



ORIENTACIONES PARA TENER EN CUENTA LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS EDUCATIVOS

EQUAL CALÍOPE
GOBIERNO DE CANTABRIA



NORMATIVA

La normativa estatal, *la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, hace mención explícita al ámbito de educación en cuanto a los aspectos que debe tener en cuenta para la incorporación efectiva de la igualdad entre mujeres y hombres. Dentro del Capítulo II. Acción administrativa para la igualdad se recogen los siguientes aspectos:

Art. 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.

Art. 24. La 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, 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) Atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b) Eliminación y 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.



- 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) Promoción de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y gobierno de los centros docentes.
- e) Cooperación con el resto de administraciones 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) Establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel mujeres en la historia.



EJES COMPARTIDOS POR TODOS LOS INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN DE LOS CENTROS EDUCATIVOS

- **Datos desagregados por sexo:** todos los datos y estadísticas que se manejen serán recogidos y analizados teniendo en cuenta la variable sexo.

Plantear al equipo de personas encargado de las bases de datos del centro una revisión de cuáles se recogen de manera desagregada y cuáles no, para corregir estos últimos. Además, las personas más relacionadas con los distintos tipos de informes y documentos que se realizan desde el centro podrían elaborar un listado de los mismos y valorar en cuáles se utilizan esos datos para hacer valoraciones sobre las relaciones de género en los distintos temas o las situaciones diferenciadas de chicos y chicas, profesores y profesoras, emitiendo algunas sugerencias de análisis que se puedan incorporar a esos informes en el futuro para mejorar la información que genera el centro y que servirán, por tanto, a la toma de decisiones más igualitarias. Incorporación de objetivos de igualdad en los documentos de referencia del centro, destacando las implicaciones en cuanto a las planificaciones de las materias, las actividades, etc.

- **Utilización no sexista del lenguaje:** es sexista aquel uso del lenguaje que utiliza el masculino de forma generalizada para dirigirse a hombres y mujeres invisibilizando a estas últimas; el que incorpora connotaciones negativas en el uso de términos en femenino; el que utiliza comentarios y chistes que denigran a las mujeres, sus capacidades y su papel social, etc.

Desde la psicología del lenguaje se pone el acento en la importancia de éste, como elemento configurador de las representaciones mentales, y los hábitos lingüísticos adquiridos nos predisponen a ciertas formas de interpretación. Dichos hábitos, abarcan tanto el lenguaje verbal como el basado en las imágenes, fuente de información fundamental de las representaciones de género.



Como material de apoyo para ponerle mayor atención al uso del lenguaje, se recomienda manejar el manual “*Sugerencias para evitar el sexismo en el lenguaje administrativo*” editado por Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, Santander 2007; y/o “*NOMBRA. La representación del masculino y el femenino en el lenguaje*” autora Nombra (Comisión Asesora sobre Lenguaje del Instituto de la Mujer) y editado por el Instituto de la Mujer, Madrid 1995.

- ***Sensibilización y capacitación a la Comunidad Educativa en análisis de Género e Igualdad de Oportunidades***, especialmente dirigida a quienes intervienen en aula y ocupan puestos de representación dentro del centro.

Se recomienda establecer una planificación de formación del personal del centro, al menos con carácter anual, donde se desarrolle de forma ordenada y estratégica de capacitación en esta materia, para asegurar la obtención de resultados a medio-largo plazo. En este sentido, es importante identificar e implicar a los agentes más estratégicos para el momento inicial, de manera que obtengamos un efecto dominó. Por tanto, los puestos de toma de decisiones y aquel profesorado cuya materia tenga una relación más explícita con la temática podrían incorporarse primero e ir trabajando el tema hasta que todo el personal esté formado. Otros aspectos a considerar son la capacitación prioritaria a quienes tienen sus plazas fijas en el centro, y al profesorado que asume tutorías y actividades extraescolares, por su alto potencial para incorporar y difundir esta temática en sus actividades cotidianas de una forma muy visible. El Gobierno de Cantabria dispone de una herramienta de formación online cuya dirección es www.formacionenigualdad.es y donde puede obtener información y formación respecto a la materia de igualdad.



