

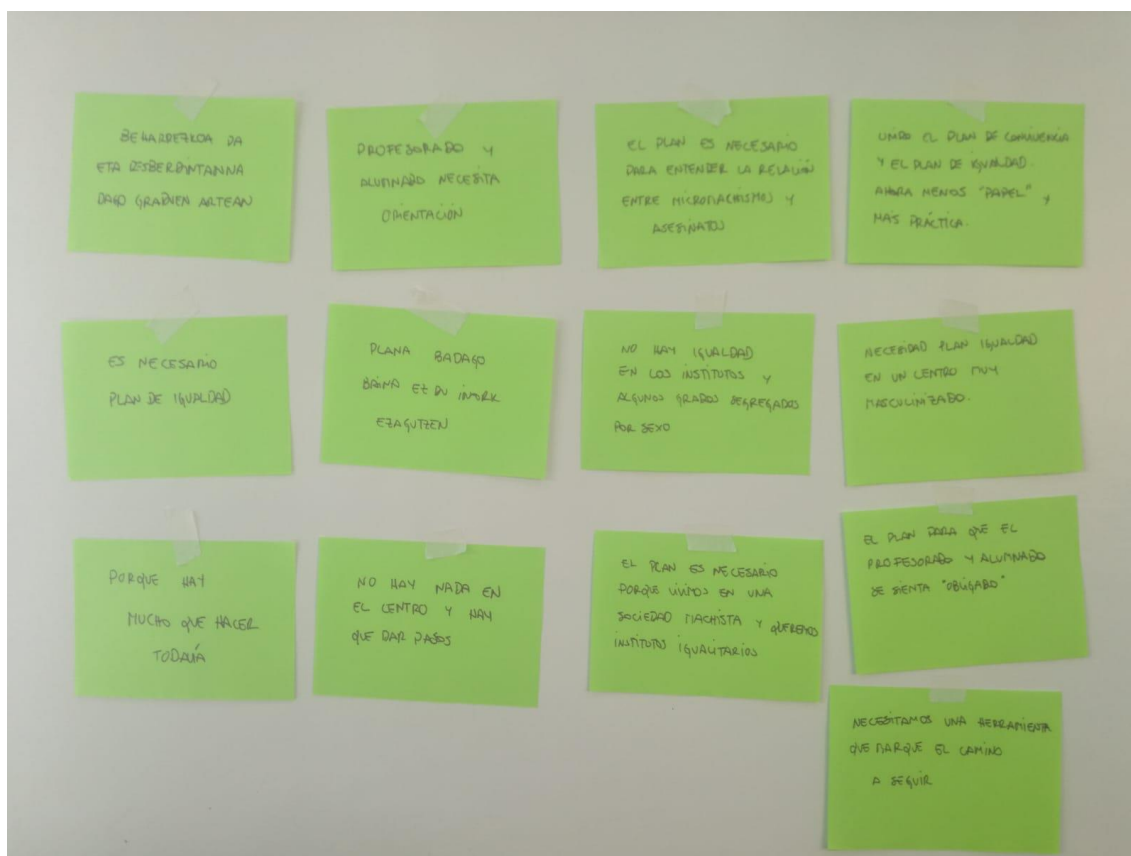
## PLANES DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LOS CIFP

MAYO 2022

En este documento compartimos esquemáticamente algunas de las ideas de la sesión que sobre este tema abordamos en Basauri el 6 de mayo de 2022, en la jornada organizada por Ikaslan.

### ¿POR QUÉ UN PLAN DE IGUALDAD?

Estas son las primeras respuestas del grupo que participó en la sesión:



En esta misma línea algunos otros de los argumentos serían:

- Es una cuestión de justicia, una apuesta política y ética que se refleja en el marco internacional y regional de derechos humanos (en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y también en el derecho a la educación).

- Remarcar también que la educación y los centros educativos no son estructuras neutras, con lo que la inacción implica una reproducción de las desigualdades existentes.
- La normativa actual nos lo exige:
  - Las políticas públicas educativas promoverán la **coeducación**, (...) se considera el modelo educativo basado en el desarrollo integral de la persona al margen de los estereotipos y roles en función del sexo, el rechazo de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género. Para ello, se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres en todos los niveles y etapas educativas, (...) y en todas sus dimensiones: curricular, organizativa y otras (**Ley Vasca de Igualdad, 2022**).
  - Este punto se aplica igualmente a la Formación Profesional en el sistema educativo según el *Decreto 32/2008, ordenación general de la Formación Profesional del Sistema Educativo \_ CAE*
- El contexto con lo exige. Por un lado por los avances feministas de las últimas décadas, más visibles en los últimos años. Pero también por los retrocesos conectados con las estrategias neomachistas y su impacto en las percepciones sociales (Para un *20% de los hombres la violencia de género no existe, es un invento ideológico \_ Barometro juventud 2021*). Todo ello en un contexto de crisis de los cuidados y medioambiental, entre otras muchas que requiere de personas formadas de la manera más global y ética posible.

