

## **CENTRO INTEGRADO PÚBLICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL CENTRO DE REFERENCIA NACIONAL**

### **PLAN DE IGUALDAD Curso 2018-2019**



- 1) **INTRODUCCIÓN**
- 2) **MARCO CONCEPTUAL**
  - 2.1 **RAZONES PARA UN PLAN DE IGUALDAD**
- 3) **MARCO NORMATIVO ACTUAL EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIDAS DEL SISTEMA EDUCATIVO**
  - 3.1 **ÁMBITO INTERNACIONAL Y U.E.**
  - 3.2 **ÁMBITO NACIONAL Y AUTONÓMICO**
- 4) **LA REALIDAD EN NUESTRO CENTRO**
- 5) **OBJETIVOS GENERALES, EJES DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS**
- 6) **ACTUACIONES E INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN**
- 7) **EVALUACIÓN**
- 8) **ANEXOS**

## 1. INTRODUCCIÓN.

En la actualidad estamos asistiendo a un cambio de paradigma, si en el pasado, la lucha por la igualdad de género, entendida como igualdad de derechos entre mujeres y hombres, estaba restringida al ámbito de la reivindicación feminista, actualmente ha pasado a ser una responsabilidad que implica a toda la sociedad y que corresponde a todos los poderes públicos y sus diferentes políticas, entre ellas, la educativa. Esta nueva fase implica llevar a cabo de manera efectiva el principio de transversalidad de género, también mainstreaming de género o enfoque integrado de género, el cual implica tal y como lo ha definido el Consejo de Europa: la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas. (Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS)", Consejo de Europa, Serie Documentos, número 28, 1998). De hecho, es una realidad constatada, si nos ceñimos a nuestro entorno europeo y occidental, que ha habido avances significativos en el ejercicio derechos civiles y políticos; las mujeres tienen acceso a la participación política, mayor presencia en el mercado laboral y en el sistema educativo, en el nivel universitario son superiores, sin embargo, en el mercado laboral no son mayoritarias en los puestos de máxima cualificación y se sigue produciendo tanto una discriminación vertical como horizontal en los sectores laborales; hay más presidentes que presidentas de países, más secretarios generales que secretarías de partido político, etc. Se siguen produciendo asesinatos por violencia de género; discriminaciones por razón de sexo en muchos ámbitos (sectores laborales, deportes, ciencia, etc.). Por tanto, existe todavía una brecha de género dado que todavía hoy encontramos diferentes contextos donde permanecen diferencias de acceso y de distribución desigual de recursos y poder entre los hombres y mujeres.

Por ello el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional como sistema integral de formación de trabajadores y trabajadoras (Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional) debe incorporar e integrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, no sólo en el acceso a la formación como marca el artículo 2 de la presente ley, sino en la ejecución de esa cualificación de futuras y futuros técnicos de FP. Esto implica, tanto un cambio procedimental que sea consciente de la diferente situación y posición social de mujeres y hombres, con el objeto de satisfacer de forma equitativa las necesidades de ambos sexos como estructural, es decir, erradicar, desde su base, los elementos estructurales que hacen que se mantengan las desigualdades sociales entre ambos sexos.

No obstante, como ha afirmado María Pazos (2013), esta igualdad en el contexto de las sociedades de la UE, es más formal que real, es decir, no se da de manera efectiva. Con el reconocimiento de la igualdad formal los mecanismos de discriminación se hacen implícitos, se sofistican, se niega su existencia y, aún peor, conviven con declaraciones de intenciones en sentido contrario a los efectos reales de las políticas (Pazos, 2013:33). Según Pazos (2013) no ha sido suficiente la igualdad formal y las políticas de acción positiva para llegar a la igualdad total. Es por esto, que a pesar de las medidas legislativas articuladas en las dos últimas décadas, el sistema educativo, como institución y política pública también ha colaborado en diferentes grados y formas a perpetuar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Si bien en nuestro país hemos avanzado en materia de igualdad de género, a nivel internacional todavía queda mucho recorrido por avanzar. Según el informe de la ONU mujeres, que analiza los avances en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, marcados por Naciones Unidas para el 2030, la situación es todavía hoy muy negativa y persiste discriminación de las mujeres y niñas en todo el mundo atendiendo a diferentes ámbitos.

Apuntamos algunos de ellos, puesto que como centro educativo no podemos cerrar los ojos ante esta situación de cruel injusticia mundial y señalamos como eje transversal de este Plan la sensibilización y formación en los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible fijados por la ONU.

Respecto al fin de la pobreza (objetivo1), a nivel mundial, hay 122 mujeres de entre 25 y 34 años viviendo en condiciones de pobreza extrema por cada 100 hombres del mismo rango de edad. Las mujeres tienen hasta 11 puntos porcentuales más de probabilidad de no disponer de alimentos, por tanto, no se ha llegado a conseguir el hambre cero (objetivo 2). Respecto a la salud y bienestar (objetivo3) a nivel mundial, 303.000 mujeres murieron en 2015 por causas relacionadas con el embarazo. En el avance de la educación (objetivo 4), unos 15 millones de niñas en edad escolar nunca tendrán la oportunidad de aprender a leer o escribir en la escuela primaria, en comparación con 10 millones de niños. En referencia a la igualdad de género (objetivo 5) en 18 países, los esposos pueden impedir legalmente que sus esposas trabajen; en 39 países, las hijas y los hijos no tienen los mismos derechos hereditarios y 49 países carecen de leyes que protejan a las mujeres de la violencia en el hogar. El 19% de las mujeres y niñas de entre 15 y 49 años ha experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja en los últimos 12 meses. A nivel mundial, 750 millones de mujeres y niñas se han casado antes de cumplir los 18 años y al menos 200 millones de mujeres y niñas de 30 países distintos han sufrido mutilación genital femenina.

En la Unión Europea pese a que en algunos ámbitos como derechos civiles, participación política y presencia en el mercado laboral se ha mejorado mucho la situación de la mujer, también persisten, todavía, niveles muy altos de violencia, discriminación y desigualdad de género en diferentes ámbitos (económico, laboral, doméstico, etc.). Según la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género del Parlamento Europeo, la igualdad de género no forma parte del presente de muchas mujeres europeas, que cobran menos que sus compañeros varones, ocupan menos puestos de responsabilidad y dedican más horas de su jornada a ocuparse de la crianza de los hijos o de la casa. Y, salvo que se empiecen a tomar medidas ya, tampoco van a vivir un futuro en igualdad: una de las mayores brechas entre hombres y mujeres afecta a la última etapa de sus vidas. Las europeas cobran, de media, un 38% menos de pensión.

Según la UE y el análisis realizado por M.R Sauquillo (2017) hay datos preocupantes sobre las diferencias entre hombres y mujeres, como en la duración de la carrera laboral, más de 10 años inferiores a la de los hombres. “Las mujeres cuya carrera tiene una duración inferior a 14 años son víctimas de una brecha en materia de pensiones de jubilación dos veces mayor (64%) que las mujeres cuya carrera ha sido más larga (32%)”, señala el documento. Mujeres que, por su mayor esperanza de vida, de media y para toda la jubilación, “pueden necesitar más capital que los hombres”, añade.

En España, según los datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades -dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad-, la Tasa de Actividad de las mujeres es de un 53,64%, mientras que la de los hombres alcanza el 65,13% (datos de 2016). Respecto a la remuneración económica, las mujeres ganan un 22,8% menos que los hombres: si la ganancia media anual de las mujeres alcanza los 20.051 euros, los hombres alcanzan los 25.999 euros. Una variación económica que se recrudece en el sector de 65 años y mayores: mujeres 15.196 euros/año; hombres 29.526 euros/año. En cuanto a la situación profesional y el tipo de jornada, las mujeres representan un 72% de la población ocupada que trabaja a tiempo parcial, y solo un 34,2% de los trabajadores por cuenta propia son mujeres.

En la Comunidad Valenciana según el informe sobre la brecha salarial de género en el territorio valenciano realizado por CCOO PV, a partir de datos correspondientes a 2015 de la Encuesta Anual de Estructura Salarial (ESS), el salario medio de las mujeres valencianas tendría que aumentar en 6.107,76 euros al año para igualarse con el de los hombres, lo que supone una brecha salarial del 34,3%, por encima de la brecha estatal que se sitúa en el 30%. Por tanto, la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Comunitat supera la media nacional y se sitúa entre un 25-34,3%, en ambos casos por encima de la media nacional, y la diferencia se acentúa a medida que aumenta la edad.

Todos estos datos cuantitativos son indicadores claros de que todavía nos queda un largo camino hasta llegar a una igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por todo ello es necesario que los centros públicos de formación profesional asuman la transversalidad de género y la coeducación como principios rectores de su funcionamiento.

Si queremos que el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional favorezca, de manera efectiva, el desarrollo profesional y social de las personas y se cubran las necesidades del sistema productivo, tal y como marca en su artículo 2, apartado 1 de la Ley Orgánica 5/2002, es necesario tener en cuenta el actual modelo de mercado laboral que genera desigualdad de género tanto a lo largo de la vida laboral activa como en la jubilación con el fin de que aquellas personas que pasen por el sistema de formación profesional puedan hacer frente a estas situaciones de discriminación e injusticia utilizando los cauces establecidos por la ley.

Según el diagnóstico realizado por la Conselleria de Educación, Investigación y Deporte, se constata que en el sistema de enseñanza se siguen transmitiendo unos referentes sociales y una tradición de conocimiento que no cuenta con las mujeres, y que mantienen un sistema androcéntrico y patriarcal que somete por sistema a las mujeres, dejándolas en una posición permanente de subsidiariedad y que adapta los roles de género a nuevas y sutiles formas de machismo, lo cual implica un grave déficit académico ( un discurso falto de rigor que no cuenta con las aportaciones de las mujeres de tal forma que el relato histórico del conocimiento y cultura que se transmite en el aula queda sesgado) y en la formación de una ciudadanía democrática.

Tal y como muestra el Plan Director Coeducación de la Comunidad Valenciana la sociedad valenciana en general y la comunidad educativa en particular constatan continuamente que, solo a través de una revisión profunda de las enseñanzas que reciben nuestros hijos e hijas desde el primer momento de la escolarización, se puede superar la dinámica social que naturaliza y perpetúa situaciones insostenibles de desigualdad que desembocan en segregaciones en el mercado laboral, modelos de vida incompatibles de los ámbitos productivo y reproductivo, falsas políticas de conciliación que no contemplan la corresponsabilidad, brechas salariales, infrarrepresentación de las mujeres en todas las esferas de la vida pública y, sostenida por todas estas desigualdades, una cultura de agresiones sexuales y violencia de género que solo consigue causar alarma cuando acaba con la vida de mujeres a manos de sus parejas o exparejas.

Por todo ello si queremos llegar a una igualdad real y acabar con las estructuras de dominación masculina que son extensivas a todas nuestras sociedades debemos empezar en la base del sistema: la educación. Si se consigue aprovechar al máximo el potencial transformador del sistema educativo como recurso de socialización puede llegar a ser un motor que haga posible un cambio de paradigma que supere discriminaciones de género estructuralmente asentadas y normalizadas que sustentan y perpetúan unas condiciones de vida para las mujeres inaceptables en una sociedad democrática.

Des del Plan Director de Coeducación de la CV, se entiende que la política pública de igualdad de mayor alcance es un modelo educativo integral basado en los principios de la coeducación que llegue a toda la comunidad educativa. Tal y cómo han remarcado las compañeras Montserrat Roset Fàbrega; Eugenia Labrador Heras; Mirta Lojo Suárez y Esther Cortada Andreu en la Guía de coeducación para los centros educativos: pautas de reflexión y recursos para la elaboración de un proyecto de centro: Las sociedades democráticas se nutren de dos derechos indisolubles: el derecho a la libertad de las personas y el derecho a la igualdad de oportunidades, independientemente del origen, el género o cualquier otra condición o circunstancia social o personal. La sociedad del siglo XXI pide a los sistemas educativos formar ciudadanas y ciudadanos libres, responsables, autónomos y solidarios capaces de romper con los modelos estereotipados y los sesgos excluyentes.

Es esta motivación de formar al alumnado para una ciudadanía activa que rompa con cualquier forma de discriminación o exclusión de cualquier tipo, la que ha inspira este Plan de Igualdad del CIPFP MISERICORDIA como instrumento a través del cual llevar actuaciones orientadas a toda la comunidad educativa: centro, profesorado, alumnado y familias.

Este Plan de Igualdad por tanto se basa en el principio de coeducación definido por el Plan Director de Coeducación de la CV como un proceso educativo que favorece el desarrollo integral de las personas con independencia del sexo en el que estén socializadas y, en consecuencia, entendemos por escuela coeducativa aquella en la que se equilibran las carencias con las que el alumnado llega al aula a consecuencia del sexismo que impregna la sociedad; aquella en la que se eliminan todo tipo de desigualdades o mecanismos discriminatorios por razón de sexo, identidad y expresión de género, etnia, diversidad sexual o familiar, características sexuales, procedencia o clase social, y aquella en la que las alumnas y los alumnos puedan desarrollar libremente sus identidades en un clima de igualdad real y sin ningún tipo de condicionantes o limitaciones impuestas.

La coeducación pues, es una herramienta imprescindible para alcanzar la equidad y la meta de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres. Se hace preciso introducir en materia educativa las pautas necesarias para fijar los aprendizajes que permitan superar los factores de desigualdad real entre mujeres y hombres desde la infancia hasta la incorporación de las personas en la vida activa. Estos hechos conllevan no solo el perfeccionamiento de las normas que sustentan el sistema educativo y su conocimiento, sino la implementación ineludible de un aprendizaje, individual y colectivo que debe establecerse bajo otra mirada plena sin sesgos de contenidos de igualdad. Para superar la falta de coherencia entre la igualdad legal y la igualdad efectiva, la administración educativa debe poner los medios y recursos que permitan pasar de la norma escrita a los hechos en las aulas.

Por todo ello, el CIPFP MISERICORDIA realiza el presente Plan de Igualdad como parte integrante de sus Plan de Convivencia en virtud del marco legal establecido para promoción de la igualdad de género en todos los ámbitos y las instrucciones sobre ordenación académica y de organización de la actividad docente de los centros de la Comunidad Valenciana que impartan ciclos de Formación Profesional básica, de grado medio y de grado superior durante el curso 2018-2019 (Resolución de 29 de junio de 2018, del secretario autonómico de Educación e Investigación).

## **2.1. MARCO CONCEPTUAL:**

2.1. Razones para un plan de igualdad: la desigualdad real permanece en nuestra sociedad frente a la igualdad formal a pesar de los avances.

Esta situación es producto, entre otros factores, del androcentrismo que impregna todavía nuestra sociedad. Este enfoque o perspectiva que abarca todavía muchos ámbitos sociales, culturales, económicos, del saber y de las ciencias, implica que la perspectiva masculina es la única, pero generalizando los resultados a toda la población. Según la Unidad de Igualdad de la Universidad de León, supone una visión del mundo que sitúa al hombre (varón) como centro de todas las cosas. Esta concepción de la realidad parte de la idea de que la mirada masculina es la única posible y universal, por lo que se generaliza para toda la humanidad, sean hombres o mujeres. Se identifica así lo universal y neutro con lo que en realidad es exclusivamente masculino. Conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina y la ocultación de las aportaciones realizadas por las mujeres. El androcentrismo está presente en todas las ramas del saber y por lo tanto se transmite a través de toda la producción cultural de una sociedad, desde la tradición oral, los refranes hasta los más sesudos tratados científicos, históricos, artísticos o religiosos.

En nuestros centros de formación profesional esto se refleja en los contenidos de los libros de texto, en la actitud del profesorado respecto a las expectativas, el rendimiento académico, las preferencias y decisiones vocacionales que hacen que unos ciclos se masculinicen y otros se feminicen, así como patrones de conducta de alumnos y alumnas. Esto nos debe llevar a una reflexión acerca del papel de la formación profesional como agente de cambio social para construir una sociedad más plural, tolerante e igualitaria y no simplemente dedicada a la instrucción y a la reproducción de lo ya existente.