- **Representación equilibrada de mujeres y hombres dentro del centro educativo:** de este modo se ofrecen modelos de representación equitativa dentro del centro como referente para una trascendencia en la sociedad.

El parámetro de composición equilibrada se obtiene atendiendo a dos aspectos: por un lado, al porcentaje de mujeres y hombres implicado en la realidad sobre la que intervenimos; por otro, a la proporción de hombres y mujeres que participan de los espacios de representación y/o toma de decisiones. Es decir, la recomendación general es que no exista una representación menor del 40% de ninguno de los sexos en estos espacios, si los porcentajes de población están equilibrados también en torno a esas cifras. Ahora bien, si la población participante en determinada realidad no está equilibrada, debemos realizar un análisis más profundo: en el ámbito educativo, por ejemplo, que está altamente feminizado, sería necesario aumentar la participación de las mujeres justamente donde menos están, es decir, en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones. Aumentar la participación de los hombres (aunque sea el sexo menos representado en el sector) con un mayor porcentaje en los puestos de toma de decisiones, contribuiría a seguir discriminando a las mujeres en su acceso a los mismos. De la misma manera, en sectores considerados masculinizados, habría que aumentar el número de mujeres (en calidad de sexo menos representado) para contribuir a equilibrar la desigualdad.

En base a este análisis, dentro de los centros educativos, se deberían establecer unos objetivos cuantitativos y cualitativos mínimos a conseguir en cuanto a la participación de mujeres y hombres, un plazo concreto para lograrlos y las medidas a poner en marcha por los distintos agentes de la comunidad educativa. Y así poder obtener unos órganos de representación y decisión en el centro equilibrados para mujeres y hombres.



ELEMENTOS DE GÉNERO EN LOS INSTRUMENTOS EDUCATIVOS:

En base a los Instrumentos con los que cuenta el Centro para llevar a cabo su planificación, se anotan elementos de género a tener en cuenta dentro de cada uno:

PEC: Proyecto Educativo del Centro

En el **ANÁLISIS DE CONTEXTO** recoger **los valores predominantes** teniendo en cuenta:

1. ***Tejido empresarial de la zona***: sectores del mercado para conocerlos y saber si son feminizados, masculinizados, volumen y tipos de contrataciones a mujeres y hombres,... y cómo esto puede influir en el alumnado y en sus elecciones académico-profesionales.
2. ***Organización familiar***: Tipo de organización familiar (tipo de unidad de convivencia: familias nucleares, extensas, monoparentales, otro tipo de unidades...; quienes aportan el sustento económico padre y/o madre: otras personas; quiénes ofrecen cuidados cotidianos al alumnado, quiénes se relacionan con el centro para el seguimiento académico y actitudinal, etc...), entorno familiar en cuanto a los valores predominantes y la influencia de los comportamientos sexistas. Una propuesta será realizar un análisis sociológico en cada centro teniendo en cuenta estos indicadores, cuando se revise esta parte del PEC.

PRINCIPIOS DE IDENTIDAD:

- Explicitar el principio de Igualdad de Oportunidades como garantía de la equidad. Para ello, será fundamental, debatir, clarificar y consensuar hacia qué construcción de persona y sociedad nos dirigimos y así alcanzar una sociedad más justa.



Una nota de identidad dentro del documento sería: *Este Centro se sitúa en el principio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y de Equidad, incorporando este último el principio de Justicia. Al trabajar desde la Equidad estamos interviniendo para alcanzar una sociedad más justa, que tenga por objetivo abarcar las diferencias entre personas y grupos, creando una sociedad donde todas las personas tengamos las mismas oportunidades y resultados en nuestro desarrollo individual, colectivo e institucional.*

OBJETIVOS:

Traducir el principio de igualdad en objetivos que tengan que ver con:

- **Objetivos, Contenidos y Criterios de evaluación** por ciclos y áreas.
- **Opciones metodológicas y selección de materiales didácticos** a utilizar por el centro.

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, tener en cuenta dos cuestiones:

- **Organización de tiempos y espacios:** Análisis de cómo se organiza el espacio escolar (patios, instalaciones) y los tiempos (interacción en el aula diferenciada por sexo).
- **Tendencia a la representación equilibrada** en los equipos directivos, equipos de trabajo, consejo escolar, así como en cargos de responsabilidad (cargos, departamentos, etc.)

FORMALIZACIÓN DE LA ESTRUCTURA:

Ponerles especial atención a:

- Constitución y funcionamiento de la **Comisión de Coordinación Pedagógica** y aplicación del reglamento de régimen interior.

** Sugerencia para proponer composición basada en el criterio, entre otros, de que exista representación equilibrada de mujeres y hombres. En aquellos casos en los



que no haya acuerdo y/o surjan conflictos, la dirección a la hora de tomar una decisión tendrá en cuenta que los dos sexos estén representados.

- Funcionamiento y toma de decisiones en los **Consejos Escolares**.

La presentación de candidatas y candidatos a las elecciones para el Consejo Escolar será equilibrada, visibilizándose tantas mujeres como hombres, pudiendo incorporar medidas compensatorias de desigualdad como intentar asegurar ciertas cuotas mínimas de participación de mujeres. Se recomienda promover e incentivar la representación equilibrada e ir sensibilizando en materia de igualdad y su aplicación en el ámbito de intervención al profesorado, al alumnado y a las madres y padres. En general, los procesos de elección de representantes (incluidos representantes de aula) deberían trabajarse previamente, se pueden proponer acciones o actividades (en tutorías por ejemplo).

- Contemplar la posibilidad de tener a una **persona o personas que velen por el principio de igualdad de oportunidades en la comunidad educativa**. Definir perfil idóneo a partir del criterio de los conocimientos sobre análisis de género e igualdad de oportunidades y de los niveles jerárquicos más adecuados (al menos una persona en puesto de toma de decisiones y otra en puesto más de base, intentando que sean personas conocidas y reconocidas por la mayoría de la comunidad escolar del centro, que puedan crear canales y tengan habilidades de comunicación entre los distintos espacios –claustro, dirección, profesorado, alumnado, AMPA,-...).
- Recoger el **protocolo de actuación** que asumirá el centro en el caso de que se detecte en el mismo una situación de violencia, teniendo en cuenta la dimensión de género. Siempre enmarcado dentro la *Ley de Cantabria 1/2004 Integral para la Prevención de la Violencia contra las mujeres y la protección a sus víctimas*. Revisar artículos concretos del ámbito educativo: 8, 9 y 11.2 (“Artículo 11. *Detección de las situaciones de violencia o riesgo de la misma*. 2. *Los responsables de los centros escolares, los consejos escolares y el personal*



educativo están obligados a comunicar a la Administración competente la existencia de situaciones acreditadas de violencia contra las alumnas, cualquiera que fuere su procedencia, siempre y cuando no suponga un riesgo para la vida y la integridad física de la víctima y con el conocimiento de ésta).



PCC: Proyecto Curricular del Centro

CONTEXTUALIZACIÓN de los OBJETIVOS:

Desde la existencia de un currículum *explícito* y otro *oculto*, se elaborará el Proyecto Curricular teniendo en cuenta esta doble perspectiva:

1ª. CURRÍCULUM EXPLÍCITO:

Objetivos:

Revisar los objetivos a la luz de las notas de identidad del centro. Concretar objetivos por ciclos y etapas.

Recomendaciones para la formulación de objetivos:

- Incorporar la Igualdad de Oportunidades efectiva entre mujeres y hombres como objetivo explícito de la acción educativa del centro.
- Visualizar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos científicos y sociales.
- Potenciar actitudes de corresponsabilidad y de cooperación.
- Revisar modelos predominantes de relación basados en la dominación/sumisión, proponiendo pautas de modificación efectivas para cada centro: abrir espacios de escucha, fomentar actividades cooperativas, utilizar discursos en positivo acerca de las chicas, las profesoras, la igualdad,...; articular canales de comunicación entre los distintos agentes, asegurando la participación de las chicas y mujeres del centro: entre profesorado y alumnado, profesorado y dirección o espacios de decisión, articulación con las AMPAS,...
- Establecer indicadores de género (datos o informaciones que podemos mirar para comprobar si se logró o no el resultado esperado). Es importante identificar indicadores cualitativos (qué tipo de cambio) por ejemplo, sexismo (presencia de chistes y comentarios machistas dirigidos a las chicas); y en qué



grado o cantidad queremos lograrlo (poner un tope o cantidad mínima) por ejemplo, número de veces que ocurren en la clase, antes y después de intervenir, o al inicio y al final del curso.

Contenidos:

Integrar en las distintas áreas todos aquellos aspectos que favorezcan la adquisición de actitudes que respondan al modelo de persona “*justa*” que queremos construir.

Recomendaciones para la formulación de contenidos:

- Utilizar datos y estadísticas desagregados por sexo para mostrar las diferentes realidades haciendo un análisis de género de las mismas: presencias y ausencias de hombres y mujeres, situaciones diferenciadas, desigualdades de género que se derivan de las mismas, factores explicativos de esas desigualdades,...
- Aportación de las mujeres a los saberes científicos y tecnológicos: búsqueda de referentes concretos en cada asignatura y trabajo en clase sobre ellos.
- Inclusión de aspectos relacionados con aprendizajes informales de las mujeres y tareas tradicionalmente realizadas por ellas en los contenidos y actividades prácticas que se trabajan en cada ciclo, resaltando su valor para el desempeño de cada profesión.
- Ejemplos no sexistas o perpetuadores del rol de género en las actividades, lecturas, enunciados de los ejercicios.
- Estudio y reflexión del ámbito público y privado y su aportación al desarrollo personal y colectivo

Metodología:

Propiciar metodologías de trabajo en el aula que desarrollen la capacidad de trabajo en equipo mixtos, la toma de decisiones compartida, espacios de reflexión y la actitud positiva hacia la asunción de los consensos.



Materiales:

La actividad didáctica lleva pareja la utilización de diversos materiales por parte del alumnado: libros de texto, materiales iconográficos, videos etc. Muchos de los materiales utilizados no son analizados bajo una perspectiva de género, por lo que transmiten al alumnado estereotipos y visiones sexistas del mundo sin que muchas veces de una manera no intencional y sin que el profesorado sea consciente de ello. Por eso, el profesorado debe realizar un análisis crítico desde este criterio, decantándose por materiales que tengan integrado ese enfoque. Para ello se tendrán que basar en:

- Si hay equidad en la representación tanto de mujeres como de hombres, por ejemplo en las imágenes o fotos
- El lenguaje debe ser no sexista
- En caso de que se nombre a mujeres, ¿su papel es pasivo, activo?
- En las figuras masculinas y femeninas que se mencionen, se superen los estereotipos sexistas
- Los libros no sólo se deben basar en modelos de familia tradicional, sino que también deben tener en cuenta modelos alternativos como es la familia monoparental.
- Aportaciones de mujeres

Criterios de evaluación:

A la luz de los objetivos y contenidos establecidos, tienen que fijarse criterios de evaluación que concreten la consecución de los mismos, tanto de cara al alumnado como de cara al profesorado. Haremos hincapié en la evaluación entendida como proceso de recogida y análisis de información por parte del profesorado, que posibilite identificar errores, comprender sus causas y tomar decisiones para superarlas.

Para ello elaboraremos y utilizaremos, como antes se proponía, los indicadores de género, que deben aportar datos concretos que nos den cuenta de si los cambios buscados en materia de igualdad se cumplen o no, y en qué medida.



Recomendaciones para la elaboración de indicadores:

Un indicador es un “señalador” que indica el sentido y la evolución de un fenómeno; es una forma de representar el fenómeno o alguna cualidad de éste.

Cuando el fenómeno estudiado es la igualdad entre hombres y mujeres, son los llamados indicadores de género los que permiten observar cómo evolucionan los desequilibrios entre los sexos derivados del rol de género. No debemos confundirlos con los datos desagregados por sexo, puesto que la característica principal de estos indicadores es que dan cuenta de los aspectos que conciernen a la desigualdad desde un punto de vista relacional. Sirven para:

- Describir las características del fenómeno o problema observado.
- Medir su magnitud.
- Comparar los resultados efectivamente obtenidos a través de la intervención realizada (que en nuestro caso será la comparación de la situación anterior con la que se construye cuando intervenimos intencionalmente a favor de la igualdad).

