

# CURSO BÁSICO DE IGUALDAD DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

## LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS EN ESPAÑA

14 DE DICIEMBRE DE 2020

Montserrat Grañeras Pastrana  
Subdirectora General de Ordenación Académica  
Responsable de la Unidad de Igualdad del MEFP



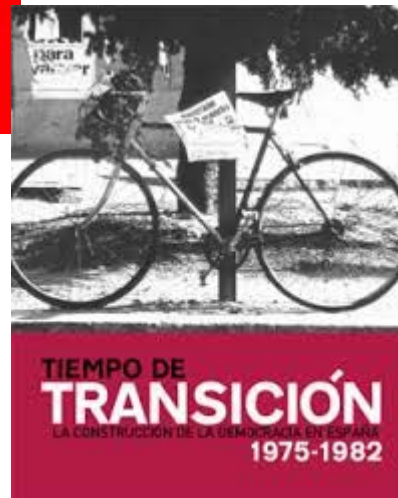
## CONTENIDO

- 1. Perspectiva histórica.**
- 2. Recorrido por los principales hitos normativos en materia de igualdad de oportunidades en España.**
- 3. Los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades y los Planes de Igualdad de la AGE**
- 4. Las Unidades de Igualdad en la AGE como apoyo al desarrollo de políticas transversales.**





## 1. PERSPECTIVA HISTÓRICA





¿Sabías que hasta 1975 existía un permiso específico, por el cual, eran los maridos los que tenían que autorizar a las esposas a la hora de aceptar un trabajo, abrir un negocio, una cuenta bancaria o aceptar una herencia? No podían iniciar procedimientos legales, suscribir contratos o comprar y vender bienes sin esta autorización. Ni siquiera podían iniciar un viaje de cierta duración sin que lo aprobara su marido.



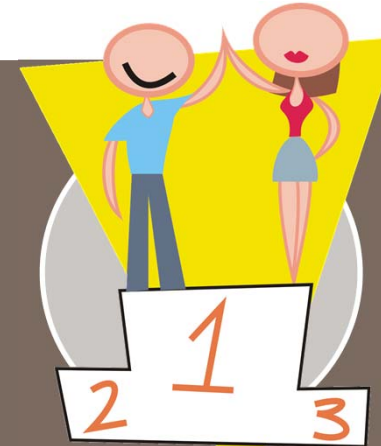


¿Sabías que hasta 1981 los  
cónyuges no tenían los mismos  
derechos?





ANTES DE 1975



DESPUÉS DE  
1975





1975

- Año declarado por Naciones Unidas como Año Internacional de la Mujer. 1ª Conferencia Internacional (Méjico)
- Primer Encuentro feminista de carácter nacional en España (6-9 de diciembre).
- 24 Organizaciones de Mujeres elaboran un manifiesto donde se analiza la situación de las mujeres españolas.

1976

- I Jornadas Catalanas de la Mujer, en esta ocasión participaron más de 4.000 mujeres.
- Se crea la Coordinadora Estatal de Movimientos de Mujeres.

1977

- El 15 de junio de 1977 se celebró en España la primera consulta popular después de cuarenta y un años. La casi totalidad de los partidos políticos ofrecía un programa político dirigido a las mujeres.
- En algunos de los programas ya se hablaba de la creación de un sistema educativo plenamente coeducativo e igualitario en todos los terrenos de la enseñanza.



1978  
Constitución  
española





## CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA

- **Artículo 1.1:** “España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, **la igualdad** y el pluralismo político”.
- **Artículo 9.2.:** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; **remover los obstáculos** que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la **participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social**”.
- **Artículo 14:** “**Los españoles son iguales ante la ley**, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, **sexo**, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- **Artículo 32.1:** “El hombre y la mujer tienen derecho a contraer **matrimonio con plena igualdad jurídica**.”



## 2. RECORRIDO POR LOS PRINCIPALES HITOS NORMATIVOS EN MATERIA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN ESPAÑA





FECHA	DOCUMENTOS
1978	▪ Constitución Española
1985	▪ Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación
1990	▪ Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo
1999	▪ Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 7-11-1999)
2002	▪ Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación
2003	▪ Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE14-10-2003)
2004	▪ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29-12-2004).
2006	▪ Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
2007	▪ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH, BOE 23-3-2007) que otorga a las Unidades de Igualdad de los diferentes Departamentos, coordinar e impulsar el conjunto de actuaciones que se desarrollan en el MECD.
2011	▪ I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos
2013	▪ Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la mejora de la calidad educativa (LOMCE, BOE 10-12-2013) que modifica el texto de la ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
2010-2015	▪ Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres
2013-2016	▪ Estrategia para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres
2014-2016	▪ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)
2014-2016	▪ II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (PASI)
2015	▪ II Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres en la AGE y Organismos Públicos.
2017	▪ Pacto de Estado contra la Violencia de Género
2019	▪ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) en fase final de elaboración.
	▪ Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado
2020	▪ Proyecto de Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación
	▪ III Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres en la AGE y Organismos Públicos



