

# PLAN DE IGUALDAD Y COEDUCACION DEL CENTRO INTEGRADO FP CERDEÑO





# PLAN DE IGUALDAD Y COEDUCACION DEL CENTRO INTEGRADO FP CERDEÑO

**CIFP CERDEÑO**

## DESCRIPCIÓN BREVE

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo define como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Así las medidas que se incluyan en el plan de igualdad, estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo.

Un plan de igualdad debe fijar los **objetivos** de igualdad a alcanzar, las **estrategias** y **prácticas a adoptar**, así como sistemas eficaces de **seguimiento** y **evaluación** de los objetivos fijados.

EQUIPO DIRECTIVO CIFP CERDEÑO

## TABLA DE CONTENIDO

<b>Cap 1. INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>4</b>
<b>¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?.....</b>	<b>4</b>
JUSTIFICACIÓN DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD .....	5
CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	5
PRINCIPIOS FUNDAMENTALES .....	6
<b>MARCO LEGISLATIVO .....</b>	<b>7</b>
HERRAMIENTAS NORMATIVAS.....	8
<b>Cap 2. DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO.....</b>	<b>11</b>
<b>CARACTERÍSTICAS DEL CIFP CERDEÑO.....</b>	<b>11</b>
COMPOSICIÓN DEL PROFESORADO POR FAMILIAS PROFESIONALES DATOS 2018/19.....	12
COMPOSICIÓN DEL ALUMNADO POR FAMILIAS PROFESIONALES DATOS 2017/18.....	13
RENDIMIENTO ACADÉMICO (APROBADOS) DATOS 2017/18.....	14
ABSENTISMO ESCOLAR DATOS 2017/18.....	15
PARTES DISCIPLINARIOS Y AMONESTACIONES AL ALUMNADO DATOS 2017/18.....	16
OTRO PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL EL CENTRO EDUCATIVO DATOS 2018/19.....	16
<b>CONCLUSIONES DE LOS DATOS INICIALES RECOGIDOS.....</b>	<b>16</b>
COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y PROFESORADO.....	16
COMPOSICIÓN DEL ALUMNADO Y ABSENTISMO.....	17
RENDIMIENTO ACADÉMICO.....	18
PARTES DISCIPLINARIOS Y AMONESTACIONES DEL ALUMNADO. SITUACIÓN INICIAL .....	19
OTRO PERSONAL QUE FORMABA PARTE DEL CENTRO EDUCATIVO.....	19
<b>INFORME INICIAL DE IMPACTO DE GÉNERO .....</b>	<b>19</b>
LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA.....	19
CIFRAS NO SEGREGADAS POR SEXOS.....	20
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO.....	20
EDUCACIÓN EN IGUALDAD.....	20
TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO.....	20
INFORME DE EVALUACIÓN DEL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LA PÁGINA WEB Y LOS DOCUMENTOS .....	20
RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INICIAL .....	21
<b>CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA INICIALES.....</b>	<b>24</b>
<b>Cap 3. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN .....</b>	<b>30</b>
<b>OBJETIVOS DE ESTE PLAN.....</b>	<b>30</b>
<b>LÍNEAS ESTRATEGICAS DE ACTUACION .....</b>	<b>31</b>
LÍNEAS DE ACTUACION.....	31
<b>PLANNING ESTRATEGICO DE ACCIÓN.....</b>	<b>32</b>
LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE.....	32
LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: ESTEREOTIPOS, ROLES Y CORRESPONSABILIDAD .....	33
LÍNEA DE ACTUACIÓN 3: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS.....	34

<b>Cap 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>36</b>
QUÉ SE VA A EVALUAR .....	36
CÓMO SE VA A EVALUAR .....	36
QUIÉN VA A EVALUAR.....	36
CUÁNDO SE VA A EVALUAR.....	36

## **CAP 1. INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN**

---

### **INTRODUCCIÓN**

---

Con la mirada puesta en el horizonte de la libertad común y de la igualdad real entre hombres y mujeres, se edita este Plan de Igualdad. Se propone como recurso para trabajar en CIFP por la coeducación, lo que supone encaminar la práctica educativa hacia la consecución de la eliminación de los obstáculos, invisibles o visibles, que impiden o restringen esos horizontes, principios inherentes al modelo de sociedad democrática que se proclama en nuestra Constitución y en nuestro Estatuto de Autonomía.

Transformar la realidad que arrastra la herencia injusta de una construcción social androcéntrica, compensar las desigualdades provocadas por esa construcción jerarquizada, posibilitar el desarrollo integral de las capacidades de mujeres y hombres sin restricciones de género, descubrir y educar según las diferencias entre unas y otros, son objetivos que la Coeducación conlleva.

Convencer de la necesidad y urgencia de la aplicación de medidas como las que aquí se proponen, no es tarea que se consiga de forma inmediata. Sólo la realización de un buen diagnóstico de la organización educativa contribuirá a persuadir al profesorado para intervenir con acciones que redunden en un mejor presente y futuro para quienes nos seguirán. Un presente y futuro con un horizonte más cercano en la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en su libertad común.

Desde que estudiamos las organizaciones sociales, sabemos que el hecho de nacer hombre o mujer conlleva una serie de ventajas y privilegios para muchos varones y una larga serie de desventajas para no pocas mujeres, si nos referimos a sus posiciones en los espacios doméstico-privados y en algunos aspectos en los ámbitos públicos. Estos hechos están variando progresivamente en las últimas décadas, se busca un equilibrio que por un lado no desfavorezca a los varones pero que las mujeres no sufran la desvalorización, la invisibilidad y el maltrato por su condición de género.

Para luchar contra esta desigualdad, existen muchas instituciones que tienen como objetivo desvelar las discriminaciones, legislar a favor de la igualdad de derechos y favorecer las expectativas de las mujeres tanto en los ámbitos público como en los privados.

### **¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?**

---

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo define como un “conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Así las medidas que se incluyan en el PLAN DE IGUALDAD estarán destinadas a responder a las necesidades que se desprendan del diagnóstico de situación y a resolver los problemas detectados en el mismo”.

Un plan de igualdad debe fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, así como sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

---

### JUSTIFICACIÓN DE LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

---

Todo proyecto de trabajo surge como consecuencia de unas necesidades y unos propósitos para dar respuestas a las mismas y, en este caso, nuestra necesidad va encaminada a dar respuestas a las diferencias que surgen o pueden surgir entre ambos sexos, desencadenando una problemática social.

No podemos olvidar, que si bien nuestra Comunidad Educativa es reflejo de la sociedad en la que está inmersa, también es cierto que la sociedad futura será un reflejo de la educación que estamos desarrollando actualmente.

Es muy importante partir del análisis y reflexión de esta problemática por parte de todo el sector que compone nuestra Comunidad Educativa teniendo en cuenta si estamos educando en igualdad de género en nuestro centro, si existe una coordinación con las familias en el planteamiento educativo para favorecer la coeducación y no fomentar la desigualdad por condición de sexos, si creemos necesario elaborar un programa conjunto para mejorar nuestra práctica educativa en torno a esta problemática y si detectamos algún tipo de discriminación y en qué situaciones: conversaciones, entrevistas con las familias, en las actividades que se realizan con el alumnado ...

Tras esta reflexión se concluye que necesitamos elaborar un plan de igualdad partiendo de una evaluación inicial que abarque todos los aspectos anteriores y que permita conocer nuestra realidad.

---

### CARACTERÍSTICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

---

- Ha de ser un instrumento de política educativa integral con planteamientos generales de mejora para lograr la equidad de género, supervisando actuaciones, retos, logros y tareas del centro.
- Ha de tener en cuenta la normativa publicada por distintas instituciones de índole internacional, europeo, nacional y autonómico; analizar como punto de partida la propia situación y establecer actuaciones de mejora que los indicadores de evaluación revelen que sean necesarias.
- Tendrá un carácter eminentemente inclusivo, tanto por las medidas como por las actuaciones que propone; pretenderá promover medidas de intervención no discriminatorias, que surjan de la aceptación y valoración de las naturales diferencias personales como uno de sus objetivos clave. Su objetivo es desarrollar al máximo las potencialidades individuales de hombres y mujeres para el logro de su competencia personal y social.
- Estará elaborado desde una metodología participativa, con implicación de los propios agentes del sistema educativo.
- Ofrecerá pautas para ir incorporando, de forma integrada y transversalizada, la perspectiva de género a cada una de las acciones que preceptivamente tenga que realizar el centro docente, planteándose, para ello, tres líneas de actuación (plan de centro con perspectiva de género, sensibilización, formación e implicación de la

comunidad educativa y contribuir a erradicar la violencia de género), que se concreten en medidas y actuaciones específicas, que orienten los procesos.

- Será un plan evaluable. Para ello, incorporará un planteamiento para el seguimiento y la evaluación que incluye indicadores tanto de los procesos como del impacto de las acciones.
- Supondrá un compromiso al requerir seguir avanzando en una política educativa igualitaria, ajustando e incorporando elementos nuevos a estructuras ya existentes, e invitando a revisar y mejorar las propias actuaciones.
- Pretenderá contribuir a la erradicación de la violencia de género, la prevención de la misma y el desarrollo de la igualdad a través de la coeducación.

---

## PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

---

Los principios que sustentan este plan son cuatro:

### 1. TRANSVERSALIDAD:

---

La Unión Europea introdujo en sus políticas comunitarias el concepto de transversalidad de género tras la IV Conferencia Mundial sobre las mujeres de Naciones Unidas, celebrada en Beijing en el 1995. En la misma, se aprobó la Plataforma de acción en la que se incluyó el término de gender mainstreaming concepto que pretendía poner de manifiesto la necesidad de incluir en todas las políticas públicas la cuestión de la desigualdad de género.

- a. El enfoque transversal conlleva la incorporación de la perspectiva de igualdad de género en todas las fases de gestión, en todos los niveles y en todas las áreas temáticas. Supone, por tanto, una adecuación y mejora de la cultura institucional mediante la inclusión de la perspectiva de género en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones que afecten, directa o indirectamente, a la comunidad educativa.
- b. A partir de la Conferencia de Beijing se han ido creando diferentes programas de actuación en esta materia, como el IV programa de Acción comunitaria para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres 1996-2000, afirmando la necesidad de integrar la igualdad de oportunidades en todas las políticas y ámbitos, así como la importancia de involucrar a todos los actores de la vida económica y social. Es en ese momento cuando se subraya la importancia de la presencia de las mujeres en los lugares de toma de decisiones. Poco después, el V Programa de Acción para la igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005 se centró en el gender mainstreaming. El objetivo fue introducir acciones de igualdad en todas las políticas comunitarias, intentando superar el ámbito laboral. Esta tendencia se ha seguido en el VI Programa, «Plan de trabajo para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2006-2010)», que incluye numerosas políticas transversales.

