y Martínez- Pecino, Roberto (2015). Ciberacoso mediante teléfono móvil e internet en las relaciones de noviazgo entre jóvenes. *Comunicar*, 44 (23), pp. 159-167. doi: <http://dx.doi.org/10.3916/C44-2015-17>

Estébanez, Ianire y Vázquez, Norma (2013). *La desigualdad de género y el sexismo en las redes sociales*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. Vitoria-Gasteiz: España.

Figuroa, Juan Guillermo (2001). Los procesos educativos como recurso para cuestionar modelos hegemónicos masculinos. *Diálogo y Debate de Cultura Política, Centro de Estudios para la Reforma del Estado*, 4(15), pp. 7-32.

Flores, María Dolores (1999). *La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres: ÓPTIMA, una nueva gestión de los recursos humanos*. Madrid: Revista de la Asociación Española de Dirección de Personal.

Fondo de Población de Naciones Unidas (2008). *Estado de la población mundial 2008. Ámbitos de convergencia: Cultura, género y derechos humanos*. Nueva York: UNFPA.

Godoy, Paulina y Solís, Débora (2006). *Una mirada exploratoria de las necesidades en educación de la sexualidad, afectividad y género de niños, niñas y jóvenes con discapacidad intelectual*. Secretaría Técnica de Educación en Sexualidad, Afectividad y Género, Unidad de Educación Especial, División de Educación General, Ministerio de Educación de Chile. Documento extraído de <http://www.mineduc.cl/biblio/documento/200612221240260.Informe%20final%20ed%20osexual%20y%20discapacidad%20intelectual.pdf>

Gómez, Jesús (2004). *El amor en la sociedad del riesgo. Una tentativa educativa*. Barcelona: El Roure.

Gurdián- Fernández, Alicia (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. Costa Rica: IDER.

INDAP-CEDEM. Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer (2013). *Módulo I. Concepto de Género, Identidades e Igualdad de Género*. Santiago de Chile. Documento extraído de <http://www.indap.gob.cl/extras/equidad-de-genero/ok/modulo-1-genero-identidades-e-igualdad-de-genero.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres (2010). *Acércate a la igualdad. ¿Qué es la igualdad de género? Mujeres. Género, formadas para la igualdad*. Materiales digitales. Méjico. Documento extraído de <http://puntogenero.inmujeres.gob.mx/Portal/madig/igualdad/index.html>

Kaufmann, Alicia (1996). Tercer milenio y liderazgo femenino. En Laura Nuño Gómez (Coord.). (1996) *Mujeres: de lo privado a lo público* (177-186). Madrid: Tecnos.

Loden, Marilyn (1987). *Dirección femenina: cómo triunfar en los negocios sin actuar como un hombre*. Barcelona: Hispano Europea.

López Cruz, Marusia (coord.) (2005). Beijing 10. Toda la plataforma. Ponencia presentada en el X Encuentro Feminista. Sau Paulo Brasil. Documento extraído de <http://www.muieresdelsurafm.org.uy/joomdocs/beijing+10.pdf>

López de la Cruz, Laura (2001). *La presencia de la mujer en la Universidad española*. Documento extraído de <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2480643.pdf>

Lozada, Blithz (1999). Una constelación Foucaultiana de la femineidad. Poder y Género. Resumen de tesis doctoral. *Revista del Postgrado en Ciencias del Desarrollo CIDES-UMSA*, 5. Documento extraído de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/bolivia/cides/umbrales/umbrales5.pdf>

McMillan, James y Schumacher, Sally (2009). *Research in education: evidence-based inquiry*. Virginia, EE.UU.: Pearson Education

Messina, Graciela (2001). *Estado del arte de la igualdad de género en la educación básica de América Latina (1990-2000)*. UNESCO. Documento extraído de http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/estado_arte_igualdad_genero_ed_basica_lac_esp.pdf

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. MECD (2014). *La participación de las familias en la educación escolar*. Secretaría General Técnica. Madrid: España.

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. MECD (2015). *Igualdad de género en la evaluación PISA*. Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades.

Muñoz Rodríguez, David (2014). Por mis hijos lo que sea... o casi. Identidades de madres y padres que han vivido un divorcio. *Papeles del CEIC*, 1, pp. 1-30.

Ocampo, José Antonio (2000). *Equidad, desarrollo y ciudadanía: Parte I. La visión global*. Publicaciones CEPAL, Santiago, Chile. Documento extraído de <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/5/4425/lcg2071.pdf>

Organización de Naciones Unidas. ONU (1995). *Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y Recomendaciones*. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer: Madrid.

Organización de Naciones Unidas. ONU (1996). *Informe de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Naciones Unidas. Nueva York.

Pérez San- José, Pablo; Flores, Jorge; De la Fuente, Susana; Álvarez, Eduardo; García, Laura y Gutiérrez, Cristina (2011). *Guía sobre adolescencia y sexting: qué es y cómo prevenirlo*. Intecco. Madrid: España.

Posada, Luisa (2008). Sobre violencia de género: algunas reflexiones a propósito de la educación y la legislación. En Rosa Cobo (Ed.). *Educación en la ciudadanía. Perspectivas feministas*. Catarata, pp. 81-106. Madrid.

Puigvert, Lidia (2001). Igualdad de diferencias. En Elisabeth Beck-Gernsheim; Judith Butler y Lidia Puigvert. *Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.

Ramírez, Libia; Arcila, Adriana; Buriticá, Luz y Castrillón, Jairo (2004). *Paradigmas y modelos de investigación. Guía didáctica y módulo*. Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigó.

Red 2 Red Consultores S.L. (2007). *Guía de coeducación. Instituto de la Mujer*. Documento extraído de http://www.educarenigualdad.org/Upload/Doc_208_Guia_de_CoeducacionIM.pdf

Rico, Nieves (1996). Formación de los recursos humanos femeninos: Prioridad del crecimiento y de la equidad. *Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, 15*. Documento extraído de <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/6/5686/P5686.xml&xml=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/mujer/tpl/top-bottom.xsl>

Rodríguez, María Luisa y Llanes, Juan (coords.)(2013). *Cómo elaborar, tutorizar y evaluar un trabajo de fin de Máster*. AQU, Cataluña, España

Sánchez Apellániz, Mercedes (1997). *Mujeres, dirección y cultura organizacional*. Madrid: CIS.

Santos Guerra, Miguel Ángel (2000). Yo tengo que hacer la cena. La mujer y el gobierno de los centros escolares. En Miguel Ángel Santos Guerra (Coord.). *El harén pedagógico. Perspectiva de género en la organización escolar*, 327, pp. 53-69. Barcelona: Graó.

Stacki, Sandra y Monkman, Karen (2003). Change Through Empowerment Processes: women's stories from South Asia and Latin America. *Compare*, 33, pp.173-189.

Szmukler, Alicia (2002). Género e identidad en el contexto del debate sobre la modernidad. Resumen de tesis doctoral *Revista del Postgrado en Ciencias del Desarrollo CIDES-UMSA*, 11. Documento extraído de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/bolivia/cides/umbrales/umbrales11.pdf>

Tarrés, María Luisa (1998). ¿Importa el género en la política? En Género y cultura en América Latina, Cultura y participación política. *Ediciones Colegio de México*, pp. 13-32.

Torres Albero, Cristóbal; Robles, José Manuel y De Marco, Stefano (2014). *El ciberacoso como forma de ejercer la violencia de género en la juventud: un riesgo en la sociedad de la información y del conocimiento*. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Centro de Publicaciones. Madrid: España

Torres San Miguel, Laura (2010). Nuevos retos para la escuela coeducativa. Iniciativas y experiencias para la prevención de la violencia de género en las aulas: una mirada general. *Tabanque revista pedagógica*, 23, pp. 15-44.

Venegas, Mar (2009). La política afectivo-sexual: una aproximación sociológica a la educación afectivo-sexual. Tesis doctoral. Universidad de Granada. Documento extraído de <http://0-hera.ugr.es.adrastea.ugr.es/tesisugr/17807013.pdf>

Venegas, Mar (2010). La igualdad de género en la escuela. Revista de la Asociación de *Sociología de la Educación*, 3(3), pp. 388-402.

Villegas, Esther; Suriá, Raquel y Rosser, Ana (2014). Machismo a golpe de Whatsapp. El móvil: mecanismo de violencia sexista en los estudiantes universitarios. Universidad de Alicante. Documento extraído de <http://web.ua.es/en/ice/jornadas-redes-2014/documentos/comunicaciones-posters/item-5/392149.pdf>

9.- Normativa legislativa

Europea

Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo

Tratado de la Unión Europea (TUE), firmado en Maastricht el 7 de febrero de 1992, entró en vigor el 1 de noviembre de 1993.