92/85/CEE  
PROTECCION  
TRABAJADORA  
EMBARAZADA

96/34/CEE  
PERMISO PARENTAL

## ANTECEDENTES NORMATIVOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- La Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la **Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras** responde a la transposición de las Directivas del Consejo de la Unión Europea. Supuso la modificación de un volumen importante de normas.
- Esta ley pretende responder a los cambios sociales en el ámbito del mercado laboral.
- Amplía permisos, reducción de jornada y excedencia por cuidados, facilita a los hombres el cuidado de sus hijos a través del acceso a parte del permiso de maternidad (como máximo 10 semanas), etc.
- Modifica un volumen importante de leyes como el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Procedimiento laboral, etc.



## ANTECEDENTES NORMATIVOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Ley sobre medidas para incorporar la valoración del **impacto de género en las disposiciones normativas** que elabore el gobierno (Ley 30/2003, de 13 de octubre)

*Un Informe de impacto de género es un documento que acompaña a **las disposiciones normativas**, elaborado por el departamento competente antes de la aprobación de la propuesta normativa, en el que se recoge una evaluación previa sobre los resultados y efectos de las disposiciones normativas sobre mujeres y hombres de forma separada y la valoración de estos resultados, en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.*

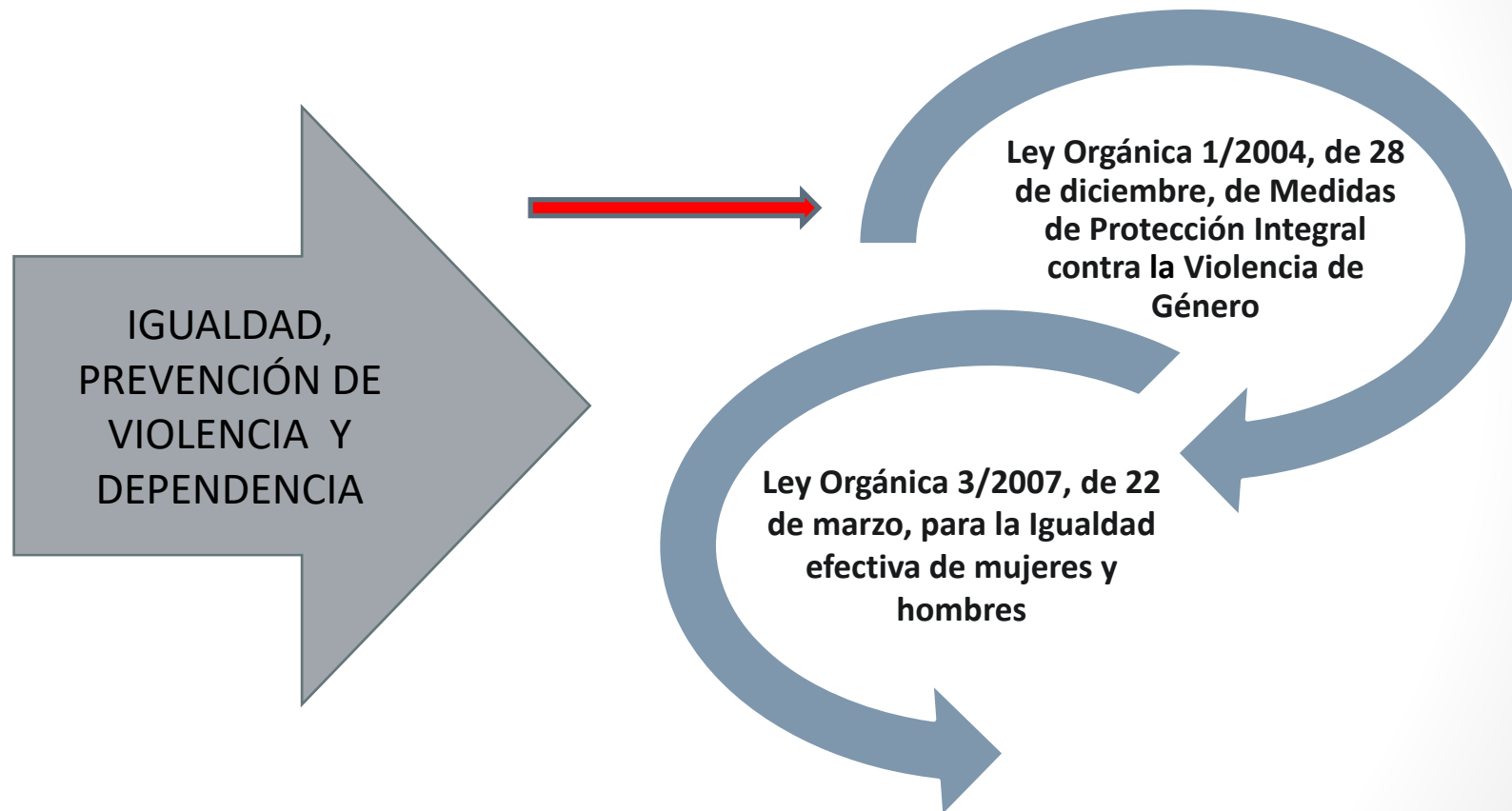