### 2. VISIBILIDAD:

---

Este plan incorpora medidas y actuaciones concretas que ponen el acento en la necesidad de visibilizar a las mujeres y su contribución al desarrollo de las sociedades, poniendo en valor el trabajo que, histórica y tradicionalmente, han realizado y su lucha por la igualdad. Analizando, cuando están presentes, qué modelos representan, qué valores transmiten y cómo

todo ello repercute en el modelo social, siendo necesario reflexionar sobre su ausencia en algunos ámbitos y sobre la pervivencia de papeles sociales diferenciados y discriminatorios, detectando y denunciando las desigualdades y discriminaciones que aún se producen. Se hace necesario luchar contra la injusticia, la desigualdad y los privilegios en una sociedad democrática, ayudando a visibilizar que chicos y chicas aún reciben una socialización diferenciada en razón de su sexo que les impide su pleno desarrollo y limita sus capacidades. Es indispensable debatir sobre la necesidad de paliar las desigualdades, analizando el trato diferenciado que desde su nacimiento se ofrece a chicos y chicas y cómo repercute en generar pensamientos, actitudes y hábitos diferentes que van a condicionar su desarrollo personal a nivel social, educativo y profesional.

### 3. INCLUSIÓN:

La máxima “sí diferentes, pero no desiguales”, resume el sentido del principio de inclusión. Sí a la diferencia, pues la diversidad enriquece las relaciones; mientras que la desigualdad y la discriminación, las empobrece y problematiza. Las medidas y actuaciones educativas de este plan se dirigen al conjunto de la comunidad educativa. Educar en igualdad de género requiere una intervención en cada una de las personas de dicha comunidad para corregir los desajustes producidos por los desiguales papeles tradicionales asignados y su jerarquización. Los cambios sociales de las últimas décadas han repercutido de forma muy importante en la eliminación de estereotipos que encasillan a las mujeres en un modelo determinado, cuando en realidad, existen muchas formas de ser mujer. Estos cambios no siempre han ido acompañados de cambios en el “modelo tradicional de masculinidad”, ya que, también existen muchas formas de ser hombre. Esta desigual evolución ha tenido, en algunos casos, graves consecuencias para algunas mujeres. Conciliar intereses y crear relaciones de género más igualitarias, hacen de la inclusión uno de los principios fundamentales del plan.

### 4. PARIDAD:

La igualdad formal y la igualdad real entre mujeres y hombres integra el sentido de este principio. La paridad constituye un derecho y un principio fundamental, necesario para el logro de mayores cotas de justicia y libertad en el ejercicio de derechos equitativos. La paridad real exige, por una parte, la participación equilibrada de las mujeres y de los hombres en la toma de decisión pública y política, y, por otra, en el ámbito familiar y en el privado, la corresponsabilidad de los hombres y de las mujeres en las tareas de crianza y cuidado de acuerdo con un reparto y disfrute equitativos. La presencia paritaria de mujeres y hombres en diferentes ámbitos y categorías profesionales o en puestos de liderazgo y de toma de decisiones, debe responder a criterios de capacidad y formación equiparables y gozar de similar consideración. Diseñar un recorrido formativo común para el alumnado, dirigido a una construcción social con participación equitativa y justa de ambos sexos, impregna las actuaciones del Plan de Igualdad de Género en Educación.

## MARCO LEGISLATIVO

Las políticas de igualdad tienen su origen en el principio jurídico de igualdad entre mujeres y hombres como recoge, entre otros textos, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de Naciones Unidas (1948). El 7 de noviembre de 1967, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas, en su resolución 2263 (XXII) proclamaba la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, estableciendo un listado de derechos que han de garantizarse para las mujeres, sean éstas de cualquier cultura, situación jurídica o nacionalidad.

Desde 1975, Naciones Unidas vienen trabajando en el reconocimiento universal de la igualdad de mujeres y hombres como base del desarrollo social. El 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de la Organización de Naciones Unidas en su

resolución 34/180, aprobaba la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW en sus siglas en inglés) y que fue ratificada por el Estado Español el 5 de enero de 1984.

A través de la aprobación de diversas convenciones y conferencias, como las Conferencias Mundiales sobre la Mujer: México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y la cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer llevada a cabo en Beijing, China, en 1995, con tres réplicas, la última de ellas en el año 2010, el principio de igualdad de derechos se ha convertido para Naciones Unidas en un principio de carácter transversal que debe ser garantizado en todos los ámbitos. El ámbito educativo no es una excepción y conmina a los estados miembros a la lucha contra la discriminación de las mujeres en este ámbito, como se extrae de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada el 18 de diciembre de 1979. En este texto se establece que las autoridades educativas deben asegurar la igualdad entre mujeres y hombres en relación a la orientación y programas de estudios, deben procurar la eliminación de los estereotipos y roles de género, garantizar el acceso igualitario a las becas y fomentar la participación no discriminatoria en el deporte y actividades físicas.

---

## HERRAMIENTAS NORMATIVAS

---

- Ley orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación (LOMLOE).
- Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- Decretos de currículo de todas las etapas educativas.
- Decreto 30/2023, de 28 de abril, por el que se regula la Coeducación en el sistema educativo asturiano.
- Acuerdo de 16 de junio de 2023 de Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan de Coeducación del Principado de Asturias 2023-2027.

### LEY ORGÁNICA 3/2020, DE 29 DE DICIEMBRE, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2006, DE 3 DE MAYO, DE EDUCACIÓN (LOMLOE)

---

Exposición de motivos. Se adopta un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomenta en todas las etapas educativas el aprendizaje de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo-sexual.

1. Asignatura de Valores Cívicos y Éticos.
2. Educación afectivo sexual en todas las etapas educativas.
3. Revisión de prejuicios y estereotipos sexistas. Referentes femeninos en todas las etapas educativas.
4. Acciones transversales de las administraciones educativas: coordinador/a de protección y bienestar, currículos y materiales educativos que fomenten la igualdad, impulso de las vocaciones STEAM y enseñanzas de FP con menor demanda femenina.

### LEY ORGÁNICA 3/2022, DE 31 DE MARZO, DE ORDENACIÓN E INTEGRACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

---

- Artículo 6. Objetivos:
  - 11. El fomento de la igualdad efectiva de oportunidades entre las personas en el acceso y desarrollo de su proceso de formación profesional para todo tipo de opciones profesionales, y la eliminación de la segregación formativa existente entre mujeres y hombres.
- Artículo 13. Currículo y elementos básicos:
  - 1 A tal fin se deberán incorporar contenidos culturales, científicos, tecnológicos.../...la participación ciudadana y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Artículo 60. Tutor o tutora dual del centro de formación profesional.
  - e) Velar por que en el desarrollo del proceso de formación se tome en consideración el principio de igualdad de trato y no discriminación de forma efectiva, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Artículo 79. Régimen de funcionamiento.
  - 2. Los centros y entidades que desarrollen ofertas formativas sostenidas con fondos públicos deberán:
    - c) Fomentar activamente la igualdad efectiva de trato y de oportunidades, así como la participación equilibrada de mujeres y hombres y contar con personal con formación acreditada en igualdad.

#### DECRETOS DE CURRÍCULO DE TODAS LAS ETAPAS EDUCATIVAS

Preámbulo. Se promoverá la implantación de planes y programas institucionales de coeducación y de educación para la salud, como desarrollo de los principios y líneas de actuación previstas en la precitada Ley del Principado de Asturias 2/2011, de 11 de marzo.

1. Concreción autonómica de las áreas/materias curriculares desde un punto de vista coeducativo.
2. Grupo de revisión de los currículos formados por especialistas en coeducación.

#### DECRETO 30/2023, DE 28 DE ABRIL, POR EL QUE SE REGULA LA COEDUCACIÓN EN EL SISTEMA EDUCATIVO ASTURIANO.

Preámbulo. La coeducación o educación para la igualdad, constituye la herramienta fundamental para el logro de una convivencia igualitaria y respetuosa entre hombres y mujeres en la sociedad y la prevención de la violencia de género que inspira el sistema educativo para desarrollar acciones encaminadas a la enseñanza de una convivencia democrática y en igualdad.

- Artículo 2. Principios de la coeducación
- Artículo 9. Objetivos del Plan de Coeducación del Principado de Asturias.
- Artículo 11. Comisión de coordinación del Plan de Coeducación del Principado de Asturias
- Artículo 6. Compromisos y actuaciones del centro educativo.

1. El equipo directivo del centro planificará, sistematizará y coordinará todas las intervenciones en materia de igualdad, concretando en las programaciones generales anuales el Plan de Coeducación del Principado de Asturias, debidamente referenciado en los proyectos educativos de los centros docentes.
  2. El equipo directivo, el claustro de profesorado, así como el personal de administración y servicios de los centros docentes, velarán por que las actuaciones que se lleven a cabo en el centro docente estén libres de sesgos sexistas, prevendrán todo tipo de violencia y trabajarán con enfoque de género y desde una perspectiva integral de la coeducación. El profesorado desarrollará en el trabajo de aula, actividades que tendrán como fin analizar las implicaciones y posibilidades de la educación en igualdad en cada una de las materias del currículo.
  3. 2. Los centros docentes constituirán una comisión de igualdad, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8.6 del Decreto 76/2007, de 20 de junio, por el que se regula la participación de la comunidad educativa y los órganos de gobierno de los centros docentes públicos que imparten enseñanzas de carácter no universitario en el Principado de Asturias, sin perjuicio de la autonomía de los centros de titularidad privada.
- Artículo 13. Evaluación y seguimiento del Plan de Coeducación del Principado de Asturias
  - Artículo 14. Evaluación de la implantación de la coeducación en el centro docente

**ACUERDO DE 16 DE JUNIO DE 2023, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL PLAN DE COEDUCACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

Asume los objetivos y principios de coeducación explicitados en el Decreto 30/2023, por el que se regula la Coeducación en el sistema educativo asturiano.

Desarrolla las líneas estratégicas de actuación y las vincula a los objetivos.

1. Diagnóstico de partida de la coeducación en Asturias, a través de la investigación.
2. Coordinación efectiva de los recursos materiales y personales de todos los ámbitos de la administración educativa asturiana con la prioridad de la educación para la igualdad entre hombres y mujeres.
3. Formación en coeducación y perspectiva de género de la comunidad educativa.
4. Impulso de la elaboración del Plan de Coeducación de los centros docente.
5. Prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante conductas contrarias a los principios de la coeducación y ante la violencia de género.
6. Promoción de la coeducación como una seña de identidad del sistema educativo asturiano.

## **CAP 2. DIAGNÓSTICO INICIAL DE LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO**

### **CARACTERÍSTICAS DEL CIFP CERDEÑO**

El Centro Integrado de Formación Profesional Cerdeño está ubicado en la zona del Polígono Industrial del Espíritu Santo, a las afueras de Oviedo. Mantiene cierta proximidad con industrias de diferentes sectores y con el HUCA. El centro está bien comunicado, disponiendo de accesos por carretera, línea de autobús urbano y parada de tren en las proximidades.