Recomendación del Consejo 96/694/CE, de 2 de diciembre de 1996, relativa a la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en los procesos de toma de decisión

Tratado de Ámsterdam, firmado el 2 de octubre de 1997, entró en vigor el 1 de mayo de 1999.

Ley Orgánica 9/98, de 16 de diciembre, por la que se ratifica el tratado de Ámsterdam (BOE núm. 301, de 17 de diciembre)

Nacional

Constitución Española de 1976

Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo (BOE núm. 238, de 4 de octubre)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE núm. 313, de 29 de diciembre)

Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (BOE núm. 106, de 04 de mayo)

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71, de 23 de marzo)

Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 89, de 13 de abril)

Acuerdo del Consejo de Ministros, de 14 de diciembre de 2007, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 (BOE núm. 305, de 21 de diciembre)

Acuerdo del Consejo de Ministros, de 7 de marzo del 2014, por el que se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014- 2015 (BOE núm. 60, de 11 de marzo)

Andalucía

Orden de 29 de enero de 1991 sobre el funcionamiento de los programas de Educación para la Salud, Educación del Consumidor, Educación Ambiental, Coeducación e igualdad de oportunidades (BOJA núm. 11, de 12 de febrero)

Resolución de 18 de febrero de 1991 del Instituto Andaluz de Formación y Perfeccionamiento del Profesorado, sobre los Programas de Educación para la Salud, Educación del Consumidor, Educación Ambiental, Coeducación e Igualdad de Oportunidades (BOJA núm. 11, de 8 de marzo)

Orden de 30 de enero de 1992 por la que se convoca a los Centros Educativos de niveles no universitarios de la Comunidad Autónoma de Andalucía a la conmemoración del Día de la Mujer y a la realización de un Plan de Intervención Educativa relacionado con la Coeducación en la Escuela (BOJA núm. 13, de 11 de febrero)

Orden de 19 de febrero de 1993 por la que se convoca el II Concurso para escolares andaluces de nivel no universitario en torno a la temática Coeducación en la Escuela con ocasión del Día de la Mujer (BOJA núm. 23, de 2 de marzo)

Orden de 5 de julio de 1993 por la que se resuelve la convocatoria de ayudas económicas para financiar actividades de federaciones provinciales y confederaciones de asociaciones de padres de alumnos durante 1993 (BOJA núm. 93, de 22 de julio)

Orden de 19 de diciembre de 1995 por la que se establece el desarrollo de la Educación en Valores en los centros docentes de Andalucía (BOJA núm. 9, de 20 de enero)

Orden de 17 de enero de 1996 por la que se establece la organización y el funcionamiento de los programas sobre educación en valores y temas transversales del currículo (BOJA núm. 23, de 17 de febrero)

Orden de 21 de febrero de 1996 por la que se convocan actividades de Educación en Valores y Temas Transversales del currículo (BOJA núm. 32, de 12 de marzo)

Orden de 25 de julio de 2002 por la que se da publicidad al "Plan Andaluz de Educación para la Cultura de Paz y No violencia" (BOJA núm. 117, de 5 de octubre)

Decreto 110/2003, de 22 de abril, por el que se regula el Sistema Andaluz de Formación Permanente del Profesorado. (BOJA núm. 78, de 25 de abril)

Orden de 24 de junio de 2003 por la que se crea la materia optativa Cambios sociales y nuevas relaciones de género en la Educación Secundaria Obligatoria (BOJA núm. 134, de 15 de julio)

Orden de 16 de julio de 2003 por la que se regulan aspectos de la organización modular de los ciclos formativos de Formación Profesional específica en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 148, de 4 de agosto)

Instrucción de 16 de marzo de 2005 de la Comisión General de Viceconsejeros para evitar un uso sexista del lenguaje en las disposiciones de carácter general de la Junta de Andalucía.

Ley 6/2005, de 8 de abril, Reguladora de la Actividad Publicitaria de las Administraciones Públicas de Andalucía. (BOJA núm. 74, de 18 de abril)

Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 2 de noviembre de 2005, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación (BOJA núm. 227, de 21 de noviembre)

Orden de 20 de marzo de 2006 que establece incentivos para fomentar la representación más equitativa del alumnado (BOJA núm. 80, de 28 de abril)

Orden de la Consejería de Educación de 15 de Mayo de 2006 que regula las actuaciones y medidas que fueron establecidas en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres a partir del curso 2005/2006 (BOJA núm. 113, de 14 de junio)

Ley Orgánica 2/2006, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. (BOJA núm. 252, de 26 de diciembre)

Decreto 19/2007, de 23 de enero, por el que se adoptan medidas para la promoción de la Cultura de Paz y la Mejora de la Convivencia en los Centros Educativos sostenidos con fondos públicos. (BOJA núm. 25, de 2 de febrero)

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía (BOE núm. 68, de 20 de marzo)

Orden de 13 de julio de 2007 por la que se desarrolla la organización y el funcionamiento de la inspección educativa de Andalucía. (BOJA núm. 152, de 2 de agosto)

Orden de 10 de agosto de 2007 por la que se desarrolla el currículo correspondiente a la Educación Secundaria Obligatoria en Andalucía (BOJA núm. 171, de 30 de agosto)

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. (BOJA núm. 247, de 18 de diciembre)

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. (BOJA núm. 247, de 18 de diciembre)

Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía. (BOJA núm. 252, de 26 de diciembre)

Decreto 437/2008, de 2 de septiembre, por el que se crea la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (BOJA núm. 180, de 10 de septiembre)

Acuerdo de 19 de enero de 2010, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013 (BOJA núm. 31, de 16 de febrero)

Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía. (BOJA núm. 92, de 13 de mayo)

Decreto 286/2010, de 11 de mayo, de modificación del Decreto 332/1988, de 5 de diciembre, por el que se regula la composición y funcionamiento de los Consejos Escolares de ámbito territorial en la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA núm. 101, de 26 de mayo)

Decreto 327/2010, de 13 de julio, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de los Institutos de Educación Secundaria. (BOJA núm. 139, de 16 de julio)

Decreto 40/2011, de 22 de febrero, por el que se regulan los criterios y el procedimiento de admisión del alumnado en los centros docentes públicos y privados concertados para cursar las enseñanzas de segundo ciclo de educación infantil, educación primaria, educación especial, educación secundaria obligatoria y bachillerato. (BOJA núm. 40, de 25 de febrero)

Orden de 15 de abril de 2011 por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a entidades públicas, asociaciones del alumnado y de padres y madres del alumnado y otras entidades privadas en materia de equidad, participación, voluntariado, coeducación, mediación intercultural y absentismo escolar en Andalucía, y se efectúa su convocatoria para el curso 2011/2012. (BOJA núm. 95, de 17 de mayo)

Orden de 20 de junio de 2011 por la que se adoptan medidas para la promoción de la convivencia en los centros docentes sostenidos con fondos públicos y se regula el derecho de las familias a participar en el proceso educativo de sus hijos e hijas (BOJA núm. 132, de 7 de julio)

Decreto 227/2011 de 5 de julio, por el que se regula el depósito, el registro y la supervisión de los libros de texto, así como el procedimiento de selección de los mismos por los centros docentes públicos de Andalucía (BOJA núm. 142, de 21 de julio)

Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género (BOJA núm. 36, de 22 de febrero)

Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa que modifica la Ley Orgánica 2/2006 de Educación (BOE núm. 295, de 10 de diciembre)

10.- Anexos

10.1.- Solicitud de acceso al campo de trabajo

Solicitud de acceso para el trabajo de campo

D. Sergio Manuel Díaz Fernández, con D.N.I. número 43.115.189-X, residiendo en la calle Palencia nº 35 5º de la localidad de Granada y, con teléfono número 653.98.78.39, EXPONE:

Que en la actualidad soy estudiante del Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado (Plan de 2013) realizado por Universidad Jaime I de la localidad de Castellón, encontrándome en la fase final del mismo, y en periodo de desarrollo del Trabajo Fin de Máster (TFM).

Que el citado TFM se dirige hacia el diagnóstico de la igualdad en las organizaciones, cuyos objetivos principales se centran en el estudio y análisis de los procesos y desarrollos que desde una organización se dirigen hacia la atención a la igualdad, con la finalidad de conocer las características propias de la citada organización y, de proponer orientaciones y cambios para alcanzar la excelencia en este ámbito.

Que a tenor de la importancia propia de este Centro Educativo, así como de la amplitud de planes y proyectos, del alumnado y profesorado, al tiempo que dispone de un desarrollado Plan de Igualdad, se entiende el interés e importancia de proyectar un estudio de este tipo.