## ANTECEDENTES NORMATIVOS EN LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- *La Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de Ayuda y Asistencia a las Víctimas de Delitos Violentos y contra la Libertad Sexual.*
- *La Ley 38/2002, de 24 de octubre, de reforma parcial de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, sobre procedimiento para el enjuiciamiento rápido e inmediato de determinados delitos y faltas, y de modificación del procedimiento abreviado, que permitió la puesta en marcha de Un registro informático sobre los casos de violencia doméstica.*
- *La Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de la violencia doméstica.*
- *La reforma del Código Penal efectuada mediante la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre, de medidas concretas en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de extranjeros.*

Ley orgánica de **MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre)

*Identifica la violencia de género como “una manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres”.*

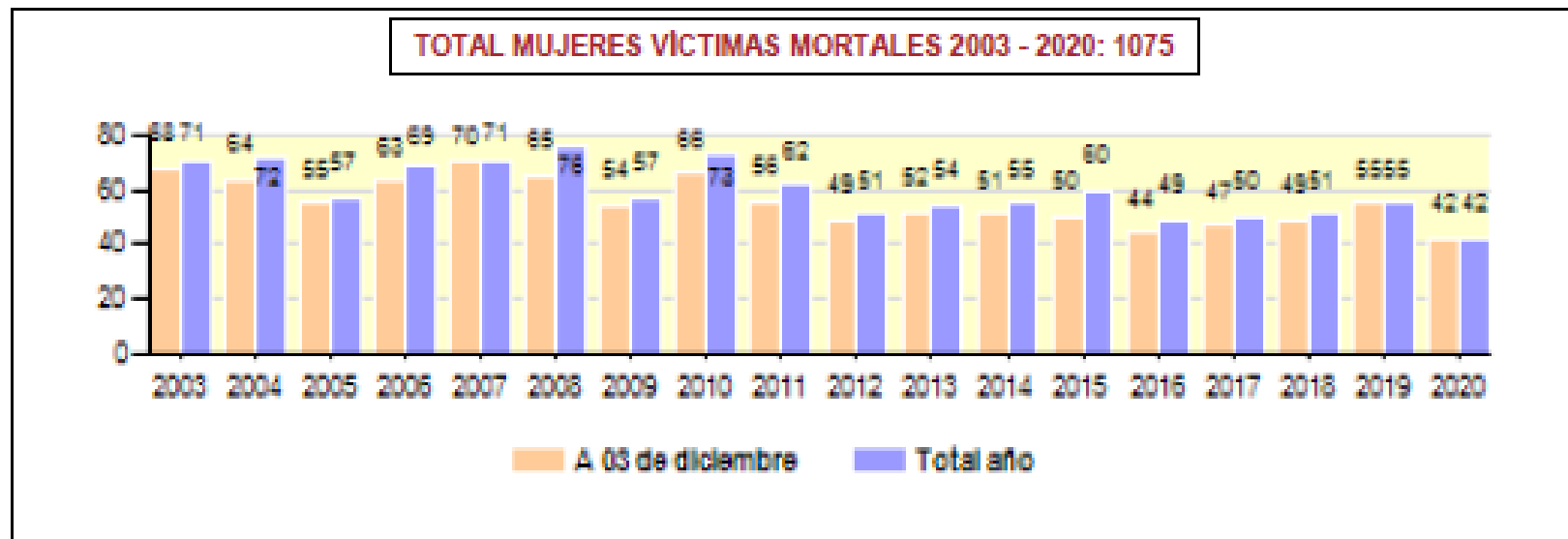




## CRONOLOGÍA DE VÍCTIMAS MORTALES DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En total 1075 desde el 1 de enero de 2003, cuando se empezaron a contabilizar

1. Evolución del número de mujeres víctimas mortales por violencia de género en España. Años 2003 a 2020.







## DEFINICIÓN:

A los efectos del ámbito de aplicación de la LOMPIVG violencia de género es la que se ejerce sobre las mujeres por parte de los hombres que sean o hayan sido sus cónyuges o que estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, con o sin convivencia.



Ley orgánica de **MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre)

. 1 TÍTULO  
PRELIMINAR

. 5 TÍTULOS

. 20 DISPOSICIONES  
ADICIONALES

. 2 TRANSITORIAS

. 1 DEROGATORIA

. 7 FINALES



## Ley orgánica de **MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO** (L.O. 1/2004, de 28 de diciembre)

- . TITULO I: MEDIDAS DE SENSIBILIZACIÓN, PREVENCIÓN Y DETECCIÓN.
  - CAP. I : EDUCACIÓN
  - CAP. II: PUBLICIDAD Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN
  - CAP III: ÁMBITO SANITARIO
- . TITULO II: DERECHOS DE LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
  - CAP I: DERECHO A LA INFORMACIÓN, A LA ASISTENCIA SOCIAL INTEGRAL Y A LA ASISTENCIA JURÍDICA
  - CAP II: DERECHOS LABORALES Y PRESTACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL**
  - CAP III: DERECHOS DE LAS FUNCIONARIAS PÚBLICAS**
  - CAP IV: DERECHOS ECONÓMICOS
- . TITULO III: TUTELA INSTITUCIONAL
- . TÍTULO IV: TUTELA PENAL
- . TÍTULO V: TUTELA JUDICIAL
  - CAP I: DE LOS JUZGADOS DE VIOLENCIA SOBRE LA MUJER
  - CAP II: NORMAS PROCESALES CIVILES
  - CAP III: NORMAS PROCESALES PENALES
  - CAP IV: MEDIDAS JUDICIALES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS
  - CAP V: DEL FISCAL CONTRA LA VIOLENCIA SOBRE LA MUJER

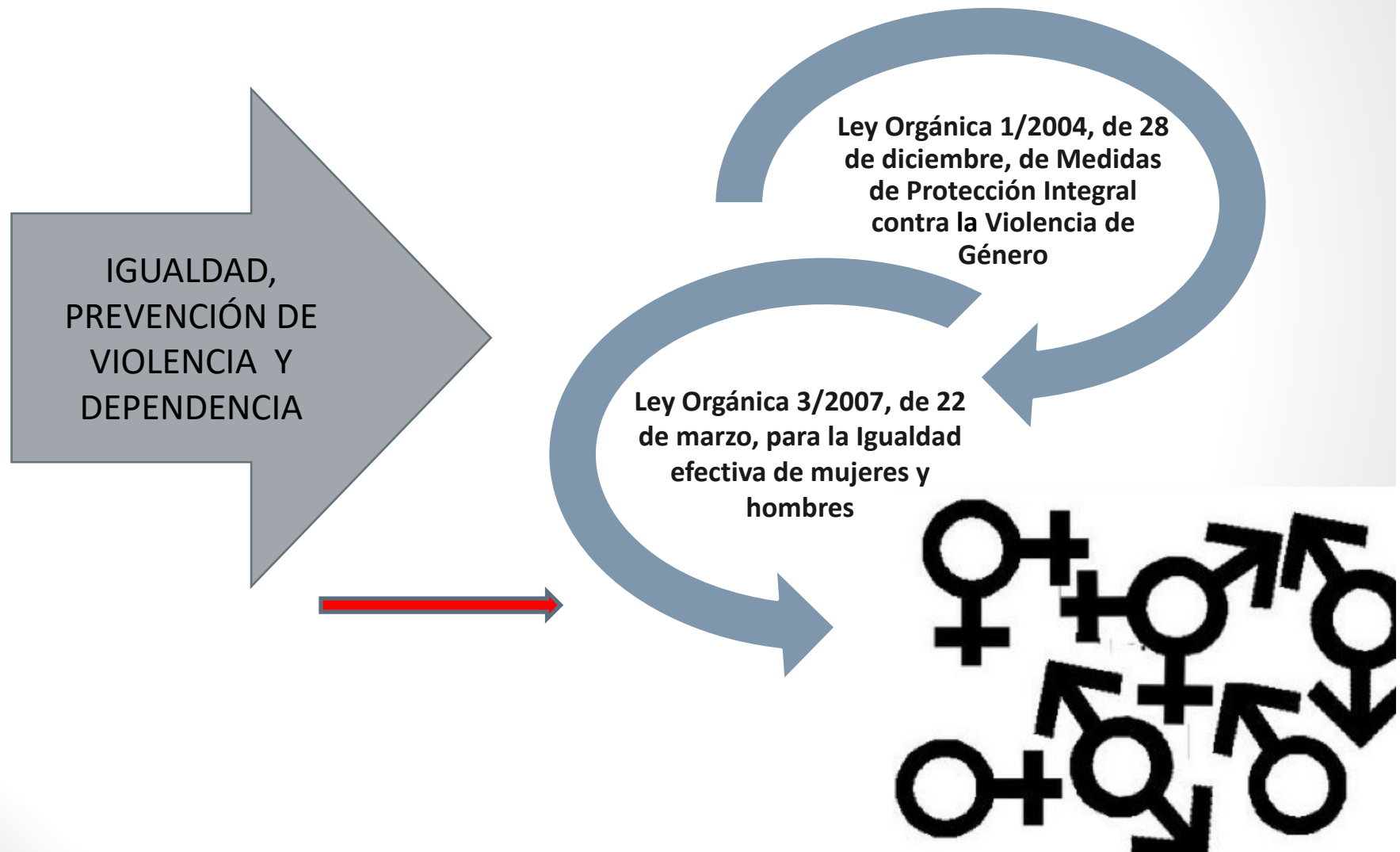


Hombres: aprovecho esta oportunidad para extenderles una invitación formal. La igualdad de género también es su problema.