En el centro coexisten Grados D de la nueva LEY de FP 2023 en la forma de Ciclos Formativos de Formación Profesional de Grado Medio y de Grado Superior de cinco familias profesionales en régimen presencial y a distancia: las de Electricidad y Electrónica, Fabricación Mecánica, Servicios Socio-Culturales y a la Comunidad, Sanidad y Seguridad y Medioambiente, además de cursos específicos de Grado C (Certificados Profesionales) y también formación ligada a catálogo de las Cualificaciones Profesionales ofertados por el Servicio Público de Empleo del Principado de Asturias, lo que conduce a una gran heterogeneidad de alumnos/as.

El rango de edades del alumnado de nuestro centro es muy amplio, como puede deducirse del tipo de formación que se imparte, si bien las edades predominantes podemos fijarlas entre los 18 y los 25 años. Es habitual que parte del alumnado disponga ya de formación previa, bien con otros títulos de Formación Profesional, con Certificados de Profesionalidad o, incluso, con estudios universitarios parciales o completos.

La falta de suficiente oferta laboral en nuestra comunidad, constante en los últimos años, ha devuelto a las aulas a un número considerable de alumnos y alumnas, que podríamos agrupar en dos grandes colectivos: personas sin formación previa o con formación incompleta o insuficiente para la incorporación al mercado laboral y personas con formación previa con o sin vinculación con la FP elegida, que ya hemos comentado en el apartado anterior. Este nuevo perfil de alumnado deberá tenerse en cuenta a la hora de elaborar y desarrollar las actividades formativas programadas en los módulos de las diferentes Familias Profesionales. El horario general del Centro es de 8,30 hasta las 21 horas de forma ininterrumpida.

A continuación se exponen los datos más significativos del CIFP Cerdeño. Estos datos hacen referencia, en algunos casos, al curso (2018/19) y, en otros, al 2017/18, o bien por la imposibilidad de recogerlos sin haber finalizado el curso o por el interés de comparación con otros del mismo curso. En el título de cada cuadro se especifica a qué curso se refiere.

#### **COMPOSICIÓN EQUIPO DIRECTIVO, JEFATURAS Y COORDINACIÓN EN ESE MUJER HOMBRE TOTAL %M CURSO**

<b>CURSO</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>%M</b>
Dirección	0	1	1	0
Secretaría	1	0	1	100%
Jefatura de Estudios	4	0	4	100%
Unidades de Coordinación	1	3	4	25%
Jefaturas Departamento. Familia Profesionales	2	3	5	40%
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>15</b>	<b>53,3%</b>

COMPOSICIÓN DEL PROFESORADO POR FAMILIAS PROFESIONALES DATOS 2018/19

SANIDAD					
PROFESORADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS Documentación y Administración sanitaria	5	2	71,4%	28,6%	7
CFGS Laboratorio químico y Biomédico	4	5	44,4%	55,6%	9
CFGS Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear	4	10	28,6%	71,4%	14
CFGS Salud ambiental	4	3	57,1%	42,9%	7
CFGM Farmacia y parafarmacia	3	4	42,9%	57,1%	7
CFGM Cuidados Auxiliares enfermería	10	2	83,3%	16,6%	12
CFGM Emergencias sanitarias (Distancia)	6	2	75%	25%	8
<b>TOTALES</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>56,25%</b>	<b>43,75%</b>	<b>64</b>

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD					
PROFESORADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGM Atención a personas en situación de dependencia	12	1	92,3%	7,7%	13
CFGS Promoción en Igualdad de Género	5	4	55,6%	44,4%	9
<b>TOTALES</b>	<b>17</b>	<b>5</b>	<b>77,3%</b>	<b>22,7%</b>	<b>22</b>

ELECTRÓNICA					
PROFESORADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	3	6	33,3%	66,7%	9
CFGS Mantenimiento electrónico	2	2	50%	50%	4
CFGS Electromedicina	2	5	28,6%	71,4%	7
<b>TOTALES</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>35,7%</b>	<b>64,3%</b>	<b>28</b>

FABRICACIÓN MECÁNICA					
PROFESORADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS. Programación de la producción en fabricación mecánica	1	5	16,7%	83,3%	6
CFGM Mecanizado	2	5	28,6%	71,4%	7
CFGM Soldadura y calderería	3	9	25%	75%	12
<b>TOTALES</b>	<b>6</b>	<b>19</b>	<b>24%</b>	<b>76%</b>	<b>25</b>

COMPOSICIÓN DEL ALUMNADO POR FAMILIAS PROFESIONALES DATOS 2017/18

SANIDAD

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS Documentación y Administración Sanitaria	35	10	77,8%	22,2%	45
CFGS Laboratorio químico y Biomédico	40	14	74,1%	25,9%	54
CFGS Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear	90	22	80,3%	19,7%	112
CFGS Salud ambiental	18	25	41,9%	58,1%	43
CFGM Farmacia y parafarmacia	76	15	83,6%	16,5%	91
CFGM Cuidados Auxiliares de enfermería	49	8	86%	14%	57
<b>TOTALES</b>	<b>308</b>	<b>94</b>	<b>76,6%</b>	<b>23,4%</b>	<b>402</b>

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGM Atención a personas en situación de dependencia	47	3	94%	3%	50
CFGS Promoción en Igualdad de Género	30	7	81,1%	18,9%	37
<b>TOTALES</b>	<b>77</b>	<b>10</b>	<b>88,5%</b>	<b>11,5%</b>	<b>87</b>

ELECTRÓNICA

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	3	45	6,25%	93,75%	48
CFGS Mantenimiento electrónico	0	20	0	100%	20
CFGM Instalaciones de telecomunicaciones	5	29	14,7%	85,3%	34
<b>TOTALES</b>	<b>8</b>	<b>94</b>	<b>7,8%</b>	<b>92,2%</b>	<b>102</b>

FABRICACIÓN MECÁNICA

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	%M	%H	TOTAL
CFGS. Programación de la producción en fabricación mecánica	0	23	0	100%	23
CFGM Mecanizado	0	10	0	100%	10
CFGM Soldadura y calderería	0	70	0	100%	70
<b>TOTALES</b>	<b>0</b>	<b>103</b>	<b>0</b>	<b>100%</b>	<b>110</b>

RENDIMIENTO ACADÉMICO (APROBADOS) DATOS 2017/18

Los datos se analizaron separadamente por géneros, de forma que los porcentajes que aparecen se refieren al tanto por ciento de aprobados respecto del total de mujeres y al tanto por ciento de aprobados respecto al total de hombres.

**SANIDAD**

	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
CFGS Documentación y Administración Sanitaria	20/35	6/10	57,1%	60%
CFGS Laboratorio químico y Biomédico	22/40	6/14	55%	42,9%
CFGS Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear	80/90	16/22	88,9%	72,7%
CFGS Salud ambiental	15/18	19/25	83,3%	76%
CFGM Farmacia y parafarmacia	51/76	10/15	67,1%	66,7%
CFGM Cuidados Auxiliares de enfermería	33/49	8/8	67,3%	100%
<b>TOTALES</b>	<b>221/308</b>	<b>65/94</b>	<b>71,8%</b>	<b>69,1%</b>

**SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD**

	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
CFGM Atención a personas en situación de dependencia	31/47	3/3	66%	100%
CFGS Promoción en Igualdad de Género	19/30	3/7	63,3%	42,9%
<b>TOTALES</b>	<b>50/77</b>	<b>6/10</b>	<b>65%</b>	<b>60%</b>

**ELECTRÓNICA**

	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
CFGS Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	3/3	36/45	100%	80%
CFGS Mantenimiento electrónico	0/0	15/20	0	75%
CFGM Instalaciones de telecomunicaciones	2/5	19/29	40%	65,5%
<b>TOTALES</b>	<b>5/8</b>	<b>70/94</b>	<b>62,5%</b>	<b>74,5%</b>

**FABRICACIÓN MECÁNICA**

	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>% MUJERES</b>	<b>% HOMBRES</b>
CFGS. Programación de la producción en fabricación mecánica	0/0	15/23	0	65,2%
CFGM Mecanizado	0/0	10/10	0	100%
CFGM Soldadura y calderería	0/0	60/77	0	77,9%
<b>TOTALES</b>	<b>0/0</b>	<b>85/110</b>	<b>0</b>	<b>77,3%</b>

ABSENTISMO ESCOLAR DATOS 2017/18

Número de días no justificados (se consideró absentistas a quienes faltaron 100 o más tramos horarios). Los datos se analizaron separadamente por géneros, de forma que los porcentajes que aparecen se refieren al tanto por ciento de absentismo respecto del total de mujeres y al tanto por ciento de absentistas respecto al total de hombres.

SANIDAD

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	% MUJERES	% HOMBRES
CFGS Documentación y Administración Sanitaria	16/35	3/10	45%	30%
CFGS Laboratorio químico y Biomédico	10/40	1/14	25%	7,1%
CFGS Imagen para el diagnóstico y medicina nuclear	6/90	2/22	6,7%	9,1%
CFGS Salud ambiental	6/18	6/25	33,3%	24%
CFGM Farmacia y parafarmacia	23/76	5/15	30,3%	33,3%
CFGM Cuidados Auxiliares de enfermería	27/49	6/8	55,1%	75%

**TOTALES**

SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	% MUJERES	% HOMBRES
CFGM Atención a personas en situación de dependencia	25/47	2/3	53%	66%
CFGS Promoción en Igualdad de Género	11/30	3/7	36,7%	42%

**TOTALES**

**36/77 5/10 46,8% 50%**

ELECTRÓNICA

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	% MUJERES	% HOMBRES
CFGS Sistemas de telecomunicaciones e informáticos	2/3	15/45	66,7%	33,3%
CFGS Mantenimiento electrónico	0/0	8/20	0	40%
CFGM Instalaciones de telecomunicaciones	3/5	12/29	60%	41,4%

FABRICACIÓN MECÁNICA

ALUMNADO	MUJER	HOMBRE	% MUJERES	% HOMBRES
CFGS. PROGRAMACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN FABRICACIÓN MECÁNICA	0/0	2/23	0	8,7%
CFGM Mecanizado	0/0	0/10	0	0
CFGM Soldadura y calderería	0/0	23/77	0	29,9%

**TOTALES**

**0/0 25/110 0 22,7%**

**PARTES DISCIPLINARIOS Y AMONESTACIONES AL ALUMNADO DATOS 2017/18**

<b>ALUMNADO</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>TOTAL</b>
CFGM Farmacia y parafarmacia	2		2 mujeres
CFGM Cuidados Auxiliares de enfermería	1		1 hombre
CFGM Mecanizado		1	1 hombre
CFGM Soldadura y calderería		5	5 hombres

Total de partes y amonestaciones en hombres: 7 (70%)

Total de partes y amonestaciones en mujeres: 3 (30%)

**OTRO PERSONAL QUE FORMA PARTE DEL EL CENTRO EDUCATIVO DATOS 2018/19**

**PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS**

	<b>MUJER</b>	<b>HOMBRE</b>	<b>% MUJER</b>	<b>% HOMBRE</b>	<b>TOTAL</b>
ADMINISTRACIÓN Y SECRETARÍA	3	0	100%	0	3
CONSERJERÍA	3	1	75%	25%	4
LIMPIEZA DEL CENTRO	4	1	80%	20%	5
CAFETERÍA	1	2	33,3%	66,6%	3

**CONCLUSIONES DE LOS DATOS INICIALES RECOGIDOS**

Todos los datos relativos al alumnado se refieren a los Ciclos presenciales y al curso 2017/2018, aunque en algún caso se revisaron los del actual para contrastarlos con los recogidos; en cambio, los relativos a la composición de equipo directivo, profesorado y otro personal en del curso actual, 2018/19. No se han analizado los de Distancia, ya que el volumen de los mismos y la especificidad de su currículo hace que sea más difícil su recogida.

**COMPOSICIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO Y PROFESORADO**

En el equipo directivo la presencia femenina es mayoritaria, con un porcentaje del 100% en los cargos de Secretaría y Jefatura de Estudios, mientras que la Dirección recae en un hombre.

Existen en el centro cuatro Unidades de Coordinación sobre diferentes temáticas, de composición mayoritariamente masculina (75% frente al 25% de mujeres). En cuanto a las Jefaturas de Departamento, los porcentajes están bastante igualados, siendo ligeramente superior el masculino (60%).

Por familias profesionales, en la de Sanidad, el número de profesores y profesoras está bastante igualado, siendo el 52% mujeres y el 47% restante hombres. Los mayores porcentajes de mujeres se registran en los Ciclos de Documentación y Administración Sanitaria y Cuidados Auxiliares de Enfermería. En el de Salud Ambiental los porcentajes están muy igualados (57,1% mujeres y 42,8% hombres) y en el resto es mayor el número de hombres, destacando especialmente el alto porcentaje masculino en el Ciclo Superior de Imagen para el Diagnóstico (71,4%).

En la familia de Servicios a la Comunidad, el profesorado es mayoritariamente femenino (más del 77% de mujeres frente a un casi 23% de hombres). Pese a ello, en el Ciclo Superior de Promoción de Igualdad de Género el porcentaje de profesoras está prácticamente igualado al de profesores. No ocurre lo mismo en el Ciclo de Grado Medio de Atención a Personas en Situación de Dependencia, en el que más del 92% del profesorado son mujeres.

Pasando al Ciclo de Electrónica, en todos los Ciclos, salvo en uno, el porcentaje de profesores supera al de profesoras. La excepción la constituye el de Mantenimiento Electrónico, en el que hay el mismo número de profesoras y de profesores. En los demás, el porcentaje de hombres que imparten módulos es de más del 60%, llegando al 71% en Electromedicina.

En cuanto a la familia de Metal, sólo hay un 24% de mujeres impartiendo clase. En todos los casos el porcentaje masculino supera el 70%, llegando al 83% en el único Ciclo de Grado Superior de la familia.

---

### COMPOSICIÓN DEL ALUMNADO Y ABSENTISMO

---

Los Ciclos de Sanidad están compuestos mayoritariamente por mujeres. El único que no respeta esta tendencia es Salud Ambiental. Lo que se puede encontrar de común en todos los ciclos en los que predomina la tendencia femenina es que su contenido tiene bastante que ver con el cuidado de los demás o, como es el caso de Documentación, con tareas de tipo administrativo. El contenido del de Salud Ambiental, en cambio, difiere bastante, y en éste las cifras de alumnado masculino y femenino están bastante igualadas, produciéndose un pequeño cambio de tendencia desde el curso pasado, en el que el porcentaje masculino era del 58% frente al 44,7% del curso actual.

Respecto a los datos de absentismo, en general, en la familia de Sanidad, suelen darse porcentajes mayores entre las mujeres, exceptuando los Ciclos de Imagen para el Diagnóstico y Farmacia, en los que los porcentajes están bastante igualados, aunque es ligeramente superior el absentismo masculino. El único Ciclo que no respeta esta tendencia es el de Cuidados Auxiliares de Enfermería, ya que el porcentaje de absentismo masculino es mucho mayor, del 75%, frente al 55% femenino. Hay que señalar que de todos los ciclos de Sanidad, es éste el que menos matrícula masculina tiene.

Esta tendencia se puede relacionar con la que se da en los Ciclos de Electrónica, en los que el número de mujeres matriculadas es muy escaso, produciéndose también entre ellas los mayores porcentajes de absentismo (Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos e Instalaciones de Telecomunicaciones).

En Mantenimiento Electrónico y en los Ciclos de Metal no hay matrícula femenina en el curso 2017/18, produciéndose un pequeño cambio en el 2018/19, registrándose una matrícula femenina en el Superior de Programación de la Producción para Fabricación Mecánica. En el presente curso también se ha incrementado la matrícula femenina en el Superior de Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos (familia de Electrónica), pasando de 3 a 6, en contraste con lo ocurrido en el Medio de Instalaciones de Telecomunicaciones, en el que se pasó de 5 alumnas en el curso pasado a 2 en el actual. Habrá que observar si se mantiene en el futuro esta tendencia al incremento de matrícula femenina en los Ciclos Superiores de Metal y Electrónica.

En cuanto a los Ciclos de Servicios a la Comunidad, la matrícula es mayoritariamente femenina, produciéndose, en cuanto al absentismo, la misma tendencia que se observaba en Cuidados Auxiliares de Enfermería y en STI e IT, es decir, que tratándose de Ciclos con clara tendencia a ser ocupados por uno de los géneros, el más alto porcentaje de absentismo se observa en el género minoritario (en Servicios a la Comunidad y en Auxiliar de Enfermería faltan más los hombres y en Electrónica las mujeres).

---

### RENDIMIENTO ACADÉMICO

---

Los datos analizados en este caso corresponden a los del curso 2017/18, al no haber finalizado el actual. En un primer análisis se comparará el número de aprobados hombres o mujeres con el número de matriculados de uno u otro sexo en el curso, obteniéndose estos resultados:

En los Ciclos de Sanidad, los porcentajes de aprobados son más altos entre las mujeres en los Ciclos de Laboratorio, Imagen para el Diagnóstico, Salud Ambiental y Farmacia, superando los hombres el porcentaje de aprobados ligeramente en el de Documentación (60% frente al 57% de las mujeres) y en el de Cuidados Auxiliares de Enfermería (el 100% de hombres frente al casi 72% de mujeres).

En los de Servicios a la Comunidad, las mujeres tienen un porcentaje de aprobados bastante superior al de los hombres en el de Promoción de Igualdad, superando, en cambio, el porcentaje de aprobados masculinos (100%) al femenino (66%) en el de Atención a Personas en Situación de Dependencia. Tanto en este ciclo como el de Cuidados Auxiliares de Enfermería la presencia masculina es muy escasa, pero sus resultados son muy satisfactorios. Ambas titulaciones tienen en común que su desempeño profesional se produce en el ámbito de cuidados a las personas.

En cuanto a los de Electrónica, la comparación no se puede hacer en el de Mantenimiento Electrónico, puesto que no hay mujeres, pero, respecto a los otros 2, en el de grado Superior (STI), el porcentaje de aprobados entre las mujeres es del 100% frente al 80% masculino y en el Medio de IT, en cambio, son los hombres los que tienen el porcentaje más alto de aprobados (algo más del 65% frente al 40% entre las mujeres).

Por último, en lo que respecta a Metal, no es posible hacer comparaciones, al no haber mujeres en el curso 2017/18.

Un segundo análisis nos haría acercarnos a los porcentajes totales de hombres y mujeres que aprueban los respectivos Ciclos, lo cual nos daría una idea de la presencia futura de profesionales de estas cualificaciones en el mercado de trabajo:

En los Ciclos de Sanidad, el número de mujeres aprobadas está entre el 76 y el 90%, con la excepción de Salud Ambiental, en donde el porcentaje está bastante igualado, siendo superior el porcentaje de hombres aprobados (algo más del 55% frente al 44% de mujeres). En cuanto a los porcentajes masculinos para el resto de los Ciclos de Sanidad, oscilan entre el 23 y el 9%, muy inferiores a las mujeres.

En los Ciclos de Servicios a la Comunidad, el mayor porcentaje está siempre entre las mujeres (PMIGE 92% y APSD 86%), situándose los hombres en casi un 8% en APSD y casi un 14% en PMIGE.

En cuanto a los de Electrónica, son mayoritariamente hombres quienes aprobaron (en todos los ciclos más del 90%), por lo que el tanto por ciento de mujeres aprobadas no pasa del 10% en ninguno de los Ciclos.

Por último, en la rama de Metal, al no haber matrículas femeninas, el 100% de aprobados son hombres.

---

### PARTES DISCIPLINARIOS Y AMONESTACIONES DEL ALUMNADO. SITUACIÓN INICIAL

---

Los hombres acumularon un total de 7 partes y amonestaciones, exclusivamente en aquellas familias profesionales de presencia masculina mayoritaria, es decir, Electrónica y Metal. Las mujeres tuvieron 3 partes y amonestaciones en los Ciclos de la familia de Sanidad, también donde es mayoritaria su presencia.

Traduciendo estos datos a porcentajes, obtenemos un 70% masculino frente a un 30% femenino.

---

### OTRO PERSONAL QUE FORMABA PARTE DEL CENTRO EDUCATIVO

---

Aquí vemos que el personal administrativo es exclusivamente femenino, mientras que en la conserjería y la limpieza existe presencia masculina, pero minoritaria (75% y 80% de mujeres frente a 25% y 20% de hombres).

En la cafetería hay más hombres (66,7%) que mujeres (33,3%).

---

## INFORME INICIAL DE IMPACTO DE GÉNERO

---

Este informe ha sido elaborado por las alumnas del Certificado de Profesionalidad de Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, impartido en el centro entre Noviembre y Marzo de 2019, con la coordinación de la profesora del mismo María Esther Herrera Izquierdo. Este análisis se ha realizado a partir de algunos de los principales documentos del centro:

- Plan Anual de Actuación del CIFP Cerdeño para el curso 2018-2019.
- Plan de Convivencia.
- Memoria Anual del curso 2017-2018.
- Proyecto Curricular de Ciclos.

Tras revisar la documentación anteriormente mencionada, se detectaron las cuestiones que se detallan a continuación.

---

### LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA.

---

Se aprecia la intención de utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en el comienzo de la redacción de cada apartado, que según se va desarrollando, se abandona. Algunos ejemplos son los siguientes:

- A. Uso del masculino genérico (por ejemplo: tutor, el trabajador, los alumnos, el profesor).
- B. Cuando utilizan ambos sexos, se antepone siempre el masculino (alumno/a).

- C. Empleo de duales aparentes (se utiliza el masculino como genérico y cuando se quiere hablar con connotaciones negativas que afectan a mujeres, hace referencia al término alumnas (p.e. Memoria 2017-2018, pág 13, pág 14, pág 17).
- D. Sería adecuado cambiar la clave de acceso del alumnado a los equipos informáticos por otra que utilice un lenguaje no sexista, por ejemplo, las siglas del centro (en estos momentos para el alumnado la clave es alumno y para el profesorado: profesor).

---

#### CIFRAS NO SEGREGADAS POR SEXOS.

---

Atendiendo a la normativa vigente, las cifras deben ir segregadas por sexos (Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres de 2007), lo que no se ha observado en ninguno de los documentos revisados, a pesar de ser una fuente de información clave a la hora de realizar análisis de impacto de género.

Artículo 20, de la LOIEMH apartado a):“Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida.”

---

#### DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

---

En el plan de convivencia, valoramos que se debería prestar especial atención a la discriminación por razón de sexo y a los conflictos que de ella se deriven.

---

#### EDUCACIÓN EN IGUALDAD

---

En ese mismo documento se detalla que, al no existir las tutorías, la labor de difundir la educación en Igualdad de género, el respeto a todas las personas, la tolerancia y la educación en valores, se deja en manos del “compromiso del profesorado” (página 17). Se considera necesario que exista una programación de dicha materia y una coordinación entre todo el equipo docente para garantizar la eficiente difusión de la Educación en Igualdad.

---

#### TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO

---

En aplicación de la transversalidad de género, en cada uno de los documentos del centro, consideramos relevante que se cite expresamente la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres como eje estratégico de trabajo.

---

#### INFORME DE EVALUACIÓN DEL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE EN LA PÁGINA WEB Y LOS

#### DOCUMENTOS

---

Con la finalidad de llevar a cabo el diagnóstico de la igualdad en centro, se ha considerado que el uso del lenguaje en los principales documentos así como en la información que está a disposición del alumnado en la página web era una cuestión fundamental a evaluar. A este respecto, se ha valorado el uso sexista o no de este lenguaje, fundamentalmente en lo que tiene que ver con la utilización del masculino como genérico, o la inclusión de los géneros femenino y masculino a través de varias fórmulas, más o menos acertadas (desdoblamiento, barras, genérico, construcciones metonímicas).

De este modo, mediante el uso de la observación directa se ha llevado a cabo una revisión documental en la que, a través de una ficha de registro, se ha dejado constancia del uso del lenguaje en lo que se refiere a la representación de ambos géneros.

Para ello, en primer lugar, se ha procedido a revisar algunos de los contenidos más destacables de la página web dirigidos al alumnado como son el mensaje de bienvenida que aparece en la portada y la información sobre el CIFP Cerdeño.

Así mismo, se han revisado gran parte de los documentos colgados en la página web a disposición del alumnado en la “Sede virtual”. En lo que respecta a las programaciones didácticas, se ha procedido a seleccionar aleatoriamente una de cada familia profesional para su revisión.

Por último, es necesario mencionar que esta revisión y análisis ha sido llevada a cabo por alumnado de 2º curso del Ciclo Formativo de Grado Superior de Promoción de Igualdad de Género entre los meses de Enero y Marzo de 2019.

---

## RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN INICIAL

---

### PÁGINA WEB: “BIENVENIDOS A CIFP CERDEÑO” Y “SOBRE EL CIFP CERDEÑO”

---

En ambos tipos de contenidos se hace referencia en muchas ocasiones al género masculino para querer generalizar ambos sexos, cuando lo idóneo es que estén representados tanto el masculino como el femenino. La referencia a lo femenino es mucho más escasa aunque en ocasiones se ha optado por las palabras genéricas (“alumnado”) para referirse a ambos sexos. También hay alguna expresión que se manifiesta como un desdoblamiento (“alumnos y alumnas”) o a través de la barra intermedia (“bienvenido/a”) para, como en el caso del genérico, referirse a hombres y mujeres. En alguna ocasión también se recurre a la construcción metonímica (“Secretaría”, “Jefatura”).

### CALENDARIO DE MATRÍCULA 2018-2019 (SECRETARÍA VIRTUAL)

---

En este documento se ha observado que se utiliza el lenguaje genérico o colectivo con bastante regularidad y la construcción metonímica en una ocasión (“Secretaría”), lo que significa que no se hace distinción de género en el lenguaje utilizado.

### DOCUMENTO MATRÍCULA 2018-2019 (SECRETARÍA VIRTUAL)

---

En este documento se utiliza únicamente el genérico o colectivo como modo de lenguaje inclusivo.

### SOLICITUD SEGUNDOS CURSOS Y FCT ALUMNOS EXTERNOS (SECRETARÍA VIRTUAL)

---

En este tercer documento se hace uso del término “alumnos” como genérico para ambos sexos, estando además integrado en la etiqueta del documento. Sin embargo, en el propio documento esta palabra se sustituye por el término genérico o colectivo “alumnado” y se hace uso de la construcción metonímica “Secretaría”, tratando de utilizar un lenguaje más inclusivo.

### SOLICITUD TÍTULO GRADO MEDIO, SOLICITUD DEL TÍTULO DE GRADO SUPERIOR (SECRETARÍA VIRTUAL)

---

En estos documentos encontramos una palabra categorizada en construcción metonímica (“Secretaría”) mientras que en otras ocasiones se utilizan las barras para incluir a ambos géneros, algo común en solicitudes y formularios.

#### AUTORIZACIÓN PATERNA/MATERNA PARA AUSENCIAS POR INASISTENCIA COLECTIVA.

En varias ocasiones se hace uso del desdoblamiento y, sobre todo, de las barras para aludir a ambos géneros. Sin embargo, al referirse al “tutor” lo hace únicamente en masculino. Cabe decir que en la propia etiqueta del documento solo se utiliza el masculino genérico (“paterna”, “alumno”).

#### HOJA DE SUGERENCIAS.

No hay observaciones con respecto al uso no sexista del lenguaje.

#### ACOGIDA DEL ALUMNADO.

Se ve claramente cómo el masculino predomina en la redacción; rara vez aparece el femenino y, si lo hace, siempre va detrás del masculino. Cuando aparece el desdoblamiento o el uso de barras, la palabra que va en femenino siempre va detrás, pero aun así son escasas veces las que esto ocurre, ya que en la gran mayoría se optó por suprimir el femenino directamente y parece que el documento va dirigido únicamente a los varones.

#### PROPUESTA DE INASISTENCIA COLECTIVA.

En este documento no se usan masculinos ni femeninos, usando en su lugar barras y la construcción metonímica.

#### ACOSO ESCOLAR.

En este documento se utilizan demasiadas palabras en masculino y, entre ellas, algunas de suma importancia, como “tutor” o “profesor”.

#### DERECHOS Y DEBERES BÁSICOS DEL ALUMNADO.

Salvo en tres ocasiones en que se utilizan como genérico palabras en masculino que deberían cambiarse, el uso inclusivo del lenguaje es correcto en el resto del documento.

#### INSTRUCCIÓN TÉCNICA SOBRE EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE APLICACIÓN AL ALUMNADO.

Salvo en una ocasión en que se utiliza el masculino genérico (“profesor”), el resto de referencias representan a ambos géneros.

#### NORMAS DE SEGURIDAD TALLER LABORATORIO (CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA).

En dicho documento se usa el lenguaje inclusivo usando el genérico al principio del documento con la palabra profesorado, pero, en cuanto avanza el documento, deja de usar el genérico para usar el masculino.

#### NORMAS DE SEGURIDAD TALLER LABORATORIO (ATENCIÓN A PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA).

En esta relación de normas sucede lo mismo que en la anterior, usan el genérico pero después pasan al masculino, lo que no es de extrañar porque es el mismo documento pero para distintos destinatarios.

#### NORMAS DE SEGURIDAD FABRICACIÓN MECÁNICA.

Este documento utiliza en gran parte el genérico masculino, las palabras que utilizan en este lenguaje son (“profesor”, “profesores”, “alumno” y “alumnos”). También se ha observado que la otra parte utiliza las barras para redactar como (“alumno/alumna”). Sin embargo, en una ocasión utiliza el desdoblamiento (“profesores y profesoras”).

#### NORMAS DE SEGURIDAD DESARROLLO DE PRODUCTOS ELECTRÓNICOS.

En estas normas es posible encontrar el término “profesor” como genérico junto al colectivo “profesorado”.

#### NORMAS DE SEGURIDAD TRANSPORTE EN EMERGENCIAS SANITARIAS.

Este documento incluye en dos ocasiones el masculino para incluir todos los géneros (“compañeros” y “profesor”), mientras que en el resto del documento se utiliza el colectivo para referirse a las personas implicadas (“profesorado” y “alumnado”).

#### NORMAS DE SEGURIDAD SALUD AMBIENTAL.

No hay observaciones sobre el uso no sexista del lenguaje.

#### NORMAS DE SEGURIDAD PROCESOS DE MECANIZADO.

En el documento lo más utilizado es el masculino a través de palabras como “alumnos” o “compañero”. Y en dos ocasiones se ha hecho uso de las barras (“alumnos/as”) y el colectivo (“alumnado”).

#### MODELO INSTANCIA, CONVOCATORIA EXTRAORDINARIA DE GRACIA, SOLICITUD ANULACIÓN DE MATRÍCULA, SOLICITUD CONVALIDACIONES DE MÓDULOS PROFESIONALES, SOLICITUD DE USO DE LAS INSTALACIONES Y RECURSOS DEL CENTRO.

En todos estos documentos se hace uso de fórmulas diversas (desdoblamientos, barras, términos genéricos o colectivos, y construcciones metonímicas) tratando de que ambos sexos queden representados a la hora de cumplimentar los modelos de solicitud.

#### SOLICITUD DE RENUNCIA DE CONVOCATORIA, SOLICITUD DE REVISIÓN DE DECISIONES ADOPTADAS EN LA EVALUACIÓN FINAL.

En ambos casos, aunque se nota el mismo esfuerzo que se ha realizado para la redacción de los modelos de solicitud anteriormente mencionados, no escapan en alguna ocasión al uso del masculino genérico.

#### PROGRAMACIONES DIDÁCTICAS

Como se ha expuesto con anterioridad, se han revisado cuatro programaciones didácticas, seleccionando aleatoriamente una por familia profesional. Han sido las siguientes:

- Sanidad: CFGS Salud Ambiental: Control y vigilancia de la contaminación alimentaria.
- Servicios Socioculturales y a la Comunidad: CFGM Atención a Personas en Situación de Dependencia (presencial): Apoyo a la comunicación.
- Electrónica: CFGS Sistemas de Telecomunicaciones e Informáticos: Elementos de sistemas de telecomunicaciones.
- Fabricación Mecánica: CFGM Mecanizado: Procesos de Mecanizado.