#### **ANTES DE COMENZAR UN PLAN DE IGUALDAD**

- **Compromiso.** Una apuesta de centro, no sólo de personas o departamentos sensibilizados. Es importante que esta apuesta colectiva se visibilice en la implicación de la dirección y en el respaldo con tiempos, implicación del claustro...
- **Recursos.** Es otro modo necesario de mostrar la implicación. Con tiempos para la responsable de igualdad y un equipo motor, y apoyos externos si fueran necesarios. Además de definir los tiempos, también las herramientas, metodologías y fases que se van a poner en marcha.
- **Apuesta por procesos participativos.** Por ser procesos pedagógicos y que generan apropiación.

## EL DIAGNÓSTICO

### Objetivos

- **Conocer y visibilizar** la realidad del centro sobre la igualdad y **detectar desigualdades** existentes
- Apuntar **líneas de acción** en base a desigualdades detectadas, buenas prácticas y propuestas/necesidades
- Generar un proceso de **reflexión y debate** sobre la igualdad en el centro, con el propio diagnóstico

### El enfoque como clave

#### Lo que NO:

No sólo mujeres

No sólo mujeres y hombres

No sólo lenguaje

No sólo actividades puntuales

No sólo mujeres en ámbitos tradicionalmente masculinos (integración sin cambio)

#### Lo que SI:

Coeducativo y feminista. Detectar desigualdades y estereotipos de género; Análisis feminista de lo que encontramos (relaciones de poder y privilegio, valoración de lo masculino y lo femenino...); Proponer alternativas de cambio de modelo.

Integral. Lo que hay (en positivo y en negativo) y lo que falta

Interseccional

## ¿QUÉ VEMOS EN NUESTROS CENTROS?

Pedimos a las participantes una foto rápida sobre sus opiniones sobre el estado de sus centros con respecto a las siguientes preguntas (rojo = mal, amarillo = regular y verde = bien)



## ¿QUÉ MIRAR?

### Lo que se ve a primera vista:

- ¿Dónde están mujeres y hombres? Alumnado, profesorado, PAS... ¿Cómo se relacionan entre sí?
- ¿Cómo es la formación? Ciclos, programaciones, metodologías, evaluación...
- ¿Qué es visible? Comunicación del centro, distribución y organización de los espacios.
- Acciones de igualdad. Apuesta del centro. Sensibilización y/o formación ¿Otras? ¿Quién/es organiza? ¿Quiénes participan? Contenidos, tiempos, recursos, seguimiento... Reconocimiento y actitudes.

### Lo que no se ve

- Políticas: Posicionamientos, compromisos, valores... globales del centro y específicos de igualdad. Desde qué enfoques se han construido. Razones y objetivos del centro para el desarrollo del Plan. En qué se concretan.
- Estructuras: Organigrama, personal del centro, formación en igualdad, otros recursos (presupuesto, espacio...), estructuras específicas de igualdad, cargos de responsabilidad...
- Cultura: ¿Qué preocupa? ¿Qué es importante? ¿Qué se valora? ¿A qué damos mayor reconocimiento?. ¿Qué es una formación integral? ¿Qué es una buena o buen profesional?. Estereotipos/mitos sobre la igualdad, normalización actitudes sexistas “sutiles”, espejismo de la igualdad... Opiniones/percepciones con respecto a la igualdad, violencias, estereotipos, sexismo...