Tanto los hombres como las mujeres deberían sentir que pueden ser sensibles. Tanto los hombres como las mujeres deberían sentirse libres de ser fuertes. ... Ha llegado el momento de percibir el género como un espectro y no como dos conjuntos de ideales opuestos.

Si dejamos de definirnos unos a otros por lo que no somos y empezamos a definirnos por lo que sí somos, todas y todos podremos ser más libres y es de esto de lo que trata HeForShe. Se trata de la libertad.







Ley orgánica para la **IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** (L.O. 3/2007, de 22 de marzo)

*Tal y como se señala en la Exposición de Motivos, la mayor novedad de esta ley radica en la **prevención de conductas discriminatorias** y en el diseño de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Para ello, se parte del **principio de transversalidad**, lo cual supone que se tenga en cuenta la perspectiva de género en todas y cada una de las políticas que se pongan en marcha en nuestro Estado, independientemente de la materia (**educativa, sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo**) o el ámbito donde se pongan en marcha (**estatal, autonómico o local**). En este sentido, “la ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres” (Exposición de Motivos. Apartado III).*



Ley orgánica de para la **IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** (L.O. 3/2007, de 22 de marzo)

. 1 TÍTULO  
PRELIMINAR

. 8 TÍTULOS

. 31 DISPOSICIONES  
ADICIONALES

. 11 TRANSITORIAS

. 1 DEROGATORIA

. 8 FINALES



Ley orgánica de para la **IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** (L.O. 3/2007, de 22 de marzo)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

TÍTULO PRELIMINAR. Objeto y ámbito de la Ley

TÍTULO I. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación

TÍTULO II. Políticas públicas para la igualdad

- CAPÍTULO I. Principios generales
- CAPÍTULO II. Acción administrativa para la igualdad

TÍTULO III. Igualdad y medios de comunicación

TÍTULO IV. El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

- CAPÍTULO I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
- CAPÍTULO II. Igualdad y conciliación
- CAPÍTULO III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
- CAPÍTULO IV. Distintivo empresarial en materia de igualdad





Ley orgánica de para la **IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES** (L.O. 3/2007, de 22 de marzo)

TÍTULO V. El principio de igualdad en el empleo público

- CAPÍTULO I. Criterios de actuación de las Administraciones públicas
- CAPÍTULO II. El principio de presencia equilibrada en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
- CAPÍTULO III. Medidas de Igualdad en el empleo para la Administración General del Estado y para los organismos públicos vinculados o dependientes de ella
- CAPÍTULO IV. Fuerzas Armadas
- CAPÍTULO V. Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

TÍTULO VI. Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro

TÍTULO VII. La igualdad en la responsabilidad social de las empresas

TÍTULO VIII. Disposiciones organizativas



## DEFINICIONES DESTACADAS:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. (Art. 3 de la LOIEMH).
- **Discriminación directa por razón de sexo:** La situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable (Art 6. LOIEMH).
- **Discriminación indirecta por razón de sexo:** la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Art 6. LOIEMH).
- **Acoso sexual:** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7. LOIEMH).
- **Acoso por razón de sexo:** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Art 7. LOIEMH).



## DEFINICIONES DESTACADAS:

- **Acción positiva:** medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art.11 de la LOIEMH).
- **Composición equilibrada:** Presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60%, ni sean menos del 40%
- **Unidades de igualdad:** Órgano directivo de cada departamento ministerial al que se le encomiendan las funciones relacionadas con el principio de igualdad.
- **Planes de igualdad de las empresas:** Conjunto ordenado de medidas que se acuerdan a la vista del diagnóstico de situación, realizado para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.



En el ámbito de las Administraciones Públicas, esta ley constituye el marco general que permite la **adopción de medidas de acción positiva** para facilitar la transversalización de la perspectiva de género, y para cuya consecución se ponen en marcha los siguientes instrumentos:

- El **Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades**.
- La creación de una **Comisión Interministerial de Igualdad** con responsabilidades de coordinación
- Los **informes de impacto de género**, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social
- Los **informes o evaluaciones periódicos** sobre la efectividad del principio de igualdad.
- **Unidades de Igualdad en cada Ministerio**



## **ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA LOIEMH A TENER EN CUENTA**

- Se crea el **Consejo de Participación de las Mujeres** para la participación de las organizaciones de mujeres de nuestro país.
- Se establece **la utilización de un lenguaje no sexista** por los poderes públicos.
- Se introduce **la variable sexo en la elaboración de los estudios y estadísticas** que han de elaborar los poderes públicos.
- Se regulan los **Planes de Igualdad en las empresas y su negociación en los convenios colectivos**.
- Se crea el **distintivo empresarial en materia de igualdad**.
- Se establecen **medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo**.