Los indicadores de género, al igual que el resto, pueden ser:

- Cuantitativos, dando cuenta de la cantidad del fenómeno de la desigualdad (por ejemplo, número de comentarios o chistes sexistas que se dirige el alumnado, por sexo).
- Cualitativos, dando cuenta de la cualidad del fenómeno de la desigualdad (por ejemplo, percepción del ambiente escolar de discriminación).

Es imprescindible contar con indicadores de ambos tipos para obtener una información completa y realista sobre la evolución de este fenómeno en el centro educativo.

Para la elaboración de los indicadores debemos seguir unas mínimas pautas:

- Recogerán aspectos concretos, observables y medibles con respecto a cada objetivo.
- Darán cuenta del grado de consecución de los resultados esperados en materia de igualdad.
- Estarán desagregados por sexo y permitirán medir los avances en igualdad.



2ª. CURRÍCULO IMPLÍCITO U OCULTO

Entendiendo por currículum oculto “*aquellas facetas de la vida escolar de las que se aprende sin que los y las profesoras sean conscientes de sus efectos, ni el alumnado perciba su transmisión*”.

Se recomienda revisar lo que forma parte del currículum oculto, entre otros (Feminario de Alicante, 2002):

- ❖ *Normas, estructuras y rutinas.* Son el conjunto de medidas que el centro considera idóneas para su óptima organización del mismo.
- ❖ *Estructuras de conocimiento implícitas en las técnicas de enseñanza.* Cómo se relaciona el profesorado con su alumnado. Si está sensibilizado con la igualdad de género.
- ❖ *Quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas de matemáticas, los ejemplos gramaticales, etc.* Si son siempre los varones los que toman protagonismo, o en el caso que sean mujeres cuál es el rol que desempeñan.
- ❖ *Los lugares de recreo, su organización y distribución.* Si los niños ocupan más espacios en el patio del colegio (por ejemplo no ocupan lo mismo los niños jugando al fútbol que las niñas saltando a la comba). En caso de pruebas grupales, ¿los equipos son mixtos? y si es así, hay equidad en cuanto a la condición física de los/as chicos/as (a veces se juntan a los niños que se les da mal esa actividad física con las niñas que quieren jugar).
- ❖ *Quiénes ocupan los cargos unipersonales y quiénes los distintos niveles y áreas.* Si son los hombres los que ocupan cargos directivos en el centro escolar. Cuáles son las asignaturas de las que se hacen cargo las profesoras.
- ❖ *Quiénes y cómo se ocupan los distintos espacios escolares:* si hay igual ocupación e intensidad de alumnado y profesorado de los pasillos,



aulas, despachos, aseos, vestuarios, patios, instalaciones deportivas (en caso que el centro dispusiese de ellas) del centro escolar.

- ❖ *Qué personas se invitan a charlas, colaboraciones...* si son siempre varones con un reconocimiento social, o si en cambio visibilizan a mujeres con algún reconocimiento científico, por ejemplo.



PGA: Programación General Anual

Las reflexiones, en nuestro caso las relacionadas con cuestiones coeducativas, realizadas por los grupos de centro y por medio de los órganos de representación son plasmadas en las memorias finales. Éstas a su vez, deben servir para guiar la elaboración de la Programación General Anual, de manera que ésta recoja las actuaciones adecuadas para su puesta en marcha, su experimentación y su posible generalización. Esta generalización podría motivar la reconsideración y modificación, si fuera pertinente, del Proyecto Educativo de Centro (PEC) y del Proyecto Curricular del Centro (PCC).

Con la aplicación del *mainstreaming de género* y buscando la integración de la perspectiva de género en todas las actuaciones educativas, por parte de todo el personal que participe en su diseño, ejecución o evaluación, los centros educativos contemplarán estas cuestiones de género, desde principios de cada curso académico, en todos sus departamentos. De esta forma, la persona responsable de velar y promover la Igualdad de Oportunidades en el centro, recogerá de cada departamento los objetivos y contenidos que se plantean trabajar para aplicar el principio de igualdad en cada materia y en la globalidad del centro, elaborando informes periódicos. Dicha periodicidad, podrá ser por ejemplo trimestral, o coincidir con las evaluaciones. Con aquellos momentos importantes de intercambio de información y toma de decisiones en el centro, de manera que se integre al trabajo y los procedimientos cotidianos del mismo.

Cuando el personal del centro realice cualquier reflexión, a partir del seguimiento y análisis de las informaciones sobre igualdad, a nivel individual (de cualquier profesora o profesor...), a nivel colectivo (desde algún departamento) o desde el equipo directivo, estas aportaciones deberán ser recogidas en la memoria final del centro, a través del claustro como cierre y valoración del curso académico, y se contemplen en la Programación General Anual, pasando a formar parte de sus futuras actuaciones para que puedan incorporarse a los PEC y PCC.



ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES o complementarias: son aquellas actividades que sirven de complemento para el alumnado en su desarrollo personal.

- Dentro de la página web de cada centro (si existiese) incluir *enlaces de interés* sobre la igualdad de oportunidades, contribuyendo con ello a la sensibilización de profesorado, alumnado y sus familias.
- *Familias*: informaciones generales y específicas en las elecciones profesionales diversificadas, libres de sesgos de género. Realizar actividades de difusión del argumentario a favor de la diversificación y las ventajas de la educación no sexista.
- En cualquier actuación que se lleve o pretenda llevarse a cabo en el centro plantearse la siguiente pregunta: *¿esta actividad promueve la igualdad de oportunidades? o ¿mantiene el “orden” establecido y el rol tradicional de género para mujeres y hombres?*. Más allá de la igualdad de trato, es necesario pensar si con la/s actividad/es planificadas o realizadas en el centro se acortan o se aumentan las brechas de género y desigualdades existentes entre mujeres y hombres; si se cuestionan estereotipos y roles de género, si se refuerzan...

PROGRAMACIONES DIDÁCTICAS

- Se velará *por incorporar de manera efectiva las indicaciones sobre igualdad de género* recogidas en el proyecto curricular de centro en los distintos departamentos.

Esto supone la revisión de:

- * *objetivos*: inclusión explícita de la igualdad efectiva entre chicas y chicos.
- * *contenidos*: en el sentido que se mencionaba antes, de reconocimiento y visibilización de los aportes de las mujeres a cada disciplina o ámbito laboral; de difusión de la importancia y ventajas de la igualdad de oportunidades; de presentación de referentes femeninos en cada materia...



* *metodología*: asegurando la participación de las chicas; cuidando la distribución equilibrada de tiempos de atención dedicados a chicas y chicos; revisando expectativas diferentes estereotipadas que pueden ser discriminatorias; visibilizando y eliminando explícitamente comportamientos sexistas y/o agresivos hacia las chicas; ofreciendo estímulos y reforzando los comportamientos igualitarios en chicos y chicas; fomentando la cooperación y corresponsabilidad en todas las actividades que lo permitan; etc.

* *actividades*: cuidando la incorporación de esta temática; ejemplos no discriminatorios y cuestionados de los papeles tradicionales; uso no sexista del lenguaje e imágenes;...

- Especial mención merecen los *planes de atención tutorial y de orientación laboral*, que constituyen una de las piezas clave de las elecciones profesionales. Por ello, se debe trabajar desde una orientación no sexista y diversificada tanto para alumnas como para alumnos, para que esto no lleve a una futura segregación ocupacional, la cual la podemos evitar si no concentramos a mujeres en ocupaciones y sectores de actividad con peores condiciones laborales y menor reconocimiento social y también si luchamos para que las mujeres puedan acceder a cargos representativos y de toma de decisiones.
- Anualmente, se aportan desde la Consejería de Educación a cada Jefatura de Estudios de cada centro, pautas a seguir para la elaboración de las programaciones. Se recomienda incluir en estas pautas los aspectos clave a tener en cuenta en relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los instrumentos educativos que ofrece este documento. Del mismo modo, realizar otras recomendaciones como las aportaciones recogidas en este sentido en el marco del proyecto Equal Caliope en el territorio de Cantabria:

✎ “*Programación de FOL dentro del bloque de Orientación: Material didáctico libre de sesgos de género*” para los departamentos de Formación y Orientación Laboral (FOL).



