

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

IES MATEO ALEMÁN





PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

IES MATEO ALEMÁN

2025-2026



**Comunidad
de Madrid**

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

IES Mateo Alemán (Alcalá de Henares)
Curso 2025-2026

ÍNDICE

1. 1. Marco normativo de referencia.
 2. 2. Diagnóstico del centro.
 3. 3. Finalidad y objetivos.
 4. 4. Gobierno del Plan.
 5. 5. Líneas de actuación.
 6. 6. Acciones curriculares y de centro.
 7. 7. Protocolos y atención a situaciones de especial protección.
 8. 8. Comunicación, participación y familias.
 9. 9. Responsables, coordinación y recursos.
 10. 10. Indicadores y evaluación.
 11. 11. Cronograma.
 12. 12. Anexos (Plantillas, Mapa de protocolos, Guía de mentoría).
-

1) Marco normativo de referencia (base legal del Plan)

Este Plan se apoya en el marco normativo estatal y autonómico que garantiza la igualdad efectiva y la no discriminación:

- **Constitución Española (1978)**, art. 9.2 y 14.
- **LO 3/2007**, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (art. 46, planes de igualdad en centros educativos).
- **LOMLOE (LO 3/2020)**: principios (art. 1.1), fines (art. 2), igualdad de género como principio pedagógico (art. 19), inclusión en el PEC (art. 121).
- **Decreto 32/2019**, de convivencia en los centros de la Comunidad de Madrid (tipificación de conductas, medidas y procedimientos disciplinarios).
- **Decreto 23/2023**, atención educativa a la diversidad individual (Plan IncluYO).
- **Ley 2/2016, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación en la CM** (art. 23 y 24, protocolos de identidad de género, inclusión de contenidos).
- **Ley 3/2016, de Protección Integral contra la LGTBIfobia en la CM** (arts. 29-31, 58 y 59, medidas educativas y protocolos contra acoso y ciberacoso).
- **I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la CM (BOCM 04/08/2022)**: medidas para personal docente no universitario (conciliación, formación, acoso).

Otros instrumentos internos del centro que ya incorporan la igualdad

- **Plan de Convivencia**: declara la **coeducación** y la igualdad de derechos y oportunidades como pilar del centro y fija estrategias para promover la igualdad y prevenir la violencia de género.
 - **PGA 24-25 + anexos disciplinarios**: procedimientos que remiten al **art. 37 del Decreto 32/2019**; articulan tiempos, comunicación y garantías.
 - **Plan IncluYO**: adaptación explícita al **Decreto 23/2023** con diagnóstico, medidas y evaluación para atender la diversidad y reducir barreras de participación (clave para igualdad de oportunidades).
-

2) Diagnóstico breve del centro (punto de partida)

1. **Compromiso institucional:** el Plan de Convivencia asume la **coeducación** y define líneas de formación docente, selección de materiales no sexistas, motivación de participación equilibrada y trabajo con familias.
2. **Estructura organizativa:** los procedimientos disciplinarios están alineados con el Decreto 32/2019 (órganos competentes, plazos, comunicación), lo que permite **tipificar y registrar** conductas contrarias a la igualdad y actuar con garantías.
3. **Inclusión y diversidad:** el Plan IncluYO fija un **marco de medidas** para la diversidad (detección, respuesta educativa, recursos y evaluación), sobre el que se apoya este Plan para **reducir brechas de género** (especialmente en FP y en etapas con más riesgo de absentismo).

Se detectan problemáticas actuales en el alumnado:

4. Roles y estereotipos de género que condicionan elecciones académicas (ej. baja presencia de alumnas en Automoción y de alumnos en Imagen Personal).
5. Baja autoestima y problemas de aceptación corporal vinculados a modelos sociales.
6. Masculinidades tradicionales que limitan la expresión emocional y pueden derivar en actitudes machistas.
7. Incompleta aceptación del colectivo LGTBI y casos de LGTBIfobia.
8. Relaciones de pareja tóxicas en la adolescencia.

3) Finalidad y objetivos

Finalidad: garantizar la **igualdad real y efectiva** entre mujeres y hombres en el IES Mateo Alemán, prevenir cualquier forma de **violencia de género**, acoso sexual o por razón de sexo, y promover una cultura coeducativa e inclusiva en la organización, el currículo, la convivencia y la participación.

Objetivos generales

1. Consolidar el centro como **espacio coeducativo**.
2. Erradicar estereotipos y fomentar nuevas masculinidades.
3. Prevenir violencia machista y LGTBIfobia.
4. Promover educación afectivo-sexual sana y respetuosa.
5. Visibilizar a las mujeres en ciencia, cultura e historia.
6. Favorecer la participación de alumnado y familias en la igualdad.

Objetivos específicos (ejemplos)

- Integrar perspectiva de género en PGA, Convivencia e IncluYO.
- Prevenir y actuar ante conductas sexistas (protocolos visibles).
- Equilibrar participación en órganos de gobierno y proyectos.
- Reforzar orientación académica sin sesgos, especialmente en FP.
- Promover conciliación laboral del personal docente.

1. .

4) Gobierno del Plan en el centro

- **Responsable de Igualdad del IES:** designado por la Dirección; coordina las medidas del Plan, dinamiza acciones con tutores y Orientación, eleva datos a la Comisión de Convivencia y prepara la **Memoria de Igualdad** para la PGA. (Figura interna basada en las estrategias ya recogidas por el centro y en la necesidad de “impulsar medidas” de igualdad; armonizada con el Plan autonómico).
 - **Comisión de Convivencia (competencias ampliadas en igualdad):** seguimiento de incidentes con perspectiva de género, propuestas de mejora, verificación de protocolos, coordinación de mediación y formación.
 - **Consejo Escolar:** valida el Plan, conoce indicadores semestrales y la Memoria anual, y vela por la coherencia con el **Decreto 32/2019** y documentos de centro.
-

5) Líneas de actuación (medidas concretas por documento de centro)

5.1. PGA (Programación General Anual)

1. **Calendario coeducativo anual** (Tutorías + Departamentos):
 - 25-N (violencia de género), 8-M (igualdad), 23-Abr (Libros con autoras), Día del Pueblo Gitano, etc. con **secuencias didácticas** adaptadas a ESO/FP, materiales no sexistas y productos finales visibles (exposiciones,

microcharlas, escaparates en Imagen Personal, cápsulas de seguridad vial sin estereotipos en Automoción).

2. Plan de Formación del Profesorado (PGA):

- 1 itinerario anual mínimo en **coeducación y prevención de la violencia de género**; incluir módulo de **lenguaje inclusivo** y de **detección y derivación** conforme a protocolos CM. Se prioriza modalidad **semipresencial** para facilitar participación (en línea con enfoque autonómico sobre conciliación y formación).

3. Erasmus+ y proyectos de innovación:

- Priorizar proyectos con **eje de igualdad** (p. ej., “Imagen y Estética sin estereotipos”, “STEM/Química con referentes femeninos”, “Automoción: talento sin género”) e integrar **indicadores** (participación equilibrada, testimonios, productos).

4. Memoria de Igualdad (dentro de la Memoria final de PGA):

- Capítulo específico con metas, actividades realizadas, indicadores y propuestas de mejora para el curso siguiente. (La Memoria final ya es instrumento de revisión anual del centro: añadimos el bloque de igualdad).

5.2. Plan de Convivencia

1. Comisión de Igualdad y Convivencia (operativa):

- Incluir formalmente al/la **Responsable de Igualdad**; reuniones **trimestrales** (mín.) con acta, y **informe semestral** al Consejo Escolar.

2. Protocolos visibles y accesibles:

- Panel físico y digital con **pasos, responsables y canales** para violencia de género, acoso sexual/por razón de sexo y LGTBIfobia; recordatorio a tutores y alumnado. (El Plan del centro ya anuncia trabajo sobre protocolos; lo reforzamos con visibilidad y circuitos).

3. Mediación y alumnado agente en igualdad:

- Seleccionar y formar **alumnado mediador** (ESO/FP) con itinerario específico en igualdad y prevención de violencia machista.

4. Registro y trazabilidad:

- Añadir en partes y actas de convivencia un **marcador específico** para incidentes **sexistas o por razón de sexo** (para medir, prevenir y evaluar).

Enlaza con el **procedimiento disciplinario** de Decreto 32/2019 (tipificación, competencias y plazos).

○

5.3. Plan IncluYO (equidad e inclusión con perspectiva de género)

1. Tutorías inclusivas con perspectiva de género (ESO/FPB):

- Sesiones adaptadas a la diversidad cultural y socioeconómica del alumnado para **romper estereotipos**, trabajar relaciones sanas y consentimiento, y prevenir violencia.

2. Mentoría de alumnas en FP (Mecánica/Automoción y Química):

- Parear alumnas con **profesorado/egresadas** de ciclos, visitas de referentes, seguimiento de **permanencia y éxito** (tasas de promoción por sexo).

3. Detección temprana con campo “género” en informes de Orientación:

- Incluir epígrafe sobre expectativas, absentismo, **techos de cristal** académicos y sesgos; priorizar medidas **DUA** y apoyos donde haya brecha femenina/masculina.

4. Entidades colaboradoras:

- Consolidar convenios con asociaciones del entorno (inclusión, mujeres, juventud) para talleres **prácticos y culturales** en igualdad (familias vulnerables, alumnado de incorporación tardía).

5.4. Normativa interna del centro (RRI, circulares y comunicaciones)

1. Lenguaje inclusivo en normativa y comunicaciones:

- Revisión de artículos, anuncios, web y documentación para **evitar sesgos**; plantilla de modelos (convocatorias, actas, autorizaciones).

2. Tipificación explícita de conductas sexistas/LGTBIfóbicas:

- Insertar mención expresa a que **comentarios, burlas o acoso por razón de sexo** son **faltas** conforme al **Decreto 32/2019** y al Plan de Convivencia, con medidas pedagógicas asociadas.

3. Presencia equilibrada en órganos (cuando sea posible):

- En designación de comisiones internas y equipos de proyectos, buscar **equilibrio de género** y justificar en acta si no fuera posible.

4. Conciliación del personal (en clave organizativa):

- Prever en la **confección de horarios** y permisos del profesorado criterios de conciliación, coherentes con el Plan autonómico (modalidad semipresencial en formación, preferencia en determinados turnos donde proceda).

6) Acciones curriculares y de centro (enlazadas a los documentos)

ESO (PCC + PGA + Convivencia)

- Tutorías: **igualdad, derechos, prevención de violencia de género** (materiales y rúbricas comunes).
- Materias y proyectos: visibilizar **referentes femeninos** y **contenidos coeducativos**; opción de **Proyecto** en 4º ESO con línea de **Convivencia y Derechos Humanos**.

FP (Imagen Personal, Automoción, Química)

- **Imagen Personal**: escaparates temáticos (“Belleza sin estereotipos”), análisis crítico de roles, atención a la **salud** e **imagen corporal** con enfoque de igualdad.
- **Automoción**: campañas “Cualquiera puede con el par de apriete”, seguridad y liderazgo técnico sin sesgos; **mentoría** para alumnas.
- **Química**: referentes femeninos en laboratorio, seguridad en el laboratorio con perspectiva de género y **aprendizaje basado en proyectos** con indicadores de participación equilibrada.

Proyectos y entorno

- **Erasmus+, FP Dual, APE**: incorporar **indicadores de igualdad** (participación, roles, productos, testimonios) en memorias de proyecto.




Ampliación (aportes):

- Talleres de nuevas masculinidades (4º ESO).
- Talleres afectivo-sexuales (3º ESO).
- Campañas de recogida de productos de higiene menstrual.
- Talleres de defensa personal.
- Salidas culturales (cine, exposiciones, charlas de mujeres científicas)

7) Protocolos y atención a situaciones de especial protección

- **Difusión operativa** (cartelería y web) de los protocolos de **violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo y LGTBIfobia**: qué hacer, a quién acudir, confidencialidad y plazos.
- **Canales de comunicación/denuncia**: presencia del **Responsable de Igualdad** como contacto de primer nivel, con derivación inmediata a Jefatura y Orientación (registro interno).
- **Coordinación** con procedimientos del **Decreto 32/2019** (competencias, plazos, audiencias) cuando proceda tipificación disciplinaria.

Clasificación por niveles:

-  Violencia de género / acoso sexual → registro, activación de protocolo oficial y medidas cautelares.
-  Discriminación sexista / LGTBIfobia leve → actuación inmediata del tutor y seguimiento.
-  Comentarios menores / micromachismos → intervención pedagógica y registro opcional.

8) Comunicación, participación y familias

- **Plan de comunicación**: boletines breves y redes del centro con campañas de igualdad y prevención.
 - **Escuela de familias**: 2 tallerescurso (estereotipos, redes y relaciones sanas; corresponsabilidad doméstica y académica).
 - **Alumnado delegado**: formación específica en **detención de micro-machismos** y canalización al Responsable de Igualdad.
 - **Talleres de sensibilización** para familias (educación afectivo-sexual, corresponsabilidad).
 - **Encuentros** intercentros en la RID con perspectiva de igualdad.
-

9) Responsables, coordinación y recursos

- **Dirección:** liderazgo del Plan y designación del **Responsable de Igualdad**.
 - **Responsable de Igualdad:** dinamización del calendario coeducativo, formación, registro de indicadores, enlace con Orientación y Jefatura.
 - **Departamento de Orientación:** tutorías, protocolos, mentoría, informes con campo “género”.
 - **Comisión de Convivencia:** seguimiento trimestral y **informe semestral** al Consejo Escolar.
 - **Consejo Escolar:** conocimiento, validación y seguimiento de Memoria.
-

10) Indicadores y evaluación (qué medimos y cómo)

Indicadores de proceso

- % de **actividades** del calendario coeducativo realizadas vs. planificadas.
- Nº de **docentes formados** en igualdad / total claustro.
- % de **programaciones** con referentes femeninos/actividades coeducativas incorporadas.

Indicadores de resultado

- **Incidentes** registrados con categoría “sexo/razón de sexo” y su evolución trimestral.
- **Participación equilibrada** en órganos y proyectos (%M/%H).
- **Permanencia/promoción** en FP por sexo (Automoción, Química, Imagen Personal).
- **Satisfacción** (encuestas alumnado/profesorado/familias) en temas de igualdad y convivencia.

Evaluación y memoria

- **Revisión trimestral** en Comisión de Convivencia; **Informe semestral** al Consejo Escolar.
- **Memoria anual de Igualdad** integrada en la **Memoria final de la PGA** con propuestas de mejora para el curso siguiente.

Tabla de Objetivos, Indicadores, Responsables y Calendario

Objetivo específico	Indicador de logro	Responsable de seguimiento	Periodo / Calendario
Integrar perspectiva de género en documentos del centro (PGA, PEC, Convivencia, IncluYO, RRI).	Nº de documentos oficiales revisados y adaptados con lenguaje inclusivo.	Equipo Directivo + Responsable de Igualdad.	Revisión anual (septiembre-junio).
Usar lenguaje inclusivo en comunicaciones y cartelería.	% de documentos/comunicaciones sin sesgos detectados.	Responsable de Igualdad + Secretaría.	Trimestral.
Prevenir y detectar conductas sexistas y LGTBIfóbicas.	Nº de incidentes registrados con categoría específica en RAÍCES/partes.	Comisión de Convivencia + Jefatura de Estudios.	Trimestral (informes) + anual (memoria).
Activar protocolos oficiales en casos graves (violencia de género, acoso sexual).	Tiempo medio de activación de protocolo y nº de actuaciones registradas.	Jefatura de Estudios + Orientación.	Inmediato (caso detectado) + revisión anual.
Visibilizar a las mujeres en la ciencia, cultura e historia.	Nº de actividades/proyectos con referentes femeninos en ESO y FP.	Departamentos didácticos + Coordinador de Igualdad.	Anual (conmemoraciones 8M, 11F, 23A).
Desarrollar un calendario coeducativo con fechas clave.	% de actividades realizadas vs. planificadas (25N, 8M, 17M, etc.).	Responsable de Igualdad + Tutores/as.	Trimestral (revisión) + anual.

Objetivo específico	Indicador de logro	Responsable de seguimiento	Periodo / Calendario
Fomentar nuevas masculinidades y relaciones igualitarias.	Nº de talleres de “nuevas masculinidades” y sesiones de tutoría sobre relaciones sanas.	Orientación + Tutores.	Anual (2º y 4º ESO prioritario).
Reforzar orientación académica sin estereotipos (especial FP).	Nº de alumnas en FP masculinizadas (Automoción) y nº de alumnos en FP feminizadas (Imagen Personal).	Departamento de Orientación + Jefatura FP.	Anual (matrícula y promoción).
Impulsar mentoría de alumnas en FP.	Nº de alumnas participantes en programa de mentoría y su tasa de permanencia.	Departamentos de Automoción, Química, Imagen Personal.	Curso completo (seguimiento trimestral).
Favorecer formación docente en igualdad y prevención de violencia.	Nº y % de profesorado formado en itinerarios coeducativos.	Equipo Directivo + CRIF Las Acacias.	Anual (al menos 1 itinerario).
Involucrar a familias en educación afectivo-sexual e igualdad.	Nº de talleres realizados y nº de familias participantes.	Departamento de Orientación.	Anual (2 sesiones mínimo).
Garantizar la participación del alumnado en el Plan de Igualdad.	Nº de Delegados/as de Coeducación activos y reuniones realizadas.	Responsable de Igualdad + Delegados de Grupo.	Mensual (reuniones) + memoria anual.
Asegurar equilibrio de género en órganos colegiados y comisiones.	% de participación equilibrada (M/H) en órganos de decisión.	Dirección + Secretaría.	Anual (revisión en Consejo Escolar).
Difundir campañas en web y redes del centro.	Nº de publicaciones de igualdad realizadas en web/redes.	Webmaster + Delegados de Coeducación.	Trimestral.

Objetivo específico	Indicador de logro	Responsable de seguimiento	Periodo / Calendario
Evaluar la percepción del alumnado y familias sobre igualdad.	% de respuestas positivas en encuestas de satisfacción ($\geq 70\%$).	Orientación + Responsable de Igualdad.	Anual (encuesta final).

11) Cronograma (2025-2026)

- **Septiembre:** designación Responsable de Igualdad; difusión de protocolos; programación tutorías; formación inicial; definición de indicadores.
- **1º Trimestre:** inicio calendario coeducativo; selección y formación de **alumnado mediador**; puesta en marcha de **mentoría** en FP.
- **2º Trimestre:** proyectos Erasmus+/Innovación con eje igualdad; seguimiento de indicadores; **informe semestral** a Consejo Escolar.
- **3º Trimestre:** cierre de actividades; encuestas; **Memoria de Igualdad** dentro de la Memoria final de PGA; plan de mejora 26-27.

12) Anexos operativos (para incorporar en el documento final)

1. **Plantillas:**
 - Parte de **incidente** con casilla “discriminación/sexo/razón de sexo”. (Enlazado a procedimiento Decreto 32/2019).
 - **Checklist** de lenguaje inclusivo para documentos del centro.
 - **Rúbricas** de tutoría (igualdad, relaciones sanas, ciberacoso sexista).
2. **Mapa de protocolos** (violencia de género, acoso sexual/razón de sexo, LGTBIfobia) con **circuitos y tiempos**.
3. **Guía de mentoría** para alumnas de FP (roles, sesiones, seguimiento).

ANEXO 1: Plantillas ajustadas

1.1 Parte de Incidente (versión operativa)

- **Cabecera con logo del IES y escudo CM**
- Casillas de **tipo de incidente** simplificadas para marcar rápido:
 - ☐ Insulto o burla sexista
 - ☐ Comentario LGTBIfóbico
 - ☐ Acoso verbal/físico con componente de género
 - ☐ Exclusión o ridiculización por estereotipos (“las chicas no valen para mecánica”, “esto es cosa de hombres/mujeres”)
- **Actuación inmediata** (marcar casilla):
 - ☐ Advertencia verbal
 - ☐ Derivación inmediata a Jefatura
 - ☐ Comunicación a familia
 - ☐ Registro sin sanción (solo informativo)
- Espacio para **Firma del Responsable de Igualdad** (garantiza trazabilidad y visibilidad).

💡 *Afinación:* hemos añadido el ítem de “**exclusión por estereotipos**”, muy habitual en talleres de FP, y una sección de **actuación inmediata**, para que el parte sea útil y rápido.

1.2 Checklist de lenguaje inclusivo (con ejemplos reales del centro)

En lugar de ítems abstractos, usar ejemplos que el profesorado reconoce:

- “Los alumnos de Automoción → El **alumnado de Automoción**”.
- “La secretaria del ciclo de Imagen Personal → El/la **responsable de secretaría** del ciclo”.
- “Los mecánicos son...” → “Las personas profesionales de la mecánica son...”.

💡 *Afinación:* el checklist incluye **ejemplos reales de los ciclos del centro** (Imagen Personal, Química, Automoción).

1.3 Rúbrica de tutoría (con nivel observable)

- **Respeto:** 1 (usa insultos), 2 (tolera insultos de otros), 3 (rechaza insultos), 4 (corrige a compañeros).
- **Colaboración mixta:** 1 (rechaza trabajar con el otro género), 2 (acepta pero con quejas), 3 (coopera), 4 (lidera grupos mixtos con naturalidad).
- **Estereotipos:** 1 (los reproduce), 2 (los acepta pasivamente), 3 (los cuestiona a veces), 4 (los denuncia y argumenta).
- **Relaciones sanas:** 1 (normaliza celos/control), 2 (duda), 3 (reconoce que no son sanas), 4 (promueve respeto y consentimiento).

💡 *Afinación:* criterios con ejemplos observables en clase/tutoría, fáciles de usar por tutores.

ANEXO 2: Mapa de protocolos (más visual y operativo)

Circuito resumido (a modo de póster para ambos edificios):

● Si hay violencia de género o acoso sexual

1. Profesor/a detecta → comunica a Jefatura y Responsable de Igualdad.
2. Registro en parte específico.
3. Orientación realiza entrevista inicial.
4. Se activa protocolo oficial CM.
5. Medidas cautelares inmediatas (separación, acompañamiento).

● Si hay discriminación sexista o LGTBIfobia leve

1. Tutor/a o profesor/a actúa y registra.
2. Responsable de Igualdad recibe copia.
3. Comisión de Convivencia hace seguimiento si es reiterado.

● Si es un comentario menor o micro-machismo

1. Intervención pedagógica inmediata.
2. Registro opcional (para detectar patrones).

💡 *Afinación:* diferenciamos **gravedad (rojo/naranja/verde)** para que profesorado y alumnado sepan cómo actuar sin dudar.

📄 ANEXO 3: Guía de mentoría en FP (versión práctica)

3.1 Selección de mentoras

- **Imagen Personal:** alumnas de 2º GS que acompañen a alumnas nuevas de FPB/GM.
- **Automoción:** exalumnas (si hay pocas alumnas activas) y profesoras técnicas.
- **Química:** alumnas veteranas de Laboratorio acompañando a recién llegadas.

3.2 Sesiones tipo

1. **Bienvenida en taller** (con visita guiada, explicación de anécdotas de superación de estereotipos).
2. **Manos a la obra:** práctica conjunta en taller (ej. cambiar una pieza en Automoción, maquillaje sin género en Estética).
3. **Charla motivacional:** mentoras cuentan salidas profesionales, visibilizando que “sí se puede”.
4. **Cierre:** cada alumno escribe un “compromiso personal” (seguir, acabar ciclo, abrir oportunidades).

3.3 Evaluación

- Cuestionario breve de satisfacción (ej. “¿Te ves capaz de terminar el ciclo? Sí/No/Quizá”).
- Informe de Orientación sobre asistencia y permanencia de alumnas.
- Presentación de resultados en **Memoria de Igualdad**.

Cierre

Este documento **consolida** la base legal autonómica (I Plan de Igualdad CM, Decreto 32/2019, Decreto 23/2023) con la **realidad y estructura** del IES Mateo Alemán (PGA, Convivencia, IncluYO, procedimientos) para obtener un **Plan claro, accionable y evaluable**.

SI HAY VIOLENCIA DE GÉNERO O ACOSO SEXUAL



1 Profesor/a detecta
→ comunica a Jefatura
y Responsable de Igualdad.



2 Registro en parte específico

3 Orientación realiza
entrevista inicial



4 Se activa protocolo oficial CM

5 Medidas cautelares inmediatas
(separación, acompañamiento)



1 SI HAY DISCRIMINACIÓN
SEXISTA O LGTBIFOBIA LEVE

2 Tutor/a o profesor/a actúa
y registra



3 Responsable de Igualdad
recibe copia



Comisión de Convivencia hace
seguimiento si es reiterado



2 SI ES UN COMENTARIO MENOR
O MICRO-MACHISMO

1 Intervención pedagógica inmediata

Registro oficial

ANEXO 4. DATOS CUANTITATIVOS DE IGUALDAD DE GÉNERO

IES Mateo Alemán – Curso 2025-2026

1. Distribución del alumnado por género

Categoría	Total	Sin matrículas anuladas	Porcentaje aproximado
Hombres	489	451	46,8 %
Mujeres	554	512	53,2 %
Total general	1.043	963	100 %

Análisis:

El alumnado del IES Mateo Alemán presenta una **distribución equilibrada por género**, con ligera mayoría femenina (53,2 %) frente a masculina (46,8 %). Esta cifra evidencia una **presencia estable de mujeres en las enseñanzas de Formación Profesional**, incluyendo ciclos tradicionalmente masculinizados (como Transporte y Mantenimiento de Vehículos o Química Aplicada). El dato consolida la tendencia de los últimos cursos hacia una **mayor diversidad e igualdad de oportunidades** en la elección de estudios.

2. Distribución del profesorado por género

Colectivo docente	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
Profesorado total	60	41	101	59,4 %	40,6 %

Análisis:

El profesorado del centro muestra un **predominio femenino equilibrado** (cercano al 60 %), coherente con la composición general del cuerpo docente en la Comunidad de Madrid.

La **participación masculina** (40 %) se mantiene significativa, lo que contribuye a una **representación equitativa en el claustro** y a un entorno profesional plural.

3. Composición del equipo directivo

Cargo	Mujeres	Hombres	Total
Equipo directivo	4	3	7

Análisis:

El equipo directivo presenta una **paridad casi absoluta**, con una ligera mayoría femenina.

Esta composición refleja la **igualdad de oportunidades en el acceso a la dirección y gestión educativa**, y constituye un **modelo de liderazgo paritario** en la enseñanza pública madrileña.

4. Personal de administración y servicios

Personal	Mujeres	Hombres	Total
Administración	3	0	3
Auxiliares de control	4	1	5

Análisis:

En el personal no docente se observa una **mayor presencia femenina**, especialmente en el área administrativa.

El conjunto de servicios complementarios mantiene una estructura funcional equilibrada, sin brechas de género en las condiciones ni en la participación en la vida del centro.

5. Órganos pedagógicos y de coordinación

Órgano / Comisión	Mujeres	Hombres	Total	Valoración
Jefaturas de Departamento de Familias Profesionales	2	1	3	Representación femenina destacada
Comisión de Coordinación Pedagógica (CCP)	7	7	14	Paridad exacta
Comisión de Convivencia y Plan de Igualdad	5	4	9	Paridad y liderazgo compartido

Análisis:

Los órganos de gobierno pedagógico y técnico muestran una **presencia equilibrada entre mujeres y hombres**, siendo uno de los **puntos fuertes del IES Mateo Alemán**. La **CCP alcanza una paridad exacta (50/50)**, lo que demuestra la voluntad del centro de mantener un **modelo igualitario en la toma de decisiones académicas y organizativas**.

Asimismo, la **Comisión de Convivencia** y la de **Igualdad** reflejan una composición plural y corresponsable, garantizando la presencia de ambos géneros en la gestión de la vida escolar.

6. Lectura global de los datos

Los datos reflejan un **alto nivel de equidad de género** en el conjunto del centro educativo:

- **Equilibrio** en la proporción de alumnado.
- **Predominio femenino moderado** en el claustro y cargos directivos.
- **Paridad en órganos colegiados y de coordinación pedagógica.**
- **Presencia activa de mujeres en roles de liderazgo** y de hombres en funciones educativas y de gestión compartida.

Todo ello sitúa al IES Mateo Alemán como un **centro referente en igualdad real**, no solo en términos numéricos, sino también en su **cultura institucional**, en la que la **colaboración, la diversidad y la igualdad de oportunidades** son principios fundamentales.



Dirección General
de Educación Secundaria,
Formación Profesional
y Régimen Especial
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y UNIVERSIDADES



IES MATEO ALEMÁN
Instituto Público en Alcalá de Henares



Fondos Europeos

7. Conclusión del anexo

El análisis cuantitativo confirma que el IES Mateo Alemán mantiene un **equilibrio sostenido y saludable entre hombres y mujeres** tanto en su estructura docente como en su alumnado y órganos de gobierno.

Estos datos refuerzan el compromiso del centro con los objetivos del **Plan de Igualdad de Género 2025-2026**, consolidando una **política activa de igualdad, participación y corresponsabilidad**.



Dirección General
de Educación Secundaria,
Formación Profesional
y Régimen Especial
CONSEJERÍA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y UNIVERSIDADES



IES MATEO ALEMÁN
Instituto Público en Alcalá de Henares



Fondos Europeos

Este plan de igualdad de género ha sido presentado al Claustro del IES Mateo Alemán y a su Consejo escolar que lo han validado en:

Acta de Claustro nº _____

Acta de Consejo Escolar nº _____

Vº Bueno Director de centro.

Firma Secretaria de centro.