Por todo ello, SOLICITO:

El consentimiento por parte de la dirección del Centro para poder disponer de acceso al campo de trabajo para desarrollar un diagnóstico de igualdad con respecto a las actuaciones, planes y protocolos que se implementan.

Para ello, principalmente se atenderán a datos generales de contenido y de desarrollo vinculados con la igualdad, no utilizando en ningún momento nombres ni datos significativos, respetando en todo momento el anonimato y la confidencialidad a la que me debo como investigador y a la establecida por la Ley de Protección de Datos.

A su vez, se mantendrá una línea de comunicación cuando sea perceptivo o ante requerimientos de la dirección del Centro, remitiendo una copia final del TFM que será entregada al Centro para darle a conocer los resultados del estudio.

En Granada a, 05 de Noviembre de 2.014

Fdo.: Sergio M. Díaz Fernández

10.2.- Aceptación del trabajo de campo por parte de la dirección del IES

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN
I.E.S. Zaidín-Vergeles. GRANADA



D. MANUEL J. RODRÍGUEZ GARZÓN, PROFESOR Y DIRECTOR DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SECUNDARIA Z Aidín-VERGELES (GRANADA),

INFORMO: Que, por parte de la Dirección de este Instituto, se AUTORIZA a **D. Sergio Manuel Díaz Fernández** para la realización de trabajo de campo, en los términos y condiciones establecidos en su solicitud, al objeto de desarrollar un estudio de "Igualdad de Género" en este Centro.

Asimismo se le autoriza para colaborar con el desarrollo en implementación de aquellas actuaciones vinculadas con la igualdad que se vayan a realizar en el mismo.

Granada, a 14 de noviembre de 2014



UNIVERSIDAD JAIME I

- CASTELLÓN -

Avda. Primavera, 26 - 28 • 18008 - GRANADA
Telf. 958 893 850 • Fax. 958 128 905
E-mail: ieszaidinvergeles@gmail.com
Website: www.ies-zaidinvergeles.es

10.3.- Tabla de evaluación de la Junta de Andalucía

INDICADORES DE ANÁLISIS DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO			
ACTUACIONES EN DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD EN EL CENTRO	SÍ	NO	EN PROCESO
1. VISIBILIZAR Y HACER PRESENTE LA COEDUCACIÓN EN EL CENTRO			
• Lenguaje escrito:			
○ <i>Cartelería del centro</i>			
○ <i>Comunicados</i>			
○ <i>Documentos del centro</i>			
• Lenguaje oral			
• Materiales y recursos:			
○ <i>Biblioteca coeducativa</i>			
○ <i>Recursos audiovisuales</i>			
○ <i>Otros materiales y recursos</i>			
• Tablón específico de coeducación			
• Presencia en la web del centro			
• Enlaces a recursos externos			
• Blog del centro			
• Sesiones formativas/informativas para el Claustro			
• Sesiones formativas/informativas para comunidad educativa			
2. REALIZACIÓN DE DIAGNÓSTICOS			
• Diagnóstico general del centro en materia de coeducación			
• Diagnóstico sobre aspectos concretos			
○ <i>Resultados académicos y abandono escolar</i>			
○ <i>Participación y liderazgo, puestos de responsabilidad</i>			
○ <i>Utilización de tiempos y espacios</i>			
○ <i>Actividad física</i>			
○ <i>Relaciones interpersonales</i>			
○ <i>Conflictividad y violencia</i>			
○ <i>Corresponsabilidad, realización de tareas domésticas</i>			
○ <i>Actividades de ocio y uso del tiempo libre</i>			
○ <i>Expectativas y elecciones académicas y profesionales</i>			
○ <i>Emprendimiento, responsabilidad y toma de decisiones</i>			
○ <i>Autonomía personal</i>			
○ <i>Otros, citar</i>			
3. COORDINACIÓN CON EL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN O EQUIPO DE ORIENTACIÓN EDUCATIVA			
Plan de Acción Tutorial con perspectiva de género			
A. Desarrollo personal y social desde la perspectiva de género:			
• Autonomía personal			
○ <i>Roles, estereotipos, valores, autoconocimiento</i>			
○ <i>Identidad, expectativas</i>			
• Educación emocional			