## **ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA LOIEMH A TENER EN CUENTA**

- **Se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** y el fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las obligaciones familiares.
- Se crea el **permiso de paternidad autónomo y su correspondiente prestación económica.**
- Se crea una **nueva prestación por maternidad, de 42 días** de duración para las trabajadoras que no tienen cotización suficiente.
- **Se mejora la prestación económica por riesgo durante el embarazo.**
- **Se protege el riesgo durante la lactancia,** con la correspondiente prestación económica.
- Establece la **obligación de evitar toda discriminación en el acceso y suministro de bienes o servicios.**

[http://www.hacienda.gob.es/AreasTematicas/FuncionPublica/Relaciones Laborales y Dialogo Social/Conciliacion/Guia conciliacion accesible.pdf](http://www.hacienda.gob.es/AreasTematicas/FuncionPublica/Relaciones_Laborales_y_Dialogo_Social/Conciliacion/Guia_conciliacion_accesible.pdf)



## MEDIDAS DE IGUALDAD EN EL EMPLEO PARA LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y PARA LOS ORGANISMOS PÚBLICOS VINCULADOS O DEPENDIENTES DE ELLA

### Artículo 61. *Formación para la igualdad.*

1. Todas las **pruebas de acceso al empleo público de la Administración General del Estado** y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella contemplarán el estudio y la **aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública.**

2. La Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella impartirán cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, que se dirigirán a todo su personal

Artículo 64. *Plan de Igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella.*

«El **Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres** en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El **Plan** establecerá los objetivos a alcanzar en materia de **promoción de la igualdad** de trato y oportunidades en el empleo público, así como las **estrategias o medidas** a adoptar para su consecución. El Plan será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva en la Administración Pública y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.»







**Igualdad legal**  
**=**  
**Igualdad real y**  
**Efectiva**





### 3. Los Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades y los Planes de Igualdad de la AGE

- *I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.*
- *Estrategia para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2013-2016.*
- *II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información (PASI).*
- *Plan para la promoción de las mujeres en el medio rural.*
- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO).*
- *Plan integral de lucha contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. 2015-2018.*
- *II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.*
- *Pacto de Estado de violencia de Género (Congreso y Senado)*
- *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2020-2024*
- *III Plan de Igualdad AGE*



## IMPLICACIONES DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MEFP





## PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO)





# PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (PEIO)

## EJES DE ACTUACIÓN





## 4. LA UNIDADES DE IGUALDAD COMO APOYO A LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES DE IGUALDAD EN LA AGE

