



**Plan para la  
Igualdad de Género  
en el ámbito educativo  
de Extremadura  
(2020-2024)**

Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura (2020-2024)

## **ESTRUCTURA**

### **A. Presentación del Plan (p.5)**

A.1. Justificación introductoria.

A.2. Metodología seguida.

### **B. Antecedentes y contexto (p.11)**

Marco legal y experiencias de referencia.  
Informe de tendencias.

### **C. Informe diagnóstico (p. 17)**

C.1. Análisis de base cuantitativa.

C.2. Análisis de base cualitativa.

### **D. Plan de acción (p. 31)**

D.1. Estructura y pautas para su aplicación.

D.2. Objetivos. Actuaciones. Indicadores.

### **E. Anexos (p.59)**

La igualdad de género, la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, es uno de los objetivos universales del desarrollo humano sostenible. La igualdad es un derecho sobre el que se ha legislado en la España democrática, desde la Constitución de 1978, de manera que está consagrado en nuestro ordenamiento jurídico y reconocido en las políticas de las administraciones públicas.

Sin embargo, la igualdad formal no implica igualdad efectiva y sabemos muy bien que la realidad de las mujeres y las niñas dista mucho de ser igualitaria. Así lo reflejan, incontestables, los datos sobre violencias, empleo, cuidados... Y así lo percibimos en todos los ámbitos de la vida, sean públicos o privados, personales, relacionales o sociales. Además de leyes y normas en vigor, hay que seguir generando condiciones de equidad para que la igualdad de género acabe siendo, más temprano que tarde, una realidad. Entre estas condiciones, la coeducación y la promoción de la igualdad en el ámbito educativo son consideradas fundamentales.

La obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza es, en Extremadura y en el resto de España, un factor clave para explicar la incorporación de las mujeres a un sistema que hace poco nos segregaba y que nos invisibiliza, en el que todavía persisten amenazas de retroceso y discriminaciones por razón de género. En las últimas décadas, los avances en coeducación han sido indudables, pero aún así, siguen siendo insuficientes.

En esta materia, aún necesitamos una mayor implicación de la comunidad educativa, una formación más adecuada del profesorado, una plasmación efectiva e innovadora de la igualdad en el currículo, una menor feminización y masculinización de las disciplinas docentes, una presencia más equilibrada de mujeres y hombres en la educación... Por esta razón hemos asumido el reto de contribuir a acelerar los cambios que los cambios que nuestra sociedad está demandando respecto a la promoción de la igualdad y la coeducación.

Y lo afrontamos, en el marco de las políticas y los programas que desarrolla la Junta de Extremadura y en coordinación con el Instituto de la Mujer, con la elaboración y la progresiva puesta en marcha de este primer Plan de Igualdad de Género en el ámbito educativo. Requisito imprescindible para ello será contar, como se ha hecho durante su diseño, con la participación de la totalidad de agentes que se vinculan a la educación de nuestras niñas y niños, adolescentes y jóvenes, y del conjunto de la ciudadanía extremeña.

María Esther Gutiérrez Morán  
Consejera de Educación y Empleo  
Junta de Extremadura, 2020



# A

## Presentación del Plan

A.1. Justificación introductoria.

A.2. Metodología seguida.



## A. Presentación del Plan

### A.1. Justificación introductoria

El primer *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura (2020-2024)* es promovido por la Consejería de Educación y Empleo, Junta de Extremadura.

#### INTRODUCCIÓN

Las mujeres, en general, se han beneficiado de la extensión de la obligatoriedad y la gratuidad de la enseñanza.

No cabe duda de que desde el punto de vista de los resultados escolares – tanto en los niveles obligatorios como posobligatorios–, así como desde el punto de vista del acceso a estos últimos –bachillerato y universidad–, **la incorporación de las mujeres al sistema educativo ha resultado ser tremendamente exitosa**. No ha ocurrido lo mismo con grupos pertenecientes a los estratos más bajos de la sociedad o con algunas minorías étnicas o culturales.

Las tasas de matriculación y los resultados parecen confirmar que, desde una perspectiva formal, el tratamiento que el sistema educativo ha otorgado en los últimos años a ambos sexos es igualitario o tiende a serlo. Toda vez que se han eliminado las barreras sociales y algunas restricciones legales que impedían o dificultaban el acceso de las mujeres al sistema educativo, los logros derivados de las políticas sociales –en general–, educativas –en particular– y específicas –en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres– han contribuido a este, si no éxito absoluto, sí relativo.

No obstante, **todavía existen profundas asimetrías de género dentro del sistema educativo, con importantes consecuencias sociales, económicas y laborales**. Aunque teóricamente en España llevamos más de treinta años de coeducación, la mayoría de estudios e investigaciones sobre patrones de igualdad nos muestran que todavía no se ha superado la escuela mixta. Podría decirse que la coeducación ha supuesto, en definitiva, la incorporación de las mujeres a una estructura de relaciones formalmente igualitarias, pero cabría preguntarse también si, por ejemplo, “el resultado principal no ha sido la aceptación de niñas y jóvenes de una enseñanza masculina, o simplemente una imposición de ésta” (Fernández Enguita, M. (2004): *La escuela a examen*, Madrid, Pirámide).

Quizá uno de los datos que mejor evidencie esta afirmación pueda encontrarse en la invisibilidad de las mujeres en los currículos educativos. El

análisis de los mismos nos ayuda a encontrar la clave para el tránsito de una igualdad formal a una igualdad real. Y, en este sentido, a la invisibilidad de las mujeres en los contenidos escolares hay que añadir la pervivencia aún de interacciones que se producen dentro del aula –pero también en el contexto más amplio del centro educativo– con mensajes adscriptivos o posicionales que socializan en género a través de la asignación de roles (*Ibíd.*: 120), o las expectativas diferentes que el profesorado –hombres y mujeres– tiene respecto del alumnado –niños y niñas– y que ayudan a explicar, en buena parte, el funcionamiento de los estereotipos sexuales en la orientación educativa. Que las niñas no peguen y sean ordenadas o que los chicos sean más rebeldes y creativos siguen siendo para muchas personas rasgos “consustanciales” de unas y de otros, de los que se derivan futuras acciones y elecciones de carácter personal, educativo y laboral.

Pero no sólo un **currículum androcéntrico** se presenta como vía o escenario de la desigualdad. En la **estructura y la organización del sistema educativo** también está presente este desequilibrio, como evidencian las estadísticas tanto estatales como autonómicas, que permiten realizar un diagnóstico de género sobre el cual caben pocas dudas:

desigual situación de hombres y mujeres en la gestión y organización interna del sistema; diferente distribución de competencias del profesorado, con una fuerte feminización en las etapas de infantil y primaria; distintas posibilidades reales de promoción y titulación del alumnado y el profesorado según su sexo; diferente distribución, según sexo, del alumnado en ciclos formativos; distinta tasa de participación del profesorado, según sexo, en jornadas o actividades de innovación y formación; escasa concienciación de los servicios educativos y de las instituciones y corporaciones locales en el apoyo decidido a la conciliación de tareas; diferente participación de mujeres y hombres en las AMPAs, etc.

Estos son algunos de los datos que, a modo de ejemplo, sirven para ilustrar hasta qué punto **las diferencias de género dentro del sistema educativo siguen existiendo**, y hasta qué punto, por lo tanto, la igualdad real entre ambos sexos resulta ser todavía un objetivo estratégico a conseguir, cuando parece haberse alcanzado, tal y como se viene insistiendo, la igualdad formal. Y es que una vez conseguida ésta, quizá quede pendiente lo más difícil, pues buena parte de las diferencias y las desigualdades aquí citadas se siguen perpetuando gracias a una invisibilidad derivada de su aparente neutralidad.

Se trata de **desigualdades y desequilibrios desdibujados bajo las primeras capas de ciertos avances en materia de igualdad formal**, que han llevado a algunas autoras a hablar de la “**opacidad del género**” (Blanco García, A.I. (2005): “Sobre la opacidad de género y la mística de la feminidad”, en *Democracia, feminismo y universidad en el Siglo XXI* Pérez Cantó, Folguera, Mó Romero, Ortega López y Maqueira D’Angelo (coords.), Madrid, Universidad Autónoma), un concepto que remite a la idea de que tanto el conocimiento como las acciones que se derivan de él –y que se han



diseñado para el beneficio de todas las personas–, en realidad, por la naturaleza opaca de las desigualdades de género, benefician a uno de los sexos.

## A.2. Metodología seguida

El *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo (2020-2024)* se elabora con el propósito de

*Desarrollar actuaciones concretas que promuevan la igualdad en la educación, la prevención de la violencia de género y la coeducación, en cumplimiento de las leyes que en materia de educación y de igualdad están vigentes en Extremadura.*

A partir de la primera reunión del grupo motor convocado a iniciativa de la Consejería de Educación y Empleo (abril de 2018), se realizó un diagnóstico de género de base cuantitativa. Posteriormente, se abordó, con el apoyo de un equipo de asistencia técnica, un análisis cualitativo para la elaboración y el contraste de la propuesta de *Plan*; este proceso se completó con la participación de personas expertas de la comunidad educativa e instancias responsables de las políticas de Igualdad de Género en Extremadura, como el Instituto de la Mujer.

La metodología para la elaboración del primer *Plan para la Igualdad de Género* ha seguido estos hitos, entre mediados de 2018 y 2019, por fases y grupos de tareas:





- A. Informe general de tendencias:  
Elaboración a partir de experiencias globales y locales.
- B. Informe diagnóstico de género:  
Presentación a partir del informe preexistente.
- C. Propuestas de líneas de actuación en Extremadura:  
Avance de estructura a partir de los primeros informes.
- D. Informe de conclusiones de personas expertas:
  - D.1. Organización del análisis cualitativo.
  - D.2. Realización del análisis cualitativo.
- E. Propuesta de Plan para la Igualdad de Género:
  - E.1. Prediseño de líneas de actuación en la realidad educativa extremeña.
  - E.2. Redacción de la propuesta de Plan.

Para la elaboración del análisis cuantitativo se han utilizado fuentes secundarias facilitadas por la Consejería de Educación y Empleo y un cuestionario diseñado a tal efecto.

Los grupos de enfoque organizados para completar el análisis cualitativo han sido 10, según la composición y los criterios acordados por la consejería.

# B

## **Antecedentes y contexto**

Marco legal y experiencias de referencia.  
Informe de tendencias.



## B. Antecedentes y contexto

### Marco legal y experiencias de referencia. Informe de tendencias

El marco legal existente y experiencias locales y globales de referencia para la confección del presente [Plan \(2020-2024\)](#), así como una aproximación a las tendencias existentes en coeducación e igualdad de género, sirven para situar los antecedentes y el contexto en el que se justifica y desarrolla el mismo.

En términos de Desarrollo Humano Sostenible, este [Plan](#) entronca de manera directa con dos Objetivos de Desarrollo Sostenible:

ODS 4.

Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

ODS 5.

Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres y a las niñas.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acordados el 25 de septiembre de 2015 por los Estados miembros de Naciones Unidas dentro de su agenda de trabajo para la mejora de las condiciones de vida de las personas, identifica 17 Objetivos y 169 Metas interrelacionadas, de carácter integrado e indivisible.

Además de las recomendaciones y agendas, leyes y normas de instituciones internacionales, europeas y estatales, la Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura y el V *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)*, enmarcado éste en la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura, constituyen el marco legal y estratégico, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, del [Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo 2020-2024](#).

#### La Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura (LEEx)

*“representa el instrumento y la clave fundamental en torno a la cual va a modelarse el sistema educativo extremeño, puesto que supone el marco normativo general en materia educativa”.*

La LEEEx se sustenta sobre cinco pilares básicos, uno de los cuales es considerar el sistema educativo como elemento clave para garantizar la libertad y la igualdad de oportunidades. La Ley refuerza especialmente la necesidad de educar al alumnado en la igualdad entre mujeres y hombres y afronta la garantía de la igualdad efectiva en los derechos educativos. Entre sus principios incluye la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres mediante su integración en las enseñanzas.

La igualdad efectiva de mujeres y hombres en la educación centra el capítulo III de la LEEEx:

*Artículo 16. Educación en la igualdad.*

El sistema educativo extremeño asegurará una educación en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y para ello adoptará las acciones o medidas positivas que resulten necesarias.

*Artículo 17. Garantía de la igualdad efectiva.*

1. La Administración educativa promoverá la adopción de medidas preventivas y de sensibilización de la comunidad educativa destinadas a favorecer la igualdad de género como valor de ciudadanía y, entre ellas, las siguientes:

- a) La presencia en los currículos y en todas las etapas educativas del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- b) El desarrollo de programas que fomenten la difusión de los principios de coeducación e igualdad efectiva.
- c) La promoción de actitudes que conduzcan al rechazo y eliminación de los comportamientos y contenidos sexistas y de los estereotipos que supongan discriminación.
- d) La enseñanza del papel de las mujeres a lo largo de la historia y el reconocimiento de su discriminación secular.

2. En todos los centros educativos sostenidos con fondos públicos regirá el principio de coeducación y las unidades escolares serán mixtas, sin que pueda mantenerse segregación o discriminación alguna en el acceso.

3. La Administración educativa velará especialmente para que en los materiales curriculares se eliminen el lenguaje y contenidos sexistas.

4. Asimismo, la Administración educativa establecerá mecanismos de seguimiento y evaluación periódica de las medidas adoptadas para satisfacer estas finalidades.

*Artículo 18. Composición equilibrada.*

La Junta de Extremadura promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de control y de gobierno de los centros educativos.

#### *Artículo 19. Formación del profesorado.*

La Administración educativa incluirá en los planes de formación del profesorado un eje temático orientado a fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

#### *Artículo 20. Comisión para la igualdad en el ámbito educativo.*

Se crea la Comisión para la igualdad entre mujeres y hombres en la educación como órgano de asesoramiento y evaluación de las medidas que deban adoptarse para la efectiva igualdad de derechos y oportunidades en el sistema educativo. Reglamentariamente se establecerá su composición y funciones.

En la LEEEx se encuentran otras referencias explícitas a la igualdad de género en apartados sobre deberes, funciones del profesorado, convivencia escolar, composición del Consejo Escolar, cooperación de la Junta de Extremadura con otras administraciones, medios de comunicación y otros.

El Plan Marco de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad Autónoma de Extremadura (Orden de 25 de noviembre de 2016) incluye entre sus principios:

*La formación del profesorado contribuirá a potenciar el desarrollo en el alumnado de valores y buenas prácticas sobre ciudadanía democrática, igualdad, inclusividad y profundización en los derechos humanos.*

Y como uno de sus objetivos:

*Llevar a cabo actuaciones formativas relacionadas con la convivencia y la igualdad, la educación inclusiva y la educación en valores. Su propósito será difundir e implantar planes de igualdad, aplicando nuevos protocolos de atención al alumnado con necesidades de apoyo e impulsando estrategias y redes de mediación que fomenten la detección y prevención del acoso escolar.*

### **El V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)**

*“parte de un concepto de Igualdad por la cual se busca eliminar cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, en todos los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas económica, social, laboral, cultural y educativa”.*

En el tercer eje del V Plan estratégico –Promoción no sectorizada de la igualdad–, cuatro medidas para la promoción de la Igualdad en Educación implican a las autoridades y la comunidad educativas en iniciativas concretas sobre el proyecto de los centros, el currículo, la coeducación... y



en el impulso de una plataforma para la igualdad de género con implicación de todos los niveles de educación, con los siguientes objetivos por medidas y actuaciones:

#### PLAN DE IGUALDAD EN EDUCACIÓN

*Fortalecer la pedagogía de la Igualdad con las niñas y los niños y con el conjunto del alumnado, el profesorado y las AMPAs.*

Inclusión del Plan de Igualdad en el proyecto de los centros educativos y de los centros de formación (CFMR...), fortaleciendo la pedagogía de la Igualdad con las niñas y los niños y con el conjunto del alumnado, así como el trabajo del profesorado y las Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos y Alumnas (AMPAs) en proyectos de Igualdad.

#### CURRÍCULO E IGUALDAD

*Aumentar la implicación del profesorado y de la comunidad educativa en el objetivo de educar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.*

Obligación de incorporar la perspectiva de género en el currículo educativo y en los materiales curriculares, implicando al profesorado en el objetivo de educar en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

#### COEDUCACIÓN

*Potenciar la coeducación en los centros educativos y los centros de formación.*

Potenciación de la coeducación en los centros educativos y los centros de formación, reforzando el concepto de corresponsabilidad desde edad temprana o primaria, complementado con la formación y el trabajo en red (junto con las direcciones de los centros y todo el personal docente y entre los propios centros educativos).

#### PLATAFORMA EDUCATIVA

*Unificar las iniciativas educativas en el ámbito de la Igualdad.*

Plataforma educativa para la Igualdad de género y la eliminación del sexismo, con participación de todas las áreas, tanto en enseñanzas no universitarias como en la UEX.

Este V Plan tiene naturaleza integral y su coordinación es responsabilidad del Instituto de la Mujer de Extremadura.

Se ha consultado y tratado una abundante bibliografía en relación con el marco legislativo, normativo y de planeamiento seleccionado [Anexo 1].

El presente [Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura](#) comparte principios con otras estrategias y herramientas de planificación de políticas de igualdad de género en educación – transversalidad, visibilidad, diversidad...–, en especial:

el *Plan de coeducación 2017-2021 para los centros y comunidades educativas de Navarra* (Departamento de Educación del Gobierno de Navarra) y

el *II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021* (Consejería de Educación de la Junta de Andalucía).

Asimismo, las enseñanzas extraídas de las experiencias coeducativas y de igualdad efectiva presentes en los centros de educación extremeños y las comunidades educativas locales, caracterizadas por la innovación y la calidad, encuentran reflejo en el [Plan \(2020-2024\)](#).

# C

## Informe diagnóstico

C.1. Análisis de base cuantitativa.

C.2. Análisis de base cualitativa.



## C. Informe diagnóstico

### C.1. Análisis de base cuantitativa

Presentamos una síntesis de la **situación del sistema educativo desde una perspectiva de género**, en la que se resaltan los aspectos más sobresalientes de la **realidad extremeña**. Como en toda labor de síntesis, ha habido que discriminar información, por lo que es fácil encontrar ausencias. Efectivamente, “todo lo que está es, pero no todo lo que es está”. En cualquier caso, el documento y sus tablas [Anexo 3] pretende que nos hagamos una idea bastante aproximada de la realidad.

Para su elaboración se han utilizado fuentes secundarias procedentes de las bases de datos disponibles en la Consejería de Educación y Empleo, así como un cuestionario *ad hoc* diseñado también por dicha Consejería.

El documento se estructura en tres partes:

la primera de ellas se centra en la **composición y perfil del alumnado**;

la segunda, en el **profesorado**,

y la tercera, en los **centros educativos**,

dibujando qué se está haciendo en ellos por la igualdad, cómo y quién lo está haciendo.

#### El alumnado

Dos son los rasgos que caracterizan al sistema educativo extremeño desde el punto de vista del alumnado. Por un lado, la **discriminación horizontal**; por otro, las **diferencias de resultados académicos según sexos**. En este sentido, la tendencia es similar a la del resto del Estado, aunque en el caso extremeño los datos varían.

Por **discriminación horizontal** se entiende un proceso por el cual a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen teóricamente femeninos –servicios o industrias de menor desarrollo–, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías, que socialmente se siguen considerando masculinos.

El ejemplo más evidente lo encontramos en la **Formación Profesional**. Se aprecia una clara feminización o masculinización en las distintas familias formativas, aunque los tres niveles de la misma presentan diferencias por sexo en su composición global. Así, la Formación Profesional Básica en el curso

académico 2017-2018 se compone en un 72% de alumnos, mientras que un 28% son mujeres.

Este dato expresa, además, una información adicional, que remite al segundo rasgo del sistema educativo extremeño: las diferencias de resultados según sexo.

La **Formación Profesional Básica** supone un itinerario curricular al que se accede sin titular en Educación Secundaria Obligatoria, por lo que se nutre de alumnado cuyas trayectorias académicas a veces están lejos de calificarse como exitosas. Paralelamente, los datos desagregados por tipo de estudios presentan una distribución claramente marcada por el género. Salvo en algún caso, como en el Ciclo de Artes Gráficas, el resto de ciclos o bien está fuertemente masculinizado o feminizado. Es el nivel de Formación Profesional que mayor presencia de hombres tiene.

La **Formación Profesional de Grado Medio**, por su parte, presenta un mayor grado de simetría si desagregamos el total de alumnado matriculado por sexos. En el curso 2017-2018, un 54% han sido hombres y un 46% mujeres. Sin embargo, estos ciclos formativos presentan el mismo sesgo de género que en la Formación Profesional Básica.

Finalmente, la **Formación Profesional de Grado Superior** está claramente feminizada. En el curso académico 2017-2018, un 28% del alumnado matriculado ha correspondido a hombres, mientras que un 72% ha sido de mujeres. Estos datos son exactamente inversos a los referidos a la Formación Profesional Básica y aun así, a pesar de que en este nivel superior de la Formación Profesional hay un significativo mayor porcentaje de mujeres que de hombres, podemos seguir hablando de estudios feminizados y masculinizados. Como en los niveles anteriores, los estudios que tienen que ver con la tecnología o el deporte se nutren de varones. Por su especial relación con la igualdad, hay que destacar que el Ciclo Formativo en Técnico Superior en Promoción de la Igualdad de Género fue cursado en el último curso 2017-18 por un 91% de mujeres y sólo un 9% de hombres.

Podemos concluir que **el porcentaje de mujeres en la Formación Profesional va aumentando conforme el nivel va aumentando, aunque el sesgo de género en el tipo de estudios se mantiene.**

Este mismo sesgo se observa de manera más atenuada, no obstante, en el **tipo de bachillerato** cursado. Los datos referidos al curso 2017-2018 indican que la discriminación horizontal de estos estudios se ha ido suavizando y, aunque siguen existiendo diferencias de género, **la distancia porcentual entre mujeres y hombres que cursan los distintos estudios de bachillerato se ha aminorado**, aunque en este sentido debe indicarse que el Bachillerato de Ciencias incluye tanto a aquel alumnado que va a estudiar carreras universitarias relacionadas con las Ciencias de la Salud (feminizadas) como al que optará por las pertenecientes al campo tecnológico (masculinizadas), por lo que el dato puede resultar engañoso.



En lo referido a los **resultados escolares**, para su análisis se han tenido en cuenta tres indicadores: la tasa de idoneidad, el porcentaje de alumnado graduado por niveles educativos y el abandono temprano de la educación.

Como evidencian los datos manejados, **los resultados educativos tienen un claro sesgo de género a favor de las mujeres** en los tres indicadores. Se produce así un interesante fenómeno doble e inverso: mientras que el sistema educativo presenta una segregación horizontal de las enseñanzas, se produce también una feminización del “éxito educativo”.

El primer proceso explica la también segmentación horizontal del mercado de trabajo, pero el segundo cuestiona la meritocracia del mismo, pues presentando las mujeres tasas e indicadores de éxito educativo, éstos no se corresponden con los indicadores de empleo.

La “**tasa de idoneidad**” se define como el porcentaje de alumnado que se encuentra matriculado en el curso que por su edad le corresponde, o en un curso superior.

De manera general, los datos indican que, conforme se incrementa la edad, la tasa de idoneidad descende; de lo que se deduce un aumento de la repetición. La conclusión es que **la tasa de idoneidad es, a lo largo de todo el periodo escolar, superior en las mujeres que en los hombres**. La mayor diferencia entre ambos sexos se produce en 3º y 4º de la ESO, a los 14 y 15 años, 10 y 12 puntos respectivamente. Es en estas edades en donde se incrementa más la repetición de curso tanto en chicas como en chicos, aunque este aumento es superior en estos últimos, ampliándose las diferencias entre ambos sexos. Dicho de otra manera, **las mujeres presentan tasas superiores de idoneidad a los hombres y esta diferencia aumenta con la edad**.

La tendencia en Extremadura es idéntica a la media nacional, según los datos del *Sistema estatal de indicadores de la educación 2017* del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, si bien a los 14 y 15 años las diferencias entre mujeres y hombres son algo mayores en nuestra región. Si los datos nacionales indican que la distancia en la tasa de idoneidad entre mujeres y hombres es de 8,4 y 10,1 respectivamente, en Extremadura es de 10 y 12 puntos, siempre a favor de las chicas.

En cuanto al siguiente indicador, el **alumnado que gradúa**, tal y como sucede con la tasa de idoneidad, **conforme se avanza de nivel disminuye el porcentaje de estudiantes que lo consigue, siendo las mujeres las que obtienen un mayor porcentaje de graduación, e incrementándose la distancia entre ambos sexos en los niveles más altos**. Las distancias son mayores en los ciclos formativos, presentando la menor tasa de graduación los Ciclos Formativos de Grado Superior.

Por último, la **tasa de abandono temprano** de la educación y la formación (población de 18 a 24 años que no ha completado el nivel de Educación Secundaria de 2ª etapa y no sigue ningún tipo de educación-formación)

indica que hay una diferencia de casi 6 puntos entre mujeres y hombres en la Comunidad Autónoma de Extremadura. **La tasa es más alta en los hombres**, tal y como sucede con la media nacional, aunque la distancia entre sexos en la media nacional es mayor que en Extremadura, 7,6.

La conclusión que se extrae de estas evidencias nos indica que, **al tiempo que existe una reproducción de los estereotipos de género en cuanto a la elección del tipo de estudios por campo de conocimiento, que se traduce en la masculinización y feminización de los mismos, también existe en cuanto a los logros educativos**. La socióloga Marina Subirats apunta a un marco cultural sexista para explicar estas últimas diferencias de rendimiento. El modelo de masculinidad tradicional continúa siendo hegemónico y basado en la necesidad de exteriorizar conductas como la asunción de mayor riesgo, agresividad o aparente rebeldía, lo que podría explicar en parte los logros académicos inferiores en los chicos.

### El profesorado

Un estudio de género del profesorado extremeño arroja datos concluyentes que nos llevan a hablar de una **marcada feminización de la profesión docente** que, sin embargo, no puede aplicarse al conjunto de los niveles educativos, ni al total de cuerpos de profesoras y profesores y de áreas de conocimiento o especialidades.