○ <i>Estima, autoestima, sentimientos, asertividad, aceptar críticas y elogios, tomar decisiones</i>			
○ <i>Desarrollo ético: Noviolencia, ecofeminismo</i>			
○ <i>Educación afectiva y Educación sexual</i>			
● Competencia social			
○ <i>Relaciones interpersonales</i>			
○ <i>Resolución de conflictos</i>			
○ <i>Empatía . Habilidades sociales: asertividad</i>			
○ <i>Prevención, intervención ante la violencia, acoso</i>			
B. Orientación vocacional, académica y profesional			
● Autoconocimiento.			
● Liderazgo			
● Iniciativa personal			
● Toma de decisiones			
● Intereses profesionales . Expectativas			
● Información profesional			
● Transición a la vida adulta. Insección socio-laboral			
● Percepciones sociales			
4. COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN CON DEPARTAMENTOS, ÁREAS, ÁMBITOS, ETCP O EQUIPOS DOCENTES			
● Existen estructuras facilitadoras de elaboración de propuestas y recursos			
● Revisión de los libros de texto y materiales escolares			
● Existen materiales y recursos para el profesorado			
● Se realizan actividades por Departamentos			
5. PLANIFICACIÓN Y COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS Y EXTRAESCOLARES			
● Conmemoraciones anuales y celebraciones:			
● 25 de noviembre: contra la violencia de género			
● 8 de marzo: día de la mujer			
● 28 de mayo: día de la salud de las mujeres			
● Otras actividades: exposiciones, murales, semanas culturales, concursos, campañas, talleres, etc.			
6. CREACIÓN DE GRUPOS Y REDES			
● Existe un equipo de trabajo que dinamiza e impulsa el Plan de Igualdad en el centro			
● El centro participa en grupos de trabajo, proyectos...			
● La AMPA desarrolla un Proyecto de Coeducación			
● Asociaciones y entidades externas			
● Se trabaja con otros centros de la localidad			
7. OTRAS ACTUACIONES Y MEDIDAS			
● Utilización igualitaria de espacios, recursos y tiempos			
● Actuaciones preventivas ante abandono escolar prematuro con perspectiva de género			
● Realización de actividades de ocio con perspectiva de género			
● Realización de actividades deportivas y complementarias con perspectiva de género			

8. DATOS ESTRUCTURALES			
• Están los objetivos del Plan de Igualdad incluidos en el Plan de Centro			
• Está nombrada la persona del Consejo Escolar que impulse y lleve a cabo el seguimiento de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.			
9. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	Alta	Baja	Media
• Claustro de Profesorado			
• Alumnado			
• Familias			

**10.4.- Transcripción de la entrevista a D^a. Pilar Fernández Herráiz.
Vicedirectora del Centro**

¿Qué motivó la instauración del Plan de Igualdad en el Centro?

Se instauró por motivos normativos, si bien siempre ha habido gente interesada y actividades orientadas hacia el Día de la Mujer. Había inquietudes, pero la normativa fue la causa principal. Si por imperativo legal te obligan a integrar un determinado Plan debes realizarlo.

¿Qué problemas o dificultades ha tenido la implantación del Plan de Igualdad?

Ninguna. Por parte del profesorado y de los Equipos Directivos no ha habido ninguno, y menos al ser impuesto por imperativo legal. Siempre hay alguien reacio, pero nunca se han tenido que plantear problemas en el Claustro de Profesores ya que el Plan está totalmente asumido. Ahora con el alumnado, hay que trabajar más, por eso se trabaja con el Plan de Igualdad, dado que no todos y todas lo reciben de la misma forma e interés. Entonces, se hacen muchas actividades en las que reaccionan bien, aunque siempre hay ciertos grupos que las eluden si pueden. La participación, sino no hay suficiente coordinación entre grupos de clase y motivación, prefieren no hacer esa actividad y el trabajo con ellos es más lento.

¿Ha cambiado el comportamiento del alumnado y del profesorado desde que se ha implantado el Plan?

No. Por ejemplo, la imposición por decreto sobre la utilización del lenguaje no sexista hace más complejo el cambio, en especial el aspecto sobre la utilización del lenguaje. Se tiene cuidado, pero no todo el mundo lo asume de igual forma. Esa imposición no quita el pensamiento machista y no se llega al fondo de la cuestión. Se precisaría trabajar más en ese fondo para alcanzar un auténtico cambio

¿Considera que hay un aumento del liderazgo e implicación de la mujer en el Centro?

Es cierto que hay una paridad en el Equipo Directivo y una mayor dirección de Jefaturas por parte de mujeres, aunque considero que esta situación es más por un aspecto social que por una vinculación con el Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad se toma con el mismo interés que otros Planes, pero ese cambio es más bien social. En los años que llevo en el Instituto siempre los Directores han sido hombres, por aspecto social, dado que las mujeres si tienen a los hijos te implicas menos, no por falta de capacidad, sino porque tienes más tareas en el hogar. El hombre tiene menos y creo que por eso se plantean más llevar la Dirección del Centro.

En los Departamento es indistintos, ya que es quien se propone, así que no lo tengo del todo claro. Así que, el Plan de Igualdad no tiene vinculaciones con este tipo de cosas.

¿Pero sí parece esa mayor implicación en las Jefaturas y en el caso del AMPA?

En el caso del AMPA es de tipo coyuntural, ya que en años anteriores eran dos hombres. Es más por coincidencia. Lo que sí tiene es poca participación. Son ellas las que participan. La implicación son tesituras, en unas épocas en las que las mujeres tienen más cargas en el hogar, debido a que las cosas no han llegado a cambiar del todo en este sentido, te implicas menos, pero en el momento en el que te encuentras más liberada tienes más opciones y no hay problema aunque se presente una mujer. Aquí no se hace que sean paritarios los Departamentos, sino que los Departamentos proponen a la persona. En definitiva, no le veo relación con el Plan de Igualdad.

¿Y con respecto al cambio en la tutorización entre ESO y Bachillerato?

No sé si realmente hay una tendencia de las mujeres a coger la ESO y los hombres a coger Bachillerato, aunque puede que sí. Pero también puede tener que ver con que en Bachillerato tengas que prepararte más las clases, y en la ESO, aunque tengas más problemas de disciplina y demás, te deja un espacio para atender a sus otras actividades

**10.5.- Transcripción de la entrevista a D. Antonio José Rodríguez Osuna.
Coordinador del Plan de Igualdad del Centro**

¿Qué motivó la instauración del Plan de Igualdad en el Centro?

Fue a consecuencia de dispararse los delitos de género. Se implantó por tema de actualidad, social conectado con penal. Los gobiernos se dieron cuenta que sancionando no se solucionaba nada, entonces se piensa en un Plan de prevención. Así, se implantó por una motivación normativa.

¿Qué problemas o dificultades ha tenido la implantación del Plan de Igualdad?

Que el Plan estaba preparado como actividades de prevención, pero no estaban prescrita, entonces había que ir diseñándolas, conectando al todo el centro, al alumnado, qué talleres, efemérides,... esto no estaba preparado. De hecho, este año hay 4 cursos formativos sobre tipo de actuaciones, materiales y herramientas para los coordinadores, mientras que el año pasado había solo un curso de introducción. Por ello, hasta este año no sabíamos de la existencia de un Instituto de la Mujer que disponía de material para el Plan, ahora ya lo tenemos. En el Ayuntamiento hay asociaciones que pueden hacer dinámicas con nosotros, pero hay que solicitarlas y no sabíamos las fechas ni la fórmula de solicitud. Ahora con los cursos sí, antes no se sabía y la formación en coordinación era nula, lo que me hizo apuntarme en cursos y jornada para poder formarme algo por mi cuenta. Faltaba formación, coordinación, recursos y orientación. También faltan cursos dirigidos a administradores, de gestión del centro,... falta formación debido a la urgencia de implantar estos Planes a nivel general por el aumento de la violencia de género.

¿Ha cambiado el comportamiento del alumnado y del profesorado desde que se ha implantado el Plan?

Por otro lado, la mala noticia es que se ha destapado un germen de violencia de género y de asimetrías en las relaciones de pareja que es alarmante, teniendo que las alumnas han dado un paso atrás en el tema de independencia, de relaciones sanas opinando que si sus parejas son celosas es algo interesante porque es una demostración de que las quiere y las aprecia, cosa que sus madres y abuelas ya habían superado. La buena noticia es que poco a poco están siendo conscientes de que cosas que los alumnos tenían y asumían sin una etiqueta, como el control del móvil, de la ropa o de las amistades, si tienen una etiqueta que implica privar de la libertad y abusar, cosa que antes ellos hacían sin ser realmente conscientes. Esta consideración no solo la tiene el alumno, sino también los amigos del alumno que se lo dicen o le preguntan si ven una conducta de este tipo. La realidad es que hemos destapado una cosa que se suponía que estaba superada, y al mismo tiempo este Plan está funcionando porque hace conscientes a las personas de cosas que ello no se habían planteado, siendo el germen de futuros acosadores, abusadores y maltratadores. Poco a poco puede dar sus resultados, aunque hay más cosas que hacer de las que se pensaron en un primer momento.

El profesorado a la hora del lenguaje está siendo más consciente, empleando un lenguaje inclusivo. Ya no hay un vosotros y vosotras que sea necesario explicar, sino una actitud de visibilizar en los contenidos. Que aunque pueda verse como una redundancia del lenguaje debemos hacerlo para visibilizar.

¿En qué situación consideras que está el Plan actualmente?

Por un lado investigación, al estar mirando cómo sacarle partido a todas las cosas, no hay nada preparado, y por otro lado, también nos estamos dando cuenta que debemos estar en red, de tal forma que lo que hacemos y funciona lo comentamos en otros centros y al mismo tiempo empaparnos de los que hacen esos otros centros para ver si funciona aquí. De hecho, este año, las dos actividades en contra de la violencia de género no son ideas propias, sino ideas de otros centros y que se han integrado y adaptado al nuestro. Ahora bien, nuestros planteamientos y plantillas que hemos utilizado, ya le han servido a otros centros. Podemos hablar entonces de desarrollo, y además de ensayo- error, se preparan cosas y se pueden quedar cortas o excesivas, así vamos lanzándolas para otros cursos y ajustándolas mejor.

¿Cómo ves la participación del profesorado y del alumnado con respecto al Plan de Igualdad?

Queda mucho por hacer, porque la participación desde un primer momento la tendríamos que tener muy clara, y todavía está en fase de ensayo- error. Tenemos varias actividades, y el profesorado que está participando en estas actividades son los que tienen ese grupo a esa hora. Así, la siguiente fase es involucrar a los tutores, debiendo saber en qué fase están sus alumnos, su participación,... Todo ello se va incrementando progresivamente. Se quiere tener al final del curso una guía del Plan de Igualdad en el que se recojan las competencias y la participación del alumno con respecto al Plan. Una fase a superar es la cartelería, ya que no funciona, el cartel debe ser manipulable, sino la información llega a quedarse ajena.

Con respecto al año pasado, hay más actividades planteadas al saber cuándo solicitarlas, nos las han concedido y se ha logrado que a esta fecha todos los grupos de 1º de la E.S.O. a 1º de Bachillerato hayan hecho ya alguna actividad reflejada en el Plan, ya sea de pareja sana, división de tareas o visibilización. Además de las celebraciones y campañas que hemos tenido y tendremos. A la planificación que tenemos le falta todavía adecuarla a los cursos, que no se repitan a medida que los alumnos van progresando para que ninguna promoción se pierda esas actividades.

Sobre las líneas de trabajo futuro, a parte de la coordinación con otros centros que has planteado, el tema de la familia ¿en qué situación se encuentra?

Este aspecto es muy interesante. Hay que involucrar a las familias y para eso se tiene que hacer a partir de circulares que mandemos a las familias y con actividades que hagamos en el Centro por la tarde en horario libre de las familias. Cineforum, meriendas, participar conjuntamente en manifestaciones de las Asociación de Mujeres, hacer difusión de actividades del Ayuntamiento, potenciando una doble línea de información para que las familias lo sepan. Pero aparte, la clave del Plan de Igualdad es involucrar a todos los Departamentos, de tal forma que tengamos algo común que hacer con respecto al Plan, como la revisión del lenguaje de los libros de texto o la posibilidad de que los alumnos puedan exponer desde esa materia aspectos vinculados a la igualdad. Por ejemplo inventos de la mujer, premios,... El futuro es que los Departamentos tengo una tarea anual con el Plan y que se repita cada año con nuevas actividades, pudiendo llegar de esta forma a todos los alumnos.

¿Considera que hay un aumento del liderazgo e implicación de la mujer en el Centro? ¿Y con respecto al cambio en la tutorización entre ESO y Bachillerato?

No sabría que decir sobre esto. La dirección es paritaria, en administración son todas mujeres,... En muchos centros, la Jefatura, adjuntos,.. son mujeres, pero en reuniones de Directores son casi todos hombres. Parece como si la parte de “trincheras” la hacen las mujeres, pero las cabezas visibles son los hombres. Por ejemplo en 2º de Bachillerato los tutores son 3 hombres y 1 mujer. También depende de los horarios y de la planificación del Equipo Directivo, pero si es cierto.