

LA IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES

Boletín informativo n.º 16

2º trimestre 2026

Orgullo 2026

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	Igualdad en Educación	2
2.	Formación en Igualdad	4
3.	Igualdad en el Deporte	5
4.	Igualdad en el día a día del Ministerio	6
5.	Igualdad en la AGE	7
6.	Mujeres del Ministerio	10
7.	¿Utilizas un lenguaje inclusivo?	14
8.	La Unidad de Igualdad en el Ministerio	17
9.	Las recomendaciones del Ministerio	18



LA IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEPORTES

Boletín informativo n.º 16

2º trimestre 2026

Orgullo 2026

1. IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN

Nuevas adhesiones a la Alianza STEAM



El 14 de abril se firmaron las nuevas **adhesiones a la Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en pie de ciencia**, del Ministerio de Defensa, Correos y cinco instituciones más. Desde el inicio de esta iniciativa en 2022 se han adherido 200 empresas y entidades.

La Alianza STEAM por el talento femenino, Niñas en pie de ciencia es una iniciativa del Ministerio de Educación para fomentar las vocaciones científicas y tecnológicas en niñas y jóvenes, contribuyendo con ello a reducir la brecha de género.

En palabras de la **ministra, Milagros Tolón**:

«La adhesión que se ha formalizado hoy refuerza una forma de trabajar basada en la colaboración, la corresponsabilidad y el compromiso con la igualdad»

«La Alianza STEAM es una política pública estratégica que actúa desde edades tempranas y a lo largo de todo el itinerario educativo para acompañar, impulsar y visibilizar el talento femenino»



Más información en: [Alianza STEAM](#); [Prensa MEFPD](#)

Ciencia e Igualdad en Educación ¿Conversamos?

Os invitamos a la jornada

CIENCIA E IGUALDAD EN EDUCACIÓN. ¿Conversamos?

Desde la Secretaría de Estado de Educación y desde las áreas de Educación, Igualdad y asesoramiento científico, queremos invitarlos a participar en esta jornada.

Con esta iniciativa buscamos impulsar una cultura de reflexión crítica basada en la evidencia científica, fortaleciendo el compromiso con la igualdad en educación a través del diálogo informado y la participación activa.

Esta propuesta aspira a convertirse en un espacio vivo de encuentro, donde la ciencia y la educación dialoguen para inspirar prácticas más justas, conscientes y transformadoras.

ANTES DE LA SESIÓN
La sesión girará en torno al artículo que se adjunta. Se espera que dicho material sea leído con antelación para favorecer un diálogo enriquecedor.

DURANTE EL ENCUENTRO
Se promoverá un debate abierto, constructivo y democrático, en el que se valoren diferentes perspectivas, se contrasten ideas y se fomente un clima de respeto y aprendizaje compartido.

NUESTRO OBJETIVO
Promover la igualdad en educación desde la evidencia científica, el diálogo informado y la participación activa de toda la comunidad educativa.

FECHA
17 de junio

HORA
12:30 a 13:30 h

LUGAR
Sala de reuniones 305
Secretaría de Estado de Educación

SESIÓN INAUGURAL
Contaremos con la presencia de **Abelardo de la Rosa**.

Ciencia, educación e igualdad: juntas construimos un futuro más justo.
¡Os esperamos! ♥

El 17 de junio se ha celebrado un **conservatorio vinculando ciencia e igualdad**. Contó con perfiles diferentes de la Secretaría de Estado de Educación (SEE) del Ministerio y de la Unidad de Igualdad, que debatieron sobre un artículo científico relativo a la formación inicial del profesorado en materia de igualdad.

El evento fue organizado desde Igualdad en Educación (SEE) y la Asesora Científica del Ministerio.

Se continuará con estos conservatorios cada dos meses, abordando otras temáticas y con la intención de seguir inspirando a más áreas de nuestro Ministerio.



Premios Aulas por la Igualdad: Premios Alianza STEAM Nueva convocatoria

ALIANZA STEAM POR EL
TALENTO FEMENINO
Niñas en pie
de ciencia



Se ha convocado la tercera edición de los **Premios Aulas por la Igualdad: Premios Alianza STEAM**, dirigida a centros educativos sostenidos con fondos públicos, con plazo de presentación de solicitudes del 7 de junio al 6 de julio.

Dichos premios reconocen proyectos educativos, materiales curriculares e innovaciones educativas o formativas que persigan el **impulso de las vocaciones de las niñas y jóvenes en las disciplinas vinculadas a las ciencias, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, en conexión con las artes y las humanidades (STEAM)** en el ámbito educativo.