**IGUALDAD DE GÉNERO**

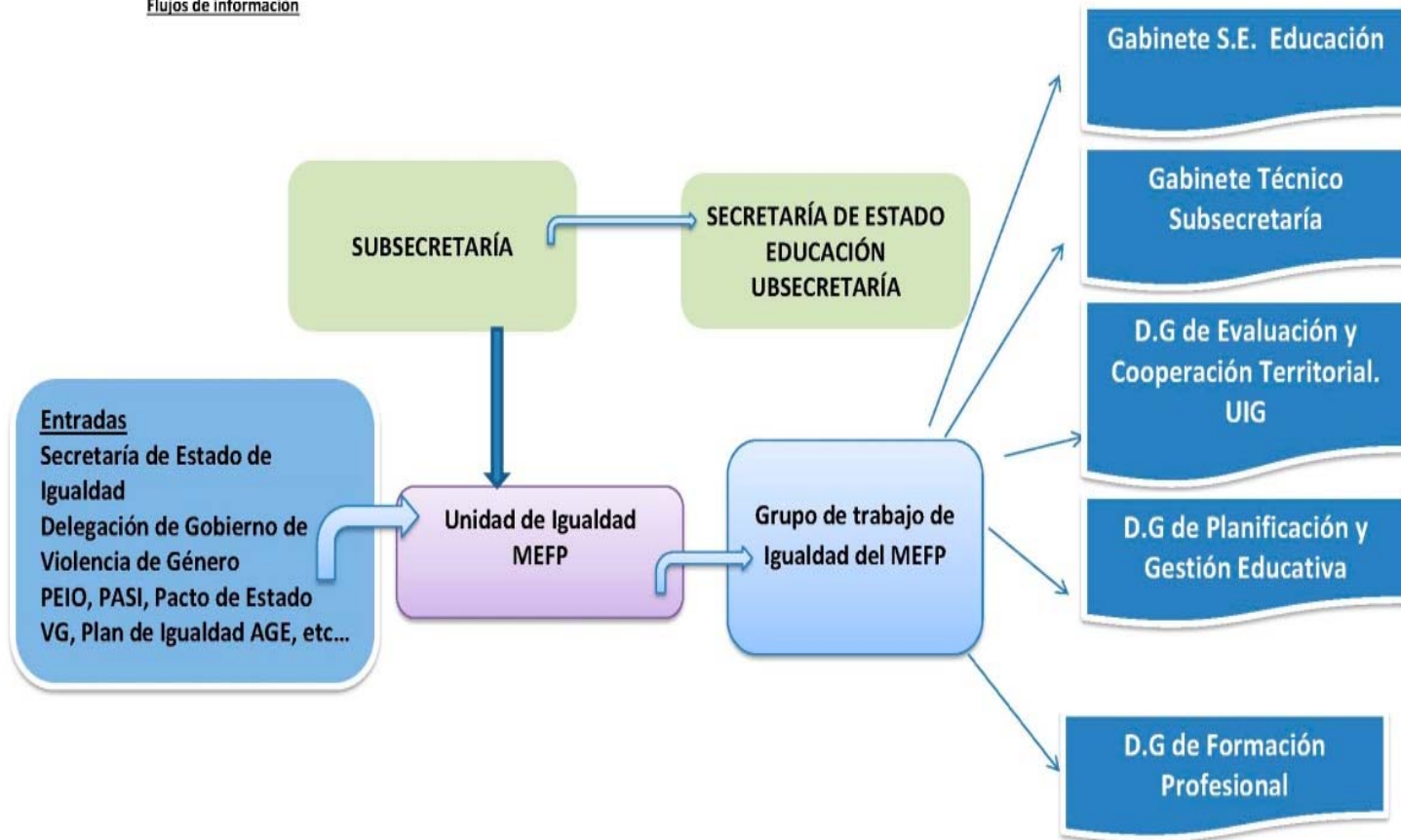




## Ejemplo de PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PEIO DESARROLLADAS EN un Departamento Ministerial

### METODOLOGÍA MEFP PLAN DE IGUALDAD

Flujos de información





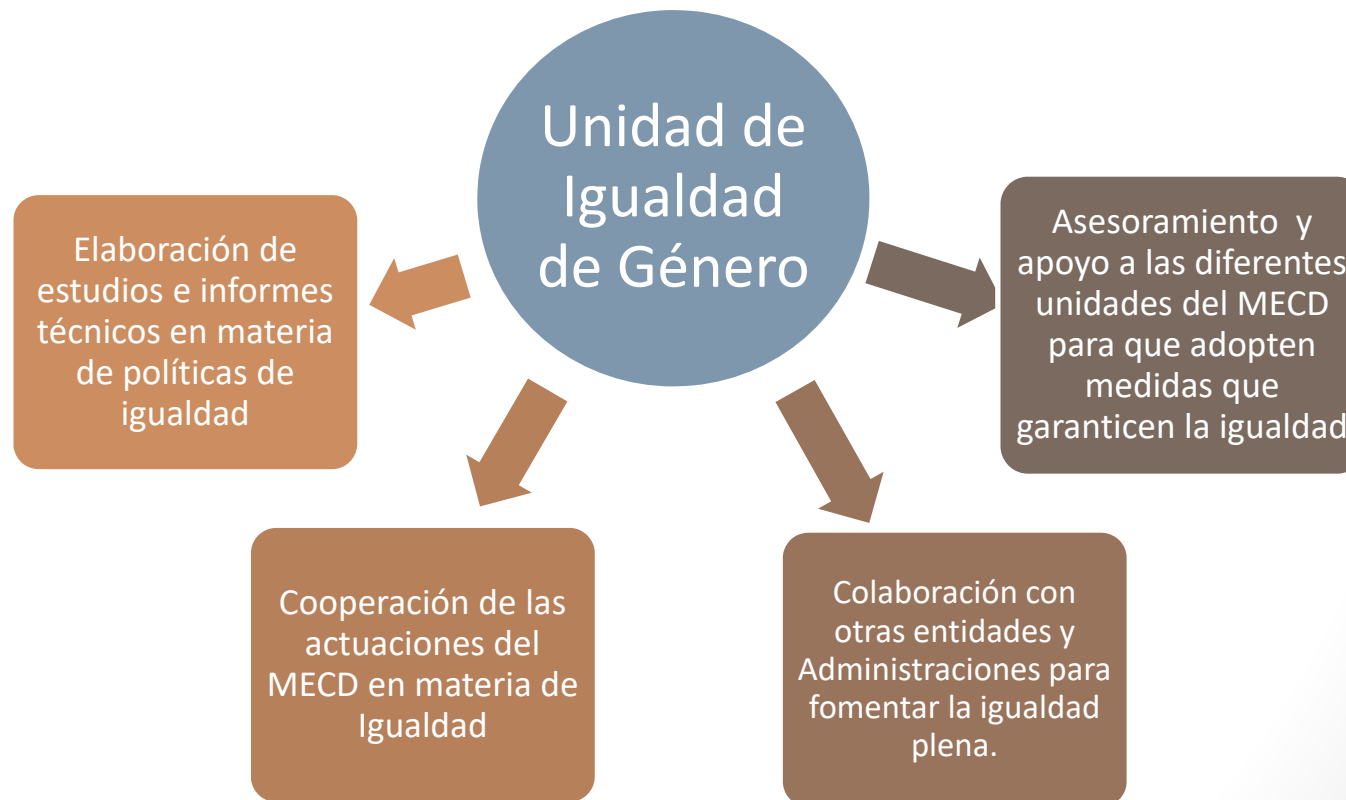
## SEGUIMIENTO PEIO-MECD 2020-24

18.003 SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN Y FORM. PROF. Y UNIVERSIDADES	ACTUACIÓN	MEDIDA	OBJETIVO	2014	2015	2016	PROGRAMA DE GASTO	CENTRO GESTOR			
18.003.01	Ayudas del programa de Formación de profesorado Universitario, dirigidas a realización de tesis doctorales sobre temas de IO (05% del total).	86	4.2		X	X	463A	S.E. de Educación, FP y Universidades. Sec. Gral. de Universidades. D.G. de Política Universitaria. Sub. Gral. de Formación del profesorado e innovación docente			
18.003.02	Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU). Portal QEDU, que recoge datos desagregados por sexo, tanto de estudiantes, como de personal al servicio de las universidades.	24-206	7.2		X	X	322C	S.E. de Educación, FP y Universidades. Sec. Gral. de Universidades. Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario.			
18.003.03	Concurso escolar "¿cuánto tiempo tienes para mí?", para concienciar sobre la conciliación	35, 59	2.1, 2.3		X	X		S.E. de Educación, FP y Universidades. <b>DG Evaluación y Cooperación Territorial</b> . Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) / Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)			
18.003.04	Premios IRENE. "La paz empieza en casa" dirigido a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la igualdad.	100, 103, 105	5.1		X	X	324M	S.E. de Educación, FP y Univ. D.G. de Evaluación y Cooperación Territorial. Sub. Gral. de Cooperación Territorial			
18.003.05	Realización de estudios, informes y campañas de sensibilización, así como difusión de buenas prácticas y materiales para promover la educación en salud afectiva, sexual y reproductiva de jóvenes	101	5.1		X	X	322L	S.E. de Educación, FP y Universidades. <b>DG Evaluación y Cooperación Territorial</b> . Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)			
18.003.06	Convocatorias de subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades en educación.	107, 108	5.2		X	X	322G	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)			
18.003.07	Adaptación de la oferta educativa a las necesidades de la población adulta y creación de diversos materiales didácticos en consonancia con estas necesidades para facilitar el acceso a la formación y la permanencia en el sistema educativo de la población adulta y, particularmente, de las mujeres.	51	2.2		X	X	322L	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.			