Según datos facilitados por la Consejería de Educación y Empleo relativos al curso 2017-18, el conjunto del profesorado extremeño de niveles previos a la universidad se distribuye en un **66,5% de mujeres** y un **33,5% de hombres**, datos coincidentes con la media nacional, y algo por debajo de la media europea, con un porcentaje del 70% de profesorado femenino en esta etapa (Tabla 9 anexo).

Por lo que se refiere a **niveles de enseñanza**, podemos afirmar que **la feminización de la profesión docente se reduce de forma progresiva conforme aumenta el nivel educativo**. De este modo, pasamos de un 91,7% de mujeres en el profesorado del nivel de educación infantil, a un 74,4% en el de primaria y un 56,7% en el de secundaria.

Resulta evidente que, en nuestra cultura, la tarea del cuidado y educación de los niños y las niñas en la infancia está todavía vinculada en las familias a la mujer más que al hombre y "la enseñanza temprana se ve como una prolongación de la maternidad" (San Román Gago, S. (1998): *Las primeras maestras. Los orígenes del proceso de feminización docente en España*, Barcelona, Ariel).

Sin embargo, si nos fijamos en la ocupación de los **puestos de dirección**, el techo de cristal que encuentra la mujer en el acceso a los puestos de responsabilidad se encuentra también presente en los centros educativos extremeños, porque, si bien es cierto que las mujeres han conseguido aumentar de manera considerable su parcela de poder en los centros en

que ellas son mayoría, los porcentajes de varones en cargos directivos están muy por encima de su nivel de presencia en la profesión docente.

Esta asimetría entre sexos resulta especialmente llamativa en los **Centros de Profesores y Recursos**, tanto en el número de mujeres y hombres que ocupan cargos de asesores como en el de quienes ocupan los cargos de dirección de dichos centros. Es llamativa la proporción de hombres que ejercen cargos de dirección en los CPR extremeños, considerando que tan sólo representan una tercera parte del total del profesorado de nuestra región: 61% de hombres, frente a un 39% de mujeres.

El mismo sesgo de género lo encontramos finalmente en la **Inspección educativa** de nuestra comunidad, visiblemente masculinizada, con un porcentaje de mujeres que sólo llega al 38%.

Podemos concluir, pues, que **en los niveles educativos más altos, mejor pagados y de mayor prestigio profesional o social, la presencia de los hombres crece.**

Si nos fijamos en los distintos **cuerpos docentes**, este acentuado predominio del profesorado femenino se constata en el Cuerpo de Maestros y en el de Enseñanza Secundaria, con un 83,5% y un 56,7% de mujeres, respectivamente. Y se acentúa aún más en Escuelas Oficiales de Idiomas, donde este porcentaje alcanza el 70,8%. En el Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño encontramos un perfecto equilibrio: 50% de mujeres y 50% de hombres. Pero las proporciones se invierten definitivamente si nos referimos a otros cuerpos de profesores de carácter más técnico, como el de Formación Profesional y de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño, con un 45,3% y un 42,9% de mujeres respectivamente; o el de Música y Artes Escénicas, con una distancia entre hombres y mujeres que alcanza los 25 puntos, produciéndose por consiguiente una clara masculinización en estos casos (Tabla 12 anexo).

Todo ello pone de manifiesto otra realidad respecto al profesorado de nuestra comunidad: la **existencia de un marcado sesgo de género en la distribución de profesoras y profesores en las distintas especialidades o materias de enseñanza.** Los estereotipos de género que determinan dónde son más efectivos mujeres y hombres o qué carreras deben elegir unos y otros siguen absolutamente vigentes, dando lugar a un desequilibrio entre las diferentes áreas de conocimiento.

Es lo que explica el predominio casi aplastante de mujeres en prácticamente todas las especialidades del profesorado perteneciente al **Cuerpo de Maestros** (con Audición y Lenguaje, Pedagogía terapéutica y Compensatoria a la cabeza, seguidas de las especialidades de idiomas), excepto en las de Educación física y Música, especialidades absolutamente copadas por varones.

La situación es similar, aunque levemente suavizada, en el caso del **Profesorado de Educación Secundaria**, con especialidades que podrían

considerarse tradicionalmente “adscritas” al profesorado femenino, como son las Humanidades, las Artes, la Estética, las Ciencias Sociales o las Ciencias de la Salud; mientras otras, vinculadas a la tecnología, son impartidas mayoritariamente por hombres.

La realidad muestra que las mujeres, en general, prefieren los estudios que responden a valores y roles que tradicionalmente les han sido asignados, mientras que los hombres se inclinan por las titulaciones técnicas. Es exactamente lo mismo que sucede en la **Formación Profesional**, donde existe una subrepresentación de las mujeres en las ramas profesionales de carácter técnico e industrial.

De este modo, en Electricidad y Electrónica, Madera, Mueble y Corcho o Transporte y Mantenimiento de Vehículos los datos hablan por sí solos: casi de un 100% de profesorado masculino, frente a un 0% de profesorado femenino. Proporciones diametralmente opuestas a las que se dan en otras ramas como Servicios Socioculturales y a la Comunidad o Imagen Personal, con altísimos porcentajes de mujeres: un 73% y un 97,5%, respectivamente.

Por lo que se refiere a **Escuelas Oficiales de Idiomas**, la práctica totalidad de las especialidades están acaparadas por mujeres; sin embargo, llama la atención el hecho de que Francés o Español para Extranjeros sean de predominio absoluto del profesorado femenino, mientras que en Alemán el porcentaje de hombres (67%) está muy por encima del de mujeres (33%).

En el profesorado de **Música y Artes Escénicas**, gran parte de la enseñanza instrumental corre a cargo de profesorado masculino (con presencia mayoritaria de hombres en los instrumentos de viento o percusión y más presencia femenina en los de cuerda), mientras que otras especialidades como Lenguaje Musical o Coro son impartidas por mujeres en un 100% de los casos. Es especialmente curioso que la especialidad de guitarra española cuente con un 100% de profesoras, mientras que la de guitarra eléctrica es de dominio exclusivo de los hombres.

Y también hay que hablar de nuevo de la pervivencia de roles de género en la distribución por sexos del profesorado de las distintas especialidades de **Artes Plásticas y Diseño**, tanto en profesores como en maestros de taller, siendo mayoría absoluta las mujeres en especialidades como Diseño de Interiores, Historia del Arte o Modelismo y Maquetismo, mientras los hombres lo son en otras como Dibujo Técnico, Materiales y Tecnología del Diseño o Talla en piedra y Madera.

Para concluir, en lo referente a la **Formación e Innovación del Profesorado**, teniendo siempre en cuenta que los docentes varones suponen tan sólo un tercio del total del profesorado extremeño de niveles previos a la universidad, las proporciones de profesores y profesoras que han participado en **proyectos de innovación** en los últimos cinco años no son tan dispares, si bien es cierto que son las mujeres las más participativas. Ahora bien, entre quienes certifican y quienes no lo hacen, la ventaja, aunque muy leve, es a favor de los hombres.

En los **programas de movilidad**, sin embargo, aunque no demasiado significativos, los profesores varones presentan índices de participación mayores que las mujeres: un 38%. Tengamos en cuenta que su presencia en el total del profesorado es de un 33,5%.

Finalmente, y sin perder nunca de vista la proporción de hombres y mujeres en el profesorado de estos niveles, es cierto que **el profesorado femenino se muestra más interesado en la formación relacionada con asuntos de igualdad, y en especial en lo referente a Igualdad de Oportunidades y Violencia de Género.**

### Los centros

Con la finalidad de recabar datos primarios del sistema educativo no universitario sostenido con fondos públicos de Extremadura, desde la Consejería de Educación y Empleo se diseñaron dos encuestas diferenciadas. Una de ellas dirigida al equipo directivo del centro educativo, cuya finalidad era aportar información inicial de la presencia de las acciones programadas y recogidas en el PEC del centro; y otra encuesta se remitió a las docentes con el objetivo de conocer el grado de formación del profesorado en igualdad de género, así como sus impresiones como observadores directos de la realidad en el aula.

Del total de las **729 encuestas** enviadas a los centros educativos, 77 corresponden a centros concertados, 407 a centros educativos de infantil y primaria, 134 a centros educativos de secundaria, 9 a EOI, 2 conservatorios de música, 40 escuelas infantiles, 1 ESAD, 8 centros de educación especial y 51 CEPA.

### LO QUE DICE EL EQUIPO DIRECTIVO

La respuesta de los equipos ha sido mayoritaria, rondando el 90% de repuestas, por lo que los datos pueden ser tenidos en cuenta como un fiel reflejo de la realidad extremeña.

Las encuestas a los equipos directivos se han diseñado para obtener información cuantitativa objetiva sobre las distintas acciones, proyectos, programas educativos y protocolos específicos de igualdad de género que se han llevado a cabo en los centros educativos durante el curso 2017-2018 y que están recogidos en el PEC, así como para estudiar el profesorado promotor de dichas acciones.

Las respuestas obtenidas muestran que **un 83,73% de los centros educativos que han contestado a la encuesta contemplan el principio de integración de la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones.**



El resultado del cuestionario indica que durante el curso 2017-2018 la mayor parte de actuaciones incluidas en el PEC dirigidas a promover la igualdad de género en los centros educativos han estado orientadas a eliminar y prevenir la **violencia de género** (84,55%), seguidas de las actividades de **celebración del día 8 de Marzo**, Día Internacional de la Mujer (80,42%). Y en un tercer lugar, se sitúan las acciones relacionadas con la **educación emocional y afectivo-sexual** del alumnado (79,66%).

La línea que menos se ha trabajado a través de proyectos en los centros educativos claramente ha sido la **educación sexual para la prevención de embarazos no deseados**, la **protección frente a enfermedades de transmisión sexual** y para el **libre desarrollo de la identidad sexual** (52,32%). Este último dato resulta preocupante, teniendo en cuenta el incremento de las relaciones sexuales líquidas entre adolescentes, muchas veces llevadas a cabo sin protección.

Al preguntar si en los centros educativos existen **protocolos** establecidos que eviten estereotipos sexistas y culturales en los materiales empleados por el alumnado, los resultados de la encuesta nos indican que un 83% de los centros educativos encuestados no disponen de los mismos.

Por otra parte, la figura de “**responsable en igualdad de género**” establecida por la Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura (Art. 147.5) y Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura (Art. 37) está asumida en los centros educativos en un 80,11% por mujeres.

## LO QUE DICE EL PROFESORADO

Paralelamente, se envió una encuesta a través de la plataforma Rayuela a todo el profesorado de niveles no universitarios de Extremadura. La muestra obtenida presenta un nivel de significación del 99% para un error muestral del  $\pm 2$ . Asimismo, la muestra respeta la proporcionalidad entre mujeres y hombres existente en el profesorado no universitario de Extremadura. En este sentido, un 63,70% de los cuestionarios han sido cumplimentados por mujeres y un 35,82 % por hombres.

El cuestionario se ha diseñado para obtener información sobre la **formación del profesorado en igualdad de género** a lo largo de su formación académica y durante su etapa de docente, así como sobre el origen de dicha formación. Las profesoras y los profesores también han indicado el grado de **trabajo sobre igualdad de género realizado en el aula**, ya sea de una manera transversal como a través de actividades con el alumnado enfocadas en la igualdad de oportunidades, coeducación, educación afectivo-sexual, violencia de género, feminismo y lenguaje inclusivo.

Los resultados evidencian que el profesorado no universitario de Extremadura, de forma generalizada, considera que ha recibido **escasa formación inicial** en los temas previamente mencionados, con porcentajes que varían entre un

30,29% (mujeres que han recibido formación inicial sobre igualdad de oportunidades) y un 41,10% (profesoras que han recibido formación inicial sobre educación afectivo sexual). En la formación recibida durante su etapa como docentes, nos encontramos con porcentajes similares. Los datos desagregados por sexos en este campo no muestran diferencias significativas.

Sin embargo, a pesar de esta necesidad de formación en igualdad de género detectada y expresada por el profesorado, las encuestas evidencian el **alto grado de motivación e implicación** del profesorado en la realización de actividades desde la perspectiva de género. El tramo de implicación va desde un 71,98% (porcentaje de profesoras que han trabajado actividades específicas sobre igualdad de oportunidades) a un 45,09% (hombres que han realizado actividades sobre educación afectivo-sexual), siendo éste el porcentaje más bajo.

El dato discordante lo encontramos en la escasa formación inicial y continua del profesorado en **feminismo**. En este punto los porcentajes disminuyen. Únicamente un 16,52% de docentes dice haber recibido formación continua sobre feminismo; y un 22,55%, formación inicial. Se destacan también, por situarse por debajo del resto de las cifras, las actividades diseñadas para trabajar con el alumnado, con un modesto 39,21%.

Estos datos nos indican, por tanto, que **más de la mitad del profesorado encuestado trabaja en temas de igualdad de género, a pesar de haber recibido poca o ninguna formación inicial o continua.**

Al preguntarles sobre el **origen de la institución formativa** desde la que han recibido su formación en igualdad de género, se observa que los Centros de Profesores y Recursos ocupan el tercer lugar, después de la Universidad y antes de la formación recibida a través de los sindicatos. La institución menos representativa en formación recibida por el profesorado es el IMEX. Destacado es el hecho de que la mayor parte del profesorado indique que su formación en igualdad de género proviene de “otras organizaciones”.

Según los datos obtenidos del cuestionario, un 35% del profesorado considera que en los centros educativos se utiliza **lenguaje sexista** en la señalización de los espacios.

Al valorar los documentos administrativos de comunicación interna y externa del centro, ante los primeros un 16,73% del profesorado manifiesta la opinión de que utilizan un lenguaje sexista; el lenguaje de los segundos es considerado sexista por un 18,68% de profesores y profesoras. Las cifras aumentan significativamente cuando se ponen en cuestión los materiales didácticos utilizados con el alumnado (ya sean de elaboración propia o no), ya que un 33,80 % reconoce utilizar material sexista.

Por otra parte, de los resultados de las encuestas se deduce que la comunicación oral del profesorado con el alumnado es mayoritariamente no sexista.

Únicamente un 7,95% de los docentes encuestados se considera capaz de analizar contenidos para comprobar si éstos incorporan un contenido sexista, lo que evidencia nuevamente una carencia formativa.

Se destaca positivamente que **el 61,67% del profesorado considera factible la impartición de la materia de la que es especialista en el nivel educativo correspondiente desde la perspectiva de género.**

## C.2. Análisis de base cualitativa

Para abordar el análisis cualitativo del *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura (2020-2024)* se partió del diagnóstico de género en el que se había avanzado, el cual ha permitido conocer mejor la realidad del alumnado, las opiniones del profesorado y las experiencias de los centros educativos, con perspectiva de género y en el ámbito de la igualdad.

Dos indicadores sobre formación y empleo habían sido incorporados en el análisis de datos (Extremadura, segundo trimestre de 2017) del V *Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021)*:

*Nivel de formación alcanzado de la población activa por sexos.*

Al analizar este indicador, que tiene en cuenta el nivel de formación alcanzado, se evidencian dos realidades: uno, que el porcentaje de activos varones con estudios hasta la primera etapa de la educación secundaria y similar es superior al porcentaje registrado por las mujeres; dos, que el porcentaje de mujeres con estudios a partir de la segunda etapa de educación secundaria, con orientación general, es superior al de los hombres. Así, frente al 35,2% de los activos femeninos que posee educación superior, el 25% de los varones posee esta misma formación.

Esta situación contrasta con las cifras de paro registrado por sexo, como se pudo comprobar en el apartado 2.3., es decir, pese a que la población activa femenina tiene una formación superior a la masculina (sirvan como ejemplo los datos de personas paradas que poseen formación universitaria de segundo y tercer ciclo: 28,67% hombres, 71,33% mujeres), la tasa de paro es superior entre las mujeres con dicha formación, lo que refleja claramente la situación de discriminación laboral a la que se ven sometidas las mujeres.

*Nivel de formación alcanzado de la población ocupada por sexos.*

Al igual que sucede con las cifras de población activa por nivel de formación, las de población ocupada evidencian una mayor ocupación de las mujeres entre aquellas que poseen un nivel de educación superior respecto al total de personas ocupadas. Sin embargo, los hombres obtienen una mayor tasa de ocupación frente a las mujeres, aun teniendo menor formación. De este modo se puede concluir que mientras las mujeres deben hacer un mayor esfuerzo en cuanto a formación para acceder al mercado laboral, los hombres obtienen mayor tasa de ocupación con menor formación.

El análisis cuantitativo para el diseño *Plan* se ha completado, pues, con un análisis cualitativo, en el que la Consejería de Educación y Empleo ha seguido contando con la participación activa del alumnado, el profesorado y la comunidad educativa de Extremadura.

Las *Jornadas Docentes por y para la Igualdad* (Cáceres, 28 de noviembre de 2018) también permitieron recabar aportaciones, durante su desarrollo y con posterioridad, recogiendo respuestas en la mesa de registro de participantes de la Jornada o mediante un enlace web.

Se planteaban tres cuestiones que serían respondidas por docentes, complementando las opiniones y propuestas recabadas por medio de cuestionarios en el análisis cuantitativo previo:

A. CITAR un máximo de 3 actividades o proyectos que conozcas en Extremadura y consideres BUENAS PRÁCTICAS EDUCATIVAS EN IGUALDAD, en las distintas áreas/materias/módulos/ciclos formativos...

B. CITAR un máximo de 2 actividades o proyectos que conozcas en Extremadura y consideres EXPERIENCIAS COMUNITARIAS EN IGUALDAD ÚTILES PARA LA COMUNIDAD EDUCATIVA (alumnado, profesorado y familias), sobre información y sensibilización en materia de igualdad de género, coeducación, prevención de las violencias machistas...

C. PROPONER 1 LÍNEA DE ACTUACIÓN DEL FUTURO PLAN DE IGUALDAD EN EDUCACIÓN EN EXTREMADURA que consideres prioritaria para mejorar el desarrollo de la coeducación y de tu práctica docente en igualdad de género...

La conformación y organización de los 10 grupos de enfoque realizados con posterioridad han tenido en cuenta, entre otros, los criterios y las variables que se citan a continuación:

- Equilibrio de género: mujeres-hombres.
- Equilibrio territorial: rural-urbano.
- Equilibrio provincial: Badajoz-Cáceres.
- Varios niveles educativos (grupos alumnado).
- Varias procedencias: Extremadura-otras CC.AA. (grupo experto).
- Atención a la diversidad en perfiles: social-técnico-institucional.
- Lugares, fechas y horarios adaptados.
- Flexibilidad, en coordinación con el Servicio de IEyFP...

El desarrollo de los grupos de enfoque organizados con objeto de extender la base participativa y enriquecer el análisis cualitativo del [Plan \(2020-2024\)](#) han tenido una clara orientación propositiva más que diagnóstica.

Así se recoge en el informe de los grupos de debate, en el que se reproduce una selección de las aportaciones de cada uno de ellos, extraídas de los reportes remitidos a las personas participantes antes de la elaboración de la propuesta final de [Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura \(2020-2024\)](#).



# D

## **Plan de acción**

D.1. Estructura y pautas para su aplicación

D.2. Objetivos. Actuaciones. Indicadores



## D. Plan de acción

### D.1. Estructura y pautas para su aplicación

- **Índice.**
- **Principios.**
- **Pautas de aplicación.**

### D.2. Objetivos. Actuaciones. Indicadores

- **Finalidad.**
- **Objetivos generales.**
- **Líneas estratégicas.**
- **Medidas.**
- **Propuestas de acción.**
- **Indicadores.**
- **Avance del cronograma.**

- El contenido del *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura (2020-2024)* se estructura de acuerdo con el siguiente **ÍNDICE**:

A. Presentación del Plan:

A.1. Justificación introductoria.

A.2. Metodología seguida.

B. Antecedentes y contexto:

Marco legal y experiencias de referencia.  
Informe de tendencias.

C. Informe diagnóstico:

C.1. Análisis de base cuantitativa.

C.2. Análisis de base cualitativa.

D. Plan de acción:

D.1. Estructura y pautas para su aplicación.

D.2. Objetivos. Actuaciones. Indicadores.

E. Anexos.

- Los **PRINCIPIOS** del presente *Plan* se inspiran en los que comparte con los del vigente *Plan Estratégico para la Igualdad de Extremadura*, que a su vez siguen los contemplados en el artículo 3 de la Ley 8/2011, de 23 de marzo; destacan, especialmente, los siguientes principios:
- *Igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
  - *Igualdad de oportunidades.*
  - *Respeto a la diversidad y a la diferencia.*
  - *Eliminación de roles y estereotipos en función del sexo.*
  - *Fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.*
  - *Acción positiva a favor de las mujeres.*
  - *Adopción de medidas para la supresión del uso sexista del lenguaje y de la imagen.*
  - *Integración de la perspectiva de género para eliminar las desigualdades.*
  - *Interseccionalidad, mediante mecanismos antidiscriminación de acción integral.*
  - *Representación equilibrada de mujeres y hombres.*
  - *Coordinación y colaboración de los poderes públicos en materia de Igualdad y contra la violencia de género.*
  - *Erradicación de la violencia de género, bajo el principio de transversalidad.*

El principio de transversalidad y la visibilización –de las desigualdades, de la diversidad y de las mujeres– son fundamentales para la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y para la búsqueda de la equidad en este *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo*.

- Como principales **PAUTAS DE APLICACIÓN** del primer *Plan*, el análisis cualitativo sobre el que se asienta destaca, de partida:
  - ❖ **Seguir un proceso adecuado** de formación, participación y ejecución de este primer *Plan*, coherente con los ritmos educativos y con el contexto donde se diseña y en el que se van a desarrollar sus actuaciones.
  - ❖ **Integrar las medidas del Plan** con las de otros instrumentos de planeamiento de las políticas públicas en Extremadura, bajo un enfoque estratégico e integral.
  - ❖ **Facilitar la visibilización pública** por el conjunto de la sociedad extremeña de todas las iniciativas que se impulsan y de todos los avances que se producen en igualdad en el ámbito educativo.

Agente responsable del *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo 2020-2024* será la Consejería con competencias en Educación de la Junta de Extremadura (en la actualidad, de Educación y Empleo).

- La **FINALIDAD** del *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo (2020-2024)* viene determinada por el V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021), que incluye ese V Plan como medida prioritaria, inscrita en el eje que promueve la igualdad en el ámbito educativo:

***Fortalecer la pedagogía de la igualdad con las niñas y los niños y con el conjunto del alumnado, el profesorado, las familias y el entorno educativo.***



- De los antecedentes y el marco legal citados y del diagnóstico preliminar realizado para la elaboración de este [Plan 2020-2024](#) se desprendió un avance de los **OBJETIVOS GENERALES**, que una vez sometidos a contraste participativo han quedado formulados así:



O1. IMPLICAR A LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN COEDUCACIÓN. Implicar a la **comunidad educativa** –alumnado, docentes, familias e instituciones, organizaciones y personas del entorno– en la promoción de actuaciones de coeducación, preventivas y de sensibilización comunitaria y corresponsable, para la erradicación del sexismo y la eliminación de desigualdades y las violencias machistas.

O2. FACILITAR AL PROFESORADO CAPACITACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO.

Facilitar al **profesorado, mujeres y hombres**, formación especializada e innovadora, itinerarios de aprendizaje y espacios de encuentro y buenas prácticas, que lo capaciten en igualdad y para la impartición de sus especialidades y materias con perspectiva de género.

O3. PLASMAR EN EL CURRÍCULO LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD.

Plasmar de manera progresiva, por niveles educativos y etapas académicas, los **principios de igualdad de género**, convivencia y diversidad, en currículos, programaciones y materiales y en planes generales y proyectos específicos de centro.

O4. DISMINUIR LA DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL DEL ALUMNADO.

Contribuir a la eliminación de la **segregación o discriminación horizontal** de las alumnas en el sistema educativo, fortaleciendo una autonomía plena y las capacidades del alumnado y visibilizando la feminización de indicadores con resultados positivos.

O5. EQUILIBRAR LA PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EDUCACIÓN.

Propiciar un mayor equilibrio de la **presencia de mujeres y hombres** en la profesión docente, en órganos y puestos de dirección y en figuras relacionadas con la perspectiva de género.

O6. DESARROLLAR LA COMISIÓN DE IGUALDAD PARA LA COORDINACIÓN DEL PLAN.

Favorecer el desarrollo de la **Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres en la educación** y de comisiones de centro, así como el cumplimiento de sus funciones, entre ellas las de coordinación y (auto)evaluación de las medidas adoptadas en el marco del Plan para la Igualdad de Género en Educación.

- Estos objetivos generales del primer *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo* marcan sus **6 LÍNEAS ESTRATÉGICAS**:

**L1** | IMPLICACIÓN DE LA  
COMUNIDAD  
EDUCATIVA EN  
COEDUCACIÓN.

**L2** | CAPACITACIÓN DEL  
PROFESORADO EN  
IGUALDAD DE  
GÉNERO.

**L3** | PLASMACIÓN  
EFECTIVA DE LA  
IGUALDAD EN EL  
CURRÍCULO.

**L4** | REDUCCIÓN DE LA  
DISCRIMINACIÓN  
HORIZONTAL DEL  
ALUMNADO.

**L5** | PRESENCIA  
EQUILIBRADA DE  
MUJERES Y  
HOMBRES EN  
EDUCACIÓN.

**L6** | ORGANIZACIÓN,  
SEGUIMIENTO Y  
EVALUACIÓN DEL  
PLAN

- Para dar cumplimiento a los objetivos enunciados y en torno a sus líneas estratégicas, para el desarrollo de las actuaciones descritas se estructura en el *Plan* la siguiente propuesta de **26 MEDIDAS**:

## L1

### **L1. IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN COEDUCACIÓN.**

- M1.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS.
- M1.2. EXPERIENCIAS COMUNITARIAS DE IGUALDAD.
- M1.3. ACCIONES EDUCATIVAS A FAVOR DE LA DIVERSIDAD.
- M1.4. PROTOCOLOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO.
- M1.5. CELEBRACIONES Y ESPACIOS ESCOLARES.

## L2

### **L2. CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO EN IGUALDAD DE GÉNERO.**

- M2.1. ANÁLISIS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN IGUALDAD.
- M2.2. ESPACIOS DE ENCUENTRO Y BUENAS PRÁCTICAS.
- M2.3. ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO DESDE LOS CPR.
- M2.4. ITINERARIOS DE APRENDIZAJE Y OTRAS ACCIONES.