También cabe resaltar un androcentrismo que impregna diferentes ámbitos de la vida social (economía, cultura, administración pública, medios de comunicación) y que se expresa a través del lenguaje que no visibiliza a las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida colectiva.

Todo ello son indicadores de lo que Pazos (2013) ha definido como una sociedad de patriarcado blando si la comparamos con la situación de la mujer en otras épocas de la historia o con otras zonas del mundo como Oriente Medio, África o Asia. Por tanto la situación de la mujer en la UE ha mejorado en muchos aspectos pero todavía queda mucho por hacer para llegar a una igualdad efectiva.

Otras autoras como Alicia Puleo (2005) atendiendo a la definición de patriarcado que hace la antropología - como un sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones. Ateniéndose a esta caracterización, se ha concluido que todas las sociedades humanas conocidas, del pasado y del presente, son patriarcales. Se trata de una organización histórica de gran antigüedad que llega hasta nuestros días-. Diferencia entre un patriarcado de coerción y patriarcado de consentimiento porque, tal y como afirma Puleo (2005) no todas las sociedades se ajustan a la definición de patriarcado de la misma manera ni con la misma intensidad. Por ello el primero, el de coerción, Puleo (2005) lo define como aquel donde se mantiene unas normas muy rígidas en cuanto a los papeles de mujeres y hombres. Desobedecerlas puede acarrear incluso la muerte. Este tipo de patriarcado puede ilustrarse de manera paradigmática con el orden de los muhaidines en Afganistán o el Estado Islámico en Siria, que recluye a las mujeres en el ámbito doméstico y castiga duramente a quien no se limitara estrictamente a los roles de su sexo.

El segundo tipo, el de consentimiento, en cambio, responde a las formas que el patriarcado adquiere en nuestras sociedades occidentales o desarrolladas y que tiene que ver con el concepto de violencia simbólica de Bourdieu y las relaciones de poder de Michel Foucault. En nuestras sociedades la violencia física de las instituciones, el autoritarismo explícito (en forma de cárcel, tortura, pena de muerte) es sustituida por una violencia simbólica y control social, asumiendo roles y estereotipos en función del sexo, que no son naturales, sino que se construyen social y culturalmente en un momento histórico. Estas actitudes, valores y conductas que podemos clasificar como discriminatorias, sexistas y machistas no se imponen a punta de metrallata en nuestra sociedad, generando miedo, sino que se inoculan en nuestros cuerpos y las mentes, principalmente a través de instituciones sociales como son la familia, el grupo de iguales, el sistema educativo y los medios de comunicación todos ellos son transmisores de modelos de feminidad tradicional o normativa y masculinidad dominante, en definitiva construyen un régimen de género (Walby, 2015) que adscribe características de género de manera arbitraria y que empuja a la mujer hacia el espacio doméstico y la aparta del espacio público.

Esta idea de que el patriarcado todavía impregna todas las esferas de nuestra sociedad sin darnos cuenta, a menos que hagamos un ejercicio de análisis cuantitativo y cualitativo enlaza con la idea definida por Celia Amorós (2005) de que el patriarcado no es una esencia, sino un sistema metaestable (Amorós, 2005). Es decir, varía en sus grados y sus formas, sus estructuras de dominación, tal y como afirmaban Bourdieu y Foucault nos moldean como mujeres y hombres. En este sentido Puleo (2005) coincide con Amorós (2005) y subraya la idea fundamental de que todos formamos parte de él y estamos forjados por él pero eso no nos exime de la responsabilidad de intentar distanciarnos críticamente de sus estructuras y actuar ética y políticamente contra sus bases y sus efectos. Que el patriarcado sea metaestable significa que sus formas se van adaptando a los distintos tipos históricos de organización económica y social, preservándose en mayor o menor medida.

### **3. MARCO NORMATIVO ACTUAL EN EL FOMENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y MEDIDAS DEL SISTEMA EDUCATIVO**

#### **3.1. Ámbito internacional y Unión Europea.**

Tal y como se plantea en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su exposición de motivos: la igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos.,

En primer lugar, la Declaración Universal de Derechos Humanos en su Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

En segundo lugar y con el fin de ejercer una función especializada, más eficaz contra las formas de discriminación de las mujeres y defender los derechos específicos de ellas a nivel mundial en 1979 se crea la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM (también conocida por sus siglas en inglés CEDAW. La CETFDCM o CEDAW es un tratado internacional de las Naciones Unidas firmado en 1979, fruto del trabajo de años realizado por la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, que fue creada en 1946 por el Consejo Económico y Social de la ONU.

La Convención tiene como finalidad eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra la mujer, obligando a los estados a reformar las leyes con tal fin y discutir sobre la discriminación en el mundo. En su artículo 1, la CETFDCM define la discriminación contra la mujer como:

Cualquier distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga el efecto o propósito de disminuir o nulificar el reconocimiento, goce y ejercicio por parte de las mujeres, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o en cualquier otra esfera.

Esta Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer o CETFDCM no es ratificada por España hasta 1983.

El ordenamiento jurídico español se fundamenta en los avances producidos en las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, que se celebraron en Ciudad de México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). A ésta última siguió una serie de exámenes quinquenales.

Sin embargo, el punto de inflexión por los cambios que supuso en la agenda mundial de igualdad de género, lo marcó la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing en 1995. Debido a que fue adoptada de forma unánime por 189 países, constituye un programa en favor del empoderamiento de la mujer y en su elaboración se tuvo en cuenta el documento clave de política mundial sobre igualdad de género. La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: mujer y la pobreza; educación y capacitación de la mujer; mujer y la salud; violencia contra la mujer; mujer y los conflictos armados; mujer y la economía; mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones; mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer; derechos humanos de la mujer; mujer y los medios de difusión; mujer y el medio ambiente; la niña.

A nivel de la Unión Europea el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres fue introducido por primera vez por la Comunidad Europea en el artículo 141 (antiguo artículo 119) del Tratado de Roma, que exige que se garantice la «igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para

un mismo trabajo». Aquella disposición, de alcance limitado en un primer momento, evolucionó progresivamente a partir de 1975 hasta cristalizar en una serie de instrumentos comunitarios que han precisado y desarrollado este principio fundamental del Derecho comunitario. En segundo lugar destacamos el Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999 cuya entrada en vigor fortaleció el compromiso europeo con la igualdad de género. Este Tratado reviste una especial importancia para el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres en toda la UE, en la medida en que constituye un progreso fundamental en la consecución de una situación de igualdad en el mundo laboral a través de la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros. El Tratado de Niza apenas incide en la cuestión de la igualdad de género y no amplía su fundamento jurídico más allá del ámbito del empleo. Introduce, no obstante, un nuevo apartado en el artículo 13 del Tratado CE que permite que el Consejo pueda recurrir al procedimiento de codecisión establecido en el artículo 251 del Tratado CE para adoptar por mayoría cualificada medidas comunitarias de incentivación y apoyo de las acciones antidiscriminatorias emprendidas por los Estados miembros. De acuerdo con ello, se adoptó, de conformidad con el artículo 13, apartado 2, del Tratado CE, una nueva Decisión nº 848/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, por la que se establece un programa de acción comunitario para la promoción de las organizaciones que trabajan a escala europea en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. Los cambios introducidos por el Tratado de Lisboa en el ámbito de los derechos de la mujer y la igualdad de género se refieren fundamentalmente a dos cuestiones, a saber: la afirmación del propio principio de igualdad de género y las políticas de la UE en este ámbito.

Así pues, el Tratado de la Unión Europea (Tratado UE) reafirma el principio de igualdad entre hombres y mujeres, al tiempo que lo incluye entre los valores y objetivos de la Unión:

Artículo 2. La Unión Europea es una sociedad caracterizada por el pluralismo, la no discriminación, la tolerancia, la justicia, la solidaridad y la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 3. La Unión Europea combatirá la exclusión social y la discriminación y fomentará la justicia y la protección sociales, la igualdad entre mujeres y hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño y la niña.

De todos estos tratados nacen las diferentes directivas europeas en materia de igualdad de género y que el ordenamiento jurídico español ha ido integrando en su marco legislativo.

La Carta de la Mujer y el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. El 5 de marzo de 2010, la Comisión aprobó la Carta de la Mujer para promover de forma más eficaz la igualdad entre mujeres y hombres en Europa y en el mundo. En diciembre de 2015, la Comisión publicó el Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 para dar continuidad y seguimiento a su Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres 2010-2015[.

El Compromiso estratégico se centra en los cinco ámbitos prioritarios siguientes:

- Aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral e igual independencia económica.
- Reducción de la brecha y la desigualdad salariales y de las pensiones y, por consiguiente, lucha contra la pobreza entre las mujeres.
- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones.
- Lucha contra la violencia de género y protección y apoyo a las víctimas.
- Promoción de la igualdad de género y los derechos de las mujeres en todo el mundo.

Finalmente llegamos al Plan de Acción en materia de género 2016-2020. El 26 de octubre de 2015, el Consejo adoptó el Plan de Acción en materia de género 2016-2020, basado en el documento de trabajo conjunto de los servicios de la Comisión y el Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) titulado Gender Equality and Women's Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020. Igualdad de género y empoderamiento de la mujer: transformar la vida de



mujeres y niñas a través de las relaciones exteriores de la Unión (2016-2020). En este nuevo Plan de Acción en materia de género se destaca la necesidad de conseguir plenamente el disfrute íntegro y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales por parte de las mujeres y las niñas, así como la consecución del objetivo de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas.

### **3.2. Ámbito nacional y autonómico**

La Constitución Española proclama en su artículo 14 el principio de igualdad ante la ley y, en el artículo 9.2, establece que los poderes públicos promoverán las condiciones para que la libertad, la igualdad del individuo y de los grupos en los cuales se integra sean reales y efectivas, se removerán los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitarán la participación en la vida política, económica, cultural, social. Desde la instauración de la democracia en España, fundamentalmente a partir de estos artículos se han ido articulando las primeras políticas públicas de igualdad y, posteriormente, las leyes orgánicas que han regulado las medidas preventivas y de actuación ante la violencia de género, y la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

A nivel estatal se ha avanzado mucho en el fomento de la igualdad en diferentes ámbitos, entre ellos el educativo. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género es una normativa de alto rango legal por su condición de Ley Orgánica que anuncia en su preámbulo que “La violencia de género se enfoca de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación”.

En el título I se determinan las medidas de sensibilización, prevención y detección e intervención en diferentes ámbitos. En el educativo se especifican las obligaciones del sistema para la transmisión de valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre hombres y mujeres.

El objetivo fundamental de la educación es el de proporcionar una formación integral que les permita conformar su propia identidad, así como construir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y valoración ética de la misma. En su artículo 4, plasma 7 principios y valores del sistema educativo entre los cuales destacamos aquellos que hacen referencia a las funciones del sistema educativo a nivel global y especialmente en cuanto al sistema de Formación Profesional:

El sistema educativo español incluirá entre sus finalidades la formación en el respecto 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 de los mismos.

5. El Bachillerato y la Formación Profesional contribuirán a desarrollar en el alumnado la capacidad para consolidar su madurez personal, social y moral, que los 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 respecto a la dignidad de las personas y a la igualdad entre hombres y mujeres.

Se debe contemplar también en el marco normativo actual la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Tal y como se indica en su exposición de motivos la mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

Por ello y con el fin de seguir avanzando en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en todos los ámbitos el articulado de la Ley de Igualdad avanza en la concreción de la necesidad de una educación igualitaria, una coeducación, para avanzar en la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así pues la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en su capítulo II los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. Concretamente en el ámbito de la educación establece en su:

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.

- 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.
- Las Administraciones educativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, desarrollarán, con tal finalidad, las siguientes actuaciones:
  - La atención especial en los currículos y en todas las etapas educativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres.
  - 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.
  - La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado.
  - La promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros docentes.
  - La cooperación con el resto de las Administraciones educativas en especial con sanidad 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.
  - El establecimiento de medidas educativas destinadas al reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la Historia.

En materia específica de educación, concretamente en el nivel de Formación Profesional, la vigente Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, (LOMCE) que modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo (LOE), establece en su artículo 40, los objetivos de la formación profesional.

Artículo 4. Objetivos.1. La Formación Profesional en el sistema educativo contribuirá a que el alumnado consiga los resultados de aprendizaje que le permitan entre otros objetivos:

d) Aprender por sí mismos y trabajar en equipo, así como formarse en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social, con especial atención a la prevención de la violencia de género.

e) Fomentar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres, así como de las personas con discapacidad, para acceder a una formación que permita todo tipo de opciones profesionales y el ejercicio de estas.

En este sentido nuestro instituto como centro público integrado de formación profesional, no puede a mirar ningún otro lugar, si verdaderamente quiere ser un espacio de formación integral que encuentre un equilibrio entre la capacitación estrictamente técnica de cada especialidad y humana. Tal y cómo se plantea desde diferentes marcos legales la formación profesional tiene que formar para que las trabajadoras y trabajadores se adapten a los cambios que se producen en los centros laborales. Así como, contribuir al desarrollo personal y al ejercicio de una ciudadanía democrática.

En el ámbito de la Comunidad Valenciana siguiendo el orden jerárquico de nuestro ordenamiento jurídico valenciano debemos tener en cuenta en primer lugar el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

La Comunidad Valenciana asume en su Estatuto de Autonomía un fuerte compromiso con la igualdad y contra la violencia de género. Así figura en el art. 10.3 y 11, los compromisos necesarios para hacer efectiva dicha igualdad de género y para abordar los principios básicos de igualdad entre las mujeres y los hombres, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género.

Artículo 11.

La Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.

El legislador autonómico en el año 2003 aprueba la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Esta ley tiene por objeto reflejado en su artículo 1: regular y hacer efectivo el principio de igualdad de mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana, establecer los principios generales que deben orientar dicha igualdad, determinar las acciones básicas que deben ser implementadas, así como establecer la organización administrativa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la Comunidad Valenciana.

En materia de educación para la igualdad Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat Valenciana, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres también conocida como Ley de Igualdad valenciana establece con principio fundamental la coeducación que ha de guiar el sistema educativo y el procesos de enseñanza aprendizaje en todos los niveles de formación.

Artículo 5. Ideario educativo y valores constitucionales.

1. La Ley de Ordenación General del Sistema Educativo sienta los principios para avanzar hacia un sistema coeducativo, entendido como modelo de enseñanza basado en la formación en igualdad entre sexos, el rechazo

de toda forma de discriminación y la garantía de una orientación académica y profesional no sesgada por el género.

2. Por ello, desde el sistema coeducativo de enseñanza se potenciará la igualdad real de mujeres y hombres, en todas sus dimensiones: curricular, escolar y otras.

Artículo 6. Derecho a la educación e igualdad de oportunidades.

El Consell de la Generalitat adoptarà las medidas necesarias para garantizar la oferta de enseñanza no reglada, especialmente para las mujeres de las zonas rurales, con el objetivo de que desarrollen sus capacidades en relación con su salud, a las microempresas, a la agricultura y a sus derechos legales.

Artículo 7. La educación y la conciliación familiar y laboral.

El Consell de la Generalitat adoptarà las medidas necesarias para garantizar la ampliación del horario de apertura de todos los centros públicos que impartan educación infantil y educación primaria, con el fin de atender las necesidades de las familias que lo precisen por el horario laboral de la madre y el padre.

Artículo 8. Formación para la igualdad.

La administración autonómica competente en materia educativa establecerá y fomentará los mecanismos de formación, control y seguimiento, adaptados a los diferentes niveles de enseñanza (infantil, primaria, secundaria y universitaria) para implantar y garantizar la igualdad de sexos en el sistema educativo valenciano mediante la aprobación y el seguimiento de la ejecución de planes anuales de coeducación en cada nivel educativo.

Artículo 9. Promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades.

A tal efecto, el Gobierno Valenciano financiará en colaboración con las universidades valencianas, actividades anuales para la promoción de asignaturas y proyectos docentes con un enfoque de género. Promoción en la Universidad de la igualdad de oportunidades. Las universidades deben promover la implantación de asignaturas y realización de proyectos docentes que incorporen la perspectiva de género.

Estos hechos han reforzado la creencia de que la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres se ha alcanzado en el ámbito educativo. El espejismo se ve fortalecido en la medida en que los resultados de las chicas son superiores, su rendimiento académico en todas las etapas es mejor, su tasa de fracaso y abandono escolar es inferior y su acceso a las carreras reconocidas tradicionalmente como masculinas es cada vez mayor.

Sin embargo, los estudios nos muestran que las relaciones entre niñas y niños, chicas y chicos siguen siendo asimétricas y se dan numerosas situaciones basadas en el abuso; las capacidades, habilidades y proyectos de vida siguen estando ligadas al género; en los contenidos curriculares las aportaciones de las mujeres no están visibilizadas, y el sexismo y la violencia de género son realidades que están incidiendo en el desarrollo de la vida de adolescentes y jóvenes.

En materia de violencia de género en el ámbito de la Comunidad Valenciana se aprueba en el año 2012 la Ley 7/2012, de 23 de noviembre, de la Generalitat, Integral contra la Violencia sobre la Mujer en el Ámbito de la Comunitat Valenciana. Esta Ley Valenciana contra la Violencia sobre la mujer incide también, como no podía ser de otra manera, en la importancia de una adecuada estrategia coeducativa como mejor herramienta para combatir dicha violencia. En su Título II establece las Medidas de la Generalitat para hacer frente a la violencia sobre la mujer. En primer lugar plantea la importancia de medidas encaminadas a de la prevención de la violencia sobre la mujer priorizando el ámbito educativo. Así pues en su artículo 21 y 22 plantea estos aspectos fundamentales:

Artículo 21. Prevención de la violencia sobre la mujer

Por prevención de la violencia sobre la mujer se entenderá, en esta ley, el conjunto de actividades o medidas que pueden adoptarse en todas las esferas de ámbito social con el fin de evitarla.

Artículo 22. Coeducación

- La Generalitat, a través de los departamentos competentes en materia de educación e igualdad, desarrollará las medidas necesarias para eliminar prejuicios y prácticas basadas en la desigualdad y en la atribución de estereotipos sexistas.
- La Generalitat, a través de la convivencia escolar en centros educativos de la Comunitat Valenciana, impulsará la elaboración de estudios e investigaciones que permitan conocer la realidad de este fenómeno en el ámbito escolar y propondrá medidas para prevenir las conductas violentas entre niños y niñas desde edades tempranas.

- Así mismo, se impulsarán medidas tendentes a mejorar las habilidades educativas de padres y madres a fin de que formen a sus hijos e hijas en el respeto a los derechos de los demás.

#### Artículo 23. Currículos educativos

- La Generalitat garantizará que en los programas de enseñanza que se impartan en los centros educativos de la Comunitat Valenciana no se incluyan contenidos discriminatorios contra las mujeres por razón de su sexo, ni que justifiquen, resulten permisivos o inciten a la violencia sobre la mujer.
- Fomentará en dichos contenidos la igualdad de sexos, educando en valores, destacando el respeto a la dignidad de la persona y en la necesidad de erradicar la violencia sobre la mujer.
- La Generalitat revisará y adaptará el contenido de los libros de texto y demás material educativo a las prescripciones de esta ley y supervisará, a través de la inspección de la administración educativa, que se ajusten a los principios de la educación en igualdad.

#### Artículo 24. Consejo Escolar Valenciano

- El Consejo Escolar Valenciano, como órgano consultivo supremo y de participación social en la programación general de la enseñanza de la Comunitat Valenciana, supervisará las materias que conformen los programas de enseñanza y emitirá dictamen en aquellos casos en que se susciten dudas en cuanto a su contenido.
- Con ese fin, el Consejo Escolar Valenciano deberá incluir entre sus miembros, al menos, a una persona experta en materia de violencia sobre la mujer e igualdad, en representación de la Generalitat.
- Así mismo, incorporará a su informe anual las medidas educativas que sugiere que se adopten para fomentar la igualdad y erradicar la violencia sobre las mujeres.

#### Artículo 25. Escolarización

Sin perjuicio de las ayudas en el ámbito educativo recogidas en el artículo 41 de la presente ley, la Generalitat asegurará la escolarización inmediata en centros de educación sustentados con fondos públicos de los hijos e hijas, acogidos y/o tutelados menores de edad de las mujeres que se vean afectadas por cambios de domicilio, que obedezcan a motivos de seguridad en situaciones de violencia sobre la mujer.

De igual modo, en dichos casos, y aun cuando ya no se encuentren cursando estudios obligatorios, se facilitará el traslado de matrícula o se les asignará instituto o centro universitario próximo al nuevo domicilio de residencia.

#### Artículo 26. Enseñanza universitaria

La Generalitat y las universidades de la Comunitat Valenciana, en sus respectivos ámbitos de competencia, fomentarán los estudios universitarios y superiores en general, en materia de igualdad de género y de lucha contra la violencia contra las mujeres.

Otro aspecto fundamental que contempla esta ley de prevención de la violencia como herramienta para cumplir con el objeto de la misma es la formación especializada en materia de violencia de género.

### CAPÍTULO IV. Formación y especialización de las y los agentes implicados

#### Artículo 37. Formación en materia de violencia sobre la mujer

1. La Generalitat impulsará la formación continua y especializada en violencia sobre la mujer del personal al servicio de la administración, en especial de quienes trabajen o colaboren en la atención y erradicación de este fenómeno, prestando especial importancia a las profesiones del ámbito judicial, educativo, sociosanitario y policial.

3. La Conselleria competente en materia de educación, a través del conjunto de medidas del Plan de Prevención de la Violencia y Promoción de la Convivencia (Plan PREVI) y del Plan de Formación Permanente del Profesorado de la Comunitat Valenciana, incluirá las acciones formativas específicas sobre violencia sobre la mujer, con el fin de mejorar la prevención e impulsar la detección precoz de estos casos de violencia. En las acciones formativas específicas también participarán el profesorado de trabajo social, psicología y pedagogía que se encuentren desempeñando sus funciones en los centros educativos.

#### Artículo 40. Situaciones de violencia sobre la mujer en las aulas

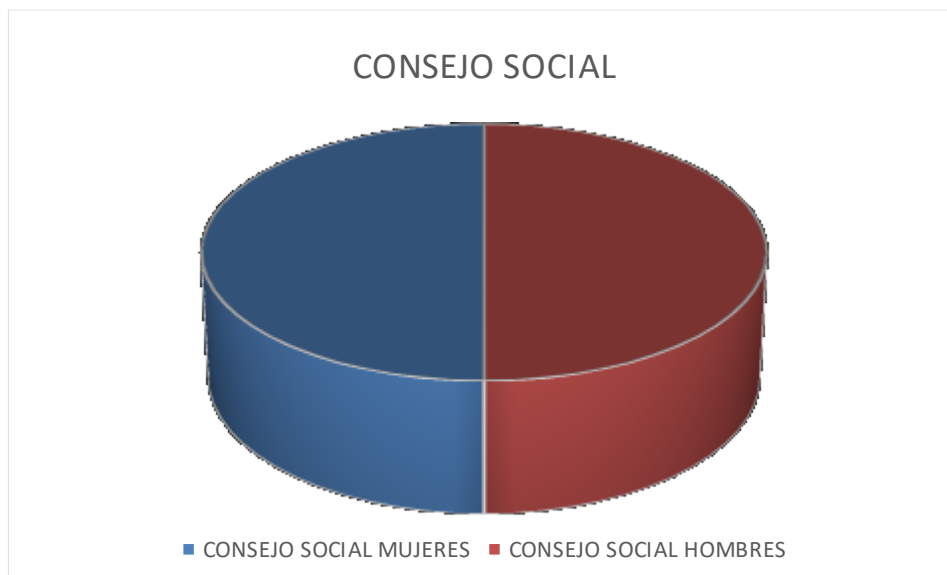
- El personal docente que detecte en los centros escolares cualquier actuación discriminatoria o conducta vejatoria por razón del sexo, o tengan conocimiento de este tipo de situaciones en el entorno familiar o relacional del alumnado, deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección o responsable del centro quien, también sin dilación, lo comunicará al departamento competente en materia de educación, sin perjuicio de que, en aquellos casos que presenten indicios de delito o falta, den asimismo cuenta inmediata al órgano competente, de acuerdo con los protocolos de actuación que a tal efecto se establezcan.

El departamento competente en materia de educación, a través de estos protocolos, adoptará cuantas medidas sean pertinentes para la protección y asistencia de los y las menores, entre ellas, formular denuncia ante los órganos judiciales o la fiscalía cuando proceda.

- La inspección educativa dependiente del departamento de la Generalitat con competencias en educación, sin perjuicio de las competencias de otras administraciones o autoridades, supervisará en este ámbito el cumplimiento de la ley.

#### 4 .LA REALIDAD DE NUESTRO CENTRO.

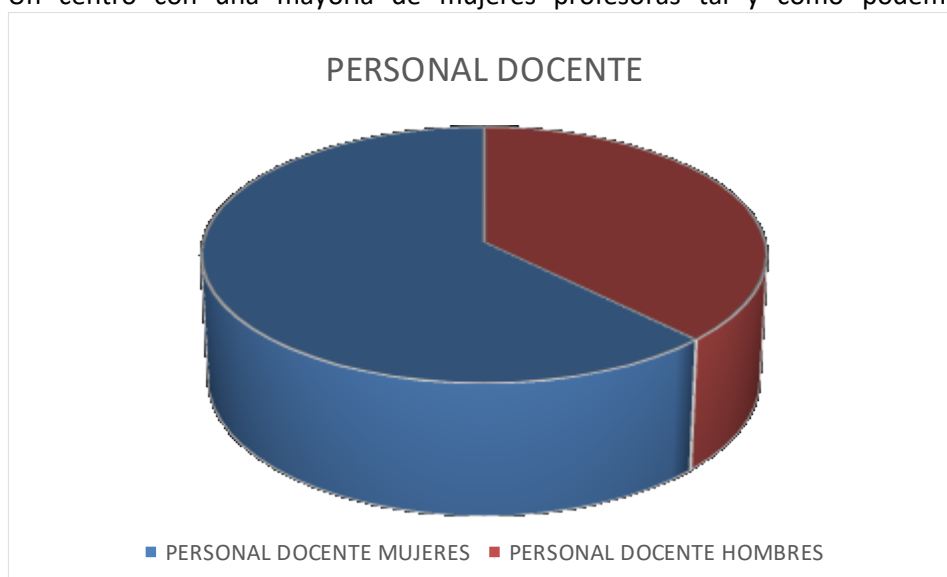
En el siguiente apartado presentamos una descripción cuantitativa de la igualdad entre hombre y mujeres en los diferentes órganos, funciones y niveles formativos del centro.



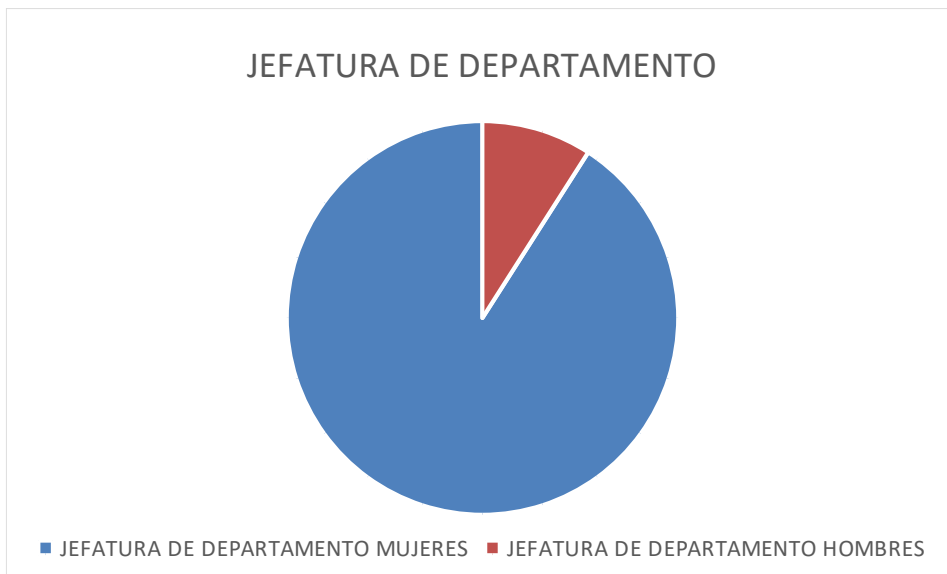
**Gráfica 1. Consejo Social**

Como se puede comprobar nuestro centro es paritario al estar formado por igual número de mujeres: 5 mujeres y 5 hombres.

Un centro con una mayoría de mujeres profesoras tal y como podemos ver en la Gráfica

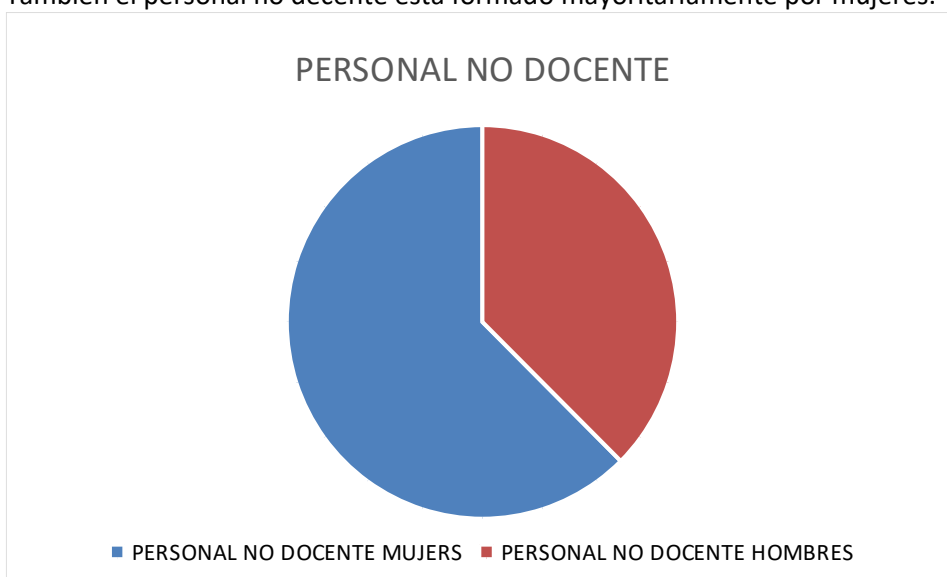


**Gráfica 2. Personal docente.**



**Gráfica 4. Jefatura de Departamento**

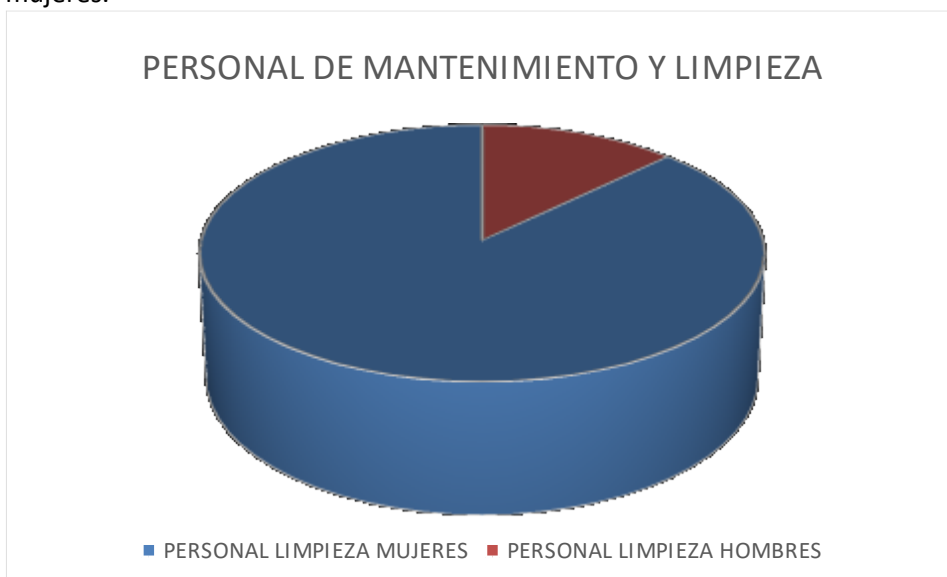
También el personal no docente está formado mayoritariamente por mujeres.