18.003.12	Cursos de formación abierta para personas adultas "Aula Mentor", orientados al fomento de competencias vinculadas con dispositivos móviles, diseño gráfico, maquetación, desarrollo web, etc. Dada la masculinización de este sector, el cursos e ha difundido especialmente entre población femenina	111	5.2				322L	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.			
18.003.14	Estudios del Instituto Nacional de los resultados por sexo y en todo transversal	<b>ACTUACION MECD-SE Estado Educación, Formación Profesional y Universidades</b>  <b>Portal INTERCAMBIA. Espacio virtual para facilitar el acceso e intercambio de información sobre prácticas educativas que incluyen los saberes femeninos y masculinos</b>  <b>Curso coeducación "dos sexos en un solo mundo" para promover la reflexión del personal docente sobre su propia práctica educativa de cara a prevenir la desigualdad, la violencia y los estereotipos</b>						<b>MEDIDA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>P. GASTO</b>	<b>C.GESTOR</b>
18.003.15	Estudios e Informes elaborados para potenciar y difundir la investigación							100, 103, 105	5.1	322G	CNIIE
18.003.16	Colaboración del CNIIEE con la puesta en marcha del proyecto E							100, 103, 106	5.1, 5.2	322L	INTEF
18.003.17	Proyecto "Buentrato", en colaboración de derechos humanos y la IO										
18.003.18	Subvención nominativa a la Función Pública										
18.003.19	Curso coeducación "dos sexos en su propia práctica educativa de cara a prevenir la desigualdad, la violencia y los estereotipos"										
18.003.20	Jornadas INTERCAMBIA: Educación										
18.003.21	URALES (Educación)										
18.003.22	INTERCAMBIA. Espacio virtual para facilitar el acceso e intercambio de información sobre prácticas educativas que incluyen los saberes femeninos y masculinos										
18.003.23	Estudio sobre "Integración en el sistema educativo"										
18.003.24	Refuerzo de los contenidos digitales de la Educación, desarrollado dentro de un proyecto de innovación educativa que incluye la creación de un espacio virtual para la educación con el fin de apoyar al personal docente del sistema educativo desde el conocimiento, desde los datos y el análisis, la investigación, la experimentación y la innovación.										





## Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (Art. 77)



# LOMLOE

Ley Orgánica por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación

Una apuesta por la coeducación



MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y  
FORMACIÓN PROFESIONAL



Muchas gracias