## L3

### **L3. PLASMACIÓN PROGRESIVA DE LA IGUALDAD EN EL CURRÍCULO.**

- M3.1. INTEGRACIÓN DEL PLAN EN LOS PROYECTOS DE CENTRO.
- M3.2. REVISIÓN IGUALITARIA DEL CURRÍCULO.
- M3.3. MATERIALES CURRICULARES Y LIBROS DE TEXTO.
- M3.4. OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS.

## L4

### **L4. REDUCCIÓN DE LA SEGREGACIÓN DEL ALUMNADO.**

- M4.1. ORIENTACIÓN EDUCATIVA CONTRA LA SEGREGACIÓN.
- M4.2. FOROS DE DEBATE ALUMNADO-PROFESORADO.
- M4.3. PROMOCIÓN IGUALITARIA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL.
- M4.4. DIFUSIÓN DE REFERENTES POSITIVOS.

## L5

### **L5. MAYOR EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN EDUCACIÓN.**

- M5.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS EDUCATIVAS.
- M5.2. ATENCIÓN A LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD.
- M5.3. LENGUAJE NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.
- M5.4. OTRAS ACCIONES QUE FACILITEN EL ENFOQUE DE GÉNERO.

## L6

### **L6. ORGANIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

- M6.1. COMISIÓN REGIONAL PARA LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN.
- M6.2. RESPONSABLES EN IGUALDAD DE GÉNERO Y OTRAS FUNCIONES.
- M6.3. COMISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD POR CENTRO EDUCATIVO.
- M6.4. DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.
- M6.5. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

- Las medidas del *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo 2020-2024* se describen a continuación, desarrollándose en el presente documento en **PROPUESTAS DE ACCIÓN**.

## 1. IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN COEDUCACIÓN.

### 1.1. PROGRAMA DE FORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LAS FAMILIAS.

#### **Programa para la formación en igualdad de género y la participación coeducativa de las familias y en las AMPAs y los consejos escolares.**

- A1. Realización de acciones informativas sobre el Plan de Igualdad de Género en Educación, dirigidas al conjunto de la comunidad educativa, AMPAs, escuelas de familias y consejos escolares.
- A2. Acciones presenciales y online de formación y para la participación de las familias y del resto de la comunidad en coeducación e igualdad efectiva.
- A3. Elaboración y difusión entre la comunidad educativa, en especial las familias, de materiales accesibles sobre promoción de la igualdad de género y sensibilización en violencia de género.

### 1.2. EXPERIENCIAS COMUNITARIAS DE IGUALDAD.

#### **Impulso y apoyo de experiencias comunitarias en igualdad de género, convivencia y atención a la diversidad.**

- A4. Impulso de proyectos comunitarios y redes de experiencias coeducativas –en territorios rurales y en ciudades, con instituciones y entidades sociales– para la igualdad de género como valor de ciudadanía.
- A5. Establecimiento de colaboraciones con el IMEX y otras instituciones públicas, movimientos feministas, asociaciones de mujeres y otras entidades sociales, implicadas en la promoción de la igualdad y la atención a la diversidad, para el desarrollo de acciones coeducativas.
- A6. Otras acciones de apoyo y reconocimiento a proyectos y experiencias de la comunidad coeducativa referentes en equidad, como acreditaciones o premios.

### 1.3. ACCIONES EDUCATIVAS A FAVOR DE LA DIVERSIDAD.

#### **Acciones educativas diversas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género (LGBTI) y todo tipo de discriminaciones.**

- A7. Acciones preventivas para la detección en el ámbito educativo de situaciones de discriminación LGBTI, al alumnado con capacidades diferentes y otro tipo de discriminaciones.



- A8. Desarrollo de protocolos de actuación ante situaciones de discriminación LGBTTI, al alumnado con capacidades diferentes y otro tipo de discriminaciones en los centros escolares, con implicación de las instituciones competentes.

#### 1.4. PROTOCOLOS EN VIOLENCIA DE GÉNERO.

##### **Protocolos de prevención, detección temprana y atención a la violencia de género en educación.**

- A9. Acciones preventivas y para la identificación temprana de la violencia de género en el ámbito educativo.
- A10. Desarrollo de protocolos para la atención y el seguimiento de casos de violencia de género en los centros escolares, coordinados por el IMEX a través de los dispositivos de la Red Extremeña de atención a las víctimas junto con las autoridades educativas.

#### 1.5. CELEBRACIONES Y ESPACIOS ESCOLARES.

##### **Diseño y organización con enfoque de género de celebraciones y espacios escolares por la comunidad educativa.**

- A11. Organización de celebraciones puntuales –como el 25 de Noviembre o el 8 de Marzo o el “día de la familia”– integradas en los planes del centro, con atención a la diversidad de familias y alumnado e implicación de la comunidad educativa.
- A12. Concepción y ordenación inclusiva de los espacios de los centros educativos –como patios de recreo, baños o vestíbulos– libres de sexismo y de discriminaciones contrarias a la igualdad.

## 2. CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO EN IGUALDAD DE GÉNERO.

### 2.1. ANÁLISIS PARA LA FORMACIÓN DE DOCENTES EN IGUALDAD.

#### **Análisis para el diseño de la formación inicial y permanente de los equipos docentes y en los Centros del Profesorado y Recursos (CPR).**

- A13. Estudio de los estándares, procedimientos y contenidos de referencia, para la formación y el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad en el ámbito educativo, en colaboración con la Universidad de Extremadura y el IMEX.
- A14. Detección participativa de necesidades y demandas de formación, básica y continua, relacionadas con la igualdad de género en la práctica docente.
- A15. Diseño desde los CPR de estrategias y actuaciones para la formación inicial y permanente en coeducación e igualdad efectiva, específica y transversal, de los equipos docentes.

### 2.2. ESPACIOS DE ENCUENTRO Y BUENAS PRÁCTICAS.

#### **Promoción del trabajo en red y de espacios de encuentro e intercambio de buenas prácticas coeducativas para la igualdad.**

- A16. Impulso de una red de centros con experiencias coeducativas para la igualdad de género y buenas prácticas reconocidas.
- A17. Otras iniciativas que favorezcan el aprendizaje coeducativo, a partir de las experiencias docentes y comunitarias en igualdad de género, como seminarios territoriales y jornadas regionales.

### 2.3. ASESORAMIENTO ESPECIALIZADO DESDE LOS CPR.

#### **Asesoramiento especializado y desde los CPR que facilite una práctica docente con incorporación de la perspectiva de género.**

- A18. Dotación de especialistas en coeducación e igualdad de género en la administración educativa.
- A19. Asesoramiento en coeducación e igualdad de género desde los CPR al profesorado, individualmente o en grupo, para el ejercicio de sus prácticas docentes.

#### 2.4. ITINERARIOS DE APRENDIZAJE Y OTRAS ACCIONES.

##### **Diseño y desarrollo de itinerarios de aprendizaje y de acciones de formación innovadoras y transversales para la igualdad de género.**

- A20. Diseño de itinerarios formativos y programación de actividades para la capacitación continua del profesorado en igualdad de género y coeducación.
- A21. Inclusión de contenidos específicos de coeducación y sobre igualdad de género en acciones de formación inicial y en fases de prácticas.
- A22. Incorporación transversal de la igualdad efectiva y nuevas formas de innovación pedagógica en la formación del profesorado.

### 3. PLASMACIÓN PROGRESIVA DE LA IGUALDAD EN EL CURRÍCULO.

#### 3.1. INTEGRACIÓN DEL PLAN EN LOS PROYECTOS DE CENTRO.

##### **Integración del Plan de Igualdad en el Plan General Anual y el Proyecto Educativo de Centro y en los proyectos específicos y de formación.**

- A23. Elaboración por la autoridad educativa de las condiciones y los criterios necesarios para la elaboración de Planes de Igualdad de Género de centro.
- A24. Inclusión de un Plan de Igualdad de Género, evaluable y coherente con las orientaciones del Plan regional, en los planes educativos y los proyectos de centro.
- A25. Seguimiento y evaluación de las acciones del Plan de Igualdad de Género, en relación con otros planes de centro y con el Plan regional.

#### 3.2. REVISIÓN IGUALITARIA DEL CURRÍCULO.

##### **Revisión de los currículos con la igualdad de género como objetivo, por niveles y etapas, con propuestas de contenidos específicos por áreas.**

- A26. Incorporación progresiva de la igualdad de género como objetivo curricular, a partir de una revisión de los contenidos y las programaciones, por niveles y etapas.
- A27. Elaboración y experimentación de propuestas coeducativas de plasmación curricular de la igualdad –en áreas de conocimiento, competencias (global y básicas), ámbitos y valores–, para la puesta en práctica de itinerarios coeducativos.

#### 3.3. MATERIALES CURRICULARES Y LIBROS DE TEXTO.

##### **Incorporación de la perspectiva de género y del lenguaje inclusivo en los materiales curriculares y los libros de texto.**

- A28. Instrucciones orientadas a la integración de la perspectiva de género con lenguaje inclusivo en las programaciones didácticas, por niveles y materias.
- A29. Elaboración y difusión de requisitos y recomendaciones que –bajo un enfoque feminista y de diversidad LGBTTI, cultural o funcional, libre de estereotipos y prejuicios– han de cumplir los libros de texto y, en general, los materiales curriculares.

### 3.4. OTROS RECURSOS DIDÁCTICOS.

#### **Difusión de otros recursos didácticos en los que se promocióne la igualdad y se visibilicen las desigualdades y a las mujeres.**

- A30. Apoyos a la elaboración y difusión de materiales y recursos didácticos que hagan más visibles las desigualdades existentes y la participación histórica de las mujeres en la consecución de objetivos de equidad.
- A31. Apoyos a la investigación y la innovación en la promoción de la igualdad de género en educación, incluida la tecnología educativa.

## **L4. REDUCCIÓN DE LA SEGREGACIÓN DEL ALUMNADO.**

### **4.1. ORIENTACIÓN EDUCATIVA CONTRA LA SEGREGACIÓN.**

#### **Refuerzo de un diagnóstico de género y una orientación educativa que tiendan a eliminar sesgos por feminización y masculinización.**

- A32. Recogida y análisis de datos que detecten en el sistema educativo sesgos por razón de sexo y de propuestas para erradicar la feminización y la masculinización en los estudios y en el empleo.
- A33. Acciones que desde los departamentos de Orientación contribuyan a equilibrar la matriculación en distintas especialidades en las que se segrega académicamente a alumnas y alumnos.

### **4.2. FOROS DE DEBATE ALUMNADO-PROFESORADO.**

#### **Creación de foros de debate que identifiquen las discriminaciones horizontales y fortalezcan las capacidades de las niñas y los niños.**

- A34. Promoción de foros de diálogo alumnado-profesorado que identifiquen situaciones de desigualdad por razón de sexo.
- A35. Nuevas acciones tutoriales, escolares y profesionales, que ayuden a enfrentar y superar la segregación y todas las formas de violencia de género y fortalezcan las capacidades del alumnado de todos los niveles con objetivos de equidad.

### **4.3. PROMOCIÓN IGUALITARIA DE LA AUTONOMÍA PERSONAL.**

#### **Otros apoyos a la promoción de la autonomía personal, relacional y social, nuevas masculinidades y ética de los cuidados.**

- A36. Otras acciones –informativas, formativas, comunitarias...– dirigidas específicamente a la educación afectivo-sexual, la construcción de nuevas masculinidades y la ética de los cuidados.
- A37. Otras acciones –informativas, formativas, comunitarias...– dirigidas, en general, a contribuir a la autonomía plena de las alumnas y los alumnos.



#### 4.4. DIFUSIÓN DE REFERENTES POSITIVOS.

##### **Difusión de referentes femeninos en disciplinas STEAM y de indicadores académicos positivos.**

- A38. Campañas de difusión de referentes femeninos en Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte, Matemáticas y otras (STEAM), en relación con la lucha contra la discriminación horizontal, contra la masculinización y la feminización de las disciplinas.
- A39. Información que haga visible la feminización de los resultados escolares positivos, según indicadores: tasa de idoneidad, porcentaje de alumnado graduado por niveles educativos y abandono temprano de la educación.

## 5. MAYOR EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN EDUCACIÓN.

### 5.1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTRUCTURAS EDUCATIVAS.

**Incorporación de la perspectiva de género en el funcionamiento del sistema educativo, así como de contenidos en coeducación e igualdad para el acceso a determinados puestos.**

- A40. Identificación, con participación de la Unidad de Igualdad en Educación, de indicadores y mecanismos para una organización con perspectiva de género tanto de la administración educativa como de los centros docentes.
- A41. Diseño y aplicación de indicadores de género en todos los informes emitidos por los centros y órganos educativos.
- A42. Inclusión de la formación en coeducación como criterio de valoración en la selección de personal con competencias específicas en igualdad.
- A43. Apoyo a la inclusión de contenidos referidos a igualdad de género en los procesos selectivos de docentes de la administración pública.

### 5.2. LENGUAJE NO SEXISTA EN LA ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA.

**Uso inclusivo del lenguaje en las comunicaciones del sector de la educación, partiendo de las recomendaciones de la administración regional.**

- A44. Utilización en los centros educativos de un lenguaje inclusivo, oral y escrito, tanto en la documentación que generen como en imágenes y otros soportes físicos y digitales, de acuerdo con las indicaciones generales del IMEX para la administración autonómica.
- A45. Extensión del lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y hacia el exterior de la administración educativa.