- ✎ “*Procedimiento para el acompañamiento no sexista de mujeres en la modalidad de Formación en Centros de trabajo*” a los centros educativos donde se impartan ciclos formativos.
- ✎ Como material de apoyo, se recomienda la *Guía para la buena coeducación de niñas y niños* editada por la Dirección General de la Mujer del Gobierno de Cantabria, 2007.
- ✎ *Proyecto Intercambia. Recursos didácticos y proyectos de organización de igualdad y administraciones educativas. Educación en igualdad de oportunidades entre los sexos*, editado por el Instituto de la Mujer del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 2006.



Memoria Final

Al ser un documento evaluativo de las actuaciones del centro, se tendrán en cuenta los indicadores de género que respondan a la cuestión de para analizar si las actuaciones que se han llevado a cabo han fomentado la igualdad de oportunidades, cuál ha sido su repercusión y si es necesario plantear recomendaciones futuras a todos los niveles, incluida la distribución de recursos económicos, humanos y materiales del centro.

Como recomendación, es necesario incorporar un apartado específico que dé cuenta de cómo se ha trabajado la incorporación de la igualdad de oportunidades durante ese año en los distintos aspectos. Por ejemplo, podría denominarse “*Reflexión sobre las actuaciones dirigidas a la igualdad de oportunidades*” y serviría por un lado para dar relevancia al tema, otorgándole al tema el espacio que merece. Y por otro para integrar por departamentos el enfoque de género en cada área de intervención. Así mismo, se recomienda llevar a cabo una desagregación por sexos en las tablas de notas y porcentajes que se incluyen en el apartado de Calificaciones.



Presupuesto

La pregunta a formularse en este caso sería ¿De qué forma estos documentos y la asignación de sus recursos pueden reducir o incrementar las inequidades de género? A través de los datos desagregados por sexo, se facilita el análisis de presupuesto.

**** Sería conveniente plantearnos las siguientes cuestiones:** *¿qué actividades o recursos han tenido mayor importancia en el presupuesto?; ¿en qué grado o porcentaje se podría decir que se benefician alumnas y alumnos, profesoras y profesores, madres y padres...?; ¿qué presupuesto estaba destinado específicamente a fomentar la igualdad (formaciones, materiales, realización de talleres y actividades, formación del alumnado, profesorado, equipo directivo, AMPA...)?; ¿qué peso tiene con respecto a otras temáticas (deportes, educación ambiental, tecnologías, etc...)?; ¿Es equilibrada esa distribución?. En caso contrario, ¿cómo puede equilibrarse?*

Realizar el análisis del presupuesto partir de estos resultados y contemplarlo en la Memoria Final, como mejora para el presupuesto del año próximo.



FICHA DE VERIFICACIÓN DE LA INTEGRACIÓN DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO

Lee los siguientes enunciados y señala con el signo de verificación aquéllos que reflejen tu realidad profesional:

1. Utilizo un lenguaje no sexista tanto en el aula como en mis documentos	
2. En el centro se introducen objetivos explícitos de igualdad	
3. Los equipos de trabajo entre el alumnado siempre tiene una representación equilibrada en razón de sexo (excepto cuando los equipos se crean por sexo por razones metodológicas expresas)	
4. Tengo conocimiento de la situación familiar que vive mi alumnado con respecto a su posición como chica o chico, económica etc.	
5. Contribuyo a que el centro cumpla el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	
6. Potencio actitudes de corresponsabilidad y cooperación en todas las actividades	
7. He investigado y visualizo las aportaciones de las mujeres en todos los ámbitos que trabajo con el alumnado y el profesorado	
8. Integro en las áreas educativas, aspectos que favorezcan la adquisición de actitudes igualitarias para mujeres y hombres entre el alumnado	
9. Utilizo materiales y ejemplos que fomentan la igualdad tanto entre el alumnado como entre el profesorado del centro	
10. En las actividades extraescolares promovidas por el centro, intercedo para que se fomente la igualdad	
11. Presto atención especial a las tutorías y orientación laboral para no fomentar una futura segregación ocupacional	
12. Fomento que los presupuestos tengan una asignación especial para actividades que reduzcan las inequidades de género	

Nota: Se deberían analizar y modificar los aspectos o temas en los que no se ha colocado símbolo de verificación.