**Gráfica 5. Personal no docente.**

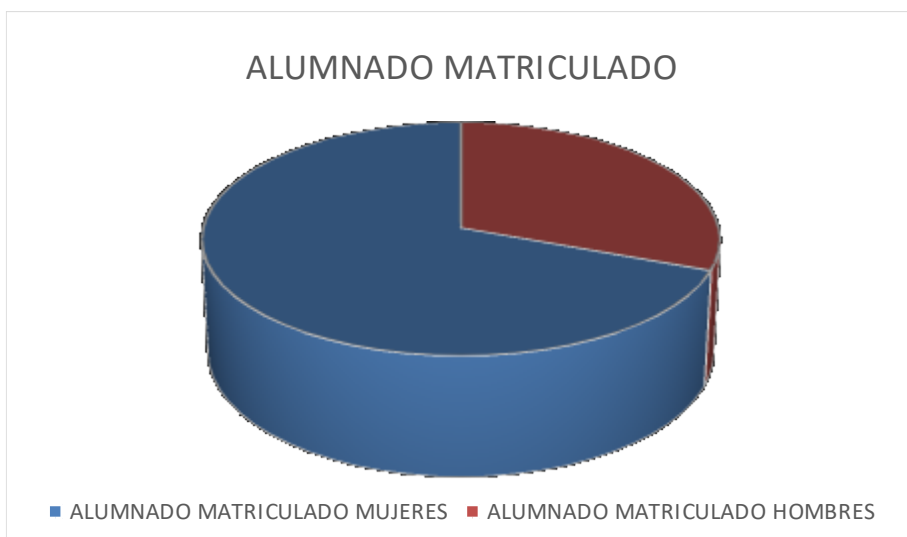


El personal de mantenimiento y limpieza también es un equipo formado mayoritariamente por mujeres.



**Gráfica 6. Personal de mantenimiento y limpieza.**

Respecto número de alumnos y alumnas, las segundas son más del doble que los primeros. Actualmente hay 1683 mujeres y 749 hombres.



**Gráfica 7. Alumnado matriculado.**

Pasamos a analizar la presencia de hombres y mujeres según la familia profesional.

### FAMILIA DE ADMINITRACIÓN Y GESTIÓN

#### PCPI ADMINITRATIVO

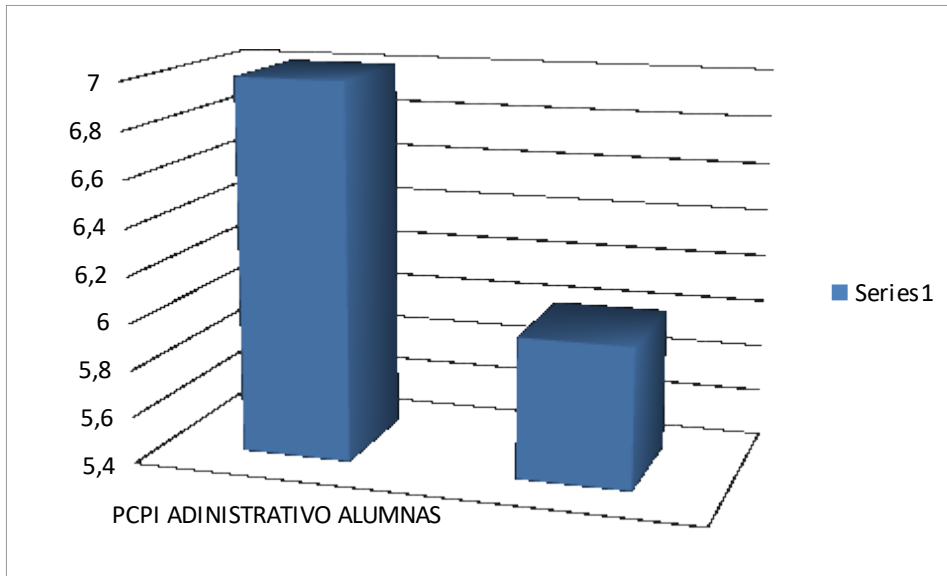


Gráfico 8.

#### FPB ADMINITRATIVO

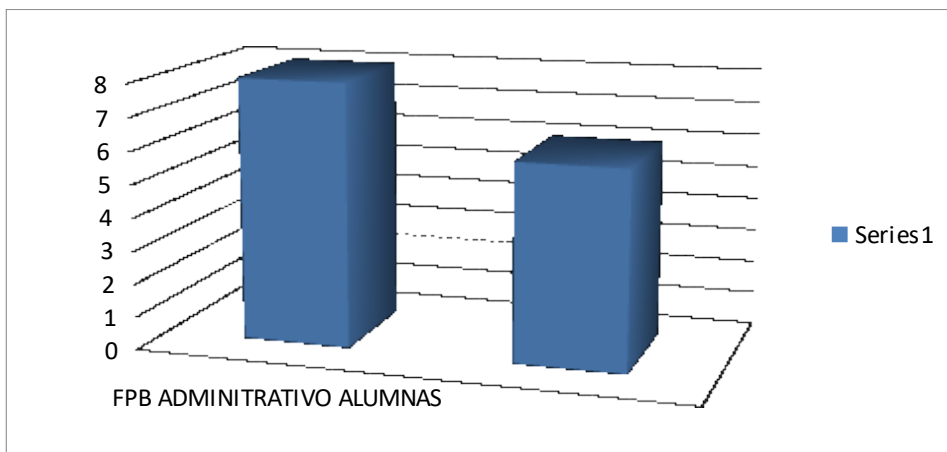
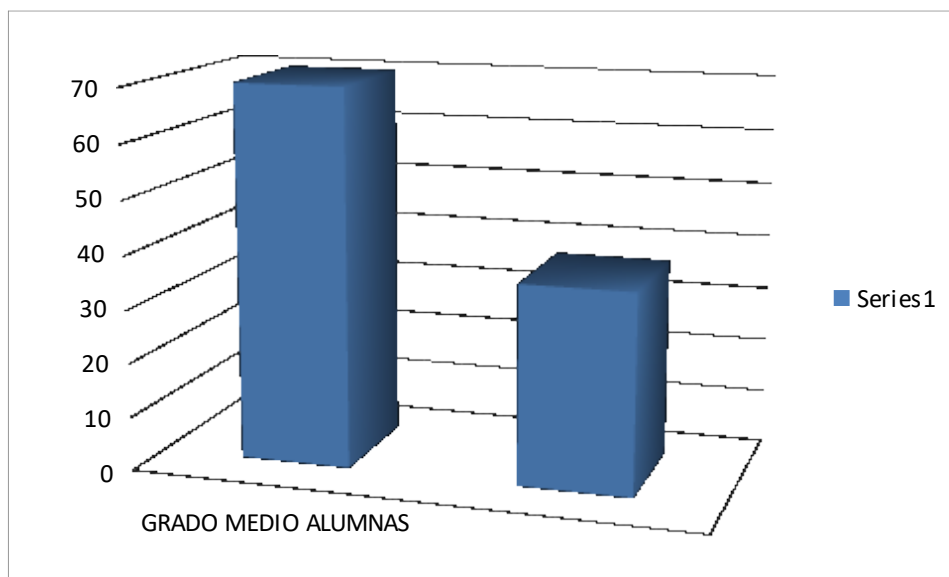


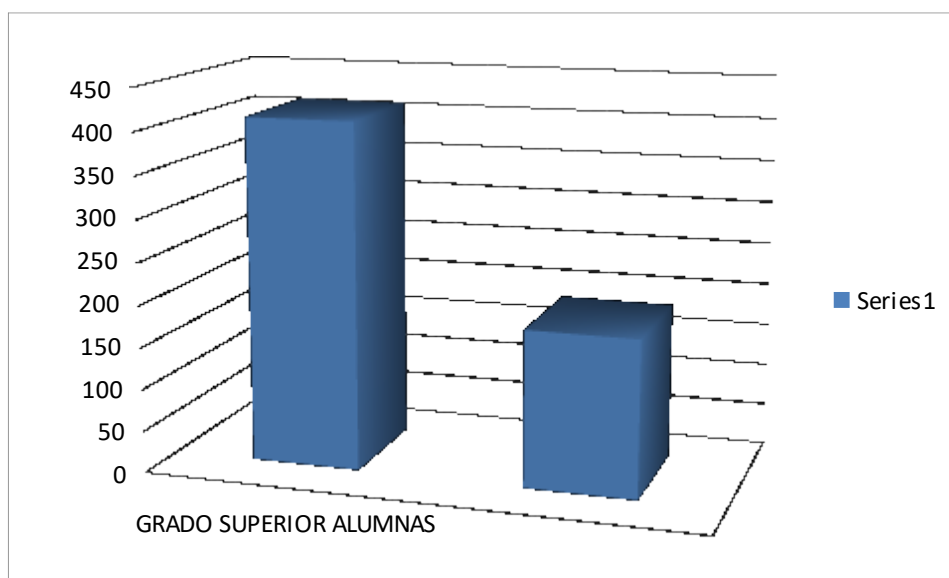
Gráfico 9

### GRADO MEDIO CICLO GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Gráfica10.

### GRADO SUPERIOR CICLOS ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS-ASISTENTE A LA DIRECCIÓN

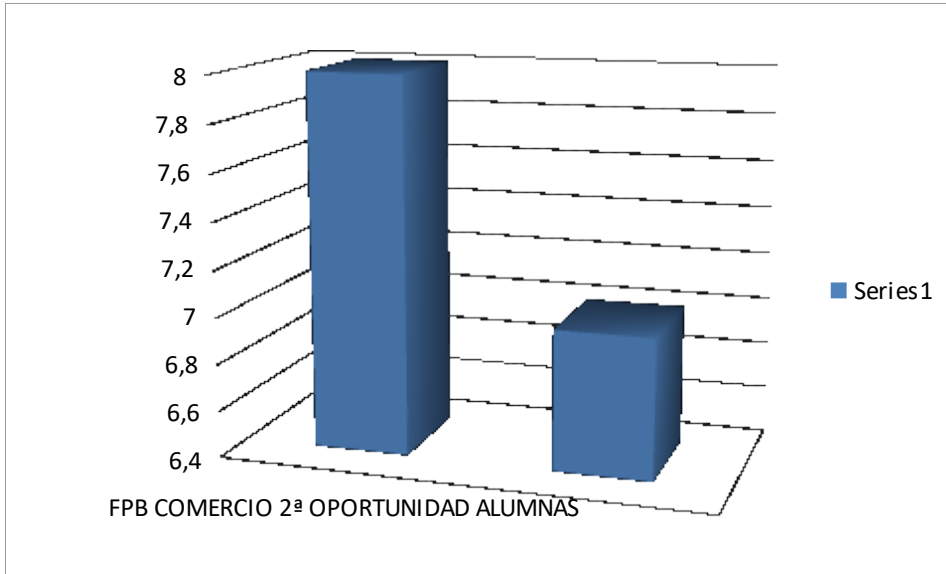


Gráfica 11.

A la vista de los datos podemos concluir que la familia profesional de Administración y Gestión está fuertemente feminizada. Situación que se corresponde con los datos de mayor presencia de las mujeres en este sector laboral.

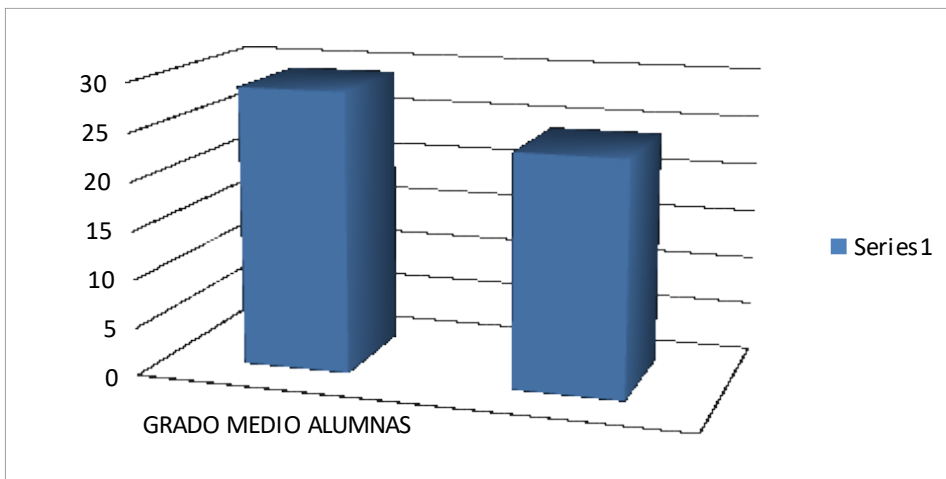
### FAMILIA COMERCIO MARQUETING

#### FPB COMERCIO



Gráfica 12.

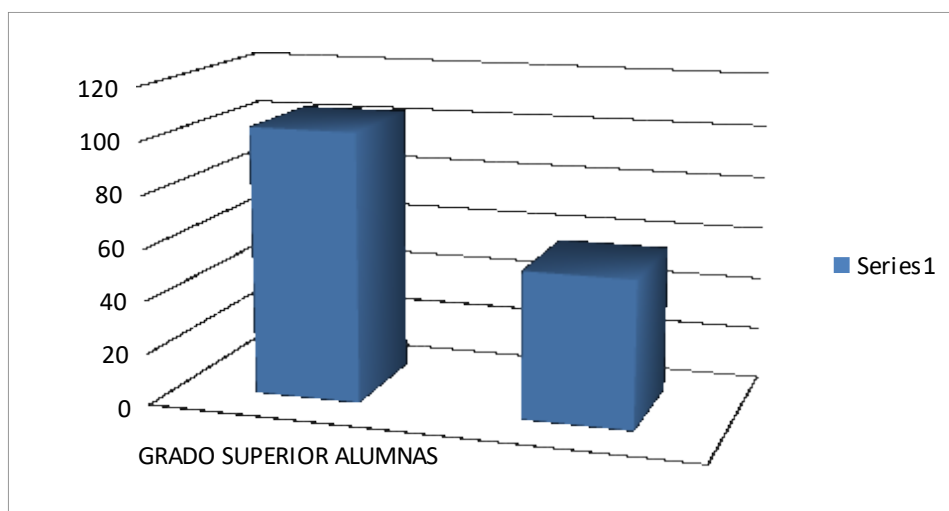
#### GRADO MEDIO CICLO DE ACTIVIDADES COMERCIALES



Gráfica 13.

Siguiendo la misma línea que la familia profesional anterior, en Comercio y Márquetin la presencia de las mujeres también es mayoritaria, si bien se observan más hombres que en el sector anterior.