Más información en: [Premios Alianza STEAM - Convocatoria 2026](#)

2. FORMACIÓN EN IGUALDAD

Curso Igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI

Jornada de formación y conocimientos sobre igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI, **dirigida a inspectores e inspectoras de los servicios de inspección educativa del MEFPD** (Servicio de Inspección de Ceuta, Servicio de Inspección de Melilla e Inspección Central), especialmente a los funcionarios en prácticas.

Contenidos:

1. **Marco normativo**, con especial mención a: Constitución Española: pleno desarrollo de la personalidad y respeto a derechos fundamentales; Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
2. **Alumnado LGTBI**: antecedentes - abandono temprano y ocultación; avances y situación actual; principales retos.
3. **Propuestas educativas**: educación basada en valores democráticos y derechos humanos; promoción de igualdad real en el aula y en la gestión educativa; formación docente en diversidad sexual y prevención del acoso; y protocolos para garantizar visibilidad segura y evitar exclusión.

3. IGUALDAD EN EL DEPORTE

La Liga Profesional de Fútbol Femenino en La Quiniela



El 5 de mayo se aprobó el Real Decreto que reconoce a la Liga Profesional de Fútbol Femenino como beneficiaria de la recaudación y premios de las apuestas deportivas del Estado, una medida que garantiza y consolida una nueva vía de financiación para los clubes de la Liga F.

«Esta medida corrige desigualdades históricas y sitúa al fútbol femenino en el lugar que merece», asegura la ministra Milagros Tolón.

Así, a partir de la próxima temporada la Liga Profesional de Fútbol Femenino entrará en los boletos de La Quiniela, lo que abrirá esta nueva vía de ingresos para los clubes.

Más información en: [Prensa MEFPD](#)

Nuevo número de la revista Mujer y Deporte (CSD)

La revista electrónica Mujer y Deporte ha publicado su n.º 2 (mes de junio), continuando su labor de visibilización del papel de las mujeres en el ámbito deportivo, así como narrando las historias y logros de las mujeres que forman parte del mundo del deporte.

Este espacio editorial busca destacar referentes, compartir experiencias y promover una mirada comprometida con la igualdad, contribuyendo a impulsar una cultura deportiva más diversa, inclusiva y representativa de la sociedad actual y ayudando a superar las barreras u obstáculos que aún hoy día dificultan la realidad de una práctica con equidad de género en este ámbito.

[Acceso a la revista Mujer y Deporte CSD](#)

Más información en: [CSD Igualdad en el Deporte – Revista Mujer y Deporte](#)



4. IGUALDAD EN EL DÍA A DÍA DEL MINISTERIO

Protocolo marco contra el acoso y el ciberacoso escolar

El 15 de abril, la ministra de Educación, Formación Profesional y Deportes, Milagros Tolón presentó **ante el Observatorio Estatal de la Convivencia Escolar el nuevo protocolo marco contra el acoso y el ciberacoso escolar.**

«*Tolerancia cero con la violencia y máxima protección al alumnado*», destacó la ministra.

El documento refuerza la protección del alumnado con medidas comunes de prevención, detección e intervención. Además, aborda riesgos digitales como el ciberacoso, las *deepfakes* y el *sexting*, promoviendo una cultura de paz e inclusión.



Más información en: [Prensa MEFPD](#)

Grupo de trabajo de Igualdad

El 8 de abril se celebró la **tercera reunión del Grupo de Trabajo de Igualdad del Ministerio**. Entre los asuntos tratados destacaron la revisión de las publicaciones del primer trimestre, incluido el Boletín Informativo y las nuevas estadísticas incorporadas a *Igualdad en Cifras*, así como los avances en la elaboración del Plan Estratégico de Igualdad del Ministerio. Asimismo, se presentaron próximas iniciativas como la creación de un Punto Violeta, un curso avanzado en igualdad y nuevas campañas de sensibilización para el personal.



Programa 4º de la E.S.O. + Empresa

Entre los días 16 y 19 de marzo, el Ministerio acogió a un grupo de 10 estudiantes de 4º de la ESO del IES Carlos III de Madrid en el marco del **programa 4º ESO+Empresa** de la Comunidad de Madrid, una iniciativa orientada a acercar al alumnado de Educación Secundaria a la realidad del mundo laboral y, en este caso, al funcionamiento de las instituciones públicas. Se trata del **primer proyecto piloto de participación del Ministerio** en este programa.



Durante cuatro jornadas, el alumnado conoció el funcionamiento del Ministerio mediante visitas, sesiones informativas y actividades participativas. La iniciativa incorporó también la perspectiva de género a través de acciones y dinámicas sobre igualdad.

La experiencia recibió una valoración muy positiva y podría ampliarse a más centros en futuras ediciones.