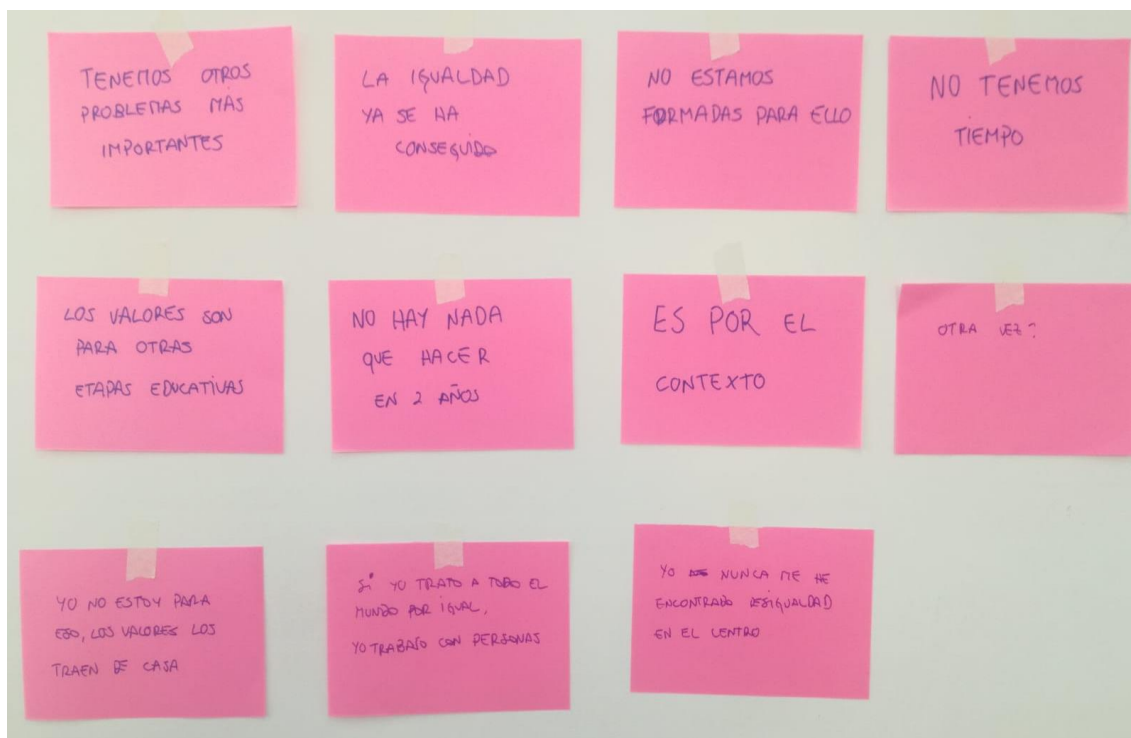
### Temas clave

- Coeducación
- Cuerpos y sexualidades
- Violencias
- División sexual de los trabajos
- Cuidados

### Metodologías:

- Participativas. Proceso representativo en perfiles y posturas. Importante visibilizar todas las voces. Espacio para explicar el porqué del plan y del proceso.
- Equilibrio cuantitativas y cualitativas
- Algunas herramientas: análisis documental, entrevistas, talleres, formularios online, observación

## RESISTENCIAS Y DIFICULTADES EN EL PROCESO



## EL PLAN

### Objetivos:

- Eliminar las desigualdades detectadas
- Creación de condiciones: políticas, técnicas, culturales
- Instalación capacidades
- Rendición de cuentas: avances y recursos

### Estructura básica (posible)

- Introducción: por qué y para qué
- Contexto
- Resumen del diagnóstico
- Objetivos
- Estrategias/acciones
- Recursos

- Sistema de seguimiento y evaluación: quiénes y cómo, indicadores y cronograma

### Posibles ejes de actuación

1. Incorporar la perspectiva de género en todo el currículo del centro
2. Orientación vocacional libre de prejuicios sexistas
3. Formación y sensibilización en igualdad
4. Prevención de la violencia de género
5. Distribución y uso igualitario de las instalaciones
6. Comunicación libre de prejuicios
7. Actualización y revisión de las políticas del centro en coherencia con el plan de igualdad
8. Generar estructuras y procedimientos que refuercen la apuesta por la igualdad

### Estructuras necesarias

- **Responsable de Igualdad.** Rol clave en la puesta en marcha del plan. Exigencia de horas, el tiempo como apuesta política clave en los centros. Si es importante tiene horas.
- **Comisión de igualdad.** Debatir sobre una composición representativa, con presencia de dirección. Espacio que liderará y dará seguimiento al Plan. Valorar la participación del alumnado en este espacio o en otro sólo de alumnado.
- **Agentes de igualdad** u otras estructuras que fortalezcan la apuesta por la igualdad y estén distribuidas en diferentes espacios del centro.

### Algunas alertas

El plan es una herramienta, no fin en sí mismo. Con el plan no terminamos... continuamos!

Importancia del proceso: participativo y pedagógico

No hay recetas

Importancia de análisis feminista. Cuidado *purplewashing*.

Preparación del equipo y contar con alianzas feministas

Conexión con otras apuestas: diversidad sexual y de género, racismo... políticas interseccionales