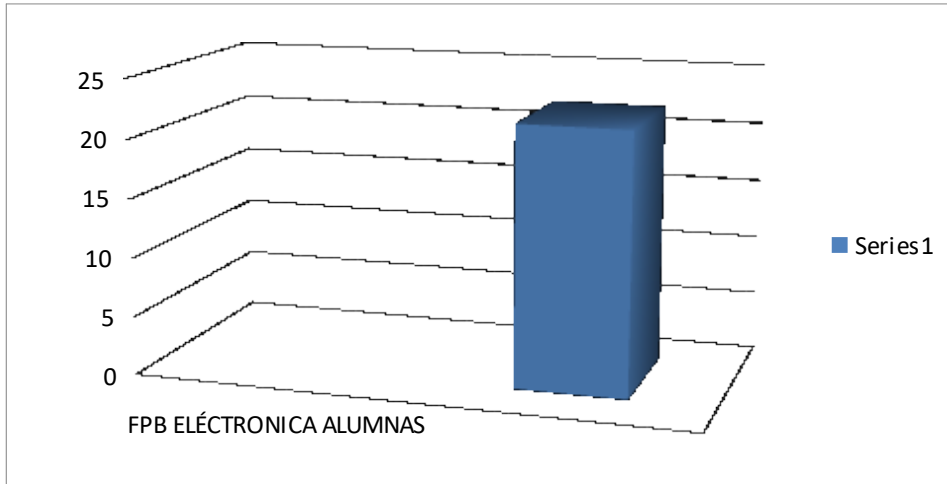
#### GRADO SUPERIOR CICLO DE MÁRQUETING Y PUBLICIDAD



**Gráfica 14.**

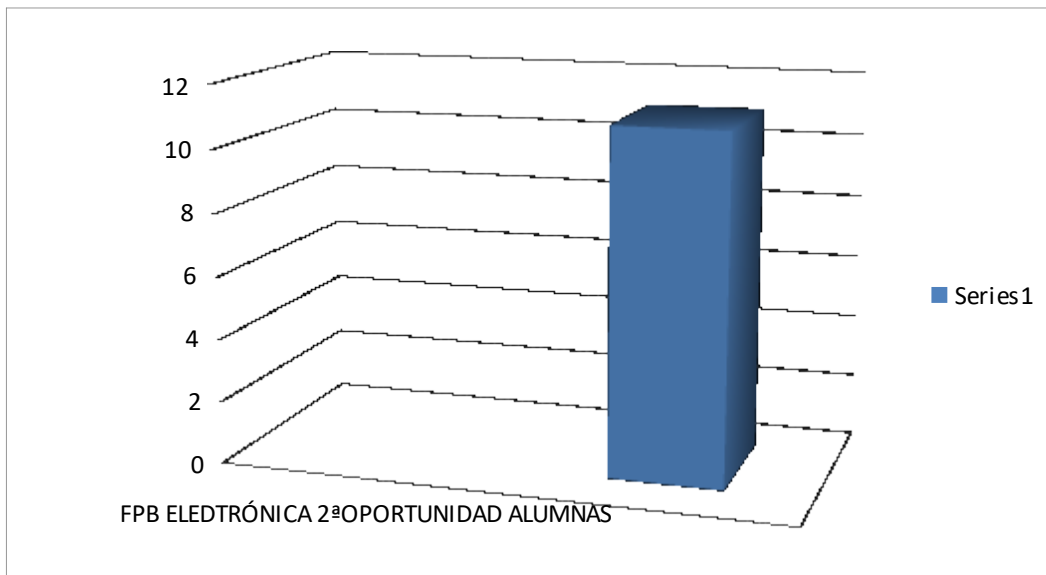
**FAMILIA DE ELECTRICIDAD Y ELÉCTRÓNICA**

**FPB ELÉCTRÓNICA ELECTRÓNICA**



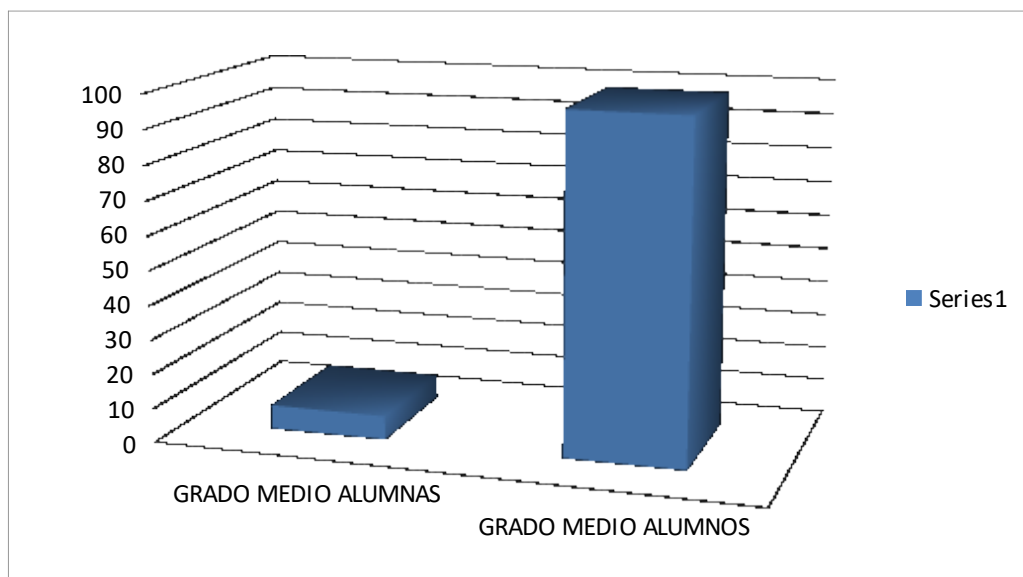
**Gráfica 15.**

**FPB 2ª OPORTUNIDAD ELECTRÓNICA**



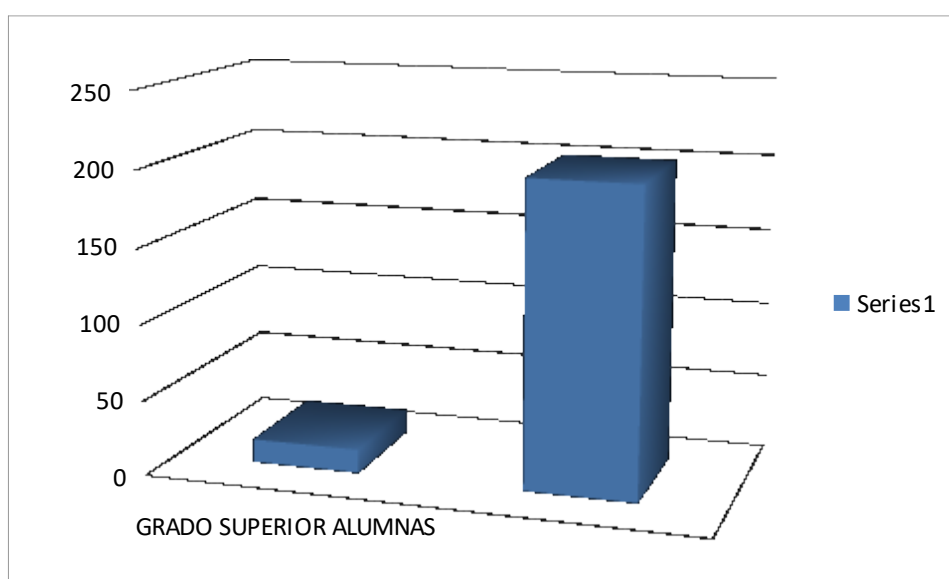
**Gráfica 16.**

### GRADO MEDIO CICLOS INSTALACIONES DE TELECOMUNICACIONES-INSTALACIONES ELÉCTRICAS



Gráfica 17

### GRADO SUPERIOR CICLO SISTEMAS DE TELECOMUNICACIONES E INFÓRMÁTICOS- ELECTROMEDICINA CLINICA-MANTENIMIENTO ELECTRÓNICO

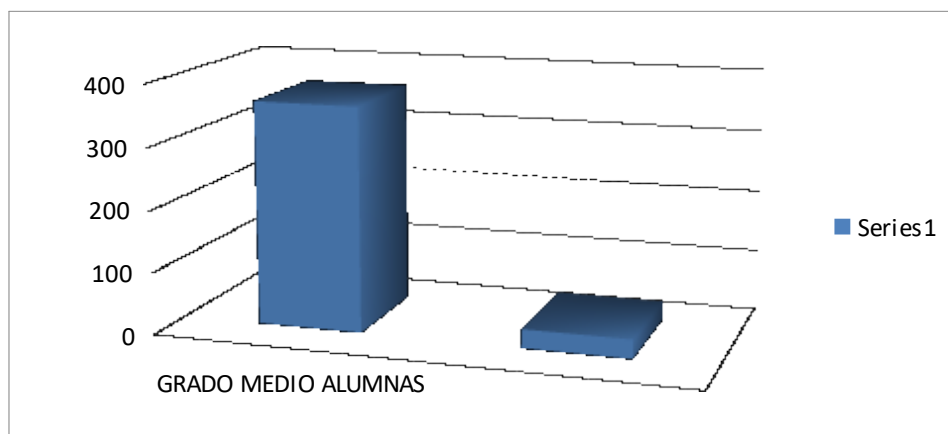


Gráfica 18.

Como se comprueba esta familia es la más masculinizada de todas las existentes en el instituto dónde a pena hay chicas. Este hecho implica intensificar la formación transversal en igualdad de género.

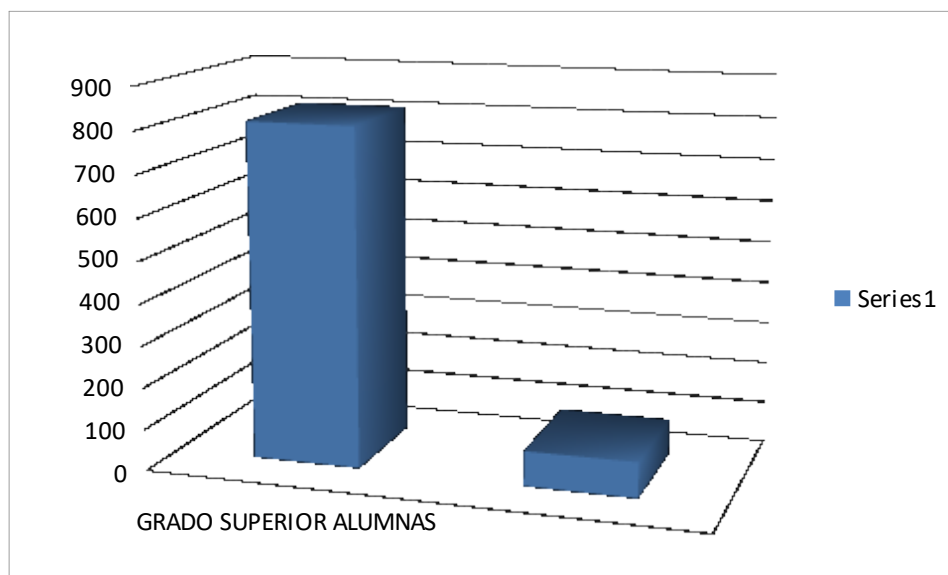
**FAMILIA PROFESIONAL SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD**

**GRADO MEDIO CICLO ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA**



**Gráfica 19**

**GRADO SUPERIOR CICLOS EDUCACIÓN INFANTIL-INTEGRACIÓN SOCIAL-PROMOCIÓN DE IGUALDAD-MEDIACIÓN COMUNICATIVA**



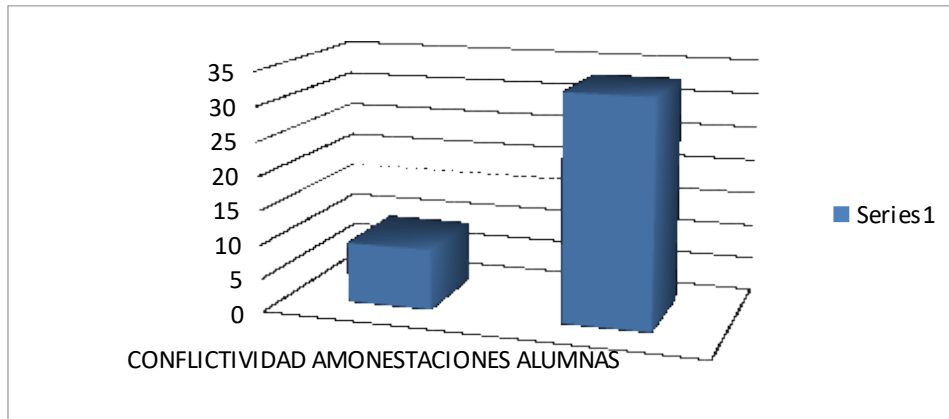
**Gráfica 20**

En esta familia se observa también una presencia mayoritaria de las mujeres.



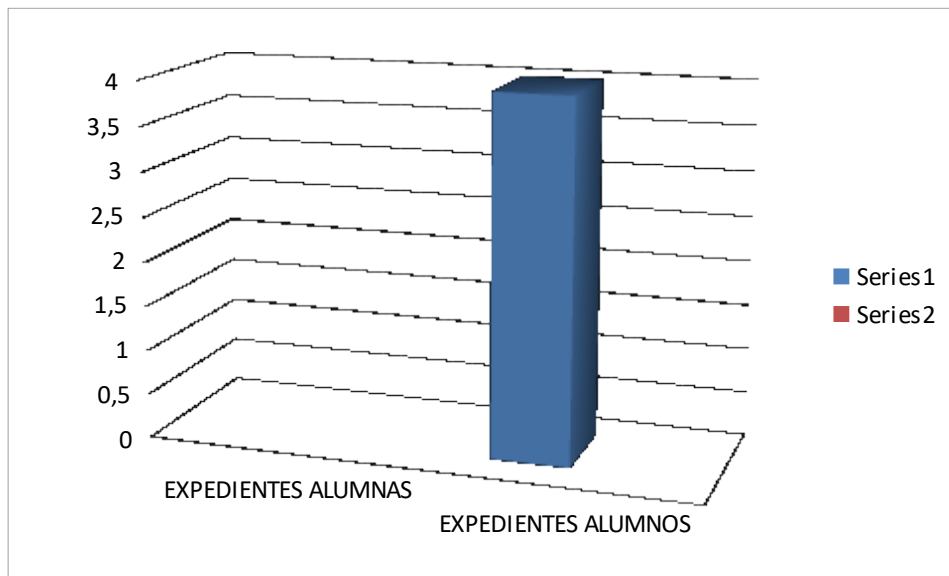
### NIVEL DE CONFLICTIVIDAD

#### AMONESTACIONES



Gráfica 21.

#### EXPEDIENTES



Gráfica 22.

Se observa una masculinización de las conductas que han sido objeto de amonestación o expediente.

## 5. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CIPFP MISERICORDIA

*Establecer las condiciones para que el CIPFP Misericordia integre, el enfoque de transversalidad de género en el desarrollo de su Plan de Centro y en los proyectos que lo forman, con especial incidencia en el Plan de Orientación Tutorial y en el Plan de Convivencia.*

El Plan se divide en 3 Ejes de Actuación prioritarios:

- Eje I: El Centro Educativo
- Eje II: Sensibilización, formación e implicación del profesorado para la coeducación
- Eje III: Alumnado y Convivencia en Igualdad

### EJE I. EL CENTRO EDUCATIVO

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Impulsar y favorecer la práctica escolar inclusiva y equitativa, mediante la utilización de un lenguaje no sexista en sus expresiones visuales, orales, escritas y en entornos digitales.

### EJE II: SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA COEDUCACIÓN.

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Integrar en la práctica docente del profesorado los principios de la igualdad de género (coeducación, la educación emocional, la diversidad sexual y familiar, la igualdad efectiva, la prevención de la violencia de género y machista y la educación para la paz en el aula y en los centros escolares)

### EJE III: ALUMNADO Y CONVIVENCIA EN IGUALDAD

**OBJETIVO ESPECÍFICO:** Promover la convivencia del alumnado del centro en un entorno igualitario, donde se valoren y apliquen los principios democráticos y se destaquen aspectos fundamentales para una vida más humanizada, como la resolución pacífica y constructiva de los conflictos, la regulación y gestión de las emociones intensas, el respeto a las identidades individuales y colectivas, la diversidad sexual, así como las tareas domésticas y de cuidados de las personas.