5. IGUALDAD EN LA AGE

Estrategia Estatal de Igualdad de Trato y No Discriminación

El Ministerio de Igualdad está impulsando la elaboración de la **Estrategia Estatal de Igualdad de Trato y No Discriminación**, prevista en el artículo 34 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Esta estrategia es el instrumento principal de colaboración territorial de la Administración del Estado para promover, desarrollar y coordinar las políticas públicas en esta materia. El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes participa activamente en este proceso, actualmente en fase de diagnóstico.



Autoridad independiente para la Igualdad de Trato y No Discriminación

El 24 de junio tuvo lugar una reunión informativa convocada por la **Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, A.A.I. (AINODI)**, nueva autoridad creada por la Ley 15/2022 cuya misión es proteger y promover la igualdad de trato y la no discriminación de las personas, tanto en el sector público como en el privado. En el encuentro participaron representantes de todos los ministerios para reforzar la coordinación y colaboración con la AINODI.

Consejo de Participación LGTBI

El 23 de junio, se asistió al **Pleno del Consejo de Participación de las Personas Lesbianas, Gais, Trans, Bisexuales e Intersexuales (LGTBI)** presidido por Marina Echebarría. Entre los asuntos tratados destacaron el seguimiento de la implementación de la Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGTBI 2025-2028 y de la Estrategia Estatal para la Inserción Social de las Personas Trans, Consejo de representación LGTBI.

IV PEIEMH 2026-2029

*El Plan es la
hoja de ruta
para las
políticas de
igualdad hasta
2029*



El Instituto de las Mujeres ha puesto en marcha el proceso de elaboración del **IV Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2026-2029**, el principal instrumento del Gobierno para planificar y coordinar las políticas de igualdad en toda la Administración General del Estado.

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes participa activamente en su diseño. El nuevo Plan se articulará en torno a 4 grandes ejes: gobernanza y acción pública; economía, empleo y reorganización de los cuidados; derechos efectivos para las mujeres; y avanzando contra la violencia machista. Su aprobación está prevista para finales de 2026.



Impulso al Pacto de Estado contra la Violencia de Género

El 9 de abril, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género convocó una reunión de los puntos focales ministeriales para el **impulso y seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género renovado**.

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes es responsable de 27 medidas, de las cuales el 56% se encuentran ya en ejecución desde finales de 2025.

Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer



El 19 de mayo se celebró una **reunión extraordinaria del Pleno del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer** para analizar el repunte de casos de asesinatos machistas registrado durante el primer trimestre del año. La sesión incluyó también información sobre las conclusiones de los últimos comités de crisis celebrados.

El 29 de mayo se reunió el **Grupo de Trabajo Violencias Digitales** del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer. Entre los asuntos tratados, destacó la discusión y aprobación del informe sobre la transposición de la Directiva europea de 2024 relativa a la lucha contra la violencia hacia las mujeres y la violencia doméstica, con vistas a su elevación al Pleno.



Número 7 Revista In_Mujeres

El 29 de junio, el **Instituto de las Mujeres** presentó el **número 7 de su revista In_Mujeres**, dedicado en esta ocasión a las desigualdades de género en el entorno digital.

La publicación analiza cómo las relaciones de poder y las violencias machistas no solo se trasladan a Internet, sino que las plataformas digitales las amplifican y generan nuevas formas de ejercerlas: desde el acoso y la misoginia en redes sociales hasta los riesgos derivados de la inteligencia artificial, como las deepfakes de contenido sexual no consentido. La revista recoge también reflexiones sobre los retos que plantea construir un espacio digital verdaderamente igualitario y propuestas orientadas a lograrlo.

[Acceso al número 7 de la revista](#)

Más información en: [Revista In_Mujeres](#)



6. MUJERES DEL MINISTERIO

Clara Castellanos, vicesecretaria general técnica del MEFPD



Clara Castellanos Segado desempeña actualmente el cargo de Vicesecretaria General Técnica en el Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes y cuenta con una amplia trayectoria en la Administración General del Estado, especialmente en el ámbito del asesoramiento técnico e institucional y la coordinación de políticas públicas.

Su experiencia incluye su paso por el Ministerio de Igualdad, donde desarrolló funciones vinculadas a las relaciones parlamentarias y a la promoción de la igualdad.

A continuación, conversamos con Clara, cuya trayectoria refleja cómo el trabajo técnico y el compromiso institucional pueden contribuir de forma decisiva a construir una sociedad más igualitaria.

¿Qué papel juega el trabajo técnico y la coordinación para que las políticas de igualdad sean realmente eficaces y no se queden solo en papel? ¿Recuerdas algún ejemplo de tu trayectoria profesional?

El **trabajo técnico y la coordinación**, tanto entre administraciones públicas como con entidades de la sociedad civil, son claves para garantizar que las políticas de igualdad no se queden en papel mojado. La aprobación de una medida legislativa o de una política pública, que no deja de ser la representación de una voluntad política y democrática, es solo el punto de partida. Después es necesario desarrollar técnicamente los derechos reconocidos, coordinar a las distintas administraciones implicadas y proporcionar herramientas que permitan una aplicación homogénea.