### 5.3. OTRAS ACCIONES QUE FACILITEN EL ENFOQUE DE GÉNERO.

**Estudio de acciones que faciliten, desde la inspección y otras instancias administrativas, el enfoque de género y una mayor paridad en puestos, centros y órganos educativos.**

- A46. Inclusión de la igualdad de género a través de pautas para la eliminación de todo tipo de discriminaciones, como una de las perspectivas preferentes de la Inspección Educativa.
- A47. Cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad respecto a la contratación de servicios externos por la administración educativa.
- A48. Aplicación de la legislación vigente en materia de paridad entre mujeres y hombres, en puestos de responsabilidad de la administración educativa.

## 6. ORGANIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

### 6.1. COMISIÓN REGIONAL PARA LA IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN.

#### **Desarrollo de la Comisión regional para la igualdad entre mujeres y hombres en la Educación, responsable de la coordinación del Plan.**

- A49. Constitución de la Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Educación, previo acuerdo con las entidades y agentes con implicación en el Plan.
- A50. Desarrollo reglamentario y funcionamiento operativo de la Comisión regional, incluida la concreción de los compromisos de los centros y la autoridad educativa respecto al Plan.
- A51. Coordinación de la ejecución integrada del Plan de Igualdad durante el período de vigencia establecido, así como del resto de sus funciones.

### 6.2. RESPONSABLES EN IGUALDAD DE GÉNERO Y OTRAS FUNCIONES.

#### **Reconocimiento efectivo de la figura de responsable en Igualdad de Género, contemplada en las leyes extremeñas, y de las funciones de la educación social y de otro personal técnico en relación con el Plan.**

- A52. Regulación normativa del nombramiento y el ejercicio de las funciones de la persona responsable en Igualdad de Género de cada centro educativo, de acuerdo con la legislación vigente.
- A53. Regulación de las funciones que en materia de igualdad efectiva pueden ejercer las educadoras y los educadores sociales y otro personal técnico de los centros educativos.

### 6.3. DIAGNÓSTICOS DE GÉNERO EN EL ÁMBITO EDUCATIVO.

#### **Observación permanente y actualización del diagnóstico de género en el ámbito educativo, accesible en Rayuela y otras plataformas.**

- A54. Recogida periódica y análisis de datos desagregados por sexo en relación con el alumnado, el profesorado y las familias de los centros.
- A55. Actualización de las plataformas educativas para el tratamiento de los datos contenidos en ellas siempre desagregados por sexo.

- A56. Elaboración de informes diagnósticos de género acerca del alumnado, el personal docente, otro personal del ámbito educativo, las familias y resto de agentes del entorno comunitario.

#### 6.4. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.

##### **Sistema de seguimiento y de evaluación del Plan con datos desagregados por sexo y otros indicadores de género.**

- A57. Elaboración de un sistema de herramientas e indicadores propios para la evaluación continua del Plan y su autoevaluación en los centros educativos.
- A58. Emisión de informes anuales, intermedios y finales, sobre el desarrollo del Plan, sus resultados y efectos y las propuestas de ajuste o mejora, tanto desde la Comisión regional como desde las comisiones de centro.

- Descritas sus medidas, la propuesta de **Plan** incluye una aproximación a **INDICADORES** seleccionados de seguimiento-evaluación, por líneas estratégicas de actuación: esta relación de indicadores –con procedimientos de base cuantitativa y cualitativa– deberá ser completada por sus agentes responsables, temporizados a lo largo del proceso de puesta en marcha de las acciones programadas.

## L1. IMPLICACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA EN COEDUCACIÓN.

- Evolución del número y tipología de actividades de divulgación del Plan de Igualdad de Género en Educación; interrelaciones existentes con el entorno social y territorial.
- Evolución de la tipología de actividades realizadas para la sensibilización en coeducación e igualdad efectiva, con participación de las familias; análisis de datos de las familias, desagregados por sexo, en participación en puestos de responsabilidad y actividades.
- Cantidad y calidad de materiales elaborados por el Plan de Igualdad; accesibilidad e impacto alcanzado en su difusión.
- Evolución del número de centros y de mujeres y hombres, por perfiles y territorios, que participan en experiencias comunitarias de coeducación.
- Cantidad y tipología de fórmulas de colaboración de comunidades coeducativas con instituciones y organizaciones sociales.
- Tipología y alcance de iniciativas de apoyo y de reconocimiento de los proyectos y las experiencias, según las normas que establezca la autoridad educativa.
- Existencia y aplicación de protocolos contra la discriminación LGBTTI, al alumnado con capacidades diferentes y otro tipo de discriminaciones en el ámbito educativo; relevancia de las acciones de sensibilización y preventivas; registro de casos y eficacia de la atención concertada.
- Existencia y aplicación de protocolos de violencia de género en el ámbito educativo; relevancia de las acciones de sensibilización y preventivas; registro de casos y eficacia de la atención concertada.
- Grado de implicación y satisfacción expresados por agentes de la comunidad educativa, según sexos y edades, acerca de celebraciones puntuales sobre igualdad efectiva y otras conmemoraciones.
- Evolución del número de centros que incorporan la organización de los espacios escolares en sus planes de Igualdad.
- ...

## L2. CAPACITACIÓN DEL PROFESORADO EN IGUALDAD DE GÉNERO.

- Aprobación y actualización por la Comisión regional, a propuesta de la autoridad educativa y en colaboración con la UEx, de procedimientos y contenidos de referencia para la formación y el desarrollo del Plan.
- Número de participantes, con diversidad de perfiles, en los estudios preparatorios del diseño de la formación en coeducación.
- Evolución del grado de coherencia expresado sobre el diseño de acciones formativas, en relación con los análisis previos.
- Creación de una red de centros con experiencias coeducativas reconocidas por la Comisión.

- Creación de una plataforma educativa para el intercambio de experiencias y buenas prácticas en igualdad de género; evolución del número de materiales y recursos que mejoren las prácticas coeducativas.
- Evolución del número de centros y de mujeres y hombres, por perfiles y territorios, que participan en la plataforma y que acceden a otros medios de autoformación y aprendizaje.
- Evolución del número de especialistas en coeducación e igualdad de género y de sus intervenciones con el profesorado; grado de satisfacción expresado y efectos conseguidos.
- Número y porcentaje de profesorado, con distribución por sexos, con datos sobre formación y actualización y participación en puestos de responsabilidad; evolución por centros educativos y demarcaciones de CPR.
- Evolución del número de actividades en coeducación e igualdad de género y de participantes por tipo de formación; grado de satisfacción e impacto alcanzado.
- Evolución de acciones de formación en coeducación e igualdad de género dirigidas al profesorado y otro personal, en fases iniciales y de prácticas; evolución de participantes mujeres y hombres, por perfiles.
- Evolución de acciones de incorporación transversal de la igualdad efectiva en la formación del profesorado, como píldoras formativas; grado de innovación y transferencia.
- ...

### **L3. PLASMACIÓN PROGRESIVA DE LA IGUALDAD EN EL CURRÍCULO.**

- Aprobación y actualización por la Comisión regional de las bases mínimas y las orientaciones precisas para la elaboración de Planes de Igualdad de Género de centro, según etapas y niveles o modalidades.
- Evolución del número y la tipología de centros donde se incluye el Plan de Igualdad en sus planes y por proyectos, según etapas y niveles.
- Nivel de adecuación de los procedimientos de autoevaluación por centros educativos con el sistema de evaluación del Plan regional de Igualdad.
- Evolución de los resultados por anualidades de la revisión de los contenidos y las programaciones, por niveles y etapas.
- Elaboración de un manual o guía para la incorporación de la perspectiva de género en el currículo educativo; alcance e impacto en las propuestas coeducativas y puesta en práctica de itinerarios coeducativos.
- Aprobación y cumplimiento de instrucciones sobre lenguaje inclusivo en programaciones didácticas; estudio de implantación por los equipos directivos.
- Aprobación y evolución del cumplimiento de requisitos y recomendaciones sobre perspectiva de género y diversidad, en libros y materiales.
- Número y alcance de materiales y recursos didácticos elaborados y difundidos; lectura fácil y accesibilidad e impacto.
- Evolución de la cantidad y la repercusión de las iniciativas de investigación e innovación, incluida la tecnología educativa.
- ...



#### **L4. REDUCCIÓN DE LA SEGREGACIÓN DEL ALUMNADO.**

- Número y porcentaje de alumnado, con distribución por sexos, que cursan los distintos ciclos, niveles y especialidades; evolución regional por cursos académicos.
- Número y porcentaje de alumnado, con distribución por sexos, con datos sobre participación y convivencia; evolución por centros educativos.
- Número de acciones de orientación educativa tendentes a equilibrar las matriculaciones sin sesgo de sexo y estudio de evolución de la paridad.
- Número de foros de diálogo abiertos en los centros educativos sobre desigualdades y evolución del número de participantes en ellos, por sexo y perfiles.
- Número de acciones tutoriales dirigidas específicamente a lograr objetivos de equidad y evolución de la participación de alumnas y alumnos, por centro.
- Evolución del número y la tipología de otras acciones que contribuyan a la autonomía personal, relacional y social; perfil de participantes chicos y chicas y satisfacción expresada.
- Diseño y lanzamiento de una campaña sobre referentes femeninos en disciplinas STEAM; impacto alcanzado por anualidades; evolución de la tasa de paridad.
- Estudio con distribución por sexos de la tasa de idoneidad, porcentaje de alumnado graduado por niveles educativos y abandono temprano de la educación; evolución por cursos académicos.
- ...

#### **L5. MAYOR EQUILIBRIO DE MUJERES Y HOMBRES EN EDUCACIÓN.**

- Elaboración de un estudio con perspectiva de género de las estructuras del sistema educativo, con participación de la Unidad de igualdad en Educación; evolución de la inclusión de la promoción de la igualdad efectiva en sus actuaciones.
- Aplicación de indicadores de género en los informes de centros y órganos educativos; evolución de su cumplimiento.
- Evolución del porcentaje de personas con competencias específicas en igualdad formadas en coeducación; inclusión progresiva de la formación en la valoración de acceso a estas funciones.
- Número de iniciativas tendentes a la integración por la administración pública competente de contenidos sobre igualdad de género en los procesos selectivos de docentes; efectos logrados.
- Recopilación y difusión actualizada en el ámbito laboral educativo de medidas para la conciliación existentes; estudios desagregados por sexo y evolución de su aplicación.
- Recopilación y difusión actualizada de iniciativas concertadas para el aumento de la corresponsabilidad; evolución de su aplicación con mujeres y hombres que trabajan en educación.
- Evolución del cumplimiento de las indicaciones sobre lenguaje inclusivo en los centros educativos, según naturaleza y soportes; registro de incidencias.
- Evolución del cumplimiento de las indicaciones sobre lenguaje inclusivo en las comunicaciones de la administración educativa; registro de incidencias.

- Evolución y evaluación de la incorporación de la perspectiva de género en las distintas programaciones del Servicio de Inspección Educativa.
- Cumplimiento de la legislación vigente en la cláusula de igualdad en la contratación de servicios externos.
- Actualización y supervisión de la legislación vigente en materia de paridad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.
- ...

## **L6. ORGANIZACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN.**

- Constitución de la Comisión regional para la Igualdad en Educación, representativa de la realidad extremeña, plural y diversa.
- Aprobación y cumplimiento de las bases de funcionamiento de la Comisión, como órgano de coordinación del Plan.
- Evolución del perfil de las personas que asuman la responsabilidad de igualdad de género en el centro educativo.
- Avances registrados en la regulación de las funciones que en el marco del Plan ejercen las educadoras y los educadores sociales y otro personal técnico.
- Aprobación de un sistema integrado de recogida y análisis de datos desagregados por sexo; actualización, según este sistema, del tratamiento de datos contenidos en las plataformas educativas; modernización de éstas.
- Elaboración anual de informes diagnósticos sobre la realidad educativa extremeña; estudio comparativo de los análisis cuantitativos.
- Construcción participativa de indicadores en el seno de la Comisión; elaboración y adaptación de herramientas de recogida y tratamiento cuantitativo y cualitativo de la información.
- Realización de informes periódicos de evaluación por la Comisión regional; medición de sus efectos y propuestas formuladas de ajuste o mejora del Plan.
- Realización de informes periódicos de autoevaluación por los centros educativos; medición de sus efectos y propuestas formuladas de ajuste o mejora del Plan.
- ...

- Dimensionado el marco temporal del [Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo](#) entre los años 2020 y 2024 y siguiendo las pautas de aplicación fijadas, se establece el **AVANCE DEL CRONOGRAMA** a la ejecución de las acciones que se definen, en especial las programadas desde el primer curso académico de su puesta en marcha.

Los efectos buscados se recogen en los correspondientes indicadores propuestos. La aplicación del sistema de seguimiento-evaluación facilitará a la autoridad educativa, a través de la Comisión para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Educación, la concreción, el ajuste o la mejora de la programación de acciones incluidas en el presente [Plan 2020-2024](#).

# E

## Anexos

[Anexo 1. MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVO]

[Anexo 2. MEMORIA DEL PROCESO]

[Anexo 3. TABLAS]



## **[Anexo 1. MARCO LEGISLATIVO Y NORMATIVO]**

- Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), acordados el 25 de septiembre de 2015 por los Estados miembros de Naciones Unidas.
- Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Estambul, 11.V.2011).
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
- Ley 4/2011, de 7 de marzo, de Educación de Extremadura.
- Orden de 25 de noviembre de 2016 por la que se aprueba el Plan Marco de Formación Permanente del Profesorado de la Comunidad Autónoma de Extremadura.
- Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Extremadura
- Ley 12/2015, de 8 de abril, de igualdad social de lesbianas, gais, bisexuales, transexuales, transgénero e intersexuales y de políticas públicas contra la discriminación por orientación sexual e identidad de género en Extremadura.
- Ley 10/2018, de 22 de noviembre, del Tercer Sector Social de Extremadura.
- Plan de coeducación 2017-2021 para los centros y comunidades educativas de Navarra (Departamento de Educación del Gobierno de Navarra).
- II Plan Estratégico de Igualdad de Género en Educación 2016-2021 (Consejería de Educación de la Junta de Andalucía).
- V Plan Estratégico para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de Extremadura (2017-2021).
- VI Plan de Juventud de Extremadura (2017-2020).
- Plan de Familias, Infancia y Adolescencia de Extremadura (2017-2020).
- Guía de lenguaje no sexista en la Administración Pública en Extremadura (IMEX, Consejería de Cultura e Igualdad, 2019).

## [Anexo 2. MEMORIA DEL PROCESO]

La elaboración del primer *Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura* partió de un **análisis cuantitativo** sobre la situación del sistema educativo, realizado desde una perspectiva de género y presentado en noviembre de 2018. Se utilizaron fuentes secundarias procedentes de las bases de datos disponibles en la Consejería de Educación y Empleo (curso 2017-2018), así como un cuestionario *ad hoc* diseñado también por la misma Consejería. El equipo estuvo integrado por Beatriz Muñoz González (coordinadora), Edurne Sánchez Alba y Francisca Sánchez González. En el grupo inicial hicieron aportaciones, entre otras personas, Teresa Alzás García, Mayca Sánchez Espinosa y Raquel Marín Chamorro.

El número de centros públicos a los que se envió la encuesta fue de 729 y el de concertados 77.

El número de docentes que en cifras absolutas ha contestado la encuesta para el análisis de partida ha sido en total de 5.808 (3.700 mujeres, 2.081 hombres y 27 en blanco).

Por su parte, de las 1.295 respuestas enviadas por los equipos directivos hay 204 cargos que no responden (en blanco), por lo que los resultados contando éstas son: 874 mujeres y 217 hombres.

Para el **análisis cualitativo** los grupos de enfoque propuestos y organizados han sido 10:

- ✓ 2 grupos con alumnado.
- ✓ 2 grupos con docentes.
- ✓ 1 grupo con familias.
- ✓ 3 grupos con la comunidad educativa.
- ✓ 1 grupo con representantes de los CPR.
- ✓ 1 grupo de contraste con personas expertas.

Para la realización del análisis cualitativo se han dado los pasos siguientes:

- a- Identificación de informantes.
- b- Gestión de la participación.
- c- Desarrollo de 10 grupos de enfoque.
- d- Devolución de reportes.
- e- Elaboración de la memoria final.

La dinámica de estos *focus group*, planteados en noviembre de 2018 y realizados entre los meses de enero y febrero de 2019, ha seguido como estructura tipo:

1. Presentación del grupo de debate y puesta en situación.
2. Información breve y adaptada sobre el proceso de elaboración del Plan y del diagnóstico de género en educación [exposición con PPT].
3. Conocimiento de experiencias de igualdad, buen trato y educación.
4. Información breve y simplificada sobre las líneas del Plan.
5. Propuestas de actuaciones y en relación con el Plan.  
Puesta en común, debate y otras aportaciones o propuestas.
6. Cierre del grupo, valoraciones y conclusiones.

Los grupos de debate para el diseño del [Plan para la Igualdad de Género en el ámbito educativo de Extremadura \(2020-2024\)](#) se relacionan a continuación:

✓ Grupo de debate 1

**Alumnado del IES Alba Plata (Fuente de Cantos, Badajoz).**

22 de enero, 2019. Mañana.

Participantes:

6 alumnas y 4 alumnos de 1º de Bachillerato, con la educadora social del centro y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 2

**Alumnado del IESO Vía de la Plata (Casar de Cáceres).**

24 de enero, 2019. Mañana.

Participantes:

7 alumnas y 7 alumnos de 4º de la ESO, con la educadora social del centro, profesoras y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 3

**Docentes.**

Plasencia (Centro de Profesores y Recursos).

24 de enero, 2019. Tarde.

Participantes:



8 mujeres y 2 hombres, representantes docentes en activo en varios centros del territorio y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 4

**Docentes.**

Mérida (Centro de Profesores y Recursos).

28 de enero, 2019. Tarde.

Participantes:

5 mujeres y 3 hombres, representantes docentes en activo en varios centros del territorio y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 5

**Familias.**

Badajoz (CPR).

29 de enero, 2019. Tarde.

Participantes:

11 mujeres y 5 hombres, representantes de diversas entidades sociales del territorio y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 6

**Integrantes de la comunidad educativa en un medio rural.**

Valverde de Burguillos (Biblioteca).

30 de enero, 2019. Tarde.

Participantes:

10 mujeres y 4 hombres, representantes de una decena de diversas entidades del territorio y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 7

**Integrantes de la comunidad educativa.**

Cáceres (CPR).

31 de enero, 2019. Tarde.

Participantes:

14 mujeres y 2 hombres, docentes en varios centros del territorio y representantes de diversas entidades o asociaciones y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 8

**Direcciones de Centros de Profesores y Recursos (CPR) y UPE.**

Mérida (CPR).

5 de febrero, 2019. Mañana.

Participantes:

10 mujeres y 12 hombres, directoras y directores de CPR y representantes de las UPE y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de debate 9

**Integrantes de la comunidad educativa.**

Mérida (CPR).

05 de febrero, 2019. Tarde.

Participantes:

8 mujeres, docentes en varios centros del territorio y representantes de diversas entidades o asociaciones y miembros del equipo de asistencia técnica.

✓ Grupo de contraste 10

**Personas expertas en igualdad y en educación.**

Mérida (CPR).

7 de febrero, 2019. Mañana.

Participantes:

9 mujeres y 4 hombres, personas expertas en Igualdad y Educación invitadas, procedentes de Navarra (videoconferencia), Andalucía y Extremadura y miembros del equipo de asistencia técnica.

### [Anexo 3. TABLAS]

TABLA 1. Distribución porcentual del alumnado FPB por sexo y ciclo formativo.  
Curso 2017-18.

Enseñanza	Mujeres	Hombres	%
CFPB Agro-Jardinería y Composiciones Florales	25	75	100
CFPB Actividades Agropecuarias	9	91	100
CFPB Aprovechamientos Forestales	7	93	100
CFPB Industrias Alimentarias	38	62	100
CFPB Peluquería y Estética	81	19	100
CFPB Fabricación y Montaje	3	97	100
CFPB Fabricación y Montaje (Nocturno)	0	100	100
CFPB Electricidad y Electrónica	4	96	100
CFPB Mantenimiento de Vehículos	5	95	100
CFPB Reforma y Mantenimiento de Edificios	3	97	100
CFPB Carpintería y Mueble	17	83	100
CFPB Carpintería y Mueble (Nocturno)	9	91	100
CFPB Artes Gráficas	55	45	100
CFPB Artes Gráficas (Nocturno)	60	40	100
CFPB Informática y Comunicaciones	21	79	100
CFPB Informática y Comunicaciones (Nocturno)	10	90	100
CFPB Informática de Oficina	14	86	100
CFPB Informática de Oficina (Nocturno)	35	65	100
CFPB Servicios Administrativos	44	56	100
CFPB Servicios Administrativos (Nocturno)	58	42	100
CFPB Servicios Comerciales	45	55	100
CFPB Servicios Comerciales (Nocturno)	65	35	100
CFPB Actividades domésticas y limpieza de edificios	69	31	100
CFPB Cocina y Restauración	40	60	100
CFPB Cocina y Restauración (Nocturno)	59	41	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 2. Distribución porcentual del alumnado FP de Grado Medio por sexo y ciclo formativo. Curso 2017-18

Enseñanza	Mj	Hb	%
CFGM Conducción Actividades Físico-Deportivas M. Natural	23	77	100
CFGM Equipos Electrónicos de Consumo	0	100	100
CFGM Peluquería	100	0	100
CFGM Cuidados Auxiliares de Enfermería	85	15	100
CFGM Técnico en Producción Agroecológica	2	98	100
CFGM Técnico en Producción agropecuaria	16	84	100
CFGM Técnico en Jardinería y Floristería	12	88	100
CFGM Técnico en Aprovechamiento/Conservación m. amb	4	96	100
CFGM Técnico en Panadería, Repostería y Confeitería	61	39	100
CFGM Técnico en Aceites de oliva y vinos	21	79	100
CFGM Técnico en Elaboración de productos alimentarios	17	83	100
CFGM Técnico en Operaciones de Laboratorio	88	13	100
CFGM Técnico en Estética y belleza	96	4	100
CFGM Técnico en Peluquería y Cosmética Capilar	85	15	100
CFGM Técnico en Emergencias sanitarias	21	79	100
CFGM Técnico en Emergencias sanitarias (a distancia)	19	81	100
CFGM Técnico en Farmacia y parafarmacia	81	19	100
CFGM Técnico en Mecanizado	2	98	100
CFGM Técnico en Soldadura y calderería	0	100	100
CFGM Técnico en Instalaciones de Producción de Calor	0	100	100
CFGM Técnico en Instalaciones de Frigoríficas/Climatización	0	100	100
CFGM Técnico en Mantenimiento Electromecánico	2	98	100
CFGM Técnico en Instalaciones Eléctricas y Automáticas	1	99	100
CFGM Técnico en Instalaciones Eléctricas/Automáticas (distanc)	1	99	100
CFGM Técnico en Instalaciones de Telecomunicaciones	2	98	100
CFGM Técnico en Carrocería	4	96	100

Enseñanza	Mj	Hb	%
CFGM Técnico en Electromecánica de vehículos automóviles	2	98	100
CFGM Técnico en Obras de interior/decoración/rehabilitación	17	83	100
CFGM Técnico en Carpintería y Mueble	3	97	100
CFGM Técnico en Instalación y amueblamiento	0	100	100
CFGM Técnico en Preimpresión Digital	41	59	100
CFGM Técnico en Sistemas microinformáticos y redes	9	91	100
CFGM Técnico en Sistemas microinformáticos y redes	12	88	100
CFGM Técnico en Gestión administrativa	60	40	100
CFGM Técnico en Gestión administrativa (a distancia)	75	25	100
CFGM Técnico en Actividades Comerciales	57	43	100
CFGM Técnico en Atención a personas situación dependencia	92	8	100
CFGM Técnico en Cocina y Gastronomía	42	58	100
CFGM Técnico en Servicios de restauración	44	56	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 3. Distribución porcentual del alumnado de FP de Grado Superior por sexo y ciclo formativo, Curso 2017-18.

Enseñanza	Mjs	Hbs	%
CFGS Animación de Actividades Físicas y/o Deportivas	20	80	100
CFGS Administración y Finanzas	92	8	100
CFGS Administración y Finanzas (a distancia)	76	24	100
CFGS Comercio Internacional	0	100	100
CFGS Gestión comercial y marketing	50	50	100
CFGS Gestión comercial y marketing (a distancia)	31	69	100
CFGS Gestión del Transporte	52	48	100
CFGS Gestión del Transporte (a distancia)	38	63	100
CFGS Realización de Audiovisuales y Espectáculos	33	67	100
CFGS Desarrollo de Productos en Carpintería y Mueble	0	100	100
CFGS Prevención de Riesgos Profesionales	37	63	100
CFGS Prevención de Riesgos Profesionales (a distancia)	53	47	100
CFGS Dietética	64	36	100
CFGS Higiene Bucodental	89	11	100
CFGS Imagen para el Diagnostico	67	33	100
CFGS Laboratorio de Diagnóstico Clínico	67	33	100
CFGS Técnico Superior en Gestión forestal y del medio natural	9	91	100
CFGS Técnico Superior en Paisajismo y medio rural	10	90	100
CFGS Técnico Superior en Vitivinicultura	8	92	100
CFGS Técnico Superior en Procesos y calidad en la industria alimentaria	54	46	100
CFGS Técnico Superior en Laboratorio de Análisis y control de Calidad	52	48	100
CFGS Técnico Superior en Estética integral y bienestar	100	0	100
CFGS Técnico Superior en Estética y dirección de peluquería	87	13	100
CFGS Técnico Superior Asesoría de Imagen Personal	92	8	100
CFGS Técnico Superior en Prótesis dentales	75	25	100
CFGS Técnico Superior en Anatomía Patológica y	79	21	100

Enseñanza	Mjs	Hbs	%
Citodiagnóstico			
CFGS Técnico Superior en Higiene Bucodental	87	13	100
CFGS Técnico Superior en Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear	75	25	100
CFGS Técnico Superior en Laboratorio Clínico y Biomédico	77	23	100
CFGS Técnico Superior en Radioterapia y Dosimetría	71	29	100
CFGS Técnico Superior en Programación de la producción en fabricación mecánica	9	91	100
CFGS Técnico Superior Construcciones Metálicas	4	96	100
CFGS Técnico Superior en Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos	9	91	100
CFGS Técnico Superior en Mecatrónica Industrial	5	95	100
CFGS Técnico Superior en Sistemas electrotécnicos y automatizados	1	99	100
CFGS Técnico Superior en Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	7	93	100
CFGS Técnico Superior en Mantenimiento Electrónico	1	99	100
CFGS Técnico Superior en Automatización y Robótica Industrial	5	95	100
CFGS Técnico Superior en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica	13	88	100
CFGS Técnico Superior en Energías Renovables	0	100	100
CFGS Técnico Superior en Automoción	1	99	100
CFGS Técnico Superior en Proyecto de Edificación	44	56	100
CFGS Técnico Superior en Proyectos de Obra Civil	24	76	100
CFGS Técnico Superior en Organización y Control de Obras de Construcción	35	65	100
CFGS Técnico Superior en Diseño y amueblamiento	15	85	100
CFGS Técnico Superior en Patronaje y moda	85	15	100
CFGS Técnico Superior en Diseño y Edición de Publicaciones Impresas y Multimedia	48	52	100
CFGS Técnico Superior en Sonido para audiovisuales y espectáculos	16	84	100



Enseñanza	Mjs	Hbs	%
CFGS Técnico Superior en Producción de audiovisuales y espectáculos	28	72	100
CFGS Técnico Superior en Realización de proyectos de audiovisuales y espectáculos	40	60	100
CFGS Técnico Superior en Animaciones 3D, juegos y entornos interactivos	12	88	100
CFGS Técnico Superior en Iluminación, captación y tratamiento de la imagen	56	44	100
CFGS Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red	9	91	100
CFGS Técnico Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red (a distancia)	17	83	100
CFGS Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma	9	91	100
CFGS Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataforma (a distancia)	26	74	100
CFGS Técnico Superior en Aplicaciones Web	12	88	100
CFGS Técnico Superior en Desarrollo de Aplicaciones Web (a distancia)	25	75	100
CFGS Técnico Superior en Asistencia a la Dirección	68	32	100
CFGS Técnico Superior en Administración y Finanzas	65	35	100
CFGS Técnico Superior en Administración y Finanzas (a distancia)	76	24	100
CFGS Técnico Superior en Comercio internacional	56	44	100
CFGS Técnico Superior en Gestión de ventas y espacios comerciales	57	43	100
CFGS Técnico Superior en Gestión de ventas y espacios comerciales (a distancia)	59	41	100
CFGS Técnico Superior en Marketing y Publicidad	63	37	100
CFGS Técnico Superior en Transporte y logística	39	61	100
CFGS Técnico Superior en Educación Infantil	93	7	100
CFGS Técnico Superior en Educación Infantil (a distancia)	94	6	100
CFGS Técnico Superior en Animación Sociocultural y Turística	75	25	100
CFGS Técnico Superior en Integración Social	86	14	100

Enseñanza	Mjs	Hbs	%
CFGS Técnico Superior en Promoción de Igualdad de Género	91	9	100
CFGS Técnico Superior en Mediación comunicativa	91	9	100
CFGS Técnico Superior en Gestión de Alojamientos Turísticos	65	35	100
CFGS Técnico Superior en Guía, Información y Asistencia Turísticas	66	34	100
CFGS Técnico Superior en Agencias de Viajes y Gestión de Eventos	67	33	100
CFGS Técnico Superior en Dirección de Cocina	29	71	100
CFGS Técnico Superior en Dirección en Servicios de Restauración	50	50	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 4. Distribución porcentual del alumnado de FP por sexo y nivel.  
Curso 2017-18

Enseñanza	Mujeres	Hombres	%
Formación Profesional Básica	28	72	100
Ciclos Formativos de Grado Medio	46	54	100
Ciclos Formativos de Grado Superior	72	28	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 5. Distribución porcentual por sexo del alumnado según tipo de bachillerato. Curso 2017-18.

Bachillerato	Mujeres	Hombres
Artes Plásticas, Diseño e Imagen / Artes	3	1
Ciencias	22	24
Ciencias Sociales	18	16
Humanidades	10	6

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 6. Tasa de idoneidad por sexo. Curso 2017-18.

Edad	Mujeres	Hombres	Total
8 años	93,3	91,1	92,2
10 años	90,4	86,3	88,2
12 años	86,9	82,1	84,5
14 años	78,3	67,9	73,0
15 años	71,5	59,8	65,5

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 7. Alumnado que gradúa. Curso 2017-18

Curso y Enseñanza	Mujeres	Hombres	Total
Sexto de Primaria	97,8	96,7	97,2
Cuarto E.S.O	88,1	81,6	84,9
Segundo Bachillerato diurno	81,7	74,8	78,7
Ciclos Formativos Grado Medio	72,8	59,2	65,5
Ciclos Formativos Grado Superior	55,6	50,0	52,9

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 8. Abandono temprano de la educación. Curso 2016-2017

	% Total	% Hombres	% Mujeres
España	19	22,7	15,1
<b>Extremadura</b>	<b>20.4</b>	<b>24,3</b>	<b>16,4</b>

FUENTE: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Elaboración propia.



TABLA 9. Distribución del profesorado por sexos. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	%
Extremadura	66,5	33,5	100
España	66,5	33,5	100
Europa	70	30	100

FUENTE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) y Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

TABLA 10. Distribución del profesorado por sexo y niveles de enseñanza.  
Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	%
Educación Infantil	91,7	8,3	100
Educación Primaria	75,4	24,6	100
Educación Secundaria	56,7	43,3	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

TABLA 11. Distribución por sexos de cargos de dirección, asesorías e inspección.  
Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	%
Cargo de dirección en centros escolares	59,2	40,8	100
Dirección CPR	39	61	100
Asesores técnicos CPR	43	57	100
Inspectores	38	62	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura.

TABLA 12. Porcentajes por sexos del profesorado en los distintos cuerpos de enseñanza. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje
Cuerpo de Maestros	83,5	16,5	100
Cuerpo de Profesores de Enseñanza Secundaria	56,7	43,3	100
Cuerpo de Profesores Técnicos de Formación Profesional	45,3	54,7	100
Cuerpo de Profesores de Escuelas Oficiales de Idiomas	70,8	29,2	100
Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas	37,5	62,5	100
Cuerpo de Profesores de Artes Plásticas y Diseño	50	50	100
Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño	42,9	57,1	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

TABLA 13. Porcentajes por sexos en las especialidades del Cuerpo de Maestros. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje
Audición y lenguaje	86	14	100
Pedagogía terapéutica	84	16	100
Compensatoria	84	16	100
Idioma extranjero: Inglés	61	39	100
Idioma extranjero: Francés	100	0	100
Idioma extranjero: Portugués	84	16	100
Cuerpo de Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño	0	100	100
Educación Física	37	63	100
Música	75	25	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

Tabla 14. Porcentajes por sexos del profesorado en las especialidades de Educación Secundaria. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	%
<b>Especialidades relacionadas con las Ciencias Sociales</b>			
Administración de Empresas	63	37	100
Apoyo al Área de Lengua y Ciencias Sociales	66	34	100
Ciencias Sociales- Geografía e Historia	53	47	100
Economía	52	48	100
Filosofía	33	67	100
Formación y Orientación Laboral	67	33	100
Hostelería y Turismo	81	19	100
Intervención Sociocomunitaria	77	23	100
Organización y Gestión Comercial	47	53	100
Orientación Educativa	79	21	100
Procesos y Medios de Comunicación	62,5	37,5	100
<b>Especialidades relacionadas con las Artes y las Humanidades</b>			
Alemán	0	100	100
Asesoría y Procesos de Imagen Personal	59	41	100
Cultura Clásica	56	44	100
Dibujo	55	45	100
Francés	78	22	100
Griego	46	54	100
Inglés	63	37	100
Música	32	67	100
Latín	60	40	100
Lengua castellana y Literatura	71	29	100
Portugués	59	41	100
Procesos y Producción textil, Confección y Piel	100	0	100
Procesos y Productos de Artes Gráficas	83	17	100
<b>Especialidades relacionadas con Ciencias de la Naturaleza y de la Salud</b>			
Apoyo al Área de Ciencias y Tecnología	53	47	100
Biología y Geología	55	45	100
Física y Química	53	47	100
Procesos Sanitarios	53	47	100
Actividad Física y Deporte	30	70	100
<b>Especialidades relacionadas con Ciencias, Ingeniería y Tecnología</b>			
Construcciones civiles y edificación	43	57	100
Informática	26	74	100
Medios Informáticos	25	75	100
Organización y Procesos de Mantenimiento de Vehículos	10,5	89,5	100
Organización y Proyectos de Fabricación Mecánica	37,5	62,5	100
Organización y Proyectos de Sistemas Energéticos	25	75	100

	Mujeres	Hombres	%
Procesos de Diagnóstico Clínico y Productos Ortoprotésicos	37	63	100
Procesos de Producción Agraria	23	77	100
Procesos en la Industria Alimentaria	47,5	52,5	100
Procesos y Productos en Madera y Mueble	14	86	100
Sistemas Electrónicos y Automáticos	20	80	100
Sistemas Electrónicos	16	84	100
Tecnología	37	63	100
Matemáticas	50	50	100
Procesos y Producción Textil, Confección y Piel	100	0	100
Análisis y Química Industrial	57	43	100
Física y Química	53,5	46,5	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

TABLA 15. Distribución por sexos del profesorado técnico de FP en las diferentes Ramas Profesionales. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	%
Administración y gestión	76	24	100
Agraria	33	67	100
Apoyo al Área Práctica	10	90	100
Artes Gráficas	19	81	100
Comercio y Marketing	61	29	100
Edificación y obra civil	25	75	100
Electricidad y electrónica	3	97	100
Hostelería y Turismo	41	59	100
Imagen personal	97,5	2,5	100
Imagen y sonido	70	30	100
Industrias Alimentarias	44	56	100
Informática y Comunicaciones	26	74	100
Instalación y Mantenimiento	12	88	100
Madera, Mueble y Corcho	0	100	100
Química	100	0	100
Sanidad	65,5	34,5	100
Servicios Socioculturales y a la Comunidad	73	27	100
Textil, Confección y Piel	71	29	100
Transporte y Mantenimiento de Vehículos	6	94	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.



Tabla 16. Porcentajes por sexos de las especialidades del Cuerpo de Profesores de Música y Artes Escénicas. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje
Canto	50	50	100
Canto aplicado al Arte Dramático	0	100	100
Caracterización e Indumentaria	0	100	100
Clarinete	0	100	100
Contrabajo	0	100	100
Coro	100	0	100
Danza aplicada al Arte Dramático	0	100	100
Dirección escénica	50	50	100
Fagot	50	50	100
Flauta travesera	75	25	100
Fundamentos de composición	50	50	100
Guitarra	100	0	100
Guitarra eléctrica	0	100	100
Interpretación	0	100	100
Lenguaje musical	100	0	100
Oboe	0	100	100
Órgano	0	100	100
Piano	27,5	72,5	100
Percusión	0	100	100
Saxofón	0	100	100
Trombón	0	100	100
Trompa	0	100	100
Trompeta	0	100	100
Tuba	0	100	100
Viola	50	50	100
Violín	38	62	100
Violoncello	100	0	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

Tabla 17. Porcentajes por sexos de las especialidades del Cuerpo de Profesores y Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño. Curso 2017-18.

	Mujeres	Hombres	Porcentaje
<b>Profesores de Artes Plásticas y Diseño</b>			
Dibujo Artístico y Color	25	75	100
Dibujo Técnico	0	100	100
Dibujo Gráfico	0	100	100
Diseño de interiores	100	0	100
Historia del Arte	100	0	100
Materiales y Tecnología del Diseño	0	100	100
Volumen	50	50	100
<b>Maestros de Taller de Artes Plásticas y Diseño</b>			
Fotografía y Procesos de Reproducción	0	100	100
Modelismo y Maquetismo	100	0	100
Talla en Piedra y Madera	0	100	100
Técnicas Cerámicas	100	0	100

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.

Tabla 18. Participación por sexos del profesorado en Programas de Innovación y Movilidad, y en Cursos de Formación en Igualdad de Género en los últimos 5 años.

	Hombres %	Mujeres %	Total	Actividades
<b>Modalidad: Proyectos de Innovación</b>	30,4 % (98,1 % certifica, 1,9 % no)	69,6 % (97,3% certifica, 2,7 % no)	43554	1654
<b>Modalidad Erasmus + (Movilidad)</b>	37,7 % (79 % certifica, 21 % no)	62,3 % (78,2 % certifica, 21,7 % no)	3293	322
<b>Igualdad de Oportunidades</b>	22,4 % (81,5 % certifica, 18,4 % no)	77,5 % (76,4 % certifica, 23,5 % no)	459	30
<b>Coeducación</b>	48 (48 certifican) 36% (100% certifica)	85 (85 certifican) 64 % (100% certifica)	133	9
<b>Educación Afectivo Sexual</b>	28 % (98,5 certifica, 1,4% no)	72 % (98,7 % certifica, 1,2 % no)	1744	20
<b>Violencia de Género</b>	26 % (80 % certifica, 20 % no)	74% (78,1 % certifica, 21,9 % no)	889	40

FUENTE: Consejería de Educación y Empleo de la Junta de Extremadura. Elaboración propia.