La conclusión para todas ellas es muy similar. Se hace mayoritariamente un uso del masculino como genérico para referirse a mujeres y hombres, y, para tratar de utilizar un lenguaje más inclusivo, se generaliza el uso de las barras, donde siempre el masculino va por delante.

Además, a excepción de la programación de Apoyo a la comunicación, donde el uso de expresiones genéricas o colectivas está muy extendido, en el resto de programaciones analizadas éste resulta escaso. Hay que tener en cuenta, además de su

carácter inclusivo, que estas últimas expresiones facilitan mucho más la lectura de documentos tan extensos que el uso de las barras.

## CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA INICIALES

---

Como se ha podido observar a través de este análisis, el uso del masculino genérico aún está muy extendido en la información y en los documentos que el centro pone a disposición del alumnado.

Hay que tener en cuenta que el propio hecho de que toda esta información y documentación esté disponible para todo el alumnado en la página web, hace de ella una información accesible en mejores condiciones de igualdad.

Sin embargo, sería recomendable que en la elaboración de nuevos documentos o en la revisión de los antiguos se hiciera un esfuerzo por no hacer un uso sexista del lenguaje, incluyendo más construcciones genéricas, colectivas o citando al género femenino también cuando resulte pertinente.

Aunque es observable que se ha hecho un esfuerzo en muchos de estos documentos por visibilizar a mujeres y a hombres en su contenido, esto se ha llevado a cabo mayoritariamente a través del uso de las barras, donde, como se apunta en algún caso, siempre es el masculino el que va por delante, dejando el uso del femenino como una variante más residual. Además esta fórmula puede ser adecuada para documentos administrativos como formularios o modelos de solicitud breves, pero no tanto para documentos de mayor extensión, haciendo de la lectura una actividad más compleja en muchas ocasiones.

Igualmente algunas propuestas para el uso de un lenguaje más inclusivo en los modelos y formularios podrían ser las siguientes:

- En el caso del modelo de instancia donde pone “D./Dña.”, se podría poner “Nombre y Apellidos” si hay espacio en el documento que lo permita.
- En lugar de “interesado/a”, esto se podría sustituir por “persona interesada”, de esta forma están ambos sexos representados por igual.
- Con los programas informáticos que existen hoy en día, también podría ser posible que los documentos como solicitudes, modelos de instancias... al acceder a ellos si pudiera elegir el sexo y ya se imprimiera según sexo femenino o masculino, de esta forma se evitaría el uso de barras, desdoblamiento....

Para los documentos de mayor extensión, sería más recomendable el uso generalizado de términos colectivos o genéricos, resultando más inclusivo y de más fácil lectura, pudiendo utilizarse el femenino cuando el aspecto tratado alude a este género o el desdoblamiento en femenino y masculino en caso de ser necesario.

Finalmente cabe decir que sí está más generalizado el uso de términos como “Secretaría” o “Jefatura de Estudios” para aludir a las personas que ejercen estas funciones, aunque paradójicamente todas ellas sean mujeres en estos momentos.

Para acabar únicamente destacar que, con respecto a la información disponible en la sede virtual de la página web del CIFP, no solo para el alumnado, sino para todas las personas que, en general, tienen documentos a su disposición en ella, sería necesario revisar las etiquetas con las que se indica a quiénes van dirigidos, ya que en todos los casos están categorizadas

exclusivamente en género masculino. Es el caso de “alumno FP inicial”, “profesor”, “tutor FCT”..., permaneciendo invisibilizadas todas las mujeres que pueden acceder a esta documentación.

#### ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LOS CUESTIONARIOS INICIALES DIRIGIDOS AL ALUMNADO Y EL PROFESORADO PARA EL DIAGNÓSTICO DE LA IGUALDAD EN EL CENTRO

Para llevar a cabo el diagnóstico de la igualdad en el centro, también se han pasado una serie de cuestionarios, por un lado, al alumnado y, por otro lado, al profesorado. Estos se han dirigido a conocer el interés en la materia, así como a recoger la percepción del uso no sexista del lenguaje, el calado de una serie de estereotipos y valores relacionados con el género o la valoración de la existencia de situaciones de discriminación y/o violencia por razón de género también.

No se consideró la opción de pasarlos a las familias debido a la idiosincrasia de este centro, donde la mayor parte del alumnado es mayor de edad y el contacto con las familias es limitado.

Para la elaboración de los cuestionarios se contó nuevamente con la colaboración de las alumnas de la primera promoción del Certificado de Profesionalidad de Promoción de la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres impartido en el CIP Cerdeño y de su profesora María Esther Herrera Izquierdo. Para ello, tomaron como referencia los cuestionarios confeccionados a partir del Proyecto Plurales: Educando en igualdad (Instituto de la Mujer), y se adaptaron a las características del centro.

#### CUESTIONARIOS DIRIGIDOS AL ALUMNADO

Un total de 74 alumnos y 126 alumnas de 1º cursos de todas las familias profesionales han contestado al cuestionario propuesto.

El alumnado ha respondido a una serie de preguntas con diferentes modalidades de respuesta. Por un lado, el cuestionario contenía un bloque de preguntas a cada una de las cuales le otorgaron una puntuación del 1 al 5, significando el 1 que estaban totalmente en desacuerdo y el 5 que estaban totalmente de acuerdo. Otro bloque de preguntas se respondían eligiendo entre dos opciones: “sí” o “no”. Y para otras se dejaba espacio a la respuesta abierta.

El cuestionario, que constaba de 16 preguntas, estaba dividido en tres secciones. Las tres primeras preguntas estaban dirigidas a reflejar su percepción del uso del lenguaje tanto verbal como escrito en el centro así como a la sectorización profesional en función del género en los diferentes ciclos. Las siete preguntas siguientes se correspondían con una serie de afirmaciones que reflejan diferentes estereotipos de género sobre las que se pretende conocer el grado de acuerdo del alumnado, para tratar de conocer cómo están estos de interiorizados. Las cinco preguntas siguientes se dirigían a indagar sobre la percepción y/o detección de casos de violencia de género por el alumnado, siendo la última de ellas de respuesta abierta, si desean poner algún ejemplo. Por último, se les dejó un espacio para que pudiesen realizar los comentarios que considerasen oportunos.

Las variables socio-demográficas que se recogieron de cada persona que respondió al cuestionario fueron: familia profesional, género y edad.

A continuación, vamos a analizar el índice de respuestas a estas preguntas en función del género, dividido en masculino y femenino.

#### ALUMNADO MASCULINO.

El estadístico fundamental que se ha utilizado para comparar y analizar las respuestas de una manera global es la media de las puntuaciones otorgadas a las respuestas, siguiendo una escala que abarca entre 1 y 5 puntos, en función de la escala

anteriormente mencionada para responder. También se utilizó la frecuencia de respuestas en el caso de las preguntas que se respondían con un “sí” o un “no” y las que ofrecían múltiples opciones de respuesta.

En cuanto al primer bloque de preguntas, a la primera de ellas referida a que el profesorado se dirige al alumnado nombrando a ambos sexos, la media de respuesta fue de 3,43, muy cercana a la cual se sitúan las respuestas referidas al uso de un lenguaje no sexista en la documentación administrativa y cartelería con una media de 3,84.

La única puntuación por encima del 4 (4,04) la obtuvo la afirmación de que percibían que la asistencia a determinados ciclos era mayoritariamente masculina y a otros femenina.

Con todo ello hay que tener en cuenta que la desviación estándar en las respuestas a estas preguntas oscila entre 1,13 y 1,52 puntos.

En relación con los estereotipos de género, obtuvieron una puntuación media en su respuesta entre 3 y 4 las afirmaciones referidas a que los chicos son más inquietos y generan más conflictos que las chicas, y a que estas son más constantes. Situándose estas como las afirmaciones con las que los alumnos estuvieron más de acuerdo.

En cambio, con puntuaciones medias de respuesta por debajo de 3 y, por tanto, afirmaciones con las que menos de acuerdo está el alumnado son las siguientes: que las chicas son más trabajadoras y más aptas para profesiones que impliquen cuidar de personas, que los chicos resuelven las actividades prácticas antes que ellas, y que son mejores en temas de electricidad y mecánica.

En el caso de las respuestas a este bloque de preguntas la desviación estándar se situó entre 1,27 y 1,48.

Con una media de 2,60 y una desviación estándar de 1,61, respondieron los chicos a la pregunta referida a conocer si habían presenciado algún comentario inapropiado de carácter sexual a alguna alumna por parte de compañeros/as.

Cuando se les pregunta si han conocido casos en que alguna chica ha sufrido acoso escolar u otros tipos de violencia, 30 alumnos contestan que sí, mientras que 38 dicen no haber conocido ningún caso. Si se les hace la misma pregunta, pero refiriéndola a chicos que hubiesen sufrido acoso escolar u otro tipo de violencia, 24 dicen haberlos conocido, mientras que 33 contestan que no. El resto de los encuestados manifestaban dudas.

La gran mayoría de los alumnos (57) no consideran que el profesorado les trate de forma distinta por razón de su sexo.

En cuanto a las observaciones, algunos alumnos no se mostraron de acuerdo con realizar encuestas de este tipo y, en algunos casos, relataron situaciones en las que existía algún comentario sexista u ofensivo hacia las mujeres en general o hacia alguna en concreto, profesora o alumna, por parte de algún hombre, profesor o alumno.

#### ALUMNADO FEMENINO.

En el caso de las alumnas, la media de las puntuaciones es en general más baja, estando, por tanto, más en desacuerdo con las afirmaciones que se les plantearon.

La única puntuación por encima de 4 (4,25), es decir, con la que el nivel de acuerdo es bastante alto, es, al igual que en el caso de los alumnos, la de que perciben que la asistencia a determinados ciclos es mayoritariamente femenina en unos y masculina en otros.

En cuanto a un nivel de acuerdo entre el 3 y el 4 solo se produce en el caso de las preguntas acerca de si el profesorado nombra a ambos sexos (3,10) y si la documentación y cartelería usa un lenguaje no sexista (3,66).

En este bloque la desviación estándar en la respuesta a las preguntas oscila entre 1,09 y 1,41.

Por debajo del 3 se sitúan el resto de las afirmaciones dirigidas a evaluar la prevalencia de una serie de estereotipos de género: que las chicas son más trabajadoras, constantes y se les dan mejor las profesiones de cuidado de personas y que los chicos resuelven antes las actividades prácticas, son más inquietos, generan más conflictos y son mejores en electricidad y mecánica.

Aquí las respuestas oscilan entre 1 y 1,34 puntos.

También está por debajo del 3 (2,10 con una variabilidad de 1,39) la afirmación de haber presenciado cómo compañeros/as de clase hacían comentarios inapropiados de tipo sexual a alguna compañera.

Respecto a si conocen casos en los que alguna chica haya sufrido acoso escolar u otras formas de violencia, 53 dicen que sí y 58 dicen que no. La misma conducta, pero siendo la víctima un chico, la conocieron 33 personas y dicen no haberla visto 72.

La gran mayoría de las alumnas (98) considera que el profesorado no los trata de forma diferente por razón de su sexo.

En cuanto a los comentarios, las chicas también relatan alguna situación de discriminación y comentarios sexistas, como hacían sus compañeros, y críticas al hecho de realizar esta encuesta. Una persona manifiesta que considera que cuando se ha suscitado en clase algún debate sobre temas de igualdad el profesorado ha intentado no profundizar y desviar el tema y otra persona habla de que los casos de acoso escolar de los que es conocedora se producían entre personas del mismo sexo por rivalidad. Algunas alumnas consideran que el profesorado trata con más respeto a sus compañeros hombres.

#### RESPUESTAS POR FAMILIAS PROFESIONALES.

En el caso de la familia profesional de Electrónica, respondieron 40 personas, de las cuales solo 6 (15%) se identificaron como de género femenino, y una correspondiente a otro género.

De la familia profesional de Fabricación Mecánica o Metal respondieron a este cuestionario 18 personas, de las cuales únicamente una se identificó (5,55%) como del género femenino y otra como lumbsexual.

97 respuestas de obtuvieron correspondientes al alumnado de ciclos de Sanidad, identificándose 14 (14,43%) como de género masculino, mientras que una no definió cuál era su género.

En la familia de Servicios Socioculturales y a la Comunidad respondieron 29 personas de las que tan solo 2 (6,89%) se identificaron como de género masculino.

Finalmente hay tres mujeres y tres hombres que no quisieron identificar a qué familia profesional pertenecían sus estudios.

Es decir, en referencia a la identificación que hicieron las personas que respondieron de su género, podemos decir que la familia profesional más masculinizada fue Fabricación Mecánica seguida de Electrónica, mientras que en el otro extremo encontramos a Servicios Socioculturales y a la Comunidad como la más feminizada seguida de Sanidad. No se pretende concluir con ello el grado de masculinización o feminización de los ciclos de cada familia, pero sí dibujar el panorama de la influencia que pudiese estar ejerciendo el género en cada una de ellas a la hora de responder.

A este respecto, la media de respuesta a cada pregunta, en función de la familia profesional a la que pertenece el alumnado que responde, nos permite observar cómo el grado de acuerdo con las diferentes preguntas y/o afirmaciones decrece en

las familias profesionales más feminizadas frente a las más masculinizadas. Las desviaciones estándar entre respuestas en las diferentes familias varían en un grado muy similar, no habiéndose encontrado un patrón concreto en esta variabilidad.

#### CUESTIONARIOS INICIALES DIRIGIDOS AL PROFESORADO

En el caso del profesorado, respondieron al cuestionario dirigido a este colectivo 29 personas de las 71 que componen el claustro, es decir, más del 40% del mismo. De entre ellas, 10 fueron hombres y 19 mujeres. Por departamentos, 14 de las personas que respondieron al cuestionario pertenecían a Sanidad, 5 a Electrónica y otras 5 a Servicios Socioculturales y a la Comunidad, mientras que de FOL respondieron 2 personas al igual que de Fabricación Mecánica. Por franjas de edad, una de estas personas era menor de 30 años, 4 tenían entre 31 y 40, 7 entre 41 y 50, 14 entre 51 y 60, y una era mayor de 61 años. Hay una persona que prefiere no identificar a qué departamento pertenece y dos que optan por no señalar su franja de edad.

El cuestionario estaba compuesto por 22 preguntas, 14 de las cuales se respondían con una escala entre 1 y 5, siendo 1 “totalmente en desacuerdo” y 5 “totalmente de acuerdo”; 4 se debían responder con una afirmación o una negación; 2 eran de opción de respuesta múltiple; y las otras 2 preguntas eran de respuesta abierta.

Las 3 primeras preguntas iban referidas al uso no sexista del lenguaje, las 11 siguientes eran afirmaciones que recogían una serie de estereotipos de género, mientras que las 3 que le seguían iban referidas a la formación y sensibilización del profesorado en materia de igualdad, y otras cuatro se dirigían a explorar la identificación de manifestaciones violentas y de discriminación por razón de género. La última pregunta, se dejaba abierta a cualquier comentario que se quisiera realizar.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje, con respuestas cuyo promedio se encuentra entre el 2 y el 3, el profesorado manifiesta utilizar el genérico masculino para dirigirse a todo el alumnado, así como no molestar el uso de “los/las”. Rozando una puntuación cercana al cuatro, pero con una desviación de 1,25 en sus respuestas, manifiestan no utilizar un lenguaje sexista en los materiales que elaboran para su labor docente.

En cuanto a los estereotipos de género, el profesorado respondió con puntuaciones que, como media se situaban por debajo del 2 a las siguientes afirmaciones: el hombre resuelve las actividades prácticas antes que la mujer; los hombres generan más conflictos que las mujeres; cuando pongo un ejemplo de buen comportamiento, utilizo el de una mujer; en clase encargo las tareas de orden y limpieza a las mujeres; los hombres son mejores que las mujeres en el ámbito de la mecánica y la electricidad; los hombres tienen más capacidad para las asignaturas técnicas y las mujeres para las sociales. Todas ellas fueron las preguntas con menor variabilidad de puntuación en las respuestas, a excepción de la referida a que los hombres son mejores que las mujeres en ámbitos típicamente masculinos, donde la desviación estándar era de 1,16.

Sin embargo, las afirmaciones que definen a las mujeres como más trabajadoras, constantes o mejores en ámbitos como el sanitario o el de los servicios comunitarios, reciben puntuaciones ligeramente más altas, entre el 2 y el 3, permaneciendo aún en el ámbito del desacuerdo. Eso mismo sucede cuando se les pregunta si el encargo de trasladar objetos pesados se lo hacen a hombres.

En el único caso en que la puntuación media supera el 4 es en la afirmación que se refiere a la utilización de los mismos recursos para llamar la atención a alumnas y alumnos.

Mayoritariamente el profesorado que responde considera importante la formación en igualdad, casi del mismo modo en que se sienten sensibilizados con respecto a este tema. Sin embargo, poco más del 50% han recibido formación específica en la materia.

Por último, 19 personas dicen no haber observado casos de discriminación por razón de género en el centro, frente a 5 que sí. En el caso de las manifestaciones más habituales de agresividad en los alumnos 15 dicen no haberlas observado, frente a 13 en el caso de las alumnas. Cuando sí lo han observado, en el caso de los primeros consideran 9 personas que la manifestación más habitual son los insultos, mientras que dos opinan que son las amenazas, y 12 personas creen que los insultos son la más común en las chicas.

Con respecto a los comentarios hay quien considera que el uso no sexista del lenguaje no es importante y que no debería utilizarse en un centro educativo puesto que eso no tiene que ver con la igualdad de género, quien considera que nunca se va alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, y quien advierte que esto no debería quedarse en una mera postura y se lleven a cabo medidas que realmente efectivas que favorezcan la consecución de la igualdad.

## **CAP 3. OBJETIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

### **OBJETIVOS DE ESTE PLAN**

#### **OBJETIVOS GENERALES**

En consonancia con los Objetivos del Plan de Coeducación del PA tal como se explicita en Artículo 9 del Decreto 30/2023, de 28 de abril, por el que se regula la Coeducación en el sistema educativo asturiano, definimos nuestros objetivos generales

- a) Hacer de la coeducación un factor de calidad de la educación del Cifp Cerdeño y el eje vertebrador de la socialización y la formación del alumnado.
- b) Planificar las actividades de formación y estrategias para la coeducación en los centros docentes y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- c) Determinar los recursos y materiales necesarios para llevar a cabo las distintas actuaciones que se programen
- d) Proporcionar al equipo directivo y al profesorado la formación y el asesoramiento para implantar la educación en igualdad en las relaciones entre los distintos miembros de la comunidad, en la cultura y prácticas educativas y en la aplicación de los currículos.
- e) Establecer mecanismos para la prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante conductas contrarias a los principios de la coeducación y ante la violencia de género.

A un nivel global los objetivos que nos planteamos con la implementación de este plan son los siguientes, tratando de abarcar todas las líneas de actuación propuestas:

1. Establecer las condiciones para la implementación del Plan de Igualdad en el CIFP Cerdeño.
2. Promover la sensibilización, formación e implicación de la comunidad educativa en materia de Igualdad de Género, Coeducación y Prevención de la Violencia de Género.
3. Fomentar la integración de la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario del CIFP Cerdeño.

#### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y ACCIONES**

A partir de los objetivos anteriormente planteados se proponen una serie objetivos específicos a través de los que operativizar los más generales, así como un conjunto de actuaciones concretas que nos servirán para lograr el alcance de los mismos. Cada uno de ellos se enmarca en alguna de las líneas de actuación propuestas.

La implementación de este Plan de Igualdad es parte de un proceso que ha de ir perfilándose y madurando a lo largo de cursos sucesivos. A continuación, se exponen brevemente las actuaciones programadas, entendiéndose que esta programación es flexible y susceptible de ser modificada a lo largo de cada curso. Al final de este se realizará una Memoria Final en la que se recogerán las actuaciones llevadas a cabo, los resultados obtenidos y se evaluará el grado de consecución de los objetivos planteados en cada una. Asimismo, la memoria recogerá las propuestas de mejora para cursos posteriores.

Las acciones propuestas a continuación se pretende que, en líneas generales estén abiertas a toda la comunidad educativa, a excepción de alguna de las expuestas en la línea de actuación 1, donde se especifica si estas van dirigidas al alumnado o al profesorado.

## **LINEAS ESTRATEGICAS DE ACTUACION**

A la hora de establecer en nuestro centro la programación de unos objetivos específicos y acciones concretas para materializar la propuesta de una perspectiva coeducativa en diferentes ámbitos de la vida en el centro, hemos planteado una serie de líneas de actuación en torno a las que girará esta programación.

1. Diagnóstico de Partida
2. Formación en coeducación y perspectiva de género de la Comunidad educativa del centro.
3. Coordinación efectiva de los recursos materiales y personales
4. Impulso/Sensibilización en la elaboración del Plan de Igualdad del centro.
5. Medidas concretas de prevención, detección precoz y respuesta eficaz ante conductas contrarias a los principios de la coeducación y ante la violencia.
6. Promoción de la Coeducación
7. Inclusión en las actividades del Plan de Acción Tutorial

---

### **LINEAS DE ACTUACION**

---

#### **USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE:**

Teniendo en cuenta que el lenguaje, como herramienta de comunicación, debe representar a hombres u mujeres de manera igualitaria y contribuir al fomento de una sociedad de iguales y cómo las administraciones han confeccionado normas, la importancia de utilizar el lenguaje no sexista es, si cabe, mucho mayor si nos situamos en el ámbito de la docencia abarcando no solo al lenguaje administrativo, sino también al de toda la comunidad educativa.