Sin ese trabajo posterior, eminentemente técnico, muchas medidas quedarían en una mera declaración de intenciones. Un ejemplo en mi trayectoria sería la equiparación de las víctimas de violencias sexuales a las víctimas de violencia de género en su derecho a la recepción de una ayuda económica. Se previó en la Ley 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, más conocida como Ley del Solo sí es sí, pero después requirió no solo de desarrollo reglamentario con los detalles técnicos, sino también de la elaboración de una Guía orientativa para la gestión de las ayudas dirigida a las CCAA y de la posterior cooperación constante para garantizar que las ayudas lleguen efectivamente a las víctimas.

¿Qué dificultades has encontrado a la hora de incorporar la perspectiva de igualdad en las normas que pasan por la CGSEYS (Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios) o el Consejo de Ministros?

Creo que hay que distinguir dos escenarios diferentes: el de las normas en materia de igualdad y el aquellas que, no teniéndola por objeto específico, afectan indirectamente a la materia. Este segundo supuesto es, con contadas excepciones, en el que se encuentran la gran mayoría de las normas que tramitan ministerios distintos al de Igualdad. Es decir, hay muy pocos casos (normas de carácter organizativo o de contenido muy específico o sectorial) que no influyan de ninguna manera en las políticas de igualdad.

Es la idea de **transversalidad de género o *gender mainstreaming***, que no solo es aplicable a las normas, sino a cualquier política pública. Es el famoso ejemplo de la máquina quitanieves en Karlskoga, Suecia: una política pública aparentemente neutral (limpiar primero las carreteras principales) perjudicaba a las mujeres, ya que el diseño urbano original ignoraba que los patrones de movilidad masculinos priorizaban el coche, mientras que los femeninos dependían de caminar por aceras y usar el transporte público. El rediseño del plan de limpieza de nieve priorizó aceras frente a carreteras para beneficiar la movilidad peatonal y de cuidados, mayoritariamente femenina, reduciendo además los accidentes por caídas.

«Hay muy pocos casos que no influyan de ninguna manera en las políticas de igualdad. Es la idea de transversalidad de género o *gender mainstreaming*, que no solo es aplicable a las normas, sino a cualquier política pública.»

Lo que quiero decir con esto es que, normalmente, las dificultades, al menos en sede CGSEYS y Consejo de Ministros, no tienen que ver con la aprobación de normas en materia de igualdad, sino más bien en reconocer el hecho de que **hay normas de contenido aparentemente desvinculado de la igualdad que realmente sí pueden tener un impacto de género**. Esto sucede especialmente con la elaboración del apartado de impacto de género en las memorias del análisis de impacto normativo (MAINs) de las normas (cuestión ampliamente observada por el Ministerio de Igualdad, junto al uso del lenguaje inclusivo), pero también en otros aspectos relacionados con la presencia de mujeres en ciertos ámbitos, en relación con cláusulas, por ejemplo, de discriminación positiva o de presencia equilibrada en órganos.

Más que una negativa a incorporar la perspectiva de género en las normas, lo que existe en muchas ocasiones es una falta de conocimiento sobre cómo aplicarla. Y lo mismo sucede con el lenguaje inclusivo: muchas veces se toma como una tarea tediosa su implementación, porque no se entiende la idea de la importancia del lenguaje para construir la realidad, y porque también falta información sobre su uso, que no se limita al desdoblamiento de género, sino que hay muchas más opciones más respetuosas con la economía del lenguaje (que es lo que genera más inquietud), como el uso de sustantivos genéricos o grupos nominales no sexuados.

«Más que una negativa a incorporar la perspectiva de género en las normas, lo que existe en muchas ocasiones es una falta de conocimiento sobre cómo aplicarla.»



Como mujer en un puesto de responsabilidad, ¿cómo valoras la evolución de la presencia de la mujer en la Administración? ¿Qué consideras que ha cambiado? ¿Qué papel crees que juegan los espacios institucionales para seguir impulsando la igualdad?

Creo que se ha avanzado mucho y que, hoy en día, **las mujeres tenemos presencia incluso mayoritaria en la Administración, y equilibrada en lo que a puestos directivos respecta** (con algunas excepciones como puede ser el ámbito de la Defensa). Es una situación mejor que la que existe en el sector privado. Además, creo que el teletrabajo ha contribuido favorablemente a los avances en materia de corresponsabilidad y conciliación, tanto en el caso de las mujeres como en el caso de los hombres (por suerte, porque eso significa que ellos también se encargan de cuidar). Hay que entender que el teletrabajo no es más que una modalidad de prestación del trabajo: a distancia. Pero es obvio que facilita la conciliación, porque permite reducir los tiempos de transporte, facilita la organización familiar y, en definitiva, en una dimensión práctica optimiza la gestión del tiempo doméstico.