**6. ACTUACIONES E INDICADORES DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL CIPFP**

	<b>ACTUACIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO. EJE I. EL CENTRO EDUCATIVO</b></p> <p>Impulsar y favorecer la práctica escolar inclusiva y equitativa, mediante la utilización de un lenguaje no sexista en sus expresiones visuales, orales, escritas y en entornos digitales.</p>	<p><b>1.</b> Integrar la perspectiva de género en todo documento público que se emita desde el centro (documentación del centro, recursos y materiales didácticos, cartelería del centro, páginas web, comunicación con las familias etc.</p>	<p>1. Nº de documentación, recursos y materiales didácticos, cartelería del centro, páginas web, comunicación con las familias etc. que ha emitido el centro y que han pasado por un filtro, que asegure que integran la perspectiva de género.</p>
	<p><b>2.</b> Integrar la perspectiva de género en la elaboración de las programaciones didácticas de los distintos niveles y materias, visibilizando la contribución de las mujeres al desarrollo de la cultura y las sociedades, poniendo en valor el trabajo que, histórica y tradicionalmente, han realizado, su ausencia en determinados ámbitos y la lucha por los derechos de ciudadanía de las mujeres.</p>	<p>2. Nº1 de Programaciones didáctica revisadas por el centro, que integran la perspectiva de género en los distintos niveles y materias, y que visibilizan la contribución de las mujeres al desarrollo de la cultura y las sociedades, poniendo en valor el trabajo que, histórica y tradicionalmente, han realizado, su ausencia en determinados ámbitos y la lucha por los derechos de ciudadanía de las mujeres.</p>
	<p><b>3.</b> Difusión e intercambio de experiencias y buenas prácticas coeducativas a nivel interno, desarrolladas por el centro, por el alumnado, por el profesorado u otros agentes, asociaciones o instituciones</p>	<p>3. Nº de documentos de difusión y nº de intercambio de experiencias y buenas prácticas coeducativas a nivel interno, desarrolladas por el centro, por el alumnado, por el profesorado u otros agentes, asociaciones o instituciones</p>

**MISERICORDIA**

	ACTUACIONES	INDICADORES DE SEGUIMIENTO
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO EJE II:</b></p> <p><b><i>SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA COEDUCACIÓN</i></b></p> <p>Integrar en la práctica docente del profesorado los principios de la igualdad de género (coeducación, la educación emocional, la diversidad sexual y familiar, la igualdad efectiva, la prevención de la violencia de género y machista y la educación para la paz en el aula y en los centros escolares</p>	<p><b>1.</b> Integración transversal en la Acción tutorial de la perspectiva de género. <u>Dentro de la acción tutorial de los diferentes niveles educativos, se contemplarán actuaciones</u> específicas de educación en valores no sexistas, deconstrucción de roles de género, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, autonomía personal, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.</p>	<p>1 . Nº de actuaciones específicas integradas de forma transversal en la Acción tutorial , donde se haya tratado de la perspectiva de género, contemplando actuaciones específicas de educación en valores no sexistas, deconstrucción de roles de género, educación afectivo-sexual teniendo en cuenta las distintas orientaciones sexuales reconocidas, autonomía personal, construcción del autoconcepto y elaboración de un proyecto de vida sin sesgos de género, educación emocional, adecuada gestión de los conflictos y prevención de la violencia de género.</p>
	<p><b>2.</b> Revisión de materiales contenidos curriculares y libros de texto utilizados por el profesorado, a fin de evitar prejuicios y estereotipos sexistas en los temarios.</p>	<p>2. Nº de docentes que efectivamente realizan una revisión de materiales, contenidos curriculares y libros de texto utilizados, a fin de evitar prejuicios y estereotipos sexistas en los temarios</p>
	<p><b>3.</b> Formación y /o sensibilización en materia de igualdad de género y prevención y erradicación de la violencia de género...(Elaboración y difusión de una guía con orientaciones para una educación igualitaria, dirigida a profesorado y familias y colgada en el Moodle).</p>	<p>3. Nº de formaciones y /o acciones de sensibilización en materia de igualdad de género y prevención y erradicación de la violencia de género, que se han dirigido al profesorado</p>

	<b>ACTUACIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<p><b>OBJETIVO ESPECÍFICO EJE III:</b></p> <p><b>ALUMNADO Y CONVIVENCIA EN IGUALDAD</b></p> <p>Promover la convivencia del alumnado del centro en un entorno igualitario, donde se valoren y apliquen los principios democráticos y se destaquen aspectos fundamentales para una vida más humanizada, como la resolución pacífica y constructiva de los conflictos, la regulación y gestión de las emociones intensas, el respeto a las identidades individuales y colectivas, la diversidad sexual, así como las tareas domésticas y de cuidados de las personas.</p>	<p><b>1.</b> Promoción de la detección precoz y la intervención ante la violencia de género en el ámbito educativo, asegurando una intervención adecuada ante posibles casos de <b>violencia de género</b> en el ámbito educativo (PREVI)</p>	<p>1. Nº de casos detectados y en los que se ha puesto en marcha el PREVI</p>
	<p><b>2.</b> Desarrollo de acciones de promoción, sensibilización y <b>prevención</b> de la violencia de género para contribuir a su erradicación.</p>	<p>2. Nº de acciones desarrolladas de promoción, sensibilización y prevención de la violencia de género para contribuir a su erradicación, con el alumnado</p>
	<p><b>3.</b> Puesta en valor los logros de las mujeres en las diferentes familias profesionales y el rol reproductivo como paradigma para ambos sexos, señalando la importancia del reparto equitativo de las tareas y responsabilidades familiares y sociales.</p>	<p>3. Nº de acciones de sensibilización que hayan puesto en valor los logros de las mujeres en las diferentes familias profesionales y el rol reproductivo como paradigma para ambos sexos, señalando la importancia del reparto equitativo de las tareas y responsabilidades familiares y sociales.</p>
	<p><b>4.</b> Realización de actividades de sensibilización del alumnado, basadas en la erradicación de actitudes y prácticas discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o expresión de identidad de género, cuidando la socialización igualitaria y la educación emocional en todos los niveles educativos, con especial atención a las relaciones afectivas entre adolescentes, así como a la promoción de un uso adecuado de las nuevas tecnologías</p>	<p>4. Nº de acciones de sensibilización del alumnado, basadas en la erradicación de actitudes y prácticas discriminatorias basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier orientación sexual o expresión de identidad de género, cuidando la socialización igualitaria y la educación emocional en todos los niveles educativos, con especial atención a las relaciones afectivas entre adolescentes, así como a la promoción de un uso adecuado de las nuevas tecnologías</p>

	<p><b>5.</b> Promoción entre el alumnado de una cultura global de derechos humanos, desde su propio comportamiento y el del entorno en el que se relaciona, de modo que el alumnado aprenda a evaluar su experiencia en la vida real en términos de derechos humanos.</p>	<p>5. Nº de actividades de sensibilización sobre una cultura global de derechos humanos, de modo que el alumnado aprenda a evaluar su experiencia en la vida real en términos de derechos humanos, desde su propio comportamiento y el del entorno en el que se relaciona.</p>
--	---	--

## 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN:

Para asegurar el éxito del plan se realizará un seguimiento de este a lo largo del curso, y se pondrán en marcha estrategias de control que den respuesta al grado de consecución de los objetivos propuestos, la idoneidad de las actuaciones programadas y de los recursos utilizados, la eficacia de los mecanismos de difusión, coordinación y organización interna, resultado de participación de alumnado y profesorado en las actividades propuestas.

El presente Plan incorpora un sistema de evaluación, basado en una escala de indicadores, que responden a la ejecución de las actuaciones que forman los Ejes del Plan, con el objetivo de medir los avances, identificar las mejoras que deben incorporarse en la consecución de una igualdad efectiva de género en el desarrollo de la vida del centro, y sistematizar las actuaciones para valorarlo.

**ANEXO I**  
**DÍAS CONMEMORATIVOS**

<p>6 de febrero   Día Mundial de Tolerancia Cero a la Mutilación Genital Femenina</p> <p>8 de marzo   Día Internacional de la Mujer</p> <p>30 de marzo   Día internacional de las empleadas del hogar</p> <p>4 de abril   Día Internacional contra la Explotación Sexual Infantil</p> <p>10 de mayo   Día de las madres</p> <p>10 de mayo   Día de la Maternidad Libre y Voluntaria</p> <p>17 de mayo   Día internacional contra la homofobia y la transfobia</p> <p>24 de mayo   Día Internacional de las Mujeres por el Desarme</p> <p>28 de mayo   Día Internacional de Acción por la Salud de las Mujeres</p> <p>4 de junio   Día internacional de los niños víctimas inocentes de la agresión</p> <p>7 de Junio   Día Mundial por los Derechos del Nacimiento y el parto respetado</p> <p>12 de junio   Día mundial contra el trabajo infantil</p> <p>21 de junio   Día Internacional por la Educación No Sexista</p> <p>28 de junio   Día Internacional del Orgullo Lésbico y Gay</p> <p>2 de julio   Día Internacional del Trabajo Doméstico</p> <p>25 de julio   Día Internacional de la mujer negra, latinoamericana y caribeña</p> <p>1-7 de agosto   Semana Mundial de la Lactancia Materna</p>	<p>28 de agosto   Día Internacional del Anciano y la Anciana</p> <p>14 de septiembre   Día Latinoamericano de la Imagen de la Mujer en los Medios</p> <p>15 de septiembre de 2007 grito de independencia de las trabajadoras sexuales independientes</p> <p>23 de septiembre   Día Nacional de los derechos políticos de la Mujer</p> <p>23 de septiembre   Día Internacional contra la Explotación Sexual y el Tráfico de Mujeres y Niñas/Niños</p> <p>28 de septiembre   Día por la despenalización del aborto en América Latina y el Caribe</p> <p>11 de octubre   Día Mundial de fútbol para las niñas</p> <p>17 de octubre   Aniversario del sufragio femenino</p> <p>19 de octubre   Día Mundial de Cáncer de mama</p> <p>19 de noviembre   Día Internacional para la Prevención del Abuso Infantil</p> <p>20 de noviembre   Día Universal del Niño y de la Niña</p> <p>25 de noviembre   Día Internacional contra la Violencia hacia las Mujeres y las Niñas</p> <p>29 de noviembre   Día Internacional de Lucha contra la Mutilación Genital Femenina.</p> <p>1 de diciembre   Día mundial de la lucha contra el SIDA</p> <p>10 de diciembre   Día de los Derechos Humanos</p>
--	--

**ANEXO II**  
**SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES**

	Actuación	Indicador de cumplimiento	Actividades desarrolladas que cumplen con el indicador		Temporalización
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO. EJE I.</b>  <b>EL CENTRO EDUCATIVO</b>	Actuación 1	1	Revisión de la documentación que ha emitido el centro y que han pasado por un filtro, que asegure que integran la perspectiva de género	X	Curso 19-20
	Actuación 2	2			
	Actuación 3	3			
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO EJE II:</b>  <b>SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO PARA LA COEDUCACIÓN</b>	Actuación 1	1	Plan de Acción tutorial (Dpto. de Orientación)		
	Actuación 2	2	Cuestionario pasado al profesorado el 3er trimestre		
	Actuación 3	3	Seminario: Igualdad de Género y simetrías en las relaciones	X	Marzo 2019
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO EJE III:</b>  <b>ALUMNADO Y CONVIVENCIA EN IGUALDAD</b>	Actuación 1	1	Activación del protocolo PREVI cada vez que se necesite		
	Actuación 2	2	1. Cursos de "Prevención del abuso sexual en menores" impartidos por Asociación CAVAS Centro de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales en la Comunidad Valenciana.	X	1er y 2º trimestre
	Actuación 3	3	2 "Concierto teatralizado Moby Dick El mal de amor"	X	Noviembre 2019



Actuación 4	4	3.Mural solidario/participativo e informativo <i>"Deja tu tarjeta contra la Violencia de Género"</i> .	X	Noviembre 2019
Actuación 5	5	4. Exposición en el balcón de la delegación de gobierno de un cartel de sensibilización sobre la violenciade género elaborado por alumnado del centro.	X	Noviembre 2019
Actuación 6	6	5.Celebraciones o actos de sensibilización de los "Días conmemorativos para las mujeres" <i>*Se adjunta calendario "Días conmemorativos Ver memoria</i>	X	Curso 18-19
Actuación 7	7	1.Documentales audiovisuales con alumnas de ciclos masculinizados. 2.Cineforum 3.Taller de teatro: roll playing "ponte en mi piel".	X	Noviembre 2018
		2. Jornadas puertas abiertas Centros de Secundaria	X	Mayo 2019
Actuación 8	8	1. Campañas de sensibilización /exposiciones EXPOSICIÓN: <i>"Pioneres Valencianes en l'ambit de la Cultura</i> . Organizada por la Biblioteca y su responsable.	X	Marzo 2019
		2.III Edición Fem Futur. Proyecto emprendedor de FP. Seleccionado el Proyecto Cooperativa CONEXA (alumnas de P12A)	X	Curso 18-19

**ANEXO III**  
**MEMORIA ACTIVIDADES PLAN DE IGUALDAD. CURSO 2018-19**

**1. PREPARACIÓN, ORGANIZACIÓN Y EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES CURSO 2018-2019.**

**NOVIEMBRE**

**ACTIVIDADES EN TORNO AL DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER- 25 DE NOVIEMBRE-**

El día 26 fue el elegido para realizar las actividades conmemorando el “Día internacional contra la violencia de género”, y que participasen todos los grupos-clases del instituto.

La velada se desarrolló durante el horario de tarde (de 15 a 22h). En este horario, cada grupo-clase debía pasar por las 3 actividades guiadas que se habían programado, a saber:

**1. MURAL SOLIDARIO/PARTICIPATIVO E INFORMATIVO “Deja tu tarjeta contra la Violencia de Género”.**

Mural ubicado en el hall principal del instituto, donde alumnas de 1º y 2º de PROMIG nos informaban de los motivos de conmemorar este día, e invitaban a todo el alumnado asistente a “pegar” sus mensajes contra la violencia de género en el Mural.

Se terminó la jornada con más de 150 mensajes en contra de la violencia y estuvo expuesto en el hall principal hasta el día 30 de noviembre.

**2. CINEFORUM:**

Proyección de un capítulo de la miniserie de RTVE “No estás sola Sara”, con Amaia Salamanca, Ricard Sales y Aída Folch. Una historia de UNA hora, donde la joven Sara, aborda directamente la violencia de género a través de un caso basado en hechos reales.

Se proyectó en la Sala de Usos Múltiples del instituto. Se realizaron 3 pases (16h-18h-20h).

Alumnas de 1º y 2º de PROMIG presentaron la proyección y propiciaron un debate posterior con todo el público.

**3. TALLER DE TEATRO: ROLL PLAYING “PONTE EN MI PIEL”.**

El alumnado de 2º de Integración Social organizó y dinamizó esta actividad: Interpretaron una escena muy real de violencia de género. La segunda parte consistía en implicar al público asistente (grupo-clase), donde ellos/as serán los protagonistas de la escena de violencia. Se les daba el papel de víctima, agresor, amigos/as de la víctima, amigos/as del agresor, familia de la víctima y familia del agresor. Una vez acabada la dinámica se les lanzaba unas preguntas para la reflexión: ¿Cómo os habéis sentido cada uno desde vuestro papel de víctima, agresor, amigo de..., familiar de...? Y se recogieron las conclusiones.

**4. EXPOSICIÓN EN EL BALCÓN DE LA DELEGACIÓN DE GOBIERNO DE UN CARTEL DE SENSIBILIZACIÓN SOBRE LA VIOLENCIA DE GÉNERO elaborado por alumnado del centre.**

El alumnado de P12A participó y ganó el concurso convocado por la Delegación de gobierno que consistía en elaborar un cartel para colocar en la fachada de la Delegación de Gobierno con un lema para sensibilizar sobre el día internacional de la eliminación de la violencia de género.

\*Días antes de realizar las actividades del 25N, estas fueron difundidas por todo el centro de manera presencial y vía email. Se difundió a alumnado y profesorado, para atraer la mayor participación posible

**DICIEMBRE**

**1. CHARLA: “EL CICLO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y SU ATENCIÓN POR PARTE DE LOS SERVICIOS SOCIALES (ATENCIÓN PRIMARIA Y SECUNDARIA)”**

Charla a cargo de Pere Joan Garrigós i Santos, trabajador social del Servicio de Prevención de la Violencia de Género y Atención a las Víctimas, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Generalitat Valenciana

El día 13 de diciembre, a las 18h en la Sala de usos múltiples del centro, Pere Joan Garrigós nos deleitó con una charla de más de hora y media, enfocada desde el aspecto de la igualdad y desde todos los aspectos relacionados con la violencia de género: conceptos fundamentales, el ciclo de la violencia y la atención y recursos específicos ofertados desde los Servicios sociales de base y especializados, finalmente, dio una batería de herramientas y recursos para nuestro alumnado en relación a la detección de casos de violencia de género.

## **FEBRERO**

### **1. PROGRAMACIÓN, ORGANIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE SEMANA DE LA MUJER CON MOTIVO DEL DÍA DE LA MUJER 8 DE MARZO.**

Durante las dos últimas semanas de febrero se crean comisiones de trabajo para el en el Grupo de 1º de Promoción de Igualdad (PIA). A partir de los trabajos realizados en diferentes módulos se programan las siguientes actividades:

- Diseño, configuración y montaje de exposiciones.
- Campaña de difusión y sensibilización sobre el día 8 de marzo (fundamentación e implicaciones sociales).
- Lectura manifiesto. Previamente preparado y consensuado con el grupo de (PI1A).
- Mural participativo preparado por el grupo de 1º de Mediación Comunicativa (MC1A).
- Visita guiada por las exposiciones realizadas por las alumnas de 1º de Promoción de Igualdad que se oferta a los diferentes grupos de las familias profesionales del CIPFP.
- Conferencia en la SUM: Revisitando el movimiento “Me Too”: ¿reivindicación latente o ‘última ocurrencia’ feminista? A cargo de Nina Navajas, graduada en Trabajo Social y máster en Género y Políticas de Igualdad por la Universitat de València (UV)
- Talleres acordes con los ejes de la movilización ciudadana con motivo del Día Internacional de la Mujer. El grupo de Integración Social de la mañana presencial

En la preparación de la SEMANA DE LA MUJER se ha contado con el profesorado de 1º y 2º de PROMIG.

### **2. OTRAS ACTIVIDADES SEMANA MUJER**

- **EXPOSICIÓN: “Pioneras Valencianas en l’ambit de la Cultura.** Organizada por la Biblioteca y su responsable.

## **MARZO**

### **1. DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE LA SEMANA DE LA MUJER: DÍAS 4, 5, 6 Y 7. CON MOTIVO DEL DÍA 8 DE MARZO**

Debido a la repercusión social del Día Internacional de la Mujer se le asigna toda la 1ª SEMANA de marzo EN EL CIPFP MISERICORDIA, puesto que es una fecha de gran relevancia internacional. Se celebra en muchos países del mundo, las mujeres de todos los continentes, a menudo separadas por fronteras nacionales y diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, se unen para celebrar su día, pueden contemplar una tradición de no menos de noventa años de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo. El Día Internacional de la Mujer se refiere a las mujeres corrientes como artífices de la historia y hunde sus raíces en la lucha plurisecular de la mujer por participar en la sociedad en pie de igualdad con el hombre.

#### **LUNES 4:**

Se realizó el **Circuito de Exposiciones**: Con el fin de que pudieran pasar el máximo de grupos del instituto se programaron dos días para recorrer la exposición guiada donde las alumnas

- DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER EN LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA (Consejería)
- DISCRIMINACIÓN Y BRECHA DE GÉNERO DE LA MUJER EN LA CIENCIA (Biblioteca)
- DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER Y BRECHA DE GÉNERO EN EL DEPORTE
- (Talleres)
- MUJER Y EDUCACIÓN EN ÁFRICA Y AMÉRICA. (Departamento de Servicios a la Comunidad)
- DISCRIMINACIÓN Y BRECHA DE GÉNERO DE LA MUJER EN EL ARTE (Aula 1.2)
- CINEFORUM: DISCRIMINACIÓN EN EL DEPORTE

#### **MIÉRCOLES 5: C**

CONFERENCIA. *“Me Too”: ¿reivindicación latente o ‘última ocurrencia’ feminista?*

#### **JUEVES 7:**

- Circuito de exposiciones.
- Mural participativo: visibilizando a las mujeres sordas.
- Almuerzo Violeta.
- Lectura manifiesto.
- Mural participativo a cargo de las alumnas de mediación comunicativa
- Exposición: Discriminación de las mujeres en el Deporte.

Grupos participantes en la semana de la Mujer:

EI1C, MC1B, IS1B, MC1A, STB, IT2B, IS2A, IS1A, IT1B, IT1A, IE1A, EI1N, EI3N, AF2N, AF3N, AF1N

#### **ABRIL**

1. **EVALUACIÓN CUANTITATIVA.** Se analizan y se procesan los cuestionarios pasados al final de la semana de la mujer a los diferentes grupos.
2. **COEVALUACIÓN Y AUTOEVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE SERVICIO CON EL GRUPO PI1A**

#### **MAYO**

1. **CONFERENCIA A CARGO DE SAHELI- ONG. “COOPERACIÓN INTERNACIONAL Y DESARROLLO COMUNITARIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO”.**

Esta organización se dedica a contribuir a la construcción de una sociedad libre e igualitaria, donde no exista la discriminación basada en el sexo, la raza o la condición social. Contribuir al empoderamiento de las mujeres, a la igualdad de género y a las diferentes formas de opresión que sufre la mujer. Realizamos labores para la mejora de las condiciones de vida de colectivos desfavorecidos y para la concienciación de la población sobre problemáticas ambientales y sociales. Impartido al grupo PI1A

2. **CONFERENCIA POLICÍA NACIONAL SOBRE VIOLENCIA DE GÉNERO.**

La capitana de la Policía Nacional. Explica el procedimiento de denuncia de las mujeres víctimas de violencia de género. Este proceso está lleno de dificultades y no es automático, no es un mero

trámite, por tanto, la policía tiene que asesorar e informar para que las mujeres finalmente realicen la denuncia con libertad y sin presiones ni sentimientos de culpa.

Impartida al grupo PI1A

3. **TALLER:** La implementación de proyectos en el ámbito local-educación no formal por las promotoras de igualdad. A cargo de Vicente Sánchez Tarín (exalumno CGS DE PROMIG) actual Promotor de Igualdad e de la Mancomunidad de Espadán-Mijares

## 2. EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES.

### 2.1. Evaluación actividades en torno al día 25 N- día internacional contra la violencia de género.

1. Mural “Deja tu tarjeta contra la violencia”: Se calcula que participaron en la creación el mural el 80 %del alumnado del edificio central de nuestro Centro. Alto nivel de participación.

Valoración de la actividad por parte del alumnado. Al alumnado se le lanzó la siguiente pregunta: ¿Crees que ha sido útil esta actividad para visibilizar la violencia de género que sufren las mujeres?

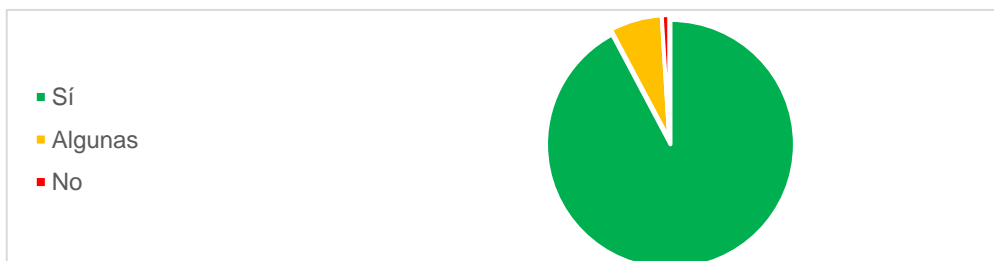
- Muy útil 73%
- Útil: 25%
- Inútil: 2%

1. Cinefórum “No estás sola Sara”: Acudieron a la proyección los grupos siguientes (todos en horario de tarde): IS1B, EI1N, EI2N, ST1B, GA1B, AF1C

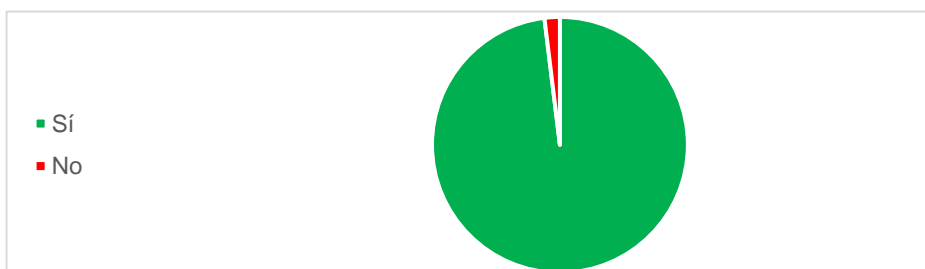
2. Taller de teatro “Ponte en mi piel” Acudieron a la proyección los grupos siguientes (todos en horario de tarde): IS1B, EI1N, EI2N, ELECTRÓNICA, ADMINISTRATIVO....

### RESULTADOS CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN PASADO PARA VALORAR LAS ACTIVIDADES 2 Y 3 (CINEFORUM Y TALLER DE TEATRO):

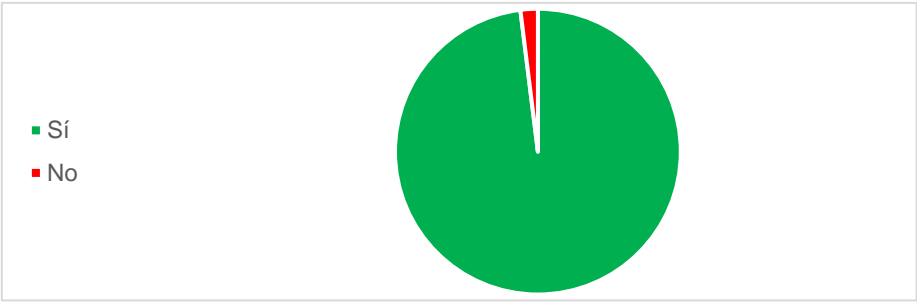
#### 1. ¿Viste reflejadas las cuatro fases del maltrato?



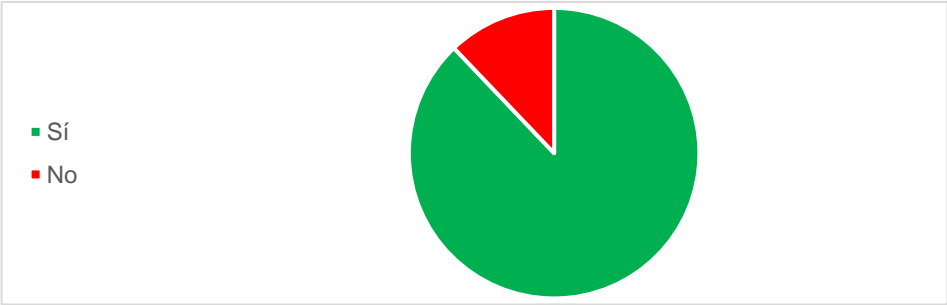
#### 2. ¿Fue una buena dinámica y apropiada para unas Jornadas Contra el Maltrato?



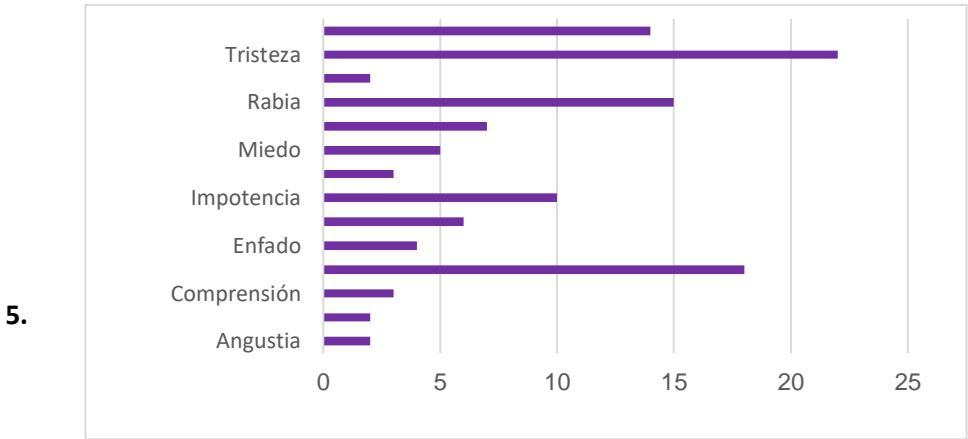
#### 3. ¿Crees que se dio visibilización a las víctimas de violencia de género?



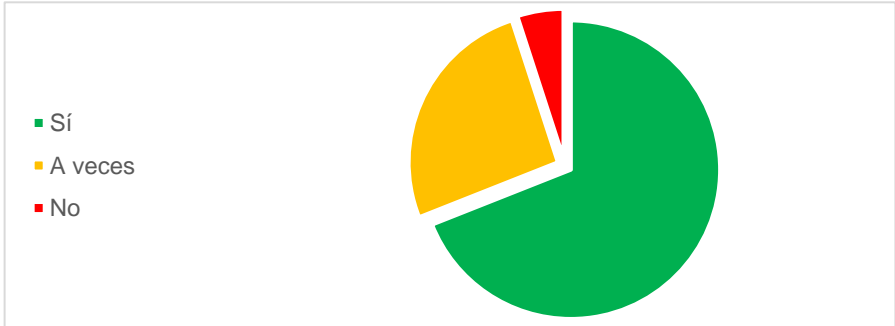
**4.1. ¿Hizo despertar en ti algún tipo de emoción o sentimientos?**



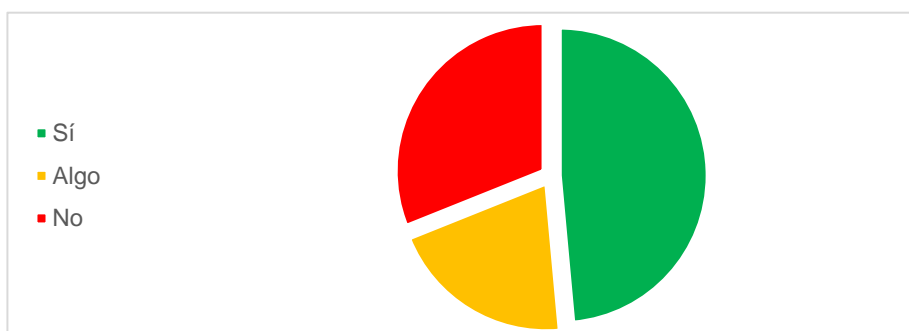
**4.2. ¿Cuáles?**



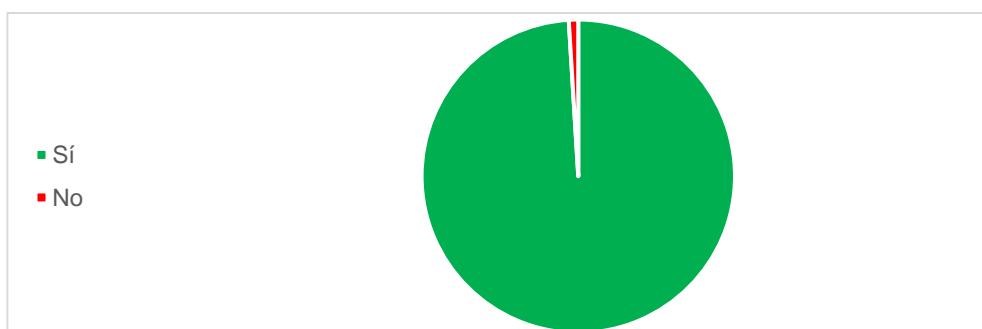
**¿Lograste ponerte en las situaciones que viste y se plantearon?**



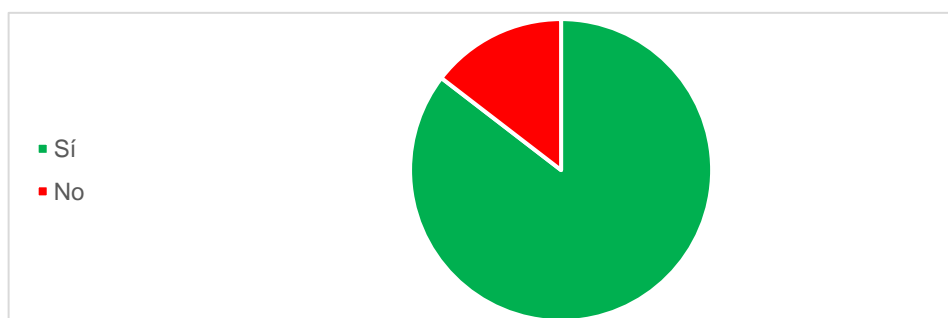
**6. ¿Te hizo cambiar la perspectiva referente a casos de violencia de género?**



**7. ¿Te gustaría que se repitieran dinámicas de este tipo para otras jornadas?**



**8. ¿Te parece que el tiempo utilizado para la dinámica fue el adecuado?**



### **1.2. Evaluación Charla “El ciclo de la violencia de género y su atención por parte de los Servicios Sociales de atención primaria y secundaria” a cargo de Pere Joan Garrigós i Santos**

Asisten a la charla los grupos de la tarde de: PI1A; IS1B; IS2B; EI1C; EI2C; EI2N; EI1N.

La valoración del evento, por parte de los grupos asistentes fue muy satisfactoria.

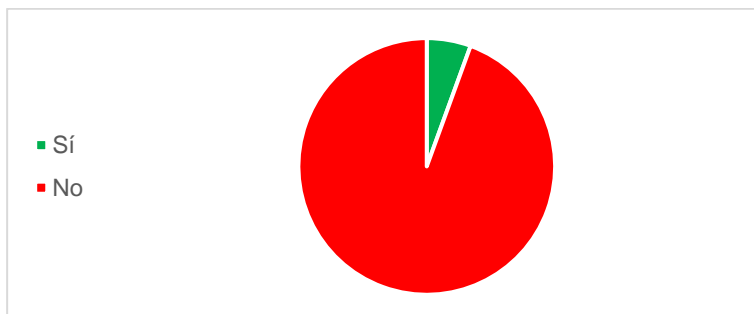
Por parte de la organización, valoramos la jornada de muy enriquecedora por la información, valores y herramientas aportadas por el ponente y por el impacto que tuvo para el público.

En cuanto a la asistencia, como aspecto a trabajar y mejorar, se valora como negativo que no ha acudido ningún grupo de otras familias profesionales como Electrónica, Administración o Comercio, sobre todo para los grupos claramente masculinizados y que son un “grupo diana” de este tipo de charlas de sensibilización. En próximos eventos se hará mayor hincapié en estos grupos para que participen en este tipo de actividades.



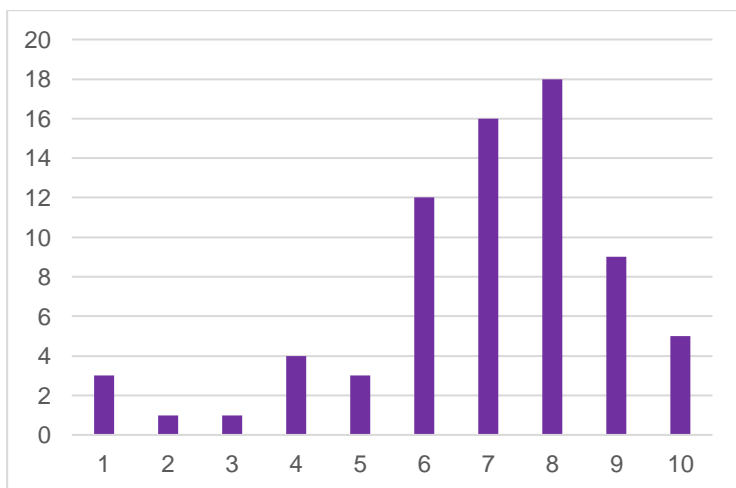
### 3. EVALUACIÓN ACTIVIDADES SEMANA DE LA MUJER (8 DE MARZO)

#### 1. ¿Consideras que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres?

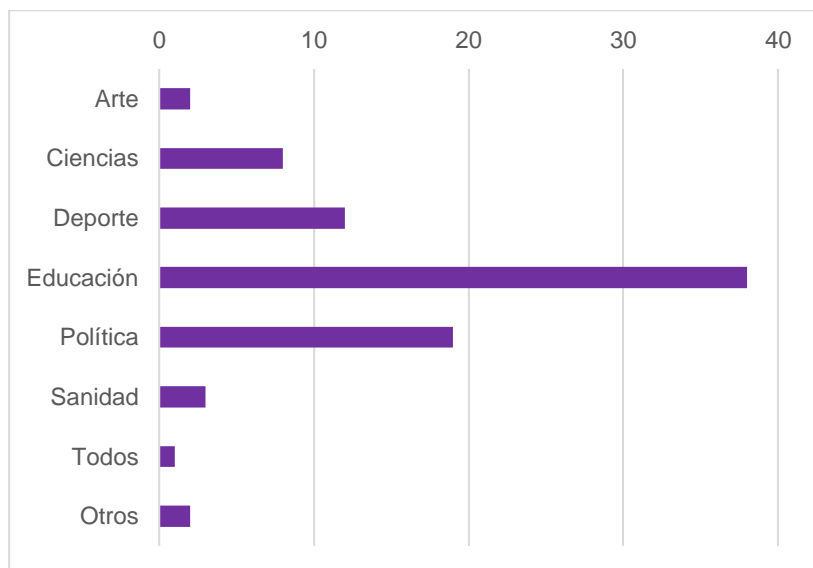


#### 3. ¿A qué nivel crees que las mujeres están invisibilizadas en estos ámbitos?

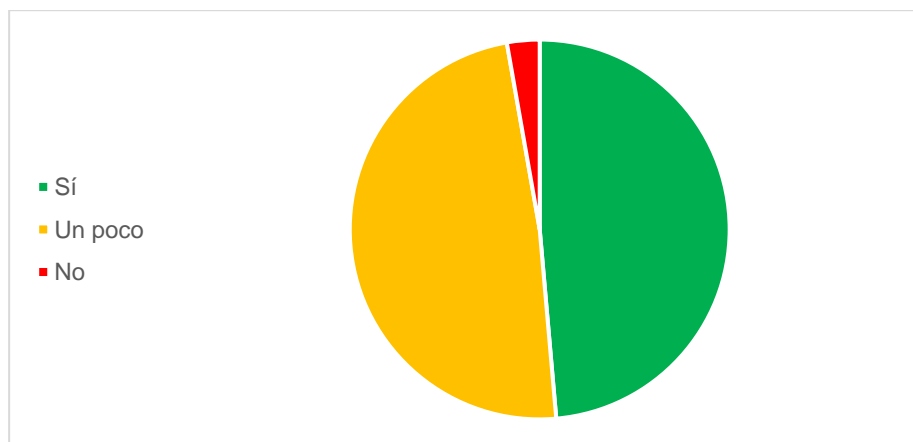
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Totalmente
Para nada	3	1	1	4	3	12	16	18	9	5	



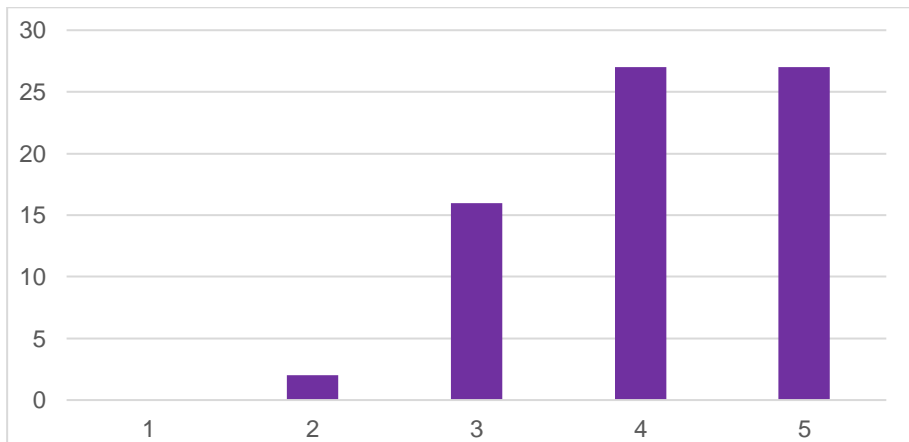
**3. ¿En qué ámbitos piensas que están más visibilizadas hoy en día las mujeres?**



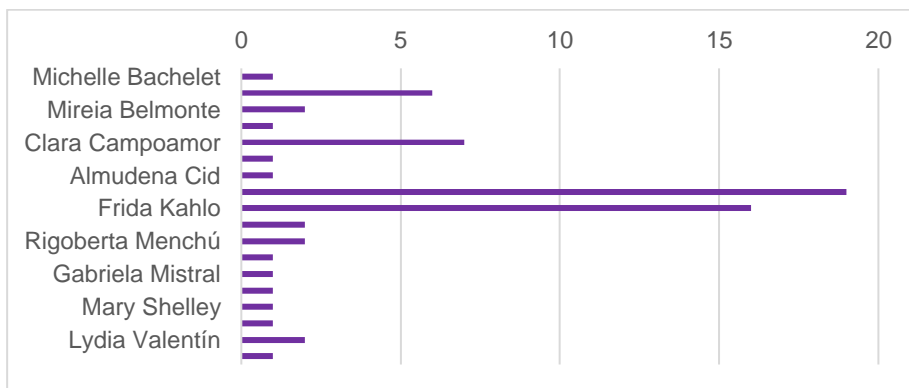
**4. Sabías de los problemas de acceso que tenían las mujeres a los ámbitos explicados?**



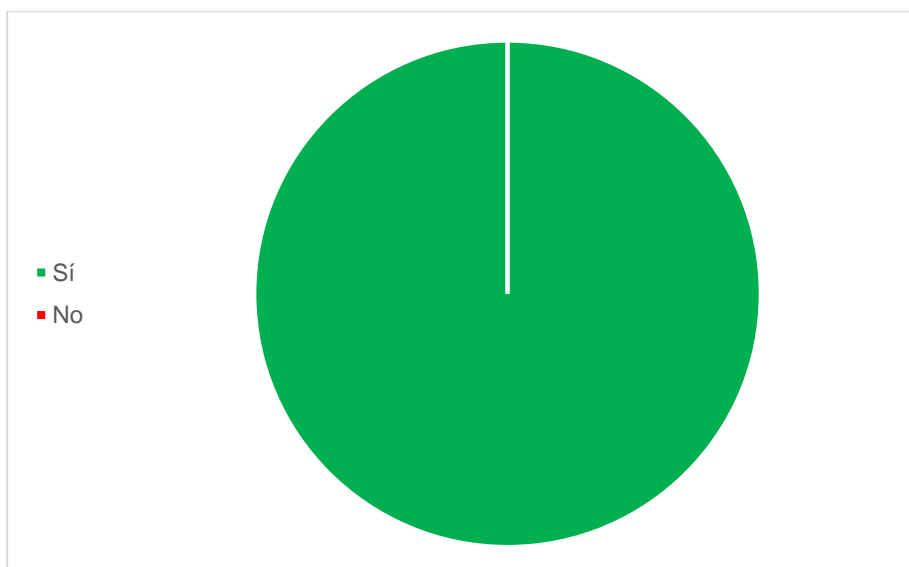
**5. ¿Crees que hoy en día siguen teniendo dificultades?**



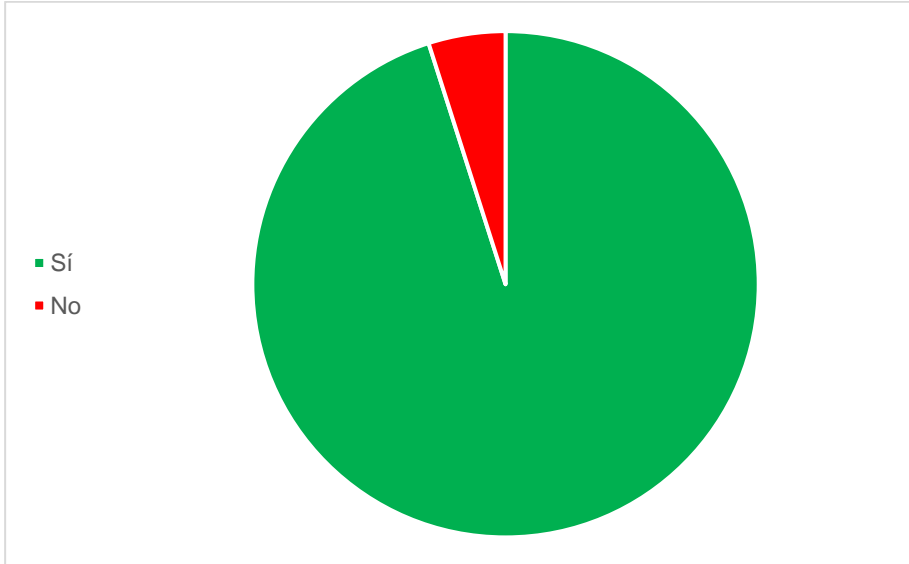
**6. ¿Conocías a alguna o más de una mujer de las que os han hablado? ¿A quién?**



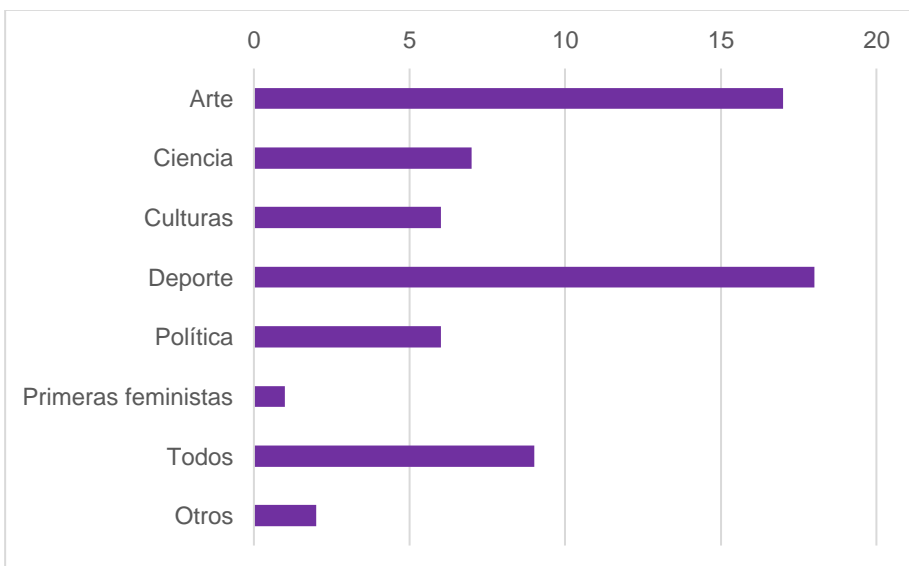
**7. ¿La explicación te ha parecido correcta?**



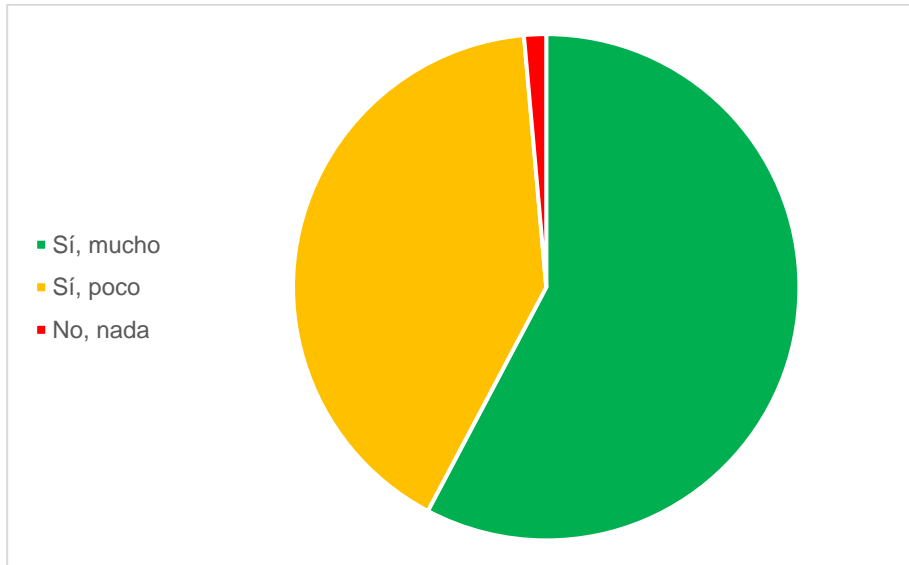
**8.1. ¿Tienes más interés sobre las mujeres en estos ámbitos después de las exposiciones?**



**8.2. ¿En qué ámbito?**



**9.1. ¿Te han parecido dinámicos los talleres?**



**10.1. ¿Crees que este tipo de exposiciones son necesarias a nivel educativo/cultural?**