La razón es simple y de hondo calado: somos un espejo en el que se mira la sociedad, formamos a quienes habrán de formar, y tenemos que ser conscientes de que nuestro lenguaje habrá de ser vehículo de concienciación social, que impulsará un mayor entendimiento entre mujeres y hombres, sabiendo que, además, una de sus funciones es la construcción de identidad.

#### **ESTEREOTIPOS, ROLES Y CORRESPONSABILIDAD:**

La permanencia de determinados estereotipos de género, así como la asignación de unos roles específicos diferenciados en función de nacer mujer u hombre, transmitidos a través de la socialización, están en la base de las desigualdades entre

ambos. Así es como ejercen una importante influencia a la hora de manifestarse estas desigualdades en diferentes formas de discriminación o violencia hacia las mujeres. Así mismo, para avanzar en la erradicación de este tipo de desigualdades, la corresponsabilidad en todo tipo de tareas, incluidas las de cuidados, nos parece un paso fundamental. Y en este sentido la educación, junto con otro tipo de medidas, resulta fundamental. Es por ello que creemos que la educación formal también debe abordar estas cuestiones. Para ello, nos planteamos que el hecho de visibilizar la labor de las mujeres en todas las esferas de la vida, incluidas aquellas que no se han considerado tradicionalmente femeninas, así como el planteamiento de nuevos modelos de masculinidad más igualitarios son aspectos importantes a trabajar con el alumnado para lograr erradicar una serie de valores que contribuyen a la desigualdad y a la discriminación por razón de género.

#### PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE CONFLICTOS:

La violencia de género es un problema estructural que afecta a todo tipo de mujeres, incluidas las más jóvenes. Tratar de despertar la sensibilización de la comunidad educativa hacia este tipo de problemática social y fomentar la reflexión crítica acerca de los modelos de relación que favorecen y perpetúan este tipo de violencia nos parece clave para prevenirla. Así mismo la resolución pacífica de los conflictos a través de técnicas como la mediación, sin llegar a recurrir nunca a la violencia, aprendiendo a hacerlo desde la asertividad, contando con espacios para hacerlo desde el cuidado de unas personas hacia otras, también nos parece un aspecto importante a trabajar desde el ámbito educativo.

## PLANNING ESTRATEGICO DE ACCIÓN

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 1: USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE

- **OBJETIVO ESPECÍFICO 1:** Potenciar el uso del lenguaje inclusivo (no sexista) en la elaboración de nuevos documentos de comunicación tanto interna como externa del centro.
  - **ACCIÓN 1:** Adecuación el uso del lenguaje en los nuevos formularios y solicitudes administrativas que se vayan elaborando en el centro.
  - **ACCIÓN 2:** Introducción de un uso no sexista del lenguaje en la revisión de las programaciones didácticas los Departamentos.
  - **ACCIÓN 3:** Renovación de determinados aspectos de la página web del centro por parte del Equipo Directivo para introducir el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género.
- **OBJETIVO ESPECÍFICO 2:** Favorecer en nuestra comunidad educativa un lenguaje inclusivo en las relaciones interpersonales.
  - **ACCIÓN 4:** Promoción del análisis, por parte del alumnado, del lenguaje en los libros de texto, documentos, material aportado por el profesorado, etc. con la finalidad de detectar lenguaje sexista y realizar las correcciones adecuadas.

- ACCIÓN 5: Propuesta a toda la comunidad educativa del uso de lenguaje inclusivo informando de la existencia de software correctores de lenguaje sexista escrito (Themis, La Lupa Violeta), de guías para el uso no sexista del lenguaje como la del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, de la guía de alternativas y soluciones no sexistas al lenguaje administrativo del Principado de Asturias.
- ACCIÓN 6: Formación del profesorado en los principales recursos para hacer un uso no sexista del lenguaje tanto en la comunicación verbal como en la elaboración de materiales didácticos a través de la metodología implantada en el centro de “Píldoras formativas”.

---

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 2: ESTEREOTIPOS, ROLES Y CORRESPONSABILIDAD

---

- OBJETIVO ESPECÍFICO 3: Romper con los estereotipos habituales que asocian el género con los distintos tipos de estudios.
  - ACCIÓN 7: Realización de intercambios de clases entre el alumnado de distintos ciclos correspondientes a diferentes familias profesionales, de forma que cambien sus tareas y actividades entre los diferentes estudios. Por ejemplo, alumnado de ciclos de las familias de Sanidad o Servicios Socioculturales y a la Comunidad o Sanidad, puede intercambiarse con alumnado de ciclos de las familias de Fabricación Mecánica o Electrónica.
  - ACCIÓN 8: Elaboración de cartelera, con la colaboración de todo el alumnado, con alumnos y alumnas realizando tareas tradicionalmente asociadas con el otro género y colgarlos en los diferentes espacios del centro.
  - ACCIÓN 9: Celebración de charlas con personas, mujeres y hombres, que desempeñen profesionalmente trabajos asociados tradicionalmente con el otro género, en el marco de las Jornadas de Orientación que se celebran en el centro.
- OBJETIVO ESPECÍFICO 4: Visibilizar las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos a lo largo de la historia, especialmente en aquellos que tienen relación con la formación impartida en el Centro.
  - ACCIÓN 10: Proyección de documentales o películas en las que se dé a conocer el papel relevante de las mujeres en diferentes ámbitos en la celebración de la Semana de la Mujer con motivo de la conmemoración del 8 de Marzo. Algunos posibles ejemplos podrían ser las películas “Figuras ocultas” (Katherine Johnson) o “Una cuestión de género” (Ruth Bader Ginsburg).
  - ACCIÓN 11: Promoción de la investigación sobre mujeres relevantes en los distintos ámbitos, especialmente aquellos que tienen relación con la formación que se imparte en el centro. Por ejemplo, podrían utilizarse recursos como la página web Mujeres con Ciencia. Hay que tener en cuenta que el alumnado de los ciclos de Grado Superior desarrolla en segundo curso un módulo de Proyecto, donde estos podrían abordar esta temática de manera directa o transversal. Si el alumnado lo desea, podría darse espacio a su exposición durante la conmemoración de la Semana de la Mujer.

- ACCIÓN 12: Realización de una línea del tiempo con los principales logros de las mujeres a lo largo de la historia en los campos de estudios del alumnado.
- OBJETIVO ESPECÍFICO 5: Sensibilizar al alumnado sobre la importancia de la corresponsabilidad, transmitiendo una imagen positiva y normalizadora del reparto equitativo de todo tipo de tareas.
  - ACCIÓN 13: Celebración de talleres de corresponsabilidad en las tareas domésticas o en los cuidados de personas con la colaboración del alumnado de las familias profesionales de Servicios Socioculturales y a la Comunidad y Sanidad.
  - ACCIÓN 14: Realización de talleres para llevar a cabo pequeñas reparaciones domésticas con la colaboración del alumnado de las familias profesionales de Electrónica y Fabricación Mecánica.

---

### LÍNEA DE ACTUACIÓN 3: PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO Y RESOLUCIÓN PACÍFICA DE

#### CONFLICTOS

---

- OBJETIVO ESPECÍFICO 6: Fomentar la convivencia basada en el diálogo y en el respeto para prevenir situaciones de violencia.
  - ACCIÓN 15: Creación de un espacio de igualdad y cuidados en el centro donde se puedan llevar a cabo actuaciones como: tertulias literarias, exposiciones, lecturas de textos, punto de intercambio de libros, mediación en conflictos, etc.
  - ACCIÓN 16: Creación de una Comisión de Igualdad compuesta por al menos un miembro del Equipo Directivo, al menos una o un representante del profesorado por cada Departamento, y al menos un o una representante del alumnado para los ciclos de Grado Medio y otra persona para los ciclos de Grado Superior. Esta comisión se encargará de coordinar y dinamizar las actividades propuestas en el plan de igualdad, así como de proponer otras; de gestionar el espacio de igualdad y cuidados; y de promover y llevar a cabo el seguimiento y evaluación de este plan.
- OBJETIVO ESPECÍFICO 7: Sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre la violencia de género, en una actitud no solo de condena sino de prevención.
  - ACCIÓN 17: Puesta en marcha de un espacio en la web del centro donde se exponga todo lo referente a las actuaciones del Plan de Igualdad, además de darles difusión en las redes sociales corporativas.
  - ACCIÓN 18: Conmemoración del Día contra la Violencia hacia las Mujeres (25 de Noviembre) con la organización de un concurso y exhibición de cortometrajes sobre el tema.
  - ACCIÓN 19: Conmemoración de la Semana de la Mujer con motivo del 8 de Marzo programando proyecciones, charlas, presentación de trabajos, un concurso y exposición de fotografía, etc.

- OBJETIVO ESPECÍFICO 8: Potenciar la capacidad de reflexión para detectar en nuestro entorno situaciones de violencia de género.
  - ACCIÓN 20: Organización de talleres sobre mitos del amor romántico.

## **CAP 4. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

---

De cara a conocer la repercusión y el desarrollo de todas las medidas propuestas en este documento, se considera imprescindible hacer un seguimiento y una evaluación del plan. A continuación se expone la propuesta para llevar a cabo estos procedimientos.

---

### **QUÉ SE VA A EVALUAR**

---

Se evaluará el grado de cumplimiento de los distintos objetivos previstos en el plan, pero también se evaluará el proceso en su conjunto, lo cual incluye el desarrollo de las actividades, la participación en las mismas, etc.

---

### **CÓMO SE VA A EVALUAR**

---

Se utilizarán diferentes instrumentos de evaluación con el fin de disponer de varios puntos de vista que puedan enriquecer la misma:

- Cuestionarios al inicio y al final de cada curso.
- Registros de actividades realizadas y de participación en las mismas.
- Registro de observación de actitudes y comportamientos.
- Reuniones de la Comisión de Igualdad.

---

### **QUIÉN VA A EVALUAR**

---

En la evaluación participará con carácter general toda la comunidad educativa a través de la realización de las encuestas, y de modo específico Comisión de Igualdad será quien coordine el procedimiento, diseñe los instrumentos y ponga en marcha todo el proceso.

---

### **CUÁNDO SE VA A EVALUAR**

---

Se propone realizar una evaluación al final de cada curso académico, en el mes de junio, así como una evaluación intermedia de seguimiento a mitad de curso, entre los meses de enero/febrero.

Tanto el seguimiento intermedio como la evaluación de final de curso permitirán introducir las modificaciones que se consideren pertinentes para mejorar las propuestas realizadas en este documento inicial.

---

Así mismo, al finalizar la vigencia del plan, marcada en dos cursos académicos, se realizará una Memoria Final, cuyas conclusiones servirán para la toma de decisiones con respecto a la permanencia y gestión de un nuevo plan.