



# Retos Educativos

Apoyando la inclusión de las jóvenes  
que abandonan sus estudios



GUÍA DE AUTOEVALUACIÓN  
DE LA INCORPORACIÓN DE LA  
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA  
INTERSECCIONALIDAD EN LAS NOE.

EDICIÓN 2025



[www.ferrerguardia.org](http://www.ferrerguardia.org)

936 011 644

[fundacio@ferrerguardia.org](mailto:fundacio@ferrerguardia.org)

f\_ferrerguardia

C.Avinyó 44, 1r · 08002 Barcelona

**Diciembre 2025**

**Realización**

Fundació Ferrer i Guàrdia

**Dirección:**

Hungria Panadero

**Investigación:**

Oriol Alonso, Lluís Bages, Nil Garell, Paloma Pontón

**Diseño y maquetación:**

Fàbrica Gràfica Coop V

**Con el apoyo de:**



# Índice

Introducción. **4**

Metodología. **6**

¿Cómo usar la guía? **7**

Checklist. **9**

Recomendaciones. **20**



# Introducción

---

Los recursos de **Nuevas Oportunidades Educativas** (NOE) constituyen un dispositivo estratégico para garantizar el **derecho a la educación de personas jóvenes que han experimentado procesos de abandono, interrupción o desvinculación del sistema** educativo. Estas iniciativas no solo ofrecen itinerarios formativos alternativos, sino que generan **espacios de acompañamiento, orientación y reconstrucción de proyectos vitales**. Para que estas oportunidades sean verdaderamente equitativas, resulta imprescindible incorporar de manera transversal la perspectiva de género.

En la última década, las tasas de **Abandono Educativo Temprano** (AET) han experimentado una reducción significativa tanto en hombres como en mujeres. Sin embargo, esta mejora no ha sido homogénea. La disminución del abandono ha sido más pronunciada en los hombres, mientras que en las mujeres la reducción se ha mantenido más estable a lo largo del tiempo. Este hecho sugiere que el contexto y las políticas desarrolladas han contribuido a revertir en mayor medida la situación masculina, lo que evidencia la existencia de **desafíos específicos que continúan afectando a las trayectorias educativas de las mujeres y que requieren un abordaje explícito en clave de género**.

Aunque el AET afecta porcentualmente más a los chicos, en el caso de las chicas suele resultar **menos visible**. Con frecuencia está vinculado a factores estructurales que lo ocultan o normalizan, como la asunción temprana de responsabilidades de cuidado, las maternidades precoces, la dependencia económica o las relaciones afectivas desiguales. Además, las barreras que enfrentan no se limitan al acceso a la formación, sino que incluyen una oferta educativa todavía fuertemente masculinizada en determinados sectores, menores oportunidades en ámbitos con mayor proyección y condiciones laborales más precarias en sectores feminizados, caracterizados por bajos salarios y escasa progresión profesional.

En el marco de las NOE, estas desigualdades estructurales se traducen en **trayectorias diferenciadas**. Las chicas jóvenes en situación de vulnerabilidad enfrentan obstáculos específicos que inciden en su continuidad formativa. Determinados perfiles —como jóvenes migrantes, chicas de etnia gitana, mujeres de familias monomarentales o víctimas de violencia de género, entre otros— encuentran mayores dificultades para acceder y mantenerse en los procesos formativos.



**Las chicas jóvenes en situación de vulnerabilidad afrontan obstáculos específicos que inciden en su continuidad formativa**

Por este motivo, la presente guía asume la necesidad de abordar el AET no solo desde la **perspectiva de género**, sino desde una **mirada interseccional**. La interseccionalidad nos permite comprender que las desigualdades no actúan de forma aislada; el género se entrelaza y se potencia con otros ejes de vulnerabilidad (como el origen cultural, la clase social, la identidad LGTBIQ+ o la diversidad funcional), generando formas de discriminación múltiple y compleja que requieren respuestas educativas adaptadas y no homogeneizadoras.

Al mismo tiempo, la persistencia de estereotipos condiciona las decisiones vocacionales y contribuye a reproducir la segregación formativa. Aunque se observan avances en la incorporación de chicas a itinerarios tradicionalmente masculinizados, la igualdad en el acceso no siempre garantiza la igualdad en las condiciones de permanencia. Las dinámicas de aislamiento, señalamiento o falta de referentes pueden dificultar su continuidad.

Incorporar la perspectiva de género y la mirada interseccional en las NOE no consiste únicamente en desarrollar acciones específicas dirigidas a las chicas jóvenes, sino en **revisar de manera integral las prácticas educativas, la oferta formativa, los procesos de orientación y los dispositivos de acompañamiento**. Implica identificar sesgos estructurales, evaluar el impacto de las medidas adoptadas y generar entornos seguros y transformadores que amplíen horizontes para todas las personas jóvenes. Esta mirada integral permite cuestionar las desigualdades menos visibles, ampliar las expectativas para chicas y chicos y favorecer trayectorias educativas y profesionales más equitativas.

En este contexto, la **guía de autoevaluación se presenta como una herramienta práctica y estratégica para que los centros analicen su situación, reconozcan fortalezas, identifiquen áreas de mejora y avancen hacia una incorporación más sistemática y evaluable de la perspectiva de género**. Su objetivo es consolidar las NOE como espacios educativos verdaderamente inclusivos y equitativos, capaces de garantizar condiciones de acceso, permanencia y éxito formativo, y de permitir que todas las personas jóvenes desplieguen sus proyectos vitales y profesionales en igualdad de oportunidades.

**Su objetivo es consolidar las NOE como espacios educativos verdaderamente inclusivos y equitativos**



# Metodología

El diseño del modelo de evaluación para incorporar la perspectiva de género que presentamos en esta guía se ha concretado mediante un proceso metodológico estructurado en cuatro fases:

## FASE 1:

Recogida de información y diagnóstico



El proceso se inició con una revisión bibliográfica y documental sobre el AET y cómo este afecta de forma diferenciada a chicos y chicas, prestando especial atención a las barreras estructurales (cuidados, dependencias, estereotipos). Esta información se complementó con las conclusiones de investigaciones previas del programa Actívate y Retos Educativos, así como con las aportaciones iniciales de profesionales del ámbito de las Nuevas Oportunidades Educativas.

## FASE 2:

Diseño de la herramienta



A partir de la información recopilada, se procedió al diseño del instrumento de autoevaluación. Se definió una batería de indicadores organizados en cinco dimensiones clave: Marco organizativo, Prácticas educativas, Orientación y oportunidades, Atención y acompañamiento, y Seguimiento y evaluación. El objetivo en esta fase fue crear una herramienta práctica y de sencilla implementación para los equipos educativos.

## FASE 3:

Validación del modelo



La propuesta inicial de la herramienta se sometió a un proceso de validación. Se realizaron sesiones de trabajo con personas expertas en educación, igualdad y NOE. Este contraste permitió afinar los indicadores, asegurar su pertinencia y garantizar que el modelo respondiera a las realidades cotidianas de los centros.

## FASE 4:

Pilotaje y ajuste final



Para comprobar la validez y utilidad de la herramienta en la práctica, se implementó una prueba piloto. Se pidió a equipos educativos de centros NOE que aplicaran la checklist a sus procesos, valorando las oportunidades y los retos de su implementación. Las aportaciones recogidas en esta fase permitieron realizar los ajustes finales para consolidar esta herramienta que presentamos a continuación.

# ¿Cómo usar la guía?

---

Esta guía de autoevaluación propone un modelo estructurado para analizar la incorporación de la perspectiva de género en los centros y recursos de NOE. Su objetivo es ofrecer a los equipos educativos una herramienta práctica que facilite la reflexión sobre sus propias prácticas, valore logros y detecte oportunidades de mejora, promoviendo una **incorporación más estratégica y evaluable de la igualdad de género en todos los ámbitos de intervención**.

La guía se organiza en **cinco dimensiones principales** —Marco organizativo, Prácticas educativas, Orientación y oportunidades formativas y laborales, Atención y acompañamiento, y Seguimiento y evaluación—, cada una de ellas con indicadores concretos que permiten valorar de manera sencilla y directa el grado de integración de la perspectiva de género en los distintos procesos del centro.

Se recomienda que el equipo educativo se reúna para responder la checklist, analizando cada indicador y valorando qué elementos ya se aplican y qué aspectos podrían incorporarse o fortalecerse. Esta mirada compartida permite identificar retos, reconocer fortalezas y generar un plan de acción. La checklist debe entenderse como una **herramienta de mejora y acompañamiento**, no de control, orientada a apoyar la toma de decisiones. En este sentido, la autoevaluación busca **detectar ámbitos en los que avanzar, generar diálogo y reflexión conjunta entre los distintos miembros del equipo, y servir como referencia** para revisar periódicamente los progresos realizados, pudiendo repetirse cada curso para valorar la evolución del centro.

Se recomienda que, para cada indicador, se abra un **espacio de reflexión compartida**: en el caso de las respuestas afirmativas, conviene analizar en qué medida y con qué grado de sistematización se está aplicando; y en el de las respuestas negativas, identificar las barreras que dificultan su implementación, así como valorar su viabilidad y los pasos necesarios para poder incorporarlo.

**Se recomienda que, para cada indicador, se abra un espacio de reflexión compartida**



Al final del ejercicio de respuesta y diálogo, se obtendrá una puntuación orientativa en cada una de las dimensiones, con la que el centro puede **diagnosticar su punto de madurez**:

- ✍ Mayoría de 0 (No iniciado): La perspectiva de género no está presente en el centro. Es el momento de dar pasos básicos, formarse y empezar a tomar conciencia de los estereotipos.
- ✍ Mayoría de 1 (Inicial): Hay sensibilidad, pero las acciones son reactivas, puntuales o dependen de la voluntad de alguna persona del equipo. Es necesario sistematizar.
- ✍ Mayoría de 2 (En desarrollo): Se están haciendo grandes esfuerzos, existen protocolos y herramientas, pero falta que lleguen a todo el alumnado por igual o que aborden vulnerabilidades más complejas (interseccionalidad).
- ✍ Mayoría de 3 (Consolidado): La equidad es estructural. La perspectiva de género y la interseccionalidad guían el diseño, la ejecución y la evaluación de absolutamente todo lo que hace el centro.

Al finalizar cada dimensión, se proponen algunas **ideas prácticas** de aplicación que pueden servir como inspiración y referencia para los centros en el desarrollo de sus propias acciones.

El uso de esta guía no se limita a la comprobación de cumplimiento de indicadores, sino que constituye un **instrumento de reflexión y transformación**. Permite al centro evaluar de manera integral cómo sus procesos, recursos y dinámicas impactan en la equidad de género, facilitando la toma de decisiones informadas y promoviendo entornos educativos más inclusivos, seguros y equitativos para todas las personas jóvenes.



**El uso de esta guía no se limita a la comprobación de cumplimiento de indicadores, sino que constituye un instrumento de reflexión y transformación**

# Checklist

La guía de autoevaluación cuenta con un total de **38 indicadores** y funciona como herramienta de diagnóstico y seguimiento, proporcionando un **marco común que ayuda a reflexionar sobre la práctica educativa y a planificar mejoras progresivas**.

La checklist se clasifica en **cinco dimensiones**:

## 1. Marco organizativo

Evalúa cómo el centro integra de manera explícita la perspectiva de género en su estructura y planificación. Se centra en los documentos estratégicos, los planes de igualdad, la existencia de referentes en igualdad y los protocolos de actuación ante situaciones de violencia o discriminación. El objetivo es garantizar que la igualdad de género esté incorporada de manera sistemática en el funcionamiento del centro y que cuente con recursos y formación adecuados para el personal educativo.

## 2. Prácticas educativas

Se analiza cómo se aplican los principios de igualdad en las prácticas docentes y en la comunicación con el alumnado. Se incluyen aspectos como el uso de lenguaje inclusivo, la visibilización de referentes femeninos, la revisión de materiales didácticos, la implementación de dinámicas de coeducación y la promoción de la participación equilibrada de chicas y chicos. El propósito es fomentar un entorno de aprendizaje inclusivo que desafíe los estereotipos de género y favorezca la equidad en todas las experiencias educativas.

## 3. Orientación y oportunidades formativas y laborales

Valora cómo se incorporan criterios de igualdad de género en los procesos de orientación vocacional y en la oferta formativa y laboral del centro. Incluye la identificación de sesgos en la derivación hacia itinerarios educativos, la diversificación de la participación femenina en áreas tradicionalmente masculinizadas, la desvinculación del género respecto a las profesiones y la colaboración con entidades externas para garantizar prácticas e inserciones libres de discriminación. Su finalidad es promover oportunidades formativas y laborales equitativas para todas las personas jóvenes.

## 4. Atención y acompañamiento

Se centra en las estrategias específicas para apoyar a las chicas jóvenes, considerando sus necesidades particulares y los obstáculos que puedan enfrentar, como responsabilidades de cuidado, barreras familiares o situaciones de violencia. Su objetivo es asegurar que la intervención educativa sea sensible al género y contribuya a la permanencia y éxito formativo del alumnado más vulnerable.

## 5. Seguimiento y evaluación

Aborda la medición del impacto de las acciones de igualdad implementadas en el centro. Incluye la recogida y análisis de datos desagregados por sexo, la evaluación de diferencias entre chicas y chicos, y la utilización de los resultados para ajustar la intervención educativa. Su propósito es garantizar un proceso de mejora continua, permitiendo que las decisiones se basen en evidencia y que la incorporación de la perspectiva de género sea efectiva y sostenible a lo largo del tiempo.

## Una mirada transversal: La interseccionalidad integrada

Más allá de estas cinco dimensiones, la presente guía asume la interseccionalidad no como un bloque aislado, sino como una lente transversal integrada de forma orgánica en todo el instrumento de evaluación. Por ello, a lo largo de los distintos apartados (especialmente en las prácticas educativas, el acompañamiento y la evaluación) el centro encontrará indicadores específicamente diseñados para identificar y abordar las discriminaciones múltiples. Esta mirada es imprescindible para garantizar que variables como el origen cultural, la situación socioeconómica, la diversidad funcional o la realidad LGTBQ+ se analicen siempre en conjunción con la perspectiva de género, asegurando respuestas educativas que no dejen a ninguna joven atrás.

**0** No iniciado    **1** Inicial    **2** En desarrollo    **3** Consolidado

<b>1) Marco organizativo</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>1</b>	El centro integra de forma explícita la perspectiva de género en su modelo de intervención y en su proyecto educativo				
<b>2</b>	La perspectiva de género está incorporada en los documentos estratégicos del centro (programación, memoria, protocolos, etc.).				
<b>3</b>	El centro dispone de un Plan de Igualdad o documento equivalente adaptado al contexto de las nuevas oportunidades educativas.				
<b>4</b>	El centro cuenta con una persona o equipo referente en igualdad con funciones definidas.				
<b>5</b>	Existen protocolos específicos de actuación ante situaciones de violencia de género o discriminación por razón de sexo.				
<b>6</b>	El centro dispone de recursos específicos de prevención y atención ante violencias (Punto Lila u otros mecanismos adaptados al contexto del centro).				
<b>7</b>	El equipo educativo ha recibido formación específica en género aplicada a contextos de abandono o vulnerabilidad educativa.				

## ¿Cómo interpretar los resultados?

---

- ✍ Mayoría de 0 (No iniciado): La perspectiva de género aún no forma parte de la estructura del centro. Es el momento ideal para dar el primer paso: formar al equipo e incluir objetivos básicos de igualdad en vuestro proyecto educativo.
- ✍ Mayoría de 1 (Inicial): Existe voluntad y cierta sensibilidad, pero las acciones dependen de iniciativas individuales. Falta oficializar los compromisos mediante protocolos y figuras referentes claras.
- ✍ Mayoría de 2 (En desarrollo): El centro ya cuenta con herramientas estratégicas (como un Plan de Igualdad o protocolos). El reto ahora es asegurar que todo el equipo las conoce y las aplica de forma sistemática.
- ✍ Mayoría de 3 (Consolidado): La equidad forma parte de la organización. El centro cuenta con estructura, recursos, formación y protocolos plenamente integrados y operativos.

---

### Idea práctica: Consolidación de la figura Referente de Equidad y Protocolo de Prevención



Para garantizar que la igualdad no sea solo una declaración de intenciones, el centro debería integrar la perspectiva de género en sus documentos estratégicos y aprobar un Plan de Igualdad adaptado al contexto de las NOE. Como medida estrella, se designa a una persona del equipo como referente en igualdad, con horas específicas liberadas para esta función. Esta figura lidera la creación de un protocolo de actuación ágil ante situaciones de violencia de género y coordina una formación obligatoria para todo el equipo educativo sobre cómo aplicar la perspectiva de género en contextos de vulnerabilidad.

0 No iniciado    1 Inicial    2 En desarrollo    3 Consolidado

<b>2) Prácticas educativas</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>8</b>	Se utiliza de manera sistemática lenguaje inclusivo y no sexista en la comunicación interna y externa.				
<b>9</b>	Se visibilizan referentes femeninos en los contenidos formativos, especialmente en ámbitos tradicionalmente masculinizados.				
<b>10</b>	Se desarrollan acciones de sensibilización en igualdad y prevención de violencias dirigidas al alumnado.				
<b>11</b>	Se implementan programas o dinámicas de coeducación adaptadas al perfil del alumnado.				
<b>12</b>	Se conmemoran fechas relevantes vinculadas a la igualdad y la erradicación de las violencias machistas.				
<b>13</b>	Se revisan los materiales didácticos para detectar y corregir estereotipos de género.				
<b>14</b>	Se promueve la participación equilibrada de chicas y chicos en espacios de representación y toma de decisiones del centro.				
<b>15</b>	Las actividades del centro tienen en cuenta de forma interseccional la diversidad cultural, la realidad LGTBIQ+ y la diversidad funcional de las alumnas.				

## ¿Cómo interpretar los resultados?

---

- ✍ **Mayoría de 0 (No iniciado):** Las dinámicas de aula siguen reproduciendo roles tradicionales. El primer paso debe ser tomar conciencia sobre el uso del lenguaje y empezar a revisar los materiales didácticos.
- ✍ **Mayoría de 1 (Inicial):** Se trabaja la igualdad de forma puntual (por ejemplo, celebrando el 8M o el 25N), pero no es una constante diaria. Es necesario integrar la coeducación en el día a día.
- ✍ **Mayoría de 2 (En desarrollo):** Se están introduciendo referentes femeninos y dinámicas coeducativas con frecuencia. El reto es asegurar que todo el profesorado lo aplique por igual y de forma interseccional.
- ✍ **Mayoría de 3 (Consolidado):** La coeducación es estructural. El centro garantiza un entorno de aprendizaje libre de estereotipos, inclusivo y participativo de manera sistemática.

---

### Idea práctica: Auditoría coeducativa de materiales y referentes en el aula

---



El equipo docente detecta que los materiales que utilizan seguían reproduciendo roles tradicionales. Inician un proceso sistemático para revisar y corregir los estereotipos de género en todos sus materiales didácticos. A la par, implementan dinámicas de coeducación semanales y empiezan a visibilizar referentes femeninos en los módulos formativos, especialmente en aquellos más masculinizados. También instauraron la conmemoración activa de fechas clave (como el 8M, el 25N, o el 11F Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), cediendo el liderazgo de estas jornadas al alumnado para fomentar una participación equilibrada entre chicas y chicos.

0 No iniciado    1 Inicial    2 En desarrollo    3 Consolidado

<b>3) Orientación y oportunidades formativas y laborales</b>		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>16</b>	La orientación sociolaboral incorpora de forma explícita la perspectiva de género.				
<b>17</b>	Se revisan los procesos de orientación para evitar sesgos de género en la derivación hacia itinerarios formativos.				
<b>18</b>	El centro analiza si su oferta formativa presenta sesgos o masculinización en determinados itinerarios.				
<b>19</b>	Se adoptan medidas para diversificar la participación de chicas en itinerarios tradicionalmente masculinizados.				
<b>20</b>	Se realizan acciones específicas para desvincular el género de la profesión (por ejemplo, con profesiones que están muy masculinizadas como las del ámbito tecnológico; o muy feminizadas en el sector de los cuidados)				
<b>21</b>	Se acompaña a las chicas en la exploración de itinerarios no tradicionales teniendo en cuenta barreras estructurales y sociales.				
<b>22</b>	Se establecen alianzas con empresas o entidades comprometidas con la igualdad para facilitar prácticas o inserciones libres de discriminación y de estereotipos.				

## ¿Cómo interpretar los resultados?

---

- ✍ Mayoría de 0 (No iniciado): La orientación no cuestiona los sesgos de género tradicionales. Es urgente revisar cómo se asesora a las jóvenes para no limitar sus opciones formativas.
- ✍ Mayoría de 1 (Inicial): El equipo es consciente de las barreras, pero carece de herramientas o alianzas específicas para desmasculinizar oficios o acompañar a las chicas en sectores no tradicionales.
- ✍ Mayoría de 2 (En desarrollo): Se realizan esfuerzos activos para diversificar las trayectorias y buscar empresas inclusivas, pero aún falta sistematizar estas alianzas y medir su impacto a largo plazo.
- ✍ Mayoría de 3 (Consolidado): El centro rompe activamente la segregación ocupacional. Las chicas cuentan con acompañamiento integral para explorar cualquier itinerario y existen alianzas sólidas con empresas libres de discriminación.

---

### Idea práctica: Alianzas territoriales para desmasculinizar oficios

---



Al analizar la oferta formativa, el centro constata una fuerte masculinización en los itinerarios tecnológicos y de mantenimiento. Para combatirlo, revisan sus procesos de orientación inicial para evitar sesgos en las derivaciones. Además, establecen alianzas estratégicas con empresas del territorio fuertemente comprometidas con la igualdad. Organizan visitas presenciales a estas empresas donde las alumnas puedan interactuar con mujeres trabajadoras de esos sectores, logrando desvincular el género de la profesión y asegurando que las posteriores prácticas en empresa sean espacios seguros y libres de discriminación.

0 No iniciado    1 Inicial    2 En desarrollo    3 Consolidado

<b>4) Atención y acompañamiento</b>					
		<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
<b>23</b>	El centro identifica necesidades específicas de las chicas jóvenes dentro de los procesos de acompañamiento individualizado.				
<b>24</b>	Se desarrollan actuaciones diferenciadas cuando las chicas jóvenes enfrentan obstáculos familiares para continuar su formación.				
<b>25</b>	Se activan apoyos específicos cuando existe falta de acompañamiento familiar.				
<b>26</b>	Se contemplan medidas específicas cuando las alumnas asumen responsabilidades de cuidados familiares.				
<b>27</b>	El centro dispone de estrategias de apoyo ante situaciones de maternidad juvenil.				
<b>28</b>	Se llevan a cabo acciones ante situaciones de relaciones de pareja tóxicas o de violencia que afectan a alumnas.				
<b>29</b>	Se refuerza la gestión emocional y el empoderamiento de chicas jóvenes con alta vulnerabilidad.				
<b>30</b>	Se desarrollan acciones específicas para abordar la baja autoestima y la desmotivación en chicas jóvenes.				
<b>31</b>	Se generan espacios grupales específicos de apoyo y empoderamiento para chicas jóvenes cuando se considera necesario.				
<b>32</b>	Se cuenta con recursos o derivaciones específicas para chicas que sufren discriminación múltiple (distintos ejes de vulnerabilidad).				

## ¿Cómo interpretar los resultados?

---

- ✍ Mayoría de 0 (No iniciado): El centro aplica un modelo homogeneizador y no detecta las vulnerabilidades específicas de las chicas (cuidados, violencia, maternidad, etc.).
- ✍ Mayoría de 1 (Inicial): El acompañamiento es reactivo; se actúa solo cuando una situación crítica ya ha estallado. Falta crear espacios preventivos de empoderamiento emocional.
- ✍ Mayoría de 2 (En desarrollo): Existen medidas de apoyo y espacios de empoderamiento grupal, pero quizás no logran llegar a las chicas con mayor riesgo o discriminación múltiple.
- ✍ Mayoría de 3 (Consolidado): Acompañamiento interseccional y proactivo excelente. El centro anticipa barreras estructurales y ofrece redes de apoyo personalizadas que aseguran la permanencia de las alumnas más vulnerables.

---

### Idea práctica: Espacios de empoderamiento y red de cuidados

---



El equipo de tutoría identifica que muchas chicas jóvenes abandonaban sus estudios no por falta de capacidad, sino por asumir responsabilidades de cuidados familiares o por encontrarse en situaciones de relaciones de pareja tóxicas. Como respuesta, el centro genera espacios grupales específicos y seguros para el empoderamiento de estas alumnas, donde se refuerza su gestión emocional y autoestima. Paralelamente, se implementan medidas de flexibilidad horaria y estrategias de apoyo concretas ante situaciones de maternidad juvenil y falta de acompañamiento familiar.

0 No iniciado    1 Inicial    2 En desarrollo    3 Consolidado

5) Seguimiento y evaluación		0	1	2	3
33	Se evalúa el impacto de las acciones de igualdad que se llevan a cabo en el centro.				
34	Los resultados de esta evaluación se utilizan para ajustar la intervención educativa.				
35	El centro recoge datos desagregados por sexo en relación con el acceso, la permanencia, el abandono y los resultados.				
36	El centro recoge datos de acceso, permanencia y resultados cruzando la variable de sexo con otros ejes de vulnerabilidad (origen, situación socioeconómica, diversidad funcional).				
37	El centro recoge datos de acceso, permanencia y resultados cruzando la variable de sexo con otros ejes de vulnerabilidad (origen, situación socioeconómica, diversidad funcional).				
38	Se analizan las diferencias de resultados entre chicas y chicos para identificar posibles brechas de género.				

## ¿Cómo interpretar los resultados?

- ✎ Mayoría de 0 (No iniciado): El paso más urgente es empezar a desagregar por sexo los datos básicos de matrícula, abandono y éxito.
- ✎ Mayoría de 1 (Inicial): Se recogen datos por sexo, pero rara vez se analizan en profundidad ni se cruzan con otras vulnerabilidades (origen, renta, etc.) para detectar brechas reales.
- ✎ Mayoría de 2 (En desarrollo): Se recogen datos cruzados y se identifican brechas interseccionales, pero la información no siempre se utiliza de forma ágil para modificar las prácticas educativas del centro.
- ✎ Mayoría de 3 (Consolidado): La cultura de la evaluación es total. Los datos guían la toma de decisiones, permitiendo ajustar continuamente la intervención para garantizar la equidad real.

---

## **Idea práctica: Trazabilidad de trayectorias para la toma de decisiones**

---



La entidad se da cuenta de que sin datos precisos no pueden medir el éxito real de sus medidas de igualdad. Implementan un sistema informático para recoger sistemáticamente datos desagregados por sexo sobre el acceso, la permanencia, el abandono y los resultados finales. Al cruzar y analizar estos datos, identifican brechas de género ocultas en la fase de inserción laboral. Utilizan esta evidencia empírica para ajustar su intervención educativa, destinando más recursos de orientación sociolaboral a las alumnas en los meses previos a la finalización de su itinerario formativo.

---

## **Idea práctica: Acompañamiento Interseccional y Datos Cruzados**

---



El centro notó que, aunque el porcentaje general de chicas que finalizaban los itinerarios formativos había mejorado, las jóvenes de origen extranjero seguían presentando tasas de abandono muy altas. Al cruzar los datos de evaluación (sexo + origen + situación socioeconómica), el centro visibiliza una brecha oculta. Para abordarla, se implementa un programa de mediación intercultural. Se incorporan referentes comunitarios (mujeres de diferentes orígenes culturales que habían superado barreras similares) para realizar mentorías grupales. Esto permite abordar tabúes culturales específicos y barreras idiomáticas, logrando que el éxito formativo sea equitativo no solo entre chicos y chicas, sino entre mujeres de distintas realidades.

# Recomendaciones

Adoptando una mirada más amplia que trasciende los indicadores concretos de la checklist, se proponen a continuación una serie de recomendaciones orientadas a acompañar a los centros de Nuevas Oportunidades Educativas en la consolidación de prácticas más sensibles al género. Estas orientaciones pretenden servir como marco de referencia para reforzar el compromiso institucional, afinar los procesos de intervención y seguir avanzando hacia respuestas educativas que tengan en cuenta las desigualdades estructurales que atraviesan las trayectorias de chicas jóvenes.

## 1 Incorporar una mirada transversal y compartida

- Tener presente la diversidad de perfiles entre las chicas jóvenes, evitando abordajes homogéneos y adaptando las respuestas educativas a sus distintas trayectorias y situaciones.
- Generar una cultura compartida en el equipo profesional que permita cuestionar estereotipos, fortalecer buenas prácticas y revisar actuaciones cotidianas.
- Designar personas referentes en igualdad que impulsen el proceso y acompañen al equipo en la incorporación progresiva de mejoras.
- Dar mayor visibilidad a los servicios, recursos y agentes especializados en igualdad existentes en el territorio, facilitando su conocimiento y acceso por parte del alumnado.

## 2 Reforzar la gobernanza y el trabajo en red

- Promover una conciencia compartida y una línea de trabajo común entre los distintos agentes que intervienen en las trayectorias educativas de jóvenes en riesgo de abandono.
- Avanzar en la coordinación interdepartamental e interinstitucional con servicios sociales, juventud, empleo, promoción económica, igualdad y educación de personas adultas, entre otros.
- Aprovechar espacios de encuentro ya existentes para incorporar de manera específica la mirada de género en el abordaje del abandono educativo.
- Compartir experiencias exitosas y buenas prácticas que puedan servir de inspiración y aprendizaje mutuo entre centros y territorios.

### **3 Potenciar la prevención y la mejora del clima educativo**

- Situar la prevención en el centro de la intervención, reforzando el acompañamiento individualizado y la atención temprana ante señales de riesgo.
- Incorporar principios coeducativos y de no discriminación en el proyecto educativo, el plan de convivencia y los planes de acción tutorial y de orientación.
- Desarrollar acciones para mejorar el clima del centro y del aula, promoviendo relaciones respetuosas y libres de violencia.
- Impulsar programas de mentoría, asesoramiento y acompañamiento emocional, especialmente para chicas en contextos de vulnerabilidad, y ofrecer asesoramiento al profesorado ante situaciones complejas.
- Establecer estrategias para reducir el absentismo que tengan en cuenta posibles factores diferenciales según el género.

### **4 Planificar una oferta formativa diversa y equitativa**

- Elaborar mapas de recursos y análisis de la oferta formativa incorporando la dimensión de género.
- Impulsar experiencias piloto que promuevan elecciones formativas contraestereotípicas, acompañadas de apoyos específicos para afrontar posibles resistencias en el entorno formativo o laboral.
- Promocionar la oferta formativa mixta con el compromiso de empresas del territorio, garantizando condiciones de prácticas igualitarias y acompañamiento individualizado.
- Analizar si se produce un acceso desigual de las chicas a determinados recursos formativos o itinerarios de nueva oportunidad.

### **5 Reforzar el acompañamiento para la permanencia y el éxito**

- Establecer medidas de apoyo específicas para chicas jóvenes en situación de vulnerabilidad, incluyendo incentivos o reconocimientos que favorezcan la continuidad formativa.
- Crear redes de referentes femeninos formativos y ocupacionales cercanos que amplíen expectativas y modelos de identificación.
- Colaborar con empresas para impulsar planes de acogida y medidas de igualdad que favorezcan entornos laborales respetuosos y no discriminatorios.
- Ofrecer espacios de orientación, confianza y empoderamiento que permitan a las jóvenes explorar itinerarios formativos y profesionales con mayor seguridad y autonomía.

### **6 Consolidar el seguimiento y la mejora continua**

- Establecer mecanismos de seguimiento sostenido de las trayectorias educativas diferenciadas por sexo para detectar posibles brechas y oportunidades de mejora.
- Facilitar el intercambio de información entre servicios, programas y administraciones, fortaleciendo la planificación y la coordinación.
- Impulsar herramientas que faciliten la trazabilidad de las trayectorias formativas diferenciadas por sexo y permitan ajustar las políticas y actuaciones.
- Promover la retroalimentación interna y el asesoramiento especializado, asegurando que las acciones de igualdad se integren y se ajusten de manera continua.



FUNDACIÓ  
FERRER i GUÀRDIA