



materiales de apoyo a la acción educativa
organización y gestión educativa

LIDERAZGO E IGUALDAD EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



TÍTULO:
LIDERAZGO E IGUALDAD EN EDUCACIÓN

COLECCIÓN:
Materiales de apoyo a la acción educativa

SERIE:
Organización y Gestión Educativa

EDITA:
Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica
Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica

PROMUEVE:
Consejería de Educación y Ciencia
Dirección de la publicación:

AUTORÍA:

DIRECCIÓN DE LA PUBLICACIÓN:
María Antonia Moreno Llaneza

DIRECCIÓN DEL PROYECTO:
Sara Álvarez Morán

EQUIPO DE TRABAJO:

Sara Álvarez Morán
Miguel Barón Gorreto
Ana Gloria Blanco Orviz
Adelina Lena Ordóñez
Jorge Lueje Espina
Teresa Martín García
Elena Miranda Álvarez
M^a Antonia Moreno Llaneza
M^a Paz Moreno Llaneza
Arturo Pérez Collera
M^a Isabel Ruiz Fernández
Ana M^a Suárez Suárez
Carmen Suárez Suárez

COMUNIDADES EDUCATIVAS PARTICIPANTES:

CP La Carriona
CP Cabrales
IES Leopoldo Alas "Clarín"
IES David Vázquez Martínez

EDITA:
Consejería de Educación y Ciencia. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica.
Servicio de Evaluación, Calidad y Ordenación Académica.

DISEÑO GRÁFICO:
González Tejo

IMPRESIÓN:
GPSL

ISBN: 978-84-691-6662-8

DEPÓSITO LEGAL: AS-5413-2008

COPYRIGHT:
2008 Consejería de Educación y Ciencia. Dirección General de Políticas Educativas y Ordenación Académica

Todos los derechos reservados.

Esta publicación tiene fines exclusivamente educativos, se realiza sin ánimo de lucro, y se distribuye gratuitamente desde la Consejería de Educación y Ciencia del Principado de Asturias.
Queda prohibida la venta de este material a terceros, así como la reproducción total o parcial de sus contenidos sin autorización expresa de las autorías y del Copyright.

fica educar a las personas
tereotipos, de manera
smas oportunidades y no
cias por ser varón o por

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Presentación

PRESENTACIÓN

La Ley Orgánica de Educación ofrece un marco incuestionable para una enseñanza en igualdad que asegura la incorporación de niñas, jóvenes y mujeres a la sociedad en condiciones de equilibrio. En el proceso educativo la superación de estereotipos debe ser un objetivo fundamental que perseguirá la eliminación de los “modelos” vigentes apreciados como no válidos. Aunque la educación no puede hacer desaparecer las desigualdades, sin embargo es una pieza esencial para reducir las.

La perspectiva de género debe ser compartida y apoyada por todos los actores involucrados en la Educación, no solamente por docentes y educadores sino también por los gobiernos y por la sociedad civil en general. En esta línea el Gobierno asturiano tiene entre sus objetivos prioritarios la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

El Servicio Educativo Asturiano participa activamente en la construcción de unas relaciones humanas más igualitarias y, poniendo el acento en este principio fundamental, la anterior Dirección General de Ordenación Académica e Innovación Educativa crea la Comisión para la Igualdad de Género y desarrolla, con el Instituto Asturiano de la Mujer, actuaciones para el impulso de políticas de igualdad. Es en este marco genérico de trabajo donde el Servicio de Evaluación y Calidad plantea el proyecto trienal “*Trabajando para la consecución de iguales en los centros educativos*”.

El desarrollo del mencionado proyecto se sitúa en un proceso de investigación-acción como uno de los procedimientos más adecuados e interesantes en el marco escolar para, mediante trabajos de observación de los diversos comportamientos en un centro educativo, detectar y corregir las formas de actuación no igualitaria.

De acuerdo con esto, se ha planteado la elaboración de indicadores de valoración de los comportamientos y actuaciones de los Equipos Directivos en el ámbito de la igualdad de género. Mediante dichos indicadores se trata de hacer patentes las competencias individuales y colectivas que, en el “buen funcionamiento” de un centro, sería deseable que tuviesen los Equipos directivos. La educación para la igualdad es una tarea que implica a toda la comunidad escolar y a las direcciones en particular, pues han de fomentar prácticas en igualdad como responsables pedagógicos y administrativos de los centros.

Esta guía que se presenta es producto de una larga y participada gestación y aspira a ser una herramienta útil, abierta a desarrollos posteriores, que ha de servir de estímulo para que el mayor número posible de direcciones emprenda prácticas autoevaluativas sobre su quehacer cotidiano, en la búsqueda de la igualdad real entre sexos como paso previo en la mejora y en la consecución de centros de calidad.

El Consejero de Educación y Ciencia

José Luis Iglesias Riopedre

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



ÍNDICE

1. LA COEDUCACIÓN COMO BASE DE LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD	9
2. MARCO LEGISLATIVO	15
3. LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO EN LA IMPLANTACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD	23
4. EL PROCESO DE EVALUACIÓN: UN PRIMER PASO PARA INCIDIR EN ASPECTOS DE MEJORA	27
5. EL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO COMO EJE VERTEBRADOR DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE.....	37
6. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA	45
7. FORMACIÓN E INNOVACIÓN	53
8. A MODO DE CONCLUSIÓN	59
BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS.....	81



La coeducación
como Base de la educación en igualdad

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



La coeducación como base de la educación en igualdad

1. LA COEDUCACIÓN COMO BASE DE LA EDUCACIÓN EN IGUALDAD

La coeducación supone un cambio en la cultura del centro educativo...

“Coeducar” significa educar a las personas al margen de todos los roles y estereotipos que nos impone la sociedad, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les inculquen diferencias culturales (juguetes, colores, formas de comportarse, etc) por ser varón o por ser mujer.

No sólo es educar en las mismas aulas a las chicas y a los chicos, sino propiciar un cambio en la cultura del centro, analizando con perspectiva de género el contexto educativo en el que nos movemos, y aplicando planes de mejora cuyo objetivo sea que se trate por igual a nuestro alumnado, sin tener en cuenta su sexo.

...y su objetivo es la educación del alumnado al margen de los roles que impone la sociedad por razón de sexo

Es una idea muy extendida que en los centros educativos se trata por igual a todo el alumnado, que no se hacen diferencias por el sexo de las personas. Y esto se asegura mientras se usa un lenguaje pretendidamente genérico que invisibiliza a la mitad de la humanidad; mientras en los libros de texto y materiales de aula siguen sin aparecer las aportaciones de las mujeres en la historia, la ciencia, el arte, la política, las matemáticas, etc.; mientras mantenemos estereotipos sexistas en las ilustraciones de libros y materiales; y mientras perpetuamos un enfoque no igualitario de la enseñanza.

La escuela debe combatir los mensajes sexistas con que es bombardeado el alumnado en los diferentes ámbitos de su vida privada y desde la televisión, el cine, la publicidad, los videojuegos, internet, cómics y otras formas de ocio. Hay que tener en cuenta que una lacra social como la de la violencia contra las mujeres está basada en ideas de desigualdad y discriminación, de jerarquía, de posesión y de imposibilidad de unas relaciones en las que los conflictos se resuelvan de manera pacífica.

Por lo tanto, la escuela puede y debe proponerse educar a su alumnado para que sea capaz de convivir pacíficamente y desarrollar todas sus potencialidades de forma libre, plena e igualitaria.

El Equipo directivo debe liderar las acciones encaminadas a conseguir la educación en igualdad

Para llevar la coeducación a los centros es necesario que la comunidad educativa sea consciente de la importancia de tener una escuela coeducadora que responda a criterios democráticos y de justicia. El liderazgo de este proceso recae en el Equipo directivo, que con sus acciones encaminadas a la igualdad trabajará por la mejora de su centro educativo y por el cumplimiento de la legislación vigente.



La coeducación como base de la educación en igualdad

Estos procesos de mejora tendrán una mayor incidencia si la escuela camina junto con las familias. Los dos ámbitos unidos, el escolar y el familiar, tienen una gran fuerza que puede enfrentarse a lo que los medios de comunicación transmiten de continuo sobre nuestro alumnado: publicidad sexista; anuncios que fomentan los estereotipos de varones activos y agresivos, frente a mujeres sumisas, encargadas de las tareas domésticas y pasivas; películas en las que la sexualidad es valorada como cantidad en vez de como calidad; escasez de protagonistas que rompan con el papel tradicional de la mujer y del hombre y que reflejen la diversidad que existe hoy en día; etc.

La Administración asturiana tiene un papel importante que jugar en la educación en igualdad

Las diferentes instancias de la Administración del Principado de Asturias también tienen mucho que decir respecto a la educación en igualdad. De hecho, esta guía surge de la actuación directa en que desembocó la coordinación de dos consejerías del Principado de Asturias: la Consejería de la Presidencia, mediante el Instituto Asturiano de la Mujer, y la Consejería de Educación y Ciencia, a través de la llamada, en su momento, Dirección General de Ordenación Académica e Innovación.

Esta coordinación queda enmarcada dentro del “Programa de Estrategias para avanzar en el desarrollo de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, 2005-2007”. Dicho programa se configuró como elemento de concreción e implementación del IV Plan de Acción Positiva para las Mujeres del Principado de Asturias, en aplicación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, para profundizar en la aplicación de la perspectiva de género en la Comunidad Autónoma.

El Programa cuenta con ocho grandes estrategias, y la segunda es: “Implementar en los niveles de educación obligatoria y en la Formación Profesional estrategias de promoción de la igualdad”.

A su vez, cada estrategia contiene una serie de líneas de trabajo en las que se plasman las actuaciones concretas de cada Consejería. Es dentro de estas estrategias donde se encuentra el germen del posterior trabajo sobre indicadores de evaluación que se llevó a cabo: Planes de evaluación del sistema educativo.

Objetivo: “Promover, en todas las iniciativas de evaluación externa o autoevaluación de centros educativos, la incorporación de indicadores precisos para evaluar cómo se trabaja la igualdad en distintos aspectos de la actividad docente y de organización del centro”.

Acciones: “Elaboración de indicadores de evaluación sobre la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de métodos de resolución pacífica de conflictos”.

El programa de actuación planteado a tres años incluía la elaboración de indicadores coeducativos de evaluación

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



La coeducación como base de la educación en igualdad

Sobre esta base y con el compromiso firme de desarrollar el programa de igualdad, la Dirección General de Ordenación Académica e Innovación creó, en el año 2005, una comisión de género en la Consejería de Educación y Ciencia. En dicha comisión tenía presencia el Servicio de Evaluación, que plantea la creación de un grupo de trabajo para la producción de indicadores de evaluación sobre la igualdad en los centros educativos.

Un grupo de trabajo de personas expertas en coeducación elabora indicadores, los prueba en varios centros y pone las bases de esta guía

El grupo se forma en el curso 2005-2006 y tiene como principal objetivo: "Elaborar indicadores de valoración de los comportamientos y actuaciones en el ámbito de la igualdad de género de los Equipos directivos". Para la constitución de este grupo de trabajo se acudió a profesionales con formación en temas de coeducación y se procedió a la elaboración de indicadores para valorar las prácticas coeducativas de los Equipos directivos.

Una vez elaborados, estos indicadores fueron probados en varios centros educativos por sus Equipos directivos. En concreto, se realizó un pilotaje en cuatro centros de Asturias, dos de primaria y dos de secundaria. El objetivo era constatar la utilidad de los indicadores, tanto en su forma como en su contenido. Los centros educativos que colaboraron recibieron información de todo el proceso.

Al final, se llevó a cabo una sesión de trabajo con los cuatro centros, en la que se pusieron en común todas las cuestiones relativas a la aplicación de los indicadores: problemas con la redacción de alguno de ellos, falta de comprensión de algún concepto, facilidad en otros, etc. Del análisis detallado de las observaciones, tanto orales como escritas, realizadas por los centros colaboradores se pudo concluir:

- El pilotaje resultó enriquecedor para los Equipos directivos.
- Los indicadores elaborados son útiles, si bien se necesitan pequeños ajustes.
- La coeducación aún no tiene una gran presencia en la enseñanza.
- Se necesita formación del profesorado para la aplicación del principio de igualdad en los centros escolares.
- Una guía de buenas prácticas coeducativas sería el complemento necesario para facilitar a los Equipos directivos la labor.



La coeducación como base de la educación en igualdad

De todo el proceso de trabajo, elaboración y pilotaje, surge esta guía que pretende ser un instrumento útil y práctico, que sirva a los Equipos directivos para proponer medios de mejora en cuanto a la coeducación. Para ello, se ha decidido estructurar los contenidos en apartados que puedan responder a las distintas actuaciones de los Equipos directivos, empezando por presentar la normativa de obligado cumplimiento que hace referencia a la educación en igualdad.

Marco
Legislativo

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Marco legislativo

2. MARCO LEGISLATIVO

La coeducación está, actualmente, viviendo un impulso importante gracias a la legislación vigente.

Todavía a principios del siglo XXI, la cuestión de la coeducación era, casi exclusivamente, una cuestión ideológica consistente en las acciones puntuales de profesorado con perspectiva de género e interesado en realizar una labor real en cuanto a la educación en igualdad. Por consiguiente, estas acciones aisladas, a pesar de ser importantísimas, no consiguieron una difusión suficiente y la coeducación se encontró con múltiples obstáculos para su puesta en práctica: trabas ideológicas, administraciones poco sensibles con la igualdad de oportunidades para varones y mujeres, soledad en las personas coeducadoras, escaso respaldo dentro de la red de formación del profesorado, ausencia de estos contenidos en la formación inicial del profesorado, etc.

En algunas de estas situaciones se está en un proceso de cambio, puesto que contamos con una serie de leyes que respaldan, fundamentan y obligan a cumplir el principio de igualdad real entre mujeres y hombres en el mundo de la educación y, en este sentido, esperamos que la presente guía sea un instrumento que propicie un cambio más profundo en los centros educativos.

Es necesario conocer exactamente qué leyes integran educación e igualdad

A continuación, se señala el marco normativo que sustenta las actuaciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres en los centros educativos. Se trata de la exposición, sin ningún tipo de explicación o aclaración de conceptos, de aquellos artículos que de forma expresa incluyen la coeducación. Será, por lo tanto, al final de la guía cuando haya una comprensión global de lo que realmente significa este marco legislativo en la vida diaria de los centros escolares, por lo que ésta supone de actuaciones concretas para el cumplimiento de la legislación vigente.

Ley Orgánica de Educación

Ley Orgánica 2/2006, de Educación

Principios: Igualdad de derechos y oportunidades y fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Fines: Respeto de los derechos y libertades, en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y de personas con discapacidad.

CAPÍTULO II Educación Primaria

Artículo 17. Objetivos de la Educación primaria.

- d) Conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.*



Marco legislativo

- m) Desarrollar sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas.*

CAPÍTULO III Educación Secundaria Obligatoria

Artículo 23. Objetivos.

- c) Valorar y respetar la diferencia de sexos y la igualdad de derechos y oportunidades entre ellos. Rechazar los estereotipos que supongan discriminación entre hombres y mujeres.*
- d) Fortalecer sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como rechazar la violencia, los prejuicios de cualquier tipo, los comportamientos sexistas y resolver pacíficamente los conflictos.*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 23. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros.

Artículo 24. Integración del principio de igualdad en la política de educación.

1. Las Administraciones educativas garantizarán un igual derecho a la educación de mujeres y hombres a través de la integración activa, en los objetivos y en las actuaciones educativas, del principio de igualdad de trato, evitando que, por comportamientos sexistas o por los estereotipos sociales asociados, se produzcan desigualdades entre mujeres y hombres.

2. Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:

- a) La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.*
- b) La eliminación y el rechazo de los comportamientos y contenidos sexistas y estereotipos que supongan discriminación entre mujeres y hombres, con especial consideración a ello en los libros de texto y materiales educativos.*

Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Marco legislativo

- c) *La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.*
- d) *La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.*
- e) *La cooperación con el resto de las Administraciones educativas para el desarrollo de proyectos y programas dirigidos a fomentar el conocimiento y la difusión, entre las personas de la comunidad educativa, de los principios de coeducación y de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.*
- f) *El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.*

Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

CAPÍTULO I

En el ámbito educativo

Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo.

1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.

Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.

2. La Educación Infantil contribuirá a desarrollar en la infancia el aprendizaje en la resolución pacífica de conflictos.

3. La Educación Primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos.

4. La Educación Secundaria Obligatoria contribuirá a desarrollar en el alumnado la capacidad para relacionarse con los demás de forma pacífica y para conocer, valorar y respetar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal,



Marco legislativo

social y moral, que les permita actuar de forma responsable y autónoma y para analizar y valorar críticamente las desigualdades de sexo y fomentar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

6. La Enseñanza para las personas adultas incluirá entre sus objetivos desarrollar actividades en la resolución pacífica de conflictos y fomentar el respeto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.

Artículo 6. Fomento de la igualdad.

Con el fin de garantizar la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, las Administraciones educativas velarán para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten el igual valor de hombres y mujeres.

Artículo 7. Formación inicial y permanente del profesorado.

Las Administraciones educativas adoptarán las medidas necesarias para que en los planes de formación inicial y permanente del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para:

- a) La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.*
- b) La educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.*
- c) La detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas.*
- d) El fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.*



Marco legislativo

Artículo 8. Participación en los Consejos Escolares.

Se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

Con el mismo fin, en el Consejo escolar del Estado se asegurará la representación del Instituto de la Mujer y de las organizaciones que defiendan los intereses de las mujeres, con implantación en todo el territorio nacional.

Artículo 9. Actuación de la inspección educativa.

Los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este Capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.



Liderazgo del Equipo directivo
en la implantación del principio de igualdad

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Liderazgo del equipo directivo en la implantación del principio de igualdad

3. LIDERAZGO DEL EQUIPO DIRECTIVO EN LA IMPLANTACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD

El Equipo directivo lidera y facilita los procesos de cambio que supone la implantación de la coeducación

En el apartado anterior se presentó la legislación sobre igualdad que directamente se relaciona con la educación; es obvio que todas las personas que conforman la comunidad escolar tienen la obligación de cumplir la ley, pero también es cierto que es el Equipo directivo quien debería liderar y facilitar cualquier proceso de cambio en el centro. De esta forma, tiene un papel fundamental en la coordinación e implicación de los diferentes componentes de la comunidad escolar en pro de una educación en igualdad.

Desde este punto de vista, el Equipo directivo tendría un liderazgo favorecedor de los procesos de innovación y potenciador de las capacidades de las personas que integran la comunidad educativa. De ahí, la importancia de un liderazgo flexible, abierto, compartido y democrático que dé entrada a todas las iniciativas que puedan surgir en el centro respecto a la igualdad y que, a su vez, haga un seguimiento del cumplimiento de los objetivos propuestos.

El liderazgo transformacional en procesos educativos ha de ser ejercido por el Equipo directivo

El Equipo directivo, ejerciendo el liderazgo para el cambio y la mejora del centro, puede implicar a una gran parte del personal con la propuesta de altas expectativas, entre ellas la más básica de conseguir un centro educativo libre de estereotipos y prejuicios de género.

En esta guía se encuentran indicaciones concretas que intentan facilitar una educación en igualdad

Esta guía, por lo tanto, pretende servir a los Equipos directivos para la implantación de la coeducación en el centro educativo. Se ha optado por dar indicaciones concretas, sin extenderse demasiado en las explicaciones. Argumentaciones adicionales se pueden encontrar en los anexos que se presentan y en la bibliografía aportada.

Como la coeducación es un tema transversal que afecta a todos los ámbitos del contexto educativo, se ha optado por hacer una división en apartados que pueda resultar clara y adecuada para la consulta concreta de cualquier aspecto.



El proceso de evaluación:
un primer paso para incidir
en aspectos de mejora

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

4. EL PROCESO DE EVALUACIÓN: UN PRIMER PASO PARA INCIDIR EN ASPECTOS DE MEJORA

La evaluación permite comprender el contexto real y sirve como punto de partida para actuaciones de mejora

Se entiende la evaluación como una parte más del proceso de mejora en un centro educativo; ningún proceso cuyo objetivo sea que la institución mejore y aprenda puede esquivar el tema de la evaluación, puesto que es ésta la base para comprender la realidad en la que nos movemos, con sus puntos débiles y sus puntos fuertes.

Por lo tanto, el apartado de evaluación debe ir al inicio de todo el proceso, como punto de partida desde el que se pueden planificar las actuaciones que el centro necesita respecto a la educación en igualdad.

Del mismo modo, la evaluación es entendida como parte de un sistema, es decir, que las actuaciones que se lleven a cabo en uno de los ámbitos influye en los demás; así, cualquiera de las iniciativas que se tome repercutirá en todo el centro y en toda la comunidad educativa. Por ello, se huye de concepciones que unan la evaluación con el etiquetado, la competitividad o la selección de personas.

Es necesario un estudio del contexto coeducativo del centro...

El proceso de evaluación de la educación en igualdad en el centro podría seguir los siguientes pasos:

- Fomentar procesos de autoevaluación en el centro, que lleven a una reflexión sistemática sobre los puntos fuertes y los puntos débiles del centro respecto a la educación en igualdad. Esta reflexión se basaría en un estudio del contexto coeducativo del centro: estudio de los materiales y libros de texto, del lenguaje utilizado, del trato dado a hombres y mujeres, de cargos según sexo en el propio centro, de ideas sobre igualdad en el alumnado y sus familias, etc. Este análisis inicial deberá llevar, sin ninguna duda, a un plan de mejora que nos permita conseguir el objetivo de una educación en igualdad.

...que sea la referencia para fijar objetivos realistas y alcanzables

- Elaborar un plan de mejora en el que claramente se recojan unos objetivos realistas y alcanzables, un calendario concreto de actuaciones y las personas que se responsabilizarán de cada actuación. Esta planificación servirá a la vez de ayuda para la actuación y para la evaluación del proceso que hay que ir haciendo paralelamente.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

El informe final reflejará lo conseguido y será el inicio de la planificación de actuaciones futuras

El Equipo directivo, por lo tanto, propone una autoevaluación...

...elabora un calendario de actuaciones...

...y hace un seguimiento de la coeducación en el centro

Se evalúa el grado de desarrollo de las competencias del Equipo directivo respecto a la educación en igualdad

- Redactar un informe final que refleje lo realizado durante el curso, el grado de satisfacción de la comunidad educativa, la labor llevada a cabo por el personal docente del centro respecto a la planificación inicial, los problemas u obstáculos que han surgido durante todo el proceso, así como los logros y medios de mejora que marquen actuaciones futuras.

En resumen, la evaluación es muy importante para planificar las mejoras que necesita el centro, y para eso serían necesarias tres actuaciones fundamentales por parte del Equipo directivo:

- Proponer una autoevaluación, entendida como autorreflexión, que facilite esta labor a las personas implicadas y que recoja los principios de la educación en igualdad.

- Elaborar un calendario que incluya la planificación y el seguimiento del plan de evaluación de las personas responsables de actividades y/o proyectos relacionados con la coeducación.

- Hacer un seguimiento y valoración del grado de implicación del Equipo directivo en la ejecución de las tareas coeducativas.

En el fondo, lo que se evalúa es el grado de consecución de las competencias que ha de tener un Equipo directivo respecto a la educación en igualdad. Estas competencias son la base de cualquier actuación que el Equipo directivo se plantee y es necesario que las tenga presentes a lo largo de todo el proceso que conlleva la Dirección de un centro.

Para acotar estas competencias es importante estudiar las funciones que a tal efecto marca la normativa. Cada función y tarea del Equipo directivo estará enmarcada dentro de una competencia concreta. Una vez que se han matizado las funciones y su competencia correspondiente, es el momento de la elaboración de indicadores de evaluación que nos permitan constatar el grado de desarrollo de las competencias en el Equipo directivo.

Siguiendo a Alejandro Campo en su artículo "Se busca director o directora", se podría definir competencia, en este caso, como la capacidad para actuar de modo útil de cara a la organización escolar poniendo en marcha, de forma paralela, cuestiones de gestión, de relación, de forma de hacer las cosas, etc.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

Las competencias se refieren a cuatro ámbitos de actuación

Esta capacidad de actuar se acotaría en cuatro ámbitos: las cualidades personales o disposición, las destrezas interpersonales, la capacidad de dirección y liderazgo, y las destrezas técnicas de gestión, que han sido los referentes para la elaboración de indicadores de evaluación.

De ahí que actuaciones concretas en el centro educativo, competencias del Equipo directivo e indicadores de evaluación se unan para crear un todo que fundamente el objetivo primordial: conseguir una educación en igualdad para alumnas y alumnos, huyendo de estereotipos, prejuicios y discriminaciones que coarten la libertad de nuestro alumnado por razón de sexo.

A continuación, se presentan los indicadores de evaluación que son la base de la presente guía tal y como fueron formulados por el grupo de trabajo. Se trata, al fin y al cabo, de exponer los indicadores relativos a la educación en igualdad en relación con la competencia con la que se relacionan directamente.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

COMPETENCIAS E INDICADORES VINCULADOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA DIRECCIÓN PRÁCTICAS COEDUCATIVAS	
COMPETENCIAS DE DISPOSICIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
1. Disposición para el cumplimiento de los principios y valores de igualdad entre hombres y mujeres recogidos en la Constitución y en las leyes vigentes y para la efectiva realización de los fines de la educación.	1. La actuación de los órganos de gobierno está basada en una filosofía coeducadora acorde con los principios y valores de la constitución y cumple su actual desarrollo legislativo. 2. Los órganos de gobierno solicitan formación y asesoramiento para desarrollar las tareas propias de un centro educativo desde una perspectiva coeducadora.
2. Capacidad de interpretación y aplicación responsable de la legislación vigente	3. Aplica la norma tomando como referencia las situaciones de desigualdad, aplicando las medidas que las transformen en situaciones igualitarias y adopta elementos de acción positiva. 4. Traslada los incumplimientos de las leyes y marco normativo vigente que se produzcan en el centro a la administración educativa y, en su caso, a otras instancias sociales y jurídicas competentes.
3. Actitud de compromiso con los objetivos del Proyecto Educativo.	5. El Proyecto Educativo recoge y desarrolla los principios que fundamentan la igualdad de oportunidades entre sexos. 6. La Dirección vela por el cumplimiento de los principios recogidos en el Proyecto Educativo en la vida diaria del centro.
4. Los órganos de gobierno muestran una actitud abierta, favorecedora y estimulante de la participación de la comunidad educativa en la vida del centro, comprometiéndose a que cada sector conozca y ejerza sus derechos y deberes y velando por el fin de cualquier tipo de discriminación.	7. La comunidad educativa percibe que reciben todo tipo de facilidades por parte de los órganos de gobierno para la participación en la vida del centro. 8. Los distintos miembros de la comunidad educativa se sienten motivados para desarrollar iniciativas relativas a la educación en igualdad y participación correspondiente.

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

COMPETENCIAS E INDICADORES VINCULADOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA DIRECCIÓN PRÁCTICAS COEDUCATIVAS	
COMPETENCIAS DE RELACIONES	INDICADORES DE EVALUACIÓN
<p>5. Habilidad y disposición para implicar y coordinar a los órganos de gobierno y coordinación del centro en la vida y funcionamiento del mismo.</p> <p>6. Disposición para motivar y dinamizar a la comunidad escolar en la realización de proyectos y actuaciones de sensibilización en temas de igualdad.</p> <p>7. Habilidad para motivar al profesorado y estimular implicaciones individuales y de equipo en iniciativas y proyectos de formación, innovación y perfeccionamiento relacionados con la coeducación.</p>	<p>9. El Equipo directivo dispone de procedimientos para implicar a todos los estamentos de la comunidad educativa y tiene establecidos cauces y momentos para recibir aportaciones, favoreciendo la participación igualitaria.</p> <p>10. Potencia la representación femenina en los puestos de coordinación, creando un ambiente propicio a la colaboración y teniendo en cuenta la conciliación de la vida familiar y laboral.</p> <p>11. El Equipo directivo promueve y organiza actividades educativas asociadas a construcción de valores que contribuyan a la igualdad entre ambos sexos.</p> <p>12. El Equipo directivo establece mecanismos para detectar cuáles son las necesidades de formación del profesorado en aquellos aspectos relacionados con la coeducación y mantienen una relación fluida con las redes de formación y apoyo.</p> <p>13. Conoce las convocatorias de los distintos proyectos relacionados con los temas de igualdad y coeducación y los fomenta, promoviendo el intercambio de experiencias con otros centros.</p>
<p>8. Capacidad de comunicación y de relación y actitud abierta a la generación de compromisos de colaboración con las familias, instituciones y otros organismos del entorno, para la introducción y mejora de la coeducación en la comunidad escolar.</p>	<p>14. El Equipo directivo promueve mecanismos de colaboración con familias, con instituciones y organismos del entorno para educar en igualdad.</p> <p>15. El PAT recoge la coeducación como aspecto fundamental y plantea estrategias de educación afectiva desde la ruptura de estereotipos y la construcción de la igualdad.</p> <p>16. La web del centro responde a criterios coeducativos y permite un permanente cauce de información y comunicación (enlaces de interés, actividades de otros centros...).</p>
<p>9. Destreza para gestionar con rigor, equidad y sensibilidad la resolución de conflictos y para intervenir en el caso de situaciones de discriminación, invisibilización y violencia contra las mujeres</p> <p>10. Capacidad de organización de las estructuras y normas del centro para garantizar un ambiente escolar favorable de la mejora de la convivencia no sexista, del aprendizaje coeducativo y de la prevención de conflictos.</p>	<p>17. El Plan Integral de Convivencia del centro responde a un modelo de escuela coeducativa.</p> <p>18. El centro dispone de protocolos de prevención, detección e intervención para el tratamiento de problemas de convivencia, y especialmente para los de violencia sexista (psicológica, verbal y física).</p> <p>19. La Dirección facilita al Departamento de Orientación y a las tutorías enlaces con servicios sociales expertos en coeducación y violencia de género, o con otros recursos externos.</p>



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

COMPETENCIAS E INDICADORES VINCULADOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA DIRECCIÓN PRÁCTICAS COEDUCATIVAS	
COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN Y LIDERAZGO	INDICADORES DE EVALUACIÓN
11. Capacidad de dirección del centro y habilidad para generar compromisos de mejora de procesos educativos y especialmente los de enseñanza y aprendizaje, vigilando que no se produzcan discriminaciones por razones de género.	<p>20. El Equipo directivo tiende a un modelo de escuela coeducadora, definiendo planes, metas y objetivos motivadores en materia de educación para la igualdad.</p> <p>21. El RRI es un documento actualizado que tiene en cuenta la reflexión sobre problemas relacionados con los estereotipos de género.</p> <p>22. El Proyecto Curricular y la PGA se elaboran y revisan haciendo visible la cultura femenina en el currículo y compensando las discriminaciones por motivos de género.</p> <p>23. Se incluyen en la evaluación criterios e instrumentos que permitan analizar los resultados con perspectiva de género.</p>
<p>12. Capacidad de decisión en la selección de las personas más idóneas, favoreciendo una participación y una representación equilibrada de profesoras y profesores en todos los ámbitos de decisión del centro.</p> <p>13. Habilidad para promover actuaciones en materia de coeducación y dinámicas favorecedoras de las relaciones educativas en términos de igualdad.</p>	<p>24. La Dirección conoce y valora positivamente las cualidades e intereses específicos del personal del centro en coeducación.</p> <p>25. Aplica lo establecido en la Ley de Igualdad con respecto a la selección de personas colaboradoras y responsables de órganos.</p> <p>26. Favorece la iniciativa de órganos colegiados en cuanto a sus competencias en promoción de valores coeducativos y muestra receptividad a propuestas en materia de igualdad.</p>
14. Disposición y habilidad para impulsar proyectos coeducativos de innovación entre el profesorado del centro y la comunidad educativa.	<p>27. Impulsa al profesorado del centro en la elaboración y desarrollo de proyectos de innovación e investigación educativa que tengan como objeto la educación en valores, en general, y específicamente la coeducación. Facilita el trabajo de los grupos de docentes que para tal fin se constituyan en el centro.</p> <p>28. Propone una autoevaluación, entendida como autorreflexión, que facilite esta labor a las personas implicadas y que recoja los principios de la educación en igualdad.</p>
15. Aptitud para la dirección y promoción de tareas coeducativas en el Equipo directivo.	<p>29. La Dirección apoya a cada uno de los miembros del equipo para que el ejercicio de sus responsabilidades se haga desde una perspectiva de género.</p> <p>30. La Dirección hace un seguimiento y valoración del grado de implicación del Equipo directivo en la ejecución de tareas con criterios coeducativos.</p>

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



El proceso de evaluación: un primer paso para incidir en aspectos de mejora

COMPETENCIAS E INDICADORES VINCULADOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA DIRECCIÓN PRÁCTICAS COEDUCATIVAS	
COMPETENCIAS DE TÉCNICAS DE GESTIÓN	INDICADORES DE EVALUACIÓN
16. Capacidad de planificación y habilidad para implicar a los distintos órganos en el proceso de autoevaluación del desarrollo de la coeducación en el centro.	31. Elabora un calendario que incluya la planificación y el seguimiento del plan de evaluación, y las personas responsables de actividades y/o proyectos relacionados con la coeducación. 32. Refleja en la memoria final las conclusiones y las propuestas de mejora referidas a los aspectos coeducativos, e incluye dichas propuestas en la PGA.
17. Disposición de colaboración, participación e implementación en tareas de mejora del Sistema Educativo, incorporando la perspectiva de género en sus actuaciones.	33. La Dirección conoce el funcionamiento y las prioridades educativas en materia de coeducación, mantiene una relación ágil y fluida con los distintos órganos de la administración y colabora activa y constructivamente en la promoción de medidas educativas que fomenten la igualdad. 34. Presenta la documentación que se le requiere, haciendo un uso no sexista del lenguaje y recogiendo los datos desagregados por sexo.
18. Habilidades de conducción de reuniones y dominio de dinámicas de grupo con perspectiva de género. 19. Responsabilidad en la observancia de acuerdos institucionales en materia de coeducación.	35. Facilita y estimula la intervención de quienes integran cada órgano, moderando el turno de palabra de modo igualitario y valorando por igual la opinión de hombres y mujeres. Señala y censura los comentarios sexistas o discriminatorios, por parte de cualquier miembro de la comunidad educativa durante la celebración de estos actos y sesiones. 36. Controla el seguimiento y la ejecución de los acuerdos adoptados en materia de coeducación.
20. Disposición para aplicar criterios de coeducación en la dirección y control de presupuesto y contratación de acuerdo con proyectos y medios.	37. Gestiona los recursos económicos conforme al Proyecto de Presupuesto, de acuerdo a las necesidades y a las prioridades del centro en las que prima un criterio coeducativo. 38. Las contrataciones de obras, servicios y suministros, así como su seguimiento, se realizan con criterios de eficacia, eficiencia y no discriminación de género.



El proyecto educativo de centro
como eje vertebrador del proceso
de enseñanza-aprendizaje

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

5. EL PROYECTO EDUCATIVO DE CENTRO COMO EJE VERTEBRADOR DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

El centro ha de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos

Los documentos oficiales de un centro educativo reflejan la forma de entender la enseñanza, los objetivos, las formas de actuar, las formas de comunicarse, de relacionarse las personas, de evaluar, en definitiva, de incidir en los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por eso, es muy importante que los diferentes documentos con que cuenta el centro tengan perspectiva de género y ayuden a toda la comunidad educativa a lograr una educación en igualdad. Cada documento tendrá su campo de acción, pero hay dos cuestiones que son generales a todos ellos:

1- El uso no sexista del lenguaje. Lo que no se nombra no existe, como muy bien saben especialistas en filología, en política o en periodismo; por lo tanto, si nunca nombramos lo femenino, acaba por desaparecer en un inexacto genérico que invisibiliza a las mujeres.

En este sentido, la ley actual es clara y obliga a un uso no sexista del lenguaje:

LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

TÍTULO II Políticas públicas para la igualdad

CAPÍTULO I Principios generales

Artículo 14. Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos.

A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

Al final de esta guía, se ofrecen soluciones concretas al mal llamado genérico masculino, que permiten hacer un uso no sexista del lenguaje, con lo que ello significa de lenguaje igualitario que no excluye a ningún miembro de la comunidad educativa.



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

...y presentar los datos desagregados por sexo

2- Los datos desagregados por sexo. Son imprescindibles para poder hacer un análisis con perspectiva de género del contexto concreto en el que nos movemos respecto a la coeducación. Cualquier dato que se dé debe señalar si se corresponde con mujeres o con varones; sólo así podremos hacer un diagnóstico adecuado y buscar medios de mejora ante las carencias coeducativas.

La educación en igualdad ha de ser uno de los objetivos del centro educativo...

5.1. La educación en igualdad en los objetivos del Proyecto Educativo (PEC)

Los objetivos del PEC marcan las grandes metas a las que se propone llegar el centro y por ello la educación en igualdad debe aparecer de manera explícita en todos los documentos educativos. Así el PEC:

- Tendría que recoger como uno de los objetivos del centro educativo llevar a cabo una educación en igualdad en todos los estamentos, a la vez que desarrolla en qué aspectos se concreta: análisis del contexto, materiales educativos utilizados, programaciones didácticas, lenguaje utilizado, convivencia, actuaciones concretas, celebraciones, actividades extraescolares y complementarias, relación y comunicación con las familias, etc.

- Debería proponer, a partir de un análisis de contexto, medios de mejora para que la coeducación sea prioritaria en el centro, de tal forma que abogue por la formación del profesorado en estos temas y por la inclusión del principio de igualdad en todos los aspectos.

...que se plantea como un sitio libre de sexismo

- Ha de plantear el centro educativo como un lugar libre de sexismo, ejemplo de relaciones igualitarias y de resolución pacífica de conflictos, y hacer partícipes del objetivo de igualdad a las familias y al alumnado. Tanto para este punto como para el anterior se puede solicitar asesoramiento externo que ayude a la fijación de objetivos claros y alcanzables.

La educación en igualdad está presente en el P.E.C.

Los indicadores de evaluación contemplarán si el PEC recoge y desarrolla los principios que fundamentan la igualdad de oportunidades entre sexos y si la dirección vela por su cumplimiento en la vida diaria del centro.

5.2. La educación en igualdad en las concreciones curriculares.

Todas las materias deben recoger las aportaciones de las mujeres...

El currículo de cada materia constituye lo que se debe aprender, lo que es relevante y, por lo tanto, lo que es evaluable. El currículo es la base del conocimiento del alumnado y por ello es necesario que no esté sesgado por el género, sino que sea inclusivo, integrador e igualitario. Para que las concreciones curriculares respondan a criterios coeducativos, se deberían tener en cuenta las siguientes actuaciones:

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

- En todas las materias que se impartan en el centro se harán visibles las aportaciones que al arte, a las ciencias, a la historia y a la vida en general han hecho las mujeres.

- Todas las programaciones de los departamentos resaltarán las aportaciones que a lo largo de los siglos han hecho las mujeres a esa materia, e incidirán en el diferente acceso de varones y mujeres a los saberes.

- Se ha de tener especial cuidado en no dar una visión androcéntrica de los conocimientos, haciendo para ello hincapié en la perspectiva de género en cualquiera de los contenidos que se llevan al aula.

- Se incluirá entre los contenidos el análisis crítico de todos aquellos obstáculos que para la igualdad ha habido a lo largo de la historia: prejuicios y estereotipos de género, ideologías no igualitarias, etc.

En resumen, las diferentes materias han de convertirse, así, en un elemento equilibrador de las discriminaciones y prejuicios con que el alumnado se encuentra en otros ámbitos de su vida, de manera que se compensen mediante la actitud crítica.

5.3. La educación en igualdad en la Programación General Anual (PGA)

La educación en igualdad estará presente en la PGA, que señalará las actuaciones concretas que se llevarán a cabo a lo largo del curso: celebración del 8 de marzo, celebración del 25 de noviembre, talleres de coeducación, actividades coeducativas desde la biblioteca escolar como centro de recursos y de aprendizaje, visitas a exposiciones con perspectiva de género, charlas, etc.

Todas las actividades que se realicen a este respecto deben encontrar su posterior evaluación en la memoria final, donde aparecerán las propuestas de mejora para que en el centro exista una verdadera educación en igualdad.

5.4. La educación en igualdad en el Plan de Acción Tutorial (PAT)

Las tutorías tienen un papel relevante en la transmisión de una educación en igualdad; por tanto, es necesario que el Plan de Acción Tutorial contemple actuaciones como:

- Recoger la coeducación como tema fundamental de trabajo en las tutorías, haciendo hincapié en la crítica de los prejuicios relacionados con el género que suponen discriminación y, en algunos casos, acoso: masculinidad, feminidad, estereotipos, violencia de género.

...y fomentar el espíritu crítico ante prejuicios y estereotipos que dan lugar a discriminaciones

Las actuaciones coeducativas concretas han de aparecer en la PGA y se ha de plantear su evaluación

La coeducación será clave para el PAT



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

Desde la tutoría se ha de trabajar la igualdad y la resolución pacífica de conflictos

- Plantear actividades y estrategias para una educación afectiva en igualdad que permita relaciones personales ajenas a prejuicios y estereotipos, así como estrategias para la resolución pacífica de conflictos. Plantear las relaciones afectivas y sexuales de las personas como una forma de comunicación exenta de prejuicios y ajena a cualquier comportamiento violento o discriminatorio.

- Analizar la violencia de género y las formas en que se muestra y proponer actividades para la superación de la violencia contra las mujeres.

La orientación profesional tiene dos pilares: la corresponsabilidad y la centralidad en el empleo

- Incluir actividades de tutoría que tengan como objetivo la corresponsabilidad de hombres y mujeres y que resalten la importancia del cuidado de cada persona, del cuidado de las demás, de la higiene, de la alimentación, etc., en resumen, de la supervivencia diaria.

- Tener en cuenta como uno de los ejes de la orientación académica y profesional el acceso al mundo laboral, que es básico para que las personas consigan una autonomía económica que garantice su independencia.

El PAT recoge la construcción de la igualdad

Para asegurar la presencia de la coeducación en las tutorías, el Equipo directivo puede observar si el PAT la recoge como aspecto fundamental y plantea estrategias de educación afectiva desde la ruptura de estereotipos y la construcción de la igualdad.

5.5. La educación en igualdad en el Plan Integral de Convivencia

Se debe aplicar la perspectiva de género en todas las cuestiones relativas a la convivencia

Cuando se habla de coeducación se está hablando de convivencia, de relación personal entre hombres y mujeres, de formas de estar en el mundo, de imagen de cada persona respecto a las demás, de la consecución de ambientes igualitarios que permita el crecimiento de todas las personas por igual, de ciudadanía responsable, etc. Por ello, es fundamental la aplicación del principio de igualdad y de la perspectiva de género en todas aquellas cuestiones relativas a la convivencia.

Los problemas de convivencia constituyen una de las mayores preocupaciones de los Equipos directivos y de la comunidad educativa en general. Para analizar de manera eficiente estos problemas y, en consecuencia, para conseguir solucionarlos es básico que se tengan en cuenta las cuestiones relativas al género que se plantea el alumnado: idea de masculinidad, idea de feminidad, personas que no se ajustan a los comportamientos marcados como generales, minusvaloración de la diferencia, miedos ante lo desconocido, imagen que hay que dar en el grupo, educación familiar al respecto, imágenes estereotipadas inculcadas por publicidad, tv, videojuegos, etc.



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

El modelo de escuela coeducativa es el que ha de regir la convivencia en el centro

Es importante desagregar todos los datos por sexo...

...y fomentar una convivencia con tolerancia 0 ante la violencia de género

Todas estas cuestiones están en la base de la mayor parte de los problemas de convivencia que se presentan en los centros educativos. Por lo tanto, el Equipo directivo tiene que ser consciente de ello y proponer una serie de actuaciones, que persigan la mejora en las relaciones personales y grupales en el centro:

- La escuela coeducativa es aquella que trabaja por la superación de estereotipos sexistas: el hombre para la vida pública, dominante, profesional, distante en los afectos, agresivo, arriesgado, valiente, protector, autónomo, duro, ajeno al cuidado de las demás personas / la mujer para la vida doméstica, sumisa, maternal, cercana a todo lo afectivo, ajena al riesgo, protegida, dependiente, centrada en el cuidado de las demás personas, etc. También se entiende por escuela coeducativa aquella que pretende crear un ambiente de convivencia en el que tanto los hombres como las mujeres tengan la oportunidad de crecer hacia una ciudadanía responsable y democrática que luche contra cualquier tipo de discriminación y que base las relaciones humanas en la convivencia pacífica.

- Las cuestiones de convivencia relativas al género deben tener unas formas de actuación específicas que partan del conocimiento de la materia por parte de las personas que las traten. Una de las primeras cuestiones a tener en cuenta es la desagregación por sexos de todos los datos relativos a la convivencia, para poder hacer un análisis exhaustivo de los hechos y de sus posibles causas.

- Es básico que el centro cuente con un modelo de actuación para los casos de violencia sexista: pintadas, insultos, discriminaciones, homofobia, etc. Toda la comunidad educativa, y particularmente el Equipo directivo, ha de ser consciente de la peculiaridad de este tipo de violencia que es la base de la actual lacra social de la violencia contra las mujeres. Para estas actuaciones particulares será importante contar con asesoramiento externo.

- El Equipo directivo, junto con el servicio de orientación del centro y con las tutorías, debe contar con un listado actualizado de recursos externos sobre convivencia relacionados con la coeducación y con el tratamiento de la violencia de género.

- El Reglamento de Régimen Interno (RRI) es un documento actualizado en el que aparecen las cuestiones relativas a la coeducación, al reflexionar, con perspectiva de género, sobre las relaciones personales que se dan en el centro y los posibles conflictos, así como sobre sus soluciones. Por lo tanto, parte de un análisis de contexto en el que se presentan datos desagregados por sexos y se estudian los prejuicios que el alumnado y el profesorado presentan respecto a la igualdad de género.



El proyecto educativo de centro como eje vertebrador del proceso de enseñanza-aprendizaje

El Plan Integral de Convivencia ha de reflejar la educación en igualdad

En conclusión, el Plan Integral de Convivencia del centro ha de responder a un modelo de escuela coeducativa en la que se dispone de protocolos de prevención, detección e intervención para el tratamiento de problemas de convivencia y, especialmente, para los de violencia sexista (psicológica, verbal y física).

Además, la Dirección debe facilitar al Departamento de Orientación y a las tutorías enlaces con servicios sociales expertos en coeducación y violencia de género, u otros recursos externos para el tratamiento de problemas relacionados con la convivencia. El Reglamento de Régimen Interno ha de ser un documento actualizado que tendrá en cuenta la reflexión sobre problemas relacionados con los estereotipos de género.



Participación de la comunidad educativa

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Participación de la comunidad educativa

6. PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

6.1. Actuaciones dirigidas a toda la comunidad escolar

La igualdad entre mujeres y varones afecta a toda la comunidad escolar

Siempre que se habla de proyectos de innovación en un centro escolar, se habla también de la necesidad de la participación de toda la comunidad educativa, máxime en un tema como la educación en igualdad entre mujeres y hombres que afecta a profesorado, alumnado, familias, personal no docente y todo el personal de la administración educativa. Por tanto, se pide que los Equipos directivos sean capaces de motivar a la comunidad para que trabaje en una dirección determinada.

La coeducación no es un tema exclusivamente académico, sino una cuestión relevante para la relación entre todas las personas, así como un reto de la sociedad actual: superar la cultura que hasta ahora hacía que las oportunidades no fueran iguales para hombres y para mujeres, dejar atrás una educación basada en los estereotipos y prejuicios, hacer frente a los comportamientos que conllevan discriminación por razón de sexo, plantear una forma más libre de vivir las identidades, etc.

Las actuaciones del Equipo directivo son fundamentales para dinamizar a la comunidad escolar, por lo que sería aconsejable:

- Crear cauces de comunicación dinámica que recojan las inquietudes y propuestas de todos los miembros de la comunidad educativa (personal docente, familias, personal no docente), los anime a desarrollar iniciativas para la educación en igualdad y no obstaculice ninguna de las acciones coeducativas que se puedan plantear en el centro.

- Analizar si se necesitan acciones de mejora en los cauces de comunicación que mantiene con los diferentes estamentos de la comunidad educativa.

El Equipo directivo recogerá las propuestas coeducativas de toda la comunidad escolar...

- Mantener relaciones fluidas con todas las instituciones que tienen como objetivo la igualdad entre hombres y mujeres, puesto que en muchas ocasiones se puede hacer un mejor uso de los recursos con una mínima coordinación. Así, sería conveniente que existiera comunicación con la persona o personas que en la Comunidad Autónoma y en el Ayuntamiento lleven los temas de igualdad, como por ejemplo el Instituto Asturiano de la Mujer o las asociaciones existentes en muchos municipios que trabajan por la igualdad y que pueden ser un apoyo importante para las acciones coeducativas que se planteen en el centro.



Participación de la comunidad educativa

Los tres puntos anteriores de participación se refieren a actuaciones generales con la comunidad educativa, sin embargo, es importante abordar las formas en que se realizan esas actuaciones y cuidar especialmente los comportamientos que cada persona de los Equipos directivos mantiene al respecto. No es creíble ninguna persona que aboga en su discurso por la igualdad entre hombres y mujeres y después cuenta un chiste sexista, por ejemplo, o hace un comentario fuera de lugar, o no trata por igual a hombres y mujeres, o no da la misma autoridad a unos y a otras.

Por lo tanto, el currículo oculto, en este tema, es una de las cuestiones que más hay que cuidar, puesto que el mensaje que se lanza con los comportamientos, los comentarios y las formas de estar no pueden ser incoherentes con los mensajes explícitos a favor de la igualdad.

Quizá el currículo oculto sea una de las cuestiones más difíciles de abordar, pero es labor del Equipo directivo tenerlo en cuenta en reuniones, comunicaciones, charlas informales, etc. Una labor de autoevaluación continua será la mejor forma de aunar los mensajes explícitos con los mensajes implícitos.

Así, como recomendaciones generales, podemos señalar:

- Cuidar el uso no sexista del lenguaje (de forma exhaustiva en el lenguaje escrito).
- Valorar por igual las opiniones de hombres y mujeres, evitando comentarios despectivos.
- Moderar el turno de palabra de forma igualitaria y equilibrada, motivando la comunicación en aquellas personas más introvertidas o inseguras.
- Censurar públicamente cualquier comentario sexista provenga de quien provenga, así como cualquier comunicación oral o escrita que suponga una discriminación.
- Erigirse en modelo de comunicación no sexista, tanto en lo oral como en lo escrito, en lo verbal como en lo no verbal.

Se espera, como resultado final de esta dinamización, que los distintos integrantes de la comunidad educativa se sientan motivados para desarrollar iniciativas relativas a la educación en igualdad y la participación corresponsable.

El currículo oculto debe reforzar la educación en igualdad...

...para ello, es conveniente seguir una serie de indicaciones

Se constata motivación en la comunidad educativa para la coeducación...



Participación de la comunidad educativa

A su vez, el Equipo directivo ha de promover mecanismos de colaboración con familias, con instituciones y organismos del entorno para educar en igualdad.

En este sentido, el Equipo directivo debe disponer de procedimientos para implicar a todos los estamentos de la comunidad educativa y tener establecidos cauces y momentos para recibir aportaciones, favoreciendo la participación igualitaria.

En conclusión, ha de facilitar y estimular la intervención de quienes integran cada órgano, valorando por igual la opinión de hombres y mujeres, moderando el turno de palabra de modo igualitario y señalando y censurando los comentarios sexistas o discriminatorios, emitidos por cualquier miembro de la comunidad educativa.

6.2. Actuaciones dirigidas al fomento de la participación en el profesorado

La motivación del profesorado es básica para emprender cualquier proyecto de innovación respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje. Un buen liderazgo aúna el conocimiento de las personas que trabajan en el centro, la capacidad para sacar de todas ellas lo mejor que tienen y la disposición para impulsar todas las iniciativas tendentes a la mejora de la coeducación. Para conseguirlo, sería necesario:

- Conocer y valorar las cualidades de cada profesor o profesora, preocuparse por sus intereses y su trayectoria profesional y animar a aquellas personas que muestran mayor iniciativa para implantar una educación en igualdad. De este modo, el Equipo directivo se mostrará cercano al personal docente, con disposición para comunicarse de una manera dinámica e integradora y con el ánimo de apoyar aquellas actuaciones coeducativas que el profesorado proponga. No es tanto que el Equipo directivo esté en todas las actuaciones, sino que tenga noticia de ellas y anime al personal docente involucrado.

- También es importante que el Equipo directivo, para fomentar las iniciativas coeducativas por parte de los órganos colegiados del centro, les plantee la importancia de una educación en igualdad y les informe de actuaciones concretas que se pueden llevar a cabo. Del mismo modo, el Equipo directivo estará abierto a todas las propuestas que puedan surgir de dichos órganos y que vayan en la línea de la implantación del principio de igualdad en el centro educativo.

- El Equipo directivo ha de fomentar la coordinación de todo el profesorado con la persona nombrada por el Consejo escolar como representante de igualdad en el centro. Asimismo promoverá la participación activa en todas las propuestas de educación en igualdad. El Equipo directivo también

...siendo el ambiente del centro receptivo ante las actuaciones para una educación en igualdad

La motivación del profesorado es un síntoma del liderazgo coeducativo del Equipo directivo



Participación de la comunidad educativa

El Equipo directivo ha de animar al profesorado...

...y fomentar todas las iniciativas coeducativas

Quienes forman el Equipo directivo se ven motivados para la coeducación...

puede crear una Comisión de Igualdad que englobe a todo el profesorado y demás personas de la comunidad escolar que muestren su interés en la implantación de la coeducación en el centro educativo.

Esto ha de desembocar en una situación en la que la Dirección conozca y valore positivamente las cualidades e intereses específicos del personal del centro en coeducación, favorezca la iniciativa de órganos colegiados en cuanto a sus competencias en promoción de valores coeducativos y muestre receptividad a propuestas en materia de igualdad, fomentando la coordinación con la persona representante de igualdad que haya nombrado el Consejo escolar.

6.3. Actuaciones dentro del propio Equipo directivo

El propio Equipo directivo no está exento de ser receptor de la motivación de sus propios integrantes. Cada persona que lo conforma debe sentirse apoyada por el resto del equipo en todas las iniciativas coeducativas en las que se vea involucrada. En este sentido es aconsejable:

- Contar con espacios y tiempos fijos de reunión del Equipo directivo, sesiones de trabajo en las que haya la posibilidad de compartir los proyectos en los que cada persona está más involucrada, las expectativas, los miedos, las reservas, los puntos fuertes, los procesos y los resultados finales de cada iniciativa.

- Promover una comunicación fluida y dinámica que permita a todo el equipo estar informado de las actuaciones de todos sus integrantes.

- Proponer formación y autoformación del propio Equipo directivo en cuestiones de coeducación, buscando asesoramiento externo si lo necesitaran.

- Sistematizar la coordinación e intercambio de ideas, opiniones e iniciativas con todos los estamentos del centro educativo, en especial con la persona representante de igualdad.

- Fijar una serie de objetivos entre todo el equipo, de forma que haya un compromiso de cada integrante en la consecución de unos mínimos, como puede ser el uso no sexista del lenguaje, el trato igualitario a hombres y mujeres y la desagregación por sexos de todos los datos dentro del centro: absentismo, resultados de evaluaciones, cuestiones de convivencia, implicación en las actividades extraescolares, etc.

...y "cuidan" el trabajo en equipo con actuaciones concretas

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Participación de la comunidad educativa

En algunas ocasiones, los cauces de comunicación entre los centros y los servicios educativos no son lo efectivos que pudiera esperarse. Esto podría provocar la pérdida de información válida para los centros escolares e incluso oportunidades de afrontar iniciativas interesantes auspiciadas por la administración educativa.

Para evitarlo, es necesario conocer los mecanismos que la administración ha dispuesto para implantar el principio de igualdad en los centros educativos (plan de formación, proyectos concretos, etc.) y mantener una relación fluida y constructiva con los servicios correspondientes, haciendo efectiva una colaboración que permita mayor fuerza para afrontar iniciativas coeducativas.

El director o directora del centro es una pieza clave en la consecución y mantenimiento de un buen ambiente de trabajo en igualdad; por ello, la Dirección debería apoyar a cada uno de los miembros del equipo para que el ejercicio de sus responsabilidades se haga desde una perspectiva de género.

La directora o director ha de apoyar activamente las medidas coeducativas

6.4. La web del centro como herramienta de participación

Los cauces de comunicación que use el centro educativo para la información de toda la comunidad educativa son vitales para que todas las personas de dicha comunidad se sientan integradas y con una visión actualizada de la realidad del centro. En la época de las tecnologías de la información, el centro educativo no puede mantenerse ajeno a las posibilidades que nos ofrecen los medios digitales, tanto para formar como para informar. Además, hay que tener en cuenta que la web es la imagen del centro en el exterior, por lo tanto será necesario cuidar especialmente su puesta en marcha y sus actualizaciones.

La web del centro es, en muchas ocasiones, su imagen en el exterior y debe reflejar la educación en igualdad

Para que la web sea considerada coeducativa, ha de responder a las siguientes características:

La web coeducativa: uso no sexista del lenguaje...

- Uso no sexista del lenguaje en toda la página web, explicitando incluso este objetivo y haciendo participe a toda la comunidad educativa del seguimiento de esta iniciativa.

- Exclusión de cualquier tipo de mensaje que pueda ser discriminatorio por razones de sexo, raza, orientación sexual u origen.

...mensajes de igualdad y no discriminación...

- Cuidado de las ilustraciones, dibujos, fotografías, etc. para que transmitan un mensaje de igualdad y de buen trato hacia toda la comunidad educativa.

- Exposición en la web de todas las actividades coeducativas que se lleven a cabo en el centro.



Participación de la comunidad educativa

...y medio de
transmisión de la
coeducación

- Consideración de la web como un medio de intercambio de experiencias con otros centros educativos en cuestiones de coeducación y como plataforma de información mediante enlaces de interés con otros organismos públicos o privados, asociaciones, organizaciones no gubernamentales, etc. que trabajen por la educación en igualdad.

En conclusión, la web del centro ha de responder a criterios coeducativos y ser un cauce permanente de información y comunicación (enlaces de interés, actividades de otros centros...).

Formación
e innovación

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Formación e innovación

7. FORMACIÓN E INNOVACIÓN

7.1. La formación del profesorado en coeducación

Es necesaria la formación específica del profesorado en coeducación

En temas de educación en igualdad es muy importante la formación específica del profesorado porque su instrucción inicial carece, hoy por hoy, de una planificación sistemática que aborde la coeducación: ninguna de las carreras universitarias que se cursan antes de acceder a la profesión docente presenta una perspectiva de género que permita una preparación del profesorado en estos temas. Por lo tanto, será imprescindible una formación complementaria, que incluya la autoformación, con o sin apoyos externos.

Actualmente el servicio educativo cuenta con los recursos suficientes para el asesoramiento y formación del profesorado en coeducación. Los equipos directivos serán los encargados de la coordinación entre el profesorado del centro y la red de formación (CPR), que se basarán en:

Es necesario detectar las necesidades de formación en igualdad del profesorado y del propio Equipo directivo

- Detectar las necesidades concretas de formación del propio Equipo directivo, basándose en las acciones prioritarias que debe llevar a cabo en el centro. Así, será imprescindible un proceso de reflexión sobre la formación previa del Equipo directivo en el tema y las necesidades que presenta. Para detectar necesidades de formación puede ser útil la presente guía (puesto que plantea actuaciones concretas que inciden en el "saber hacer") y también el asesoramiento externo que puede enriquecer el proceso de reflexión.

- Una vez detectadas las necesidades de formación, es necesaria una planificación de la misma. Para esto, es útil la coordinación con el Centro del Profesorado y de Recursos de la zona, puesto que cuenta con una asesoría que lleva directamente las cuestiones relacionadas con la coeducación y puede ayudar en la búsqueda de bibliografía y recursos adecuados para la autoformación, así como en la organización de actividades de formación externas, bien en formato de grupo de trabajo o de curso presencial.



Formación e innovación

La coordinación de Equipo directivo, representante de igualdad del centro y CCP puede ayudar a la planificación de la formación en igualdad en el centro

En el centro deben articularse estrategias para la formación en coeducación

La formación y la innovación son la base para cualquier proyecto coeducativo en el centro

Es importante "estar al día" sobre lo que se está haciendo en coeducación en nuestro entorno

- Del mismo modo, el Equipo directivo deberá realizar un estudio de las necesidades de formación del claustro y del personal no docente en general. Por ejemplo: el personal de administración y servicios debería hacer un uso no sexista del lenguaje, tanto oral como escrito, en toda la documentación que maneja; por lo tanto, el Equipo directivo deberá asegurarse de que reciba suficiente formación para llevar a cabo esa labor.

Un sistema dinámico para la recogida de datos sobre la formación del profesorado en coeducación puede ser que, junto con las personas representantes de igualdad y de formación, el Equipo directivo plantee el tema en la CCP en dos sentidos: formación existente en cada uno de los departamentos y necesidades de formación que detectan los miembros de cada departamento.

La recogida de la información de la CCP mostrará en cada centro concreto sus necesidades de formación en coeducación, que se transmitirán al CPR de la zona para resolverlas en las mejores condiciones posibles.

Por lo tanto, el tema de la formación en coeducación ha de estar presente y se reflejará en que el Equipo directivo establezca mecanismos para detectar cuáles son las necesidades de formación del profesorado en estos temas y mantenga una relación fluida con las redes de formación y apoyo, solicitando información y asesoramiento para desarrollar las tareas propias de un centro educativo desde una perspectiva coeducadora.

7.2. Los proyectos coeducativos de innovación

La formación del profesorado va muy unida a los procesos de innovación que se inician en el centro, los cuales, en muchas ocasiones, van acompañados de formación externa que ayuda a la consecución de los objetivos y a una fundamentación sistemática. Es importante para aplicar el principio de igualdad en el centro que el profesorado se integre en programas de coeducación, que aplique el principio de igualdad en todos los proyectos o programas en los que se implique y que el Equipo directivo motive para que esos programas lleguen a buen término.

Para alcanzar este objetivo, es aconsejable actuar de tal forma que el Equipo directivo consiga:

- Estar informado sobre los proyectos y programas institucionales relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres, como pueden ser: Rompiendo esquemas, Espacios de participación, Coeducación en educación infantil, Programa afectivo-sexual, etc.



Formación e innovación

- Estar informado de las actividades de intercambio de experiencias que organiza de forma periódica la red de formación del profesorado, así como de las actuaciones de centros educativos cercanos con los que podría plantearse algún tipo de coordinación o intercambio.

- Transmitir de forma dinámica, motivadora y eficiente la información sobre todas las actuaciones institucionales referidas al principio de igualdad, manteniendo para ello una coordinación tanto con la persona representante de igualdad del Consejo escolar como con quien sea representante de formación en el centro.

- Facilitar al profesorado implicado en proyectos de coeducación la asistencia a actividades de formación.

- Facilitar espacios y tiempos, dentro del propio centro y del horario, para la reunión y coordinación del profesorado implicado en cada proyecto concreto.

Estas actuaciones se comprueban al observar que el Equipo directivo conoce las convocatorias de los distintos proyectos relacionados con los temas de igualdad y coeducación y los fomenta, promoviendo el intercambio de experiencias con otros centros. Y, así mismo, impulsa al profesorado del centro para la elaboración y desarrollo de proyectos de innovación e investigación educativa que tengan como objeto la educación en valores, en general, y específicamente la coeducación y facilita el trabajo de los grupos de docentes que para tal fin se constituyan en el centro.

El Equipo directivo facilita el desarrollo de los proyectos de innovación

La Dirección ha de fomentar la innovación en educación en igualdad



A modo
de conclusión

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



A modo de conclusión

8. A MODO DE CONCLUSIÓN

La educación en igualdad tiene que poder ser medida por una serie de indicadores

Todas las actuaciones que hemos ido revisando en esta guía desembocan en una serie de cuestiones generales que también tienen sus indicadores de evaluación correspondientes.

En este caso, estos indicadores mostrarían la situación ideal de un centro educativo que trabaja sistemáticamente la educación en igualdad; sería, por lo tanto, el resultado óptimo para un Equipo directivo que lidere la coeducación.

Se debe poder evaluar el logro de los objetivos marcados en un principio

Por ello, estos aspectos generales podemos entenderlos como objetivos finales, sólo evaluables e incluso entendibles después de todo un proceso de trabajo por la igualdad. Serían, pues, el punto final de esta guía de buenas prácticas coeducativas y significarían el desarrollo pleno de las competencias que todo Equipo directivo debería plantearse respecto a la educación en igualdad.

En este momento, por lo tanto, ya no habría actuaciones concretas, puesto que todas ellas ya habrán sido tenidas en cuenta en los anteriores apartados, sino que sólo cabrían los indicadores de evaluación que nos señalarán el grado de desarrollo de las competencias antes mencionadas y que guiarán los medios de mejora que siempre son necesarios en las instituciones que aprenden.

Los órganos de gobierno se basan en una filosofía coeducadora...

Teniendo en cuenta todos los apartados de esta guía, la evaluación del Equipo directivo respecto a la coeducación en el centro educativo responde a:

- La actuación de los órganos de gobierno está basada en una filosofía coeducadora acorde con los principios y valores de la Constitución y cumple su actual desarrollo legislativo.

- Aplica las normas tomando como referencia las situaciones de desigualdad, introduce las medidas correctoras y adopta elementos de acción positiva.

- El Equipo directivo tiende a un modelo de escuela coeducadora, definiendo planes, metas y objetivos motivadores en materia de educación para la igualdad.

...se aplican las leyes...

- Aplica lo establecido en la Ley de Igualdad con respecto a la selección de personas colaboradoras y responsables de órganos.

- Potencia la representación femenina en los puestos de coordinación, creando un ambiente propicio a la colaboración y teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal y laboral.



A modo de conclusión

...y se hace el seguimiento de lo conseguido para proponer mejoras

- El Equipo directivo promueve y organiza actividades educativas asociadas a la construcción de valores que contribuyan a la igualdad entre ambos sexos.
- Controla el seguimiento y la ejecución de los acuerdos adoptados en materia de coeducación.



A modo de conclusión

¿QUÉ ENTENDEMOS POR...?

Añadimos a continuación un glosario de palabras que puede ser de utilidad para la mejor comprensión de los temas relativos a la coeducación. Los términos que incluimos y su definición están adaptados de "Breve diccionario coeducativo", publicado por la Consejería de Educación en Asturias y elaborado por el Grupo Coeduca del CPR de Avilés.

ANDROCENTRISMO

Enfoque de un estudio, análisis o investigación desde la perspectiva masculina únicamente. Coloca la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas la de la mujer.

ACCIÓN POSITIVA

Acción que pretende establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico, o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales un trato preferencial en el acceso o distribución de ciertos recursos o servicios, con el objeto de mejorar su calidad de vida y de compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado.

BARRERAS INVISIBLES

Actitudes basadas en los valores tradicionales que dificultan la plena participación de las mujeres en la vida pública.

CONCILIACIÓN de la VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Construcción de una carrera profesional satisfactoria, aprovechamiento de las oportunidades culturales y de ocio, ejercicio de un papel activo en la sociedad, desarrollo de una vida plena, equilibrada y sin discriminación, basada en un reparto equitativo de tareas, en medidas laborales que la favorezcan y en leyes que la sustenten.

COEDUCACIÓN

Educación de niñas y niños al margen del género femenino o masculino, es decir, acción de educarles partiendo del hecho de su diferencia de sexo, pero sin tener en cuenta los papeles que se les exige cumplir desde una sociedad sexista. (M^a José Urruzola)

CORRESPONSABILIDAD DOMÉSTICA

Reparto equitativo de las responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres.



A modo de conclusión

CURRÍCULUM OCULTO

Lo que se aprende en la escuela de manera no explícita y no intencional y de cuya transmisión tampoco es consciente el alumnado. (Fernández Enguita, 1990).

DETERMINISMO BIOLÓGICO

Paradigma científico que defiende que las diferencias entre los dos sexos son de carácter biológico, y por lo tanto, naturales e inmutables. Este paradigma asigna características y funciones distintas a unos y otras en función del sexo. Se ha utilizado como justificación “científica” para la discriminación de las mujeres.

DÍA INTERNACIONAL DE LAS MUJERES

Celebración de carácter reivindicativo y lúdico que tiene lugar el 8 de marzo.

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO

Situación de marginación sistemática hacia las mujeres que está profundamente arraigada en la sociedad patriarcal.

DÍA INTERNACIONAL CONTRA LA VIOLENCIA HACIA LAS MUJERES

El 25 de noviembre se conmemora y rinde homenaje a las hermanas Mirabal, asesinadas violentamente en esta fecha en 1960. Este Día es un referente contra la violencia de género, la violación y el acoso sexual, así como contra el abuso y la tortura a las presas políticas.

EQUIDAD

Acción que, sin discriminación alguna, responde a una necesidad o situación, de acuerdo a las características o circunstancias específicas de la persona a quien va dirigida.

ESCUELA MIXTA

Modelo educativo en el que conviven, en un mismo espacio, alumnas y alumnos sin cuestionar el orden simbólico masculino ni incorporar los saberes y las expectativas de las mujeres.

ESTEREOTIPO SEXUAL

Construcción cultural que asigna a cada uno de los sexos distintos papeles, actitudes, comportamientos y características.

FEMINIDAD

Resume las “cualidades” que la sociedad patriarcal asigna a las mu-



A modo de conclusión

eres: sumisión, entrega, fragilidad, pasividad, dependencia.../ "Ideal de..." Se refiere al patrón o modelo deseable de mujer según el punto de vista patriarcal.

FEMINISMO

Movimiento social, político, filosófico, económico, científico y cultural que denuncia, desvela y transgrede el sistema social imperante: el patriarcado. Su objetivo es la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. (Rosario Carrasco y Ana Cubillo)

GÉNERO

Construcción cultural según la cual se asignan a las personas determinados papeles, ocupaciones, expectativas, comportamientos y valores por haber nacido mujeres u hombres.

HOMOFOBIA

Aversión, odio, miedo, prejuicio o discriminación contra hombres o mujeres homosexuales, bisexuales o transexuales.

INDICADORES DE COEDUCACIÓN

Criterios para evaluar la situación de la coeducación en los centros educativos.

IGUALDAD

En coeducación, se entiende como igualdad de derechos y oportunidades entre las personas, independientemente del sexo al que pertenecen.

INVISIBILIZACIÓN

Proceso por el que ciertas personas, acontecimientos, actitudes, comportamientos..., pasan desapercibidos por la interiorización de los patrones culturales en los que se está inmerso. En el caso de la cultura patriarcal esto provoca la desaparición de las obras de las mujeres a lo largo de la historia.

LENGUAJE SEXISTA

Uso del lenguaje que fomenta la discriminación de las mujeres: utiliza el masculino como género gramatical que incluye el femenino, invisibiliza a las mujeres, asocia lo masculino, universal y racional con el sujeto varón como representante de lo humano, trata peyorativamente lo femenino,...



A modo de conclusión

MASCULINIDAD

Cualidad atribuida socialmente a los hombres y que incluye atributos que se consideran inherentes o exclusivos de su género: fuerza, iniciativa, autoridad, independencia, competitividad, valor, etc. Es una manifestación cultural y, por lo tanto, educable.

MISOGINIA

Forma de sexismo que implica odio, repudio y desprecio por las mujeres.

PATRIARCADO

Sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres, a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, las tradiciones, la ley, el lenguaje, las costumbres, la educación y la división del trabajo, determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar, en toda circunstancia, sometidas al varón. (Adrienne Rich)

PERSPECTIVA DE GÉNERO

Enfoque que tiene en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito.

ROLES DE GÉNERO

Actitudes, capacidades, comportamientos y limitaciones diferenciadas en hombres y mujeres que, incluso, llegan a considerarse como “naturales” a pesar de que tienen origen cultural.

SEXISMO

Actitudes que favorecen y perpetúan la desigualdad y la jerarquización en el trato que reciben las mujeres basándose en su diferenciación sexual.

SEXO

Características biológicas y anatómicas que diferencian a mujeres y hombres

SOCIALIZACIÓN

Valores y comportamientos provenientes del entorno en el que la mujer y el hombre viven y que éstos interiorizan y asumen como propios y naturales.

VIOLENCIA DE GÉNERO

Término acuñado en la “Conferencia Mundial sobre la mujer” en Pekín (1995) y que se define como “todo acto de violencia sexista que tiene como



A modo de conclusión

resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual, psicológica, incluyendo las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de libertad para las mujeres, ya se produzca en la vida pública o en la privada”.

Está considerado como el crimen encubierto más frecuente del mundo. (Asamblea General de Naciones Unidas)

VISIBILIZACIÓN

Acción de sacar a la luz el legado de las mujeres y tratar de reparar así la injusticia cometida por haber ocultado en la historiografía su paso y sus huellas por la historia



A modo de conclusión

ALGUNAS EJEMPLIFICACIONES DE EDUCACIÓN EN IGUALDAD EN LAS CONCRECIONES CURRICULARES

Las ejemplificaciones que se muestran a continuación no pretenden ser un catálogo completo de actuaciones concretas respecto a educación en igualdad y currículo, sino que su objetivo es, simplemente, dar alguna idea de lo que se puede hacer cuando se habla de aplicar la perspectiva de género en las concreciones curriculares. Por ello, se ha optado por elegir algunas cuestiones muy significativas respecto a visibilización de la labor de las mujeres y a una visión no androcéntrica del conocimiento.

1- VISIBILIZACIÓN DE LA APORTACIÓN DE LAS MUJERES

En Educación plástica o Historia del arte, poner de relieve la obra de artistas como: Sofonisba Anguisola, Frida Kalho, Tamara de Lempicka, Camille Claudel, Louise Bourgeois, Artemisia Gentileschi, Angélica Kauffmann, E. Louise Vigée-Le Brum, Mary Cassat, etc.

En Literatura en castellano: María de Zayas y Sotomayor, Sor Juana Inés de la Cruz, Emilia Pardo Bazán, Carmen Conde, Ana M^a Matute, Carmen Martín Gaité, Rosalía de Castro, Gloria Fuertes, etc.

En el ámbito científico: Marie Sklodowska (Curie), Lise Meitner, Irene Joliot-Curie, Rosalind Franklin, Dorothy Crowfoot, Aspasia de Mileto, Teano de Trotona, Trotula, Barbara McClintock, Emmy Noether, Margarita Salas, etc.

En el ámbito filosófico: Aspasia de Mileto, Hipatia de Alejandría, Hildegarda de Bingen, Cristina de Lorena, Madame de Sevigné, Madame de Chatelêt, Olympe de Gouges, Mary Wollstonecraft, Madame de Staël, Flora Tristán, Eleanor Marx, Rosa Luxemburg, Simone de Beauvoir, Simone Weil, María Zambrano, etc.

2- VISIÓN NO ANDROCÉNTRICA DEL CONOCIMIENTO

En Historia: La historia no puede ser vista exclusivamente como una sucesión de batallas, de victorias y derrotas, un catálogo de tierras conquistadas y biografías de conquistadores. La historia social es básica para entender la evolución de las sociedades: los derechos y deberes, la ciudadanía, la base económica de cada época, etc. Por eso, en cualquiera de las épocas que estemos estudiando hay que tener en cuenta la perspectiva de género, de forma que demos una visión completa de la sociedad.

Por ejemplo, cuando se estudia la Revolución Francesa y la cuestión de la ciudadanía, no hay que olvidar el estudio de las diferencias de acceso a la ciudadanía dependiendo del sexo, puesto que en esta época no se abogó por una ciudadanía de las mujeres; así habría que señalar la figura



A modo de conclusión

de Olympe de Gouges y su aportación a los derechos de la otra mitad de la humanidad.

Del mismo modo, cuando se tratan temas referidos al derecho al voto, hay que poner de relieve las actuaciones y documentos del movimiento sufragista, así como el papel del feminismo en la consecución de derechos para las mujeres a lo largo de los siglos XIX, XX y XXI.

En Literatura, el currículo no debería estar sujeto exclusivamente a aspectos de canon literario, puesto que el canon es una construcción cultural especialmente androcéntrica, que hace incluso que olvidemos a autoras tan importantes como M^a de Zayas o Sor Juana Inés de la Cruz.

En Plástica y en Historia del arte, habría que reflejar el mundo de la artesanía, que puede ser considerado como la "hermana pequeña" del arte y que el canon excluye de forma sistemática.

En Ciencias, habría que analizar críticamente todas aquellas teorías biologicistas que basan las diferencias entre hombres y mujeres en cuestiones naturales y no culturales, uniendo incluso biología con desigualdad y discriminación.

En Filosofía, habría que aplicar la perspectiva de género cuando se estudian las ideas que sobre las mujeres comunicaron grandes hombres como Aristóteles, Rousseau, Kant, Shopenhauer, etc. Además, es necesario un análisis paralelo de otras ideologías no misóginas que se presentaron a lo largo de la historia, como Jonh Stuart Mill, Mary Wollstonecraft, etc.

En resumen, las concreciones curriculares deberían hacer visibles los mecanismos de discriminación por razón de sexo que se han sucedido a lo largo de la historia y proponer un currículo que equilibre esas desigualdades, de forma que el alumnado tenga también la aportación de las mujeres como referente de evolución social y cultural en el mundo.

En el apartado que sigue se presenta el desarrollo de una actuación educativa, en este caso referida al uso no sexista del lenguaje, como ejemplificación de los pasos a dar en un caso concreto.



A modo de conclusión

PROPUESTA DE ACTUACIÓN

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

Una de las primeras cuestiones que se trata en cuanto se empieza a hablar de coeducación en los centros es el uso no sexista del lenguaje.

El lenguaje es el instrumento básico de la enseñanza, es vehículo de relaciones y de aprendizajes, es capaz de insuflar seguridad en las demás personas o temor ante cualquier opción nueva, es la base de la comunicación humana. Por lo tanto, el tipo de lenguaje que usamos, cómo hablamos, qué decimos, a quién nombramos y a quién no, es una cuestión básica en todos los ámbitos educativos.

Como personas interesadas en la inclusión, la no discriminación, la ruptura de estereotipos que obstaculizan la libertad individual, el afecto a nuestro alumnado y el trato igualitario entre las personas, nos proponemos utilizar un lenguaje exento de matices sexistas. Optamos por un lenguaje inclusivo, que represente la variedad del mundo en que vivimos, que demuestre que trabajamos por la igualdad de varones y mujeres, que sea preciso léxicamente, que contribuya a la evolución del propio lenguaje del centro educativo y que no proponga lo masculino como medida de lo humano, al hacer visible también lo femenino.

Somos conscientes de que lo que no se nombra no existe y, por eso, pretendemos que existan todos los varones y todas las mujeres de nuestro entorno, en un intento de configurar nuestra visión de un mundo más igualitario y más justo.

Para ello, sabemos que es necesario un aprendizaje que nos permita hacer de este lenguaje un instrumento ágil, dinámico y natural. Al principio es costoso y supone una reflexión continua sobre el propio lenguaje, pero con la práctica conseguiremos olvidarnos del uso sexista del lenguaje que ha marcado tanto nuestra evolución personal como nuestros aprendizajes.

A continuación, proponemos unas normas muy sencillas para conseguir un uso no sexista del lenguaje. Para ello dividimos el tema en dos grandes bloques: análisis de los usos cotidianos del lenguaje en el centro y aportaciones concretas para un uso no sexista del lenguaje. A su vez, dentro de cada uno de estos dos grandes bloques, señalaremos lo que ocurre con el lenguaje oral y con el lenguaje escrito. Esperamos que estas aportaciones sean de utilidad a aquellas personas que trabajan por la igualdad y por la coeducación.



A modo de conclusión

ANÁLISIS DEL LENGUAJE EN NUESTRO ENTORNO EDUCATIVO

Es importante empezar por analizar el uso que del lenguaje hacemos, tanto a nivel individual como a nivel de centro educativo; el análisis nos permite constatar la realidad que estamos viviendo día a día y el tipo de mensajes que estamos enviando a nuestro alumnado y a toda la comunidad educativa en general. No estamos hablando de un análisis con rigor científico que nos lleve excesivo tiempo y energías, sino de una observación directa de la realidad que, en poco tiempo, nos permita sacar conclusiones y afrontar la tarea posterior con argumentos reales y contextualizados a nuestra situación personal y laboral.

Para el análisis proponemos unas fichas de observación sencillas, en las que consignaremos nuestro uso cotidiano del lenguaje en relación al sexismo. Posteriormente, bien de la lectura individual o de la lectura compartida con el grupo de trabajo, sacaremos conclusiones que nos permitan acciones de mejora futuras. Proponemos, por lo tanto, una autoevaluación del uso que hacemos del lenguaje en el día a día, que nos permita afrontar un aprendizaje real y dinámico.

Las pautas de observación del lenguaje han sido adaptadas a partir de la publicación del CPR de Gijón: "Materiales para la observación y el análisis del sexismo en el ámbito escolar".



A modo de conclusión

PAUTAS DE OBSERVACIÓN DEL LENGUAJE ESCRITO

Centro Escolar:

1.- LETREROS EN EL CENTRO

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
DIRECCIÓN		
SALA DE PROFESORADO		
AULAS		
OTRAS DEPENDENCIAS		

2.- NOTAS QUE SE ENVIAN

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
DEL CENTRO		
DE LA AMPA		

3.- BOLETINES INFORMATIVOS A LAS FAMILIAS

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
BOLETINES		

4.- ACTAS

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
DEL CONSEJO ESCOLAR Y CLAUSTRO		
DEL EQUIPO DOCENTE		

5.- CONVOCATORIAS

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
REUNIONES DE FAMILIAS		

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



A modo de conclusión

6.- PROYECTOS

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
EDUCATIVOS (programas, grupos, seminarios)		
CURRICULAR DEL CENTRO		
PROGRAMACIONES, UNIDADES DIDÁCTICAS, etc.		

7. MATERIALES DE AULA

	MASCULINO GENÉRICO	FEMENINO, MASCULINO O GENÉRICOS NO SEXISTAS
DE ELABORACIÓN PROPIA		
DE LA BIBLIOTECA (de aula o centro)		



A modo de conclusión

PAUTAS DE OBSERVACIÓN DEL LENGUAJE ORAL:
(Comunicación en el aula)

Centro Escolar:

Nivel:

Clase:

Fecha:

	NIÑAS	NIÑOS
Atención prestada		
Nivel de exigencia		
Expresiones estereotipadas		
Expresiones de estímulo		
Amonestaciones		
Alabanzas		
Tono de voz dulce		
Tono de voz fuerte		
Uso de diminutivos		
Uso de aumentativos		
Modelo de conducta (orden, afecto, cuidado de los demás, pasividad)		
Modelo de conducta (movimiento, fuerza, competitividad, creatividad)		
Solicitud de colaboración		
Aconsejar		



A modo de conclusión

PAUTAS DE OBSERVACIÓN DEL LENGUAJE ORAL:

(Comunicación informal)

Centro Escolar:

Situación:

Fecha:

Uso del masculino genérico	
Uso del femenino, masculino	
Uso de genéricos no sexistas	
Campos semánticos diferenciados (orden, afecto, cuidado de los demás, pasividad)	
Campos semánticos diferenciados (movimiento, fuerza, competitividad)	
Tono de voz dulce	
Tono de voz fuerte	



A modo de conclusión

USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

USO ORAL

Las indicaciones para el uso no sexista del lenguaje están adaptadas de la publicación del Instituto de la Mujer: “NOMBRA. En masculino y en femenino. Serie lenguaje nº1”

El uso oral se caracteriza por su espontaneidad y por su inmediatez, de forma que es difícil, por no decir imposible, una planificación del mismo y una revisión del uso realizado. Así, en el lenguaje oral no podemos tener un nivel de exigencia igual que en el escrito, porque lo escrito tiene posibilidad de planificación y revisión.

En este sentido, diremos que en el uso oral sería necesario tener cuidado y procurar evitar el masculino como genérico, de forma que vayamos incorporando a nuestro uso oral diario los genéricos que realmente lo son o bien el uso de ambos géneros para no invisibilizar a la mitad de la humanidad.

También sería adecuado que, cuando en esa comunicación oral sólo haya mujeres, se use el femenino puesto que es realmente el genérico indicado a tal ocasión (“nosotras”, “una misma”, “las profesoras presentes”, etc.).

En realidad, el uso oral no reviste especiales especificaciones con respecto al lenguaje escrito, sino la de ser espontáneo y sin revisión ni planificación, por lo tanto más dinámico y más dificultoso. Para el uso oral vale, por tanto, lo que se indica para el escrito, aunque sin tanta exigencia personal y grupal. No obstante, debemos tener en cuenta que el lenguaje oral que usamos transmite nuestra forma de ver el mundo y una determinada ideología.



A modo de conclusión

USO ESCRITO

Para el uso escrito tenemos diferentes soluciones que nos permiten un uso no sexista del lenguaje y que no suponen un engorro a la hora de una lectura posterior. Para ello será necesario un período de aprendizaje en el que vayamos hacia soluciones como las que planteamos en este pequeño manual que a continuación os presentamos:

Posibilidades concretas

GENÉRICOS NO SEXISTAS, son aquellas palabras o expresiones que realmente tienen un significado genérico, sin distinción de género gramatical de ningún tipo y sin posibilidad de confusión en la descodificación posterior. El contexto comunicativo será el que marque, en cada caso, qué genérico resulta mejor para la buena redacción del texto:

Los hombres	El ser humano
Los maestros, padres y alumnos.	La comunidad educativa
Los médicos.	El personal médico
Los profesores.	El profesorado o el personal docente
Los adolescentes	La adolescencia
Los jóvenes	La juventud
Los alumnos	El alumnado
Los padres	Las familias

SUSTANTIVOS ABSTRACTOS: son aquellos sustantivos que hacen referencia a la acción más que a las personas. En determinados contextos comunicativos son muy eficaces para un uso no sexista del lenguaje:

Los tutores	Las tutorías
El director	La Dirección
El jefe de estudios	La jefatura
Los coordinadores	La coordinación



A modo de conclusión

FORMAS VERBALES: en algunas ocasiones, no se trata tanto de una palabra concreta, como de un cambio en el verbo, intentando usar la forma impersonal o bien la primera persona del plural, de manera que el género del sujeto no sea relevante:

En la prehistoria el hombre vivía en cuevas	En la prehistoria vivíamos en cuevas. En la prehistoria se vivía en cuevas.
Se recomienda a los usuarios de la tarjeta que la utilicen debidamente.	Recomendamos que utilice su tarjeta debidamente. Se recomienda un uso apropiado de la tarjeta.

USO DE OTROS ELEMENTOS DEL LENGUAJE: nuestro idioma tiene una riqueza de la que siempre ha hecho gala, así para un mismo mensaje se pueden buscar diferentes formas de expresarlo. En el caso del uso no sexista, proponemos búsquedas de expresiones que no reflejen discriminación alguna:

Es bueno para el bienestar del hombre.	Es bueno para nuestro bienestar.
El que sepa leer que empiece.	Quien (o la persona que) sepa leer, que empiece.
Aquellos que coordinen un grupo...	Quienes coordinen un grupo...
Cuando uno hace un curso...	Cuando alguien hace un curso...



A modo de conclusión

TÍTULOS ACADÉMICOS:

Una Orden del 22 de marzo de 1995 del Ministerio de Educación y Ciencia adecua la denominación de los títulos académicos oficiales a la condición de quienes los obtengan: Graduada en ESO, Técnica, Diplomada, Ingeniera, Arquitecta, Doctora, Médica, Enfermera, Jueza...

OTROS CASOS:

Pueden existir otros casos que tienen relación con el contenido más que con la forma, pero que suponen un uso sexista o invisibilizador:

“A las mujeres les concedieron el voto después de la Primera Guerra Mundial”. Al no hacer explícito el sujeto de la acción, los logros de los movimientos de mujeres que lucharon por el derecho al voto quedan ocultos. Se propone para este caso hacer visible el sujeto real de la acción: “Las mujeres consiguieron el derecho al voto después de la Primera Guerra Mundial”

En otras ocasiones, más que de contenido, lo que encontramos son cuestiones de lenguaje obsoleto que muestra una sociedad ya pasada y anacrónica; es el caso de aquellas personas que siguen usando como fórmula de tratamiento el término “señorita”, ya en desuso; por lo tanto, todos los varones serán “señores” cuando empleemos fórmulas de tratamiento y todas las mujeres serán “señoras”.

En resumen, el uso de un lenguaje que representa a las mujeres y a los hombres y que nombra sus experiencias es un lenguaje sensato, porque...

NO OCULTA

NO SUBORDINA

NO INFRAVALORA

NO EXCLUYE

NO QUITA LA PALABRA A NADIE

Hoy en día existen numerosas publicaciones que nos enseñan a hacer un uso no sexista del lenguaje. Una de las pioneras, a la que le tenemos que agradecer que abriera camino en este campo, es el proyecto NOMBRA del Instituto de la Mujer.

La mayoría de estas publicaciones las podemos encontrar de forma gratuita en internet. Lo que aquí ofrecemos es sólo un acercamiento a un tema que, en sí mismo, es apasionante y motivador de trabajos futuros.



Bibliografía y recursos

LIDERAZGO E IGUALDAD



EN EDUCACIÓN

"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



Bibliografía y recursos

BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS

COEDUCACIÓN

URRUZOLA, M^a JOSÉ, *Introducción a la filosofía coeducadora*, ed. Maite Canal, Bilbao, 1995.

BONAL, XAVIER, *Las actitudes del profesorado ante la coeducación*, Ed. Graó, Barcelona, 1997.

FEMINARIO DE ALICANTE, *Elementos para una educación no sexista*, ed. Víctor Orenge, Valencia, 1987.

SANTOS GUERRA, MIGUEL ÁNGEL (COORD), *Perspectiva de género en la organización escolar*, Ed. Graó, Barcelona, 2000.

GRUPO DE TRABAJO DEL CPR DE GIJÓN, *Materiales para la observación y el análisis del sexismo en el ámbito escolar*, Consejería de Educación y Cultura y CPR de Gijón, 2002.

MORENO LLANEZA, M^a ANTONIA, *Coeducamos. Sensibilización y formación del profesorado*, Consejería de Educación y Ciencia, Asturias, 2006.

GRUPO COEDUCA, *Breve diccionario de coeducación*, Consejería de Educación y Ciencia, Asturias, 2008.

COMPETENCIAS DEL EQUIPO DIRECTIVO

CAMPO, ALEJANDRO, *“Se busca director o directora”*, Revista del Forum Europeo de Administraciones de la Educación, nº 2, 2003.

SALAZAR, M^a ANGÉLICA, *“El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?”*, Unirevista, vol. 1, nº3, 2006.

BOLÍVAR, ANTONIO, *El liderazgo en educación*, UNED, Madrid, 1997.

EVALUACIÓN

SAN FABIÁN MAROTO, JOSE LUIS Y GRANDA CABRALES, ANA (coord.), *Autoevaluación de centros educativos. Guía y recursos para centros que aprenden*, Consejería de Educación y Ciencia, Asturias, 2007.



Bibliografía y recursos

LENGUAJE

Manuales completos:

UNESCO: <http://www.usal.es/~igualdad/documentacion/UnesSex.pdf>, 20 de junio de 2008.

AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA: http://www.ayto-malaga.es/pls/portal30/docs/FOLDER/MUJER/MANUAL_NO_SEXISTA.PDF, 20 de junio de 2008.

CAJA DE AHORROS EL MONTE: http://www.aan.org.es/manual_no_sexista.pdf, 20 de junio de 2008.

Guías breves:

NOMBRA, INSTITUTO DE LA MUJER: <http://www.mtas.es/mujer/publicaciones/docs/nombra.pdf>, 20 de junio de 2008.

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER: http://tematico.asturias.es/imujer/upload/documentos/cuida_tu_lenguaje28035.pdf, 20 de junio de 2008.

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA: http://genero.bvsalud.org/dol/docsonline/7/1/217-GUIA_BREVE_PARA_EL_USO_NO_SEXISTA.pdf, 20 de junio de 2008.

PARTICIPACIÓN Y CONVIVENCIA

GONZÁLEZ GARCÍA, LAURA E IGLESIAS MUÑIZ, JESÚS, *El aprendizaje de la convivencia en los centros educativos. Reflexiones y propuestas de intervención*, Consejería de Educación y Ciencia, Asturias, 2006.

BARRAGÁN, FERNANDO (coord), *Violencia de género y currículo*. Ed. Aljibe, Málaga, 2001.

"COEDUCACIÓN" significa
al margen de roles y estereotipos
que todas tengan las mismas oportunidades
se les marquen diferencias por el hecho de
ser mujer.

fica educar a las personas
tereotipos, de manera
LIDERAZGO E IGUALDAD EN EDUCACIÓN
smas oportunidades y no
cias por ser varón o por



"COEDUCACIÓN" significa educar a las personas al margen de roles y estereotipos, de manera que todas tengan las mismas oportunidades y no se les marquen diferencias por ser varón o por ser mujer.



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E IGUALDAD

INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER



GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN Y CIENCIA