Pienso que **los espacios institucionales juegan un papel esencial en el impulso de la igualdad**. Decía Joan Prats que la Administración sigue a la sociedad como la sombra al cuerpo. Y, aunque no nos queda más remedio que reconocer que esto es así en ciertos ámbitos, como por ejemplo la digitalización, en otros, como la igualdad, es más bien al revés: la Administración es el cuerpo, y la sociedad tiende a imitarla. De ahí que **la Administración deba ser un motor de impulso de la igualdad y los espacios institucionales un espejo en el que la sociedad se pueda reflejar**.

«La Administración debe ser un motor de impulso de la igualdad y los espacios institucionales un espejo en el que la sociedad se pueda reflejar.»



¿Qué crees que le falta todavía a la Administración para que sea más igualitaria? ¿Qué retos persisten?

Creo que tanto en la Administración como en el sector privado el próximo reto es favorecer, dentro de unos márgenes, la **prestación del trabajo flexible y la orientación a resultados**. Es innegable que para ello es necesario contar con sistemas de evaluación que permitan compatibilizar la flexibilidad con la garantía de una prestación correcta del servicio público, pero creo que esa es la dirección hacia la que debemos avanzar como sociedad, aquella que nos permita compatibilizar nuestro trabajo, por cualificado o de responsabilidad que sea, con nuestra vida personal o familiar, sin necesidad de hacer renuncias en un sentido u otro. Esto afecta a hombres y mujeres, pero no es ningún secreto que, todavía hoy, las renuncias no se distribuyen de forma igual entre ambos géneros. La implementación de un modelo que compatibilice ambas decisiones, esto es, dedicarse al trabajo, pero también a vivir, tiene mucho que ver, creo yo, con **el impulso de un liderazgo «femenino» que pueda cambiar también los marcos productivos en los que nos movemos**.

Y entrecomillo femenino porque no solo me refiero al liderazgo ejercido por mujeres, sino de una forma distinta a lo que **tradicionalmente se ha entendido como liderazgo «masculino»** (feroz, competitivo, a tiempo completo). Una que ponga el bienestar, y, en definitiva, la vida (en el sentido más amplio del término), en el centro. Para mí, este es el reto mayúsculo en la esfera pública para la igualdad entre mujeres y hombres, si bien la conciliación debe siempre ir acompañada de políticas de corresponsabilidad: tanto hombres como mujeres debemos poder conciliar, porque ambos tenemos derecho al tiempo libre y deber de atender obligaciones familiares.

«El impulso de un liderazgo «femenino» que pueda cambiar también los marcos productivos en los que nos movemos.»

¿Qué le dirías a las personas que, desde su puesto, quieren que la igualdad forme parte de su trabajo del día a día?

Les diría que recuerden que, por remoto que pueda parecer, su trabajo está relacionado con la igualdad, porque todas las políticas públicas tienen un impacto en la materia, dado que el género es, al menos por ahora y mientras no lo deconstruyamos, un elemento vertebrador de la sociedad.

A veces basta con incorporar esa mirada a lo cotidiano: muchas decisiones que parecen neutras dejan de serlo cuando analizamos a quién benefician, a quién perjudican y cómo afectan de forma distinta a mujeres y hombres. **Para verlo, solo hay que ponerse las gafas violetas. Y trabajar con ellas puestas.**

7. ¿UTILIZAS UN LENGUAJE INCLUSIVO?

Descúbrelo en unos minutos y aprende a mejorarlo

Instrucciones:

En cada pregunta, elige la opción que usarías. Revisa el resultado con las indicaciones al final del cuestionario.

Sobre el SIGNIFICADO del lenguaje inclusivo:

1. Elige la opción que utiliza un lenguaje no sexista:

- A) Para organizar la agenda, el ingeniero debe consultar con la secretaria.
- B) Para organizar la agenda, el personal de ingeniería debe consultar con el personal administrativo.
- C) El ingeniero organiza la agenda con la ayuda de la secretaria.

2. Selecciona la respuesta que representa mejor un *lenguaje inclusivo*:

- A) Los alumnos y las alumnas podrán asistir acompañados de su padre o de su madre.
- B) El alumnado podrá asistir con su familia o personas responsables de su cuidado.
- C) Los alumnos podrán asistir acompañados de sus padres.

Sobre lo que EVITAS:

3. Escoge la opción que evita el masculino genérico:

- A) Los ciudadanos deberán presentar su solicitud antes del plazo establecido.
- B) El ciudadano deberá presentar la solicitud antes del plazo establecido.
- C) La ciudadanía deberá presentar la solicitud antes del plazo establecido.

4. Señala la opción que evita estereotipos o expresiones discriminatorias:

- A) Los discapacitados pueden desempeñar su trabajo con los apoyos adecuados.
- B) Las personas con discapacidad no suelen ser capaces de desempeñar ciertos trabajos.
- C) Las personas con discapacidad pueden desempeñar su trabajo con los apoyos adecuados.

5. Indica la opción que evita generalizaciones que puedan excluir a algún grupo:

- A) Las personas trabajadoras pueden acudir acompañadas al evento.
- B) Los empleados podrán traer a sus mujeres al evento.
- C) Los hombres y sus esposas están invitados al evento.

Sobre lo que UTILIZAS:

6. Escoge la opción que usa una palabra neutra o colectiva como recurso inclusivo, para referirse al grupo, sin desdoblar géneros:

- A) El funcionariado deberá asistir a la sesión formativa.
- B) Los funcionarios y las funcionarias deberán asistir a la sesión formativa.
- C) Los funcionarios deberán asistir a la sesión formativa.

7. No conoces el pronombre de quien firma el correo, solo su nombre. Elige la opción que evita presuponer su género:

- A) Alex ha indicado que él entregará el informe mañana.
- B) Alex ha indicado que ella entregará el informe mañana.
- C) Alex ha indicado que entregará el informe mañana.

Sobre lo que UTILIZAS:

8. Selecciona la respuesta que NO sustituye el nombre del cargo por un sustantivo abstracto que designa la función o usa un pronombre sin género:

- A) Quien dirige el centro promoverá un entorno educativo inclusivo.
- B) El director del centro promoverá un entorno educativo inclusivo.
- C) La dirección del centro promoverá un entorno educativo inclusivo.

Sobre la COHERENCIA y el EQUILIBRIO:

9. Elige la opción que usa un criterio inclusivo:

- A) El alumnado participará en las actividades. Los alumnos deberán entregar una memoria final.
- B) El alumnado participará en las actividades. El alumnado deberá entregar una memoria final.
- C) El alumnado participará en las actividades. El estudiante deberá entregar una memoria final.

10. Indica la opción que usa recursos inclusivos, sin fórmulas recargadas o excesivamente largas:

- A) Se informa a las personas que tienen la condición de beneficiarias de que pueden solicitar ayudas adicionales. Las personas que se encuentren en dicha situación deberán presentar la documentación en plazo.
- B) Se informa a los beneficiarios y las beneficiarias de que pueden solicitar ayudas adicionales. Los beneficiarios y las beneficiarias deberán presentar la documentación en plazo.
- C) Se informa a las personas beneficiarias de que pueden solicitar ayudas adicionales. Las personas beneficiarias deberán presentar la documentación en plazo.



SOLUCIONARIO

Suman 1 punto:

1. B - 2. B - 3. C - 4. C - 5. A - 6. A - 7. C - 8. B - 9. B - 10. C

Resultados

Nivel alto (8-10 puntos)

Tu lenguaje es inclusivo, coherente y claro, aplicando bien los recursos y manteniendo un buen equilibrio.

Nivel medio (5-7 puntos)

Tu lenguaje es bastante inclusivo. Será interesante ver cómo mejorar en variedad de recursos y coherencia.

Nivel básico (0-4 puntos)

Tu lenguaje puede excluir o no representar adecuadamente a todas las personas. Revisa las claves básicas y aplica estrategias inclusivas.

Lenguaje INCLUSIVO

"Los límites de mi lenguaje son los límites de mi mundo."
Ludwig Wittgenstein, *Tractatus Logico-Philosophicus* (1921)

1 ¿QUÉ ES?

El uso de formas de lenguaje que incluyen a todas las personas sin excluir a nadie. Garantiza una comunicación integradora, eficaz y accesible.



2 CLAVES

- ✓ Palabras **neutras o colectivas**
- Sustantivos **abstractos**
- Epícenos** (no indican sexo real)
- Grupos nominales no sexuados**
- Determinantes **sin género / omitidos**
- Breves **perífrasis**
- Metonimias** (organismo - cargo)
- Quien / quienes / alguien**
- Preposición + sustantivo** vs. adjetivo
- Tener + sustantivo** vs. estar + adjetivo
- ✗ **Estereotipos o expresiones discriminatorias.**
- Excesivo desdoblamiento.**
- Exclusivo uso de **masculino genérico.**

3 EJEMPLOS DE USO

✗ Los **estudiantes**
Los **profesores** > ✓ El **estudiantado**
El **personal docente**

✗ Los **ciudadanos**
Los **trabajadores** > ✓ La **ciudadanía**
La **plantilla**

✗ El **coordinador**
El **interesado** > ✓ La **coordinación**
La **persona interesada**

✗ Los **tutores**
El **director** > ✓ Las **tutorías**
La **dirección**

✗ El **secretario**
El **autorizado** > ✓ La **secretaría**
La **persona con autorización**

✗ El **que** suscribe
Si **alguno** no acepta > ✓ **Quien** suscribe
Si **alguien** no acepta

4 CHECK

- ❑ ¿Prescindes del masculino genérico?
- ❑ ¿Usas breves perífrasis?
- ❑ ¿Evitas estereotipos o expresiones discriminatorias?
- ❑ ¿Empleas sustantivos, determinantes y grupos nominales no sexuados?
- ❑ ¿Mantienes el mismo criterio sin mezclar recursos?
- ❑ ¿Usas desdoblamientos de forma moderada?
- ❑ ¿Utilizas un lenguaje fácil, claro y accesible?



5 BASE NORMATIVA

- Directrices UNESCO (desde 1999)
- Agenda 2030, ODS 5 (ONU, 2015)

- Recomendación CM/Rec(2019)5 del Comité de Ministros del Consejo de Europa
- Artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la UE

- Artículo 14 de la Constitución Española y Ley Orgánica 1/2004
- Artículo 14.11 de la Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad
- LOE - LOMLOE (2006 - 2020)
- Ley General de Comunicación Audiovisual (2010)

Documentación de referencia: [en Instituto de las Mujeres](#), [en Ministerio de Justicia](#) y [en Unidad de Igualdad UMA](#).

8. LA UNIDAD DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO

Nos encontramos en la 1ª planta de la sede de Alcalá, 34 (despacho 114). Será un placer proporcionarte información, asesoramiento o colaborar para impulsar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y contribuir a prevenir y erradicar la violencia de género.

Responsable: Paula Vila Gisbert, directora del Gabinete Técnico de la Subsecretaría de Educación, Formación Profesional y Deportes

Correo: unidadigualdad@educacion.gob.es

Teléfonos de contacto:

Tlf. 91 701 8544 Ext. 278544

Tlf. 91 701 8471 Ext. 278471



La **Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** persigue hacer efectiva la igualdad real de oportunidades y trato mediante:

- La prevención de conductas discriminatorias.
- El desarrollo de políticas públicas que tengan en cuenta el principio de igualdad de trato y la perspectiva de género.

El carácter transversal de este principio define a las Unidades de Igualdad de Género (Art. 77).

La igualdad
a nivel nacional



Algunas herramientas clave:

- Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
- Observatorio Estatal de violencia sobre la Mujer.
- Observatorio de Igualdad en el Deporte.
- Consejo de Participación de las Personas LGTBI.
- Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus organismos públicos.
- Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (PEIEMH).
- Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+; Estrategia estatal para la inclusión social de las personas trans.
- Informes de impacto de género PGE; proyectos, disposiciones y planes bajo aprobación del Consejo de Ministros.
- Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la AGE y sus organismos públicos.

Unidad de Igualdad del Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes

Principal objetivo: **impulsar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde la educación y el deporte, y contribuir a prevenir la violencia de género.** Para ello, realiza diferentes actuaciones, entre otras:

- 1 **Representa al Ministerio** en órganos interministeriales y estatales, trasladando y coordinando sus actuaciones sobre igualdad y prevención de violencia machista.
- 2 **Elabora o asesora en informes y estudios**, como el informe de impacto de género de los PGE y el informe sobre estado de la Educación del CEE.
- 3 **Canaliza y asesora en el seguimiento de los pactos, estrategias y planes nacionales.**
- 4 **Impulsa y coordina la participación del ministerio** en los compromisos establecidos (Grupo de Trabajo).
- 5 **Colabora en la sensibilización, formación y difusión** para la igualdad efectiva (Cursos de Igualdad del MEFPD, Boletín informativo de la UI, etc.)
- 6 **Difunde las estadísticas y datos desagregados** de educación y deporte.

Las Unidades de Igualdad en la Administración General del Estado (AGE)

En el Real Decreto 259/2019, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la AGE, se concretan y desarrollan las **competencias y funciones de las Unidades de Igualdad**:

- **Asesorar y proponer actuaciones o iniciativas** que favorezcan la aplicación del principio de igualdad.
- **Asesorar y coordinar los Planes de Igualdad** de la AGE en sus departamentos ministeriales.
- **Participar en la Comisión Técnica de Igualdad** de Oportunidades y Trato de Mujeres y Hombres de la Mesa General de Negociación y en sus grupos de trabajo.
- **Elaborar los diagnósticos, propuestas e informes** necesarios.
- **Coordinar la recopilación de información** para los planes estratégicos de igualdad en su departamento ministerial.
- Realizar **seguimiento** de la implementación del **Protocolo frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo** en su departamento ministerial.

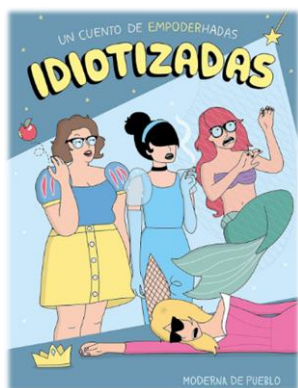
9. LAS RECOMENDACIONES DEL MINISTERIO

Panorama cultural en igualdad

LECTURAS RECOMENDADAS

«Las malas» (Camila Sosa Villada, 2019).

Alex B. recomienda este libro por ser un manifiesto explosivo, una plegaria, pero también una venganza, donde se retrata la vida de un grupo de travestis unidas por la solidaridad en un entorno marcado por la exclusión. La llegada de un niño abandonado transformará para siempre sus relaciones. La novela explora temas como el amor, la identidad, el género y la pertenencia. Novela ganadora del Premio Sor Juana Inés de la Cruz y el Finestres de narrativa en español en 2020, y del Grand Prix de l'Héroïne 2021, con más de 100.000 ejemplares vendidos en el mundo y traducida a más de veinte idiomas.



«Idiotizadas» (Raquel Córcoles - Moderna de Pueblo, 2017).

Ánxeles B. destaca esta lectura breve y amena, para un público amplio, que funciona bien tanto para quienes ya están familiarizados con el discurso feminista como para quienes se acercan al discurso feminista por primera vez. Con un tono de humor directo y autocrítico, *Idiotizadas* sigue a Moderna de Pueblo, una joven que tras mudarse a la ciudad conoce a tres amigas a través de las cuales empieza a identificar y desmontar las «idiotizaciones» que ha interiorizado desde pequeña: la presión por gustar, por casarse, por ser «una señorita», o el juicio social hacia la sexualidad femenina.

«Las gratitudes» (Delphine de Vigan, 2021).

Ester C. recomienda esta novela que ofrece una mirada muy humana sobre la vejez, la dependencia y los cuidados, un tema que conecta con uno de los ejes cada vez más presentes en las políticas de igualdad: la reorganización social de los cuidados y el reconocimiento de una labor históricamente invisibilizada. Narra los últimos meses de vida de Michka, una mujer mayor que, al ingresar en una residencia, empieza también a perder el habla por una afasia. Dos voces acompañan el relato: Marie, la vecina a la que cuidó de niña y que ahora le corresponde, y Jérôme, el logopeda de la residencia que la ayuda a conservar las palabras.



RECOMENDACIONES AUDIOVISUALES

«**Querer**» (Miniserie de TV, creada por Alauda Ruiz de Azúa, 2024).

Raquel B. destaca esta serie por no ofrecer respuestas sencillas ni personajes unidimensionales, sino plantear preguntas incómodas que interpelan directamente al espectador. La historia arranca con un punto de ruptura impactante: Miren, tras más de 30 años de matrimonio, abandona su hogar y denuncia a su marido por violación continuada. La serie visibiliza la violencia de género en un ámbito aún rodeado de silencios, promueve la reflexión sobre el consentimiento y la importancia de romper con las dinámicas de sometimiento normalizadas. Ha sido reconocida en premios como los Iris, Feroz, PRODU y Forqué.



«**Intimidad**» (Miniserie de TV, creada por Verónica Fernández y Laura Sarmiento, inspirada en casos reales como «caso Iveco», 2022).

Laura L. recomienda esta serie que retrata con crudeza cómo el juicio social recae sobre las víctimas y no sobre quienes cometen la vulneración de su intimidad. Narra la historia de Malen Zubiri, una política que sufre las consecuencias de la difusión de un vídeo íntimo sin su consentimiento, y el caso de Ane, una trabajadora en una situación similar, abordando el impacto de la violencia digital y la vulneración de la privacidad de las mujeres.

«**Las sufragistas**» (dirigida por Sarah Gavron, 2015).

Cristina F. recomienda esta película imprescindible para reflexionar sobre la igualdad de género y la conquista de los derechos de las mujeres. Basada en hechos reales, narra la lucha de las primeras activistas británicas que, a comienzos del siglo XX, se movilizaron por el derecho al voto femenino. Una propuesta inspiradora para valorar los avances alcanzados y seguir promoviendo la igualdad de oportunidades, reconocida en distintos festivales y premios internacionales, en los British Independent Film Awards, el Festival de Cine de Mill Valley y el Audience Award de los Premios Turia.



¿Tienes alguna recomendación cultural que quieras compartir?

Desde la Unidad de Igualdad te animamos a enviárnosla a unidadigualdad@educacion.gob.es para seguir construyendo, entre todas y todos, un espacio común de referencias que nos inspiren.