



UNIVERSITAT
JAUME I



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Evaluación, seguimiento y revisión de la implantación de los Plan de Igualdad en centros educativos de la provincia de Huesca

Presentado por:

María Jesús Savicente Abió

Tutora/or:

Mercedes Alcañiz Moscardó

Máster Universitario en Igualdad de Género en el Ámbito Público y Privado (Plan 2013)

[\[Interuniversitario / A distancia\]](#)

15 Edición

Curso académico 2021/22

[Segunda] convocatoria

Palabras clave: [Planes igualdad, Huesca, Aragón, centros educativos, 2021/22]

ÍNDICE

RESUMEN.....	3
I. INTRODUCCIÓN	5
II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	7
1. NORMATIVA NACIONAL.....	8
2. MARCO NORMATIVO ARAGONÉS.....	18
III. ASPECTOS METODOLÓGICOS	29
IV. ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO A CENTROS	33
V. CONCLUSIONES.....	54
VI. BIBLIOGRAFÍA	56
ANEXOS	59
ANEXO I: SOLICITUD PERMISO AL SERVICIO PROVINCIAL PARA REALIZACIÓN DEL CUESTIONARIO Y AUTORIZACIÓN RECIBIDA.....	60
ANEXO II: LISTADO DE CENTROS A LOS QUE SE ENVIA CUESTIONARIO.....	62
ANEXO III: CUESTIONARIO IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO.....	66
.....	72
.....	73

RESUMEN

El presente Trabajo Fin de Master pretende realizar un hacer una revisión del estado encuentran los planes de igualdad de los centros educativos de la provincia de Huesca en el curso 2021/22, en el que se cumple el plazo de la normativa para su completo desarrollo en los centros y que se amplió por los cursos de pandemia de acuerdo con la modificación introducida en la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la Orden ECD/804/2021, de 29 de junio, el plazo prorrogado para la finalización de plan de igualdad finaliza con el curso 2022/2023. El contenido de este plan de igualdad es el que determina el artículo 11 de la citada Orden ECD/1003/2018.

Para ello, se realizará una revisión de la normativa de Aragón referida a los planes de igualdad en centros educativos y la publicación de Prensas de la Universidad de Zaragoza que trató de hacer una revisión de La perspectiva de género en la educación aragonesa, escrito por Nieves Ibeas Vuelta y Begoña Garrido Riazuelo, fruto del I Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón, celebrado en el Paraninfo de la Universidad de Zaragoza en mayo de 2017. Y en relación la normativa nacional, el Real Decreto que regula los Planes de igualdad destinados a empresa, por ver si existen paralelismos.

En la provincia se pueden encontrar 145 centros educativos y algún programa educativo, que he equiparado a la categoría de centro. He preparado un cuestionario de google en el que se contemplaban todas las cuestiones que debería contener un Plan de Igualdad conforme a la normativa autonómica y se envía a los centros, previa autorización de la Dirección Provincial de Educación de Huesca para contactar y solicitar los citados datos.

El principal objetivo del TFM es reflejar la realidad de los centros en la redacción del Plan de igualdad y para ello les he planteado las preguntas sobre las diferentes partes que la normativa plantea que deben reflejar los planes. El análisis principal ha sido comprobar el grado de cumplimiento de redacción, así como las dificultades o puntos fuertes que han tenido entre el 2018 que se publicó la orden ECD 1003/2018 y en curso 2021-22 para redactarlo y desarrollar actividades de sensibilización, evaluación tanto con alumnado como resto de la comunidad educativa. Y poder sacar conclusiones de grado de cumplimiento, así como detección de necesidades de cara a afrontar el último curso del que disponen para finalizar la redacción.

Por tanto, el principal objetivo es detectar grado de cumplimiento en la redacción del plan de igualdad. Otro objetivo es poder mostrar el guion de los diferentes elementos que debe contener el Plan, en la enumeración de cuestiones a tener en cuenta a lo largo del cuestionario.

Y un tercer objetivo es la posibilidad de alcanzar conclusiones y propuestas de mejora y detectar necesidades de formación para afrontar la recta final de la redacción del Plan igualdad de centro.

La metodología empleada ha sido principalmente la recogida de datos a través de cuestionario de preguntas mayormente cerradas y algunas abiertas para ampliar información. El análisis de partida era una lista de control que Inspección educativa recogió el curso anterior, para detectar que grado de relación tenía el Plan de igualdad de centros. Así como las propuestas que recibían los centros de profesorado en las formaciones que han ido impartiendo desde 2018 para sensibilizar a las personas responsables de igualdad en lo que iban necesitando cada curso para poder avanzar. Las principales conclusiones eran las esperadas, ya hay un mayor número de centros con el plan redactado en su totalidad y ya no queda ninguno que ni siquiera lo haya empezado. Y en el camino de estar en proceso de reacción, las necesidades ya son fruto de reflexiones interesantes surgidas gracias a las diferentes personalidades expertas que el Departamento de Educación ha ido proponiendo en las formaciones institucionales, como Carmen Ruiz Repullo, Erick Pescador Albiach, Carolina Alonso, entre otros.

Muchas de las cuestiones que, en el año 2018, como hablar de interseccionalidad, masculinidades, e identidades sexuales ya tienen un recorrido en el imaginario docente que antes no existía. Y así lo muestran las propuestas de formación que solicitan.

Las conclusiones más importantes son la referidas a la percepción de cambio en docentes, alumnado y entorno y se ven modificadas gracias a la intervención desde el centro entre un 30-45% en algunos casos, pero sigue quedando un reducto de población reactiva cuando se trabajan temas de igualdad.

I. INTRODUCCIÓN

El objeto de este TFM pretende ser una foto fija en este momento cercano a finalizar el plazo que tenían los centros educativos de la provincia de Huesca para poder redactar los Planes de Igualdad y en qué punto están, tratar de recoger algunas de las dificultades que han podido tener en el camino de conseguirlo y si el análisis y las respuestas lo permiten, sacar conclusiones de mejora y proponer acciones para el último curso que es el 2022/23 para que puedan conseguir cumplir con la redacción del Plan, a la vez que sea un documento vivo y les ayude a seguir trabajando y profundizando en contenidos de igualdad en la comunidad educativa de cada centro

La decisión de enfocar mi TFM en esta dirección es mi propio interés personal por el tema desde tiempo antes de haber iniciado el Master, con numerosas acciones locales previas. Por un lado, mi cargo actual de Jefa de Unidad de Programas Educativos del Servicio Provincial de Educación de Huesca desde septiembre de 2019 me ha permitido estar en contacto con los centros de manera cercana y ver sus inquietudes y necesidades, y como parte de la administración, debería haber momentos para el análisis como este trabajo. El tiempo que me ha permitido la conciliación familiar con tres hijas, la responsabilidad del cargo, y otros devenires de la época en la nos ha tocado vivir es el que he querido dedicar, de manera práctica a este análisis.

Por otro lado, he participado en alguna de las ponencias o formaciones que ayudan a los centros a enfrentar esta tarea de realizar el Plan de igualdad desde su formación de docentes en la que no se nos daba formación ni herramientas para poder desarrollarlo. Hace unos años desde las aulas, desde que se iban promulgando las diferentes leyes, y para formarme, y desde 2017 aún desde las aulas, con la participación en las mesas de ponencias del I Encuentro Aprender con perspectiva de género en Aragón, celebrado en el Paraninfo de la Universidad de Zaragoza en mayo de 2017, que posteriormente las organizadoras Nieves Ibeas Vuelta y Begoña Garrido Riazuelo publicaron las conclusiones en el libro de Prensas de la Universidad de Zaragoza que trató de hacer una revisión de La perspectiva de género en la educación aragonesa.

Desde que entré a formar parte del servicio provincial con la asesoría de formación profesional primero, y con la jefatura después, atiendo las encomiendas relacionadas con igualdad, los planes y cuestiones relacionadas. Es por ello, que en 2019 impartí

una ponencia dirigida a las personas responsables de igualdad en la que repasaba la normativa que nos enmarcaba en las necesidades disponer del Plan de igualdad en los centros educativos. Y en 2022 me volvieron a solicitar una ponencia sobre cómo evaluar el Plan de igualdad en que les di un muestreo de herramientas para analizar tanto las partes propias del plan como las diferentes actividades.

La tarea suele recaer en las personas que son nombradas: “*Responsables de Convivencia e Igualdad*” en los centros y se centra esta tarea en esas personas que son las que acuden a formaciones y en la vuelta al centro tienen que volcar esos contenidos, dinamizar al resto de profesorado, alumnado y comunidad educativa. Este cargo suele acarrear todo este trabajo, además de desarrollar las actividades que puedan querer realizarse ya sean de sensibilización sobre algún tema relacionado con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la revisión de lenguaje escrito y gráfico del centro, es por ello que la tarea es enorme para la formación de partida que se puede tener, la motivación personal a desarrollarlo y las dificultades y resistencias que se pueden encontrar en los claustros para poder desarrollar ciertas actividades. El contacto con estas responsables en la formación que se les ha ido ofreciendo desde que se plasmó en normativa la obligatoriedad del Plan, hasta que se va acercando el momento de que estén finalizando el proceso y a falta del último empujón es lo que me animó a querer tener esa foto fija y tratar de dar respuesta a sus necesidades.

Y, por otro lado, quería dar el valor de todo esto que se describe que realizan las personas que toman la responsabilidad de este documento de centro a la vez que valorar si las acciones que se han ido desarrollando han sido fructíferas para el fin que se prepararon.

El objetivo principal es ver el grado de cumplimiento en la redacción del Plan de igualdad en cada centro educativo y desgranando si se ha estado trabajando en esta redacción, plasmando las acciones de sensibilización, creación de estructuras internas y protocolos a difundir en los centros, conmemoración de efemérides y revisión y evaluación de las acciones desarrolladas que impliquen a toda la comunidad escolar.

La elección de este tema para mi TFM surge fruto de un análisis mediante lista de control del estado en que se encuentra la realización de los planes que inspección educativa pasa a los centros en el curso 2019/20. En las conclusiones de ese tanteo, se ve que hay 6 centros que todavía no han iniciado la tarea, dos años después de publicarse la norma que lo hace obligatorio. Y, por otro lado, por la necesidad de

detectar las últimas necesidades de los centros para encarar el último año de prórroga para poder terminar la redacción del Plan de igualdad. Es por ello, que decido que puede ser un tema de carácter eminentemente práctico para mi trabajo, conocer los datos de implantación y las necesidades que surjan en los centros.

Las conclusiones que afectan directamente a la administración pasan por poder dotar de mayor dedicación horaria a la responsabilidad de coordinación de convivencia e igualdad, la reclamación docente es en horario lectivo y a ser posible, en méritos, con horas de formación, o de ponencia, incluso de puntos para los concursos de traslados. Otra reclamación a la administración es la de dotación económica, para afrontar inversiones en modificación de estructuras ya sean patios, aseos, rotulación, etc.

Y la última, sería la de continuar con formación específica en cuestiones de igualdad, identidad sexual, protocolos, interseccionalidad, para poder reflexionar sobre lo que suponen y poder ser transmisores de ese conocimiento al alumnado, al resto del claustro y las familias. Encadenada a esta, sería la petición de mayor implicación de todas las partes, para no dejar en manos de una sola persona que ostenta el cargo de responsable de igualdad, todas las tareas de organización de actividades, formación y coordinación en los centros educativos.

A la vista de los datos recogidos, haría una recomendación a la red de formación y a la administración competente de continuar ofreciendo formación institucional de calidad, a la vez que permitiendo que cada centro, en función de sus necesidades pueda generar sus propios itinerarios formativos de centro para seguir reflexionando sobre todas las cuestiones relativas a la igualdad.

II. ANTECEDENTES Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

En este apartado voy a hacer un repaso a la justificación de la igualdad desde las diferentes normativas, para llegar a las leyes educativas de carácter nacional y autonómicas que nos enmarcan, así como referencias nacionales y autonómicas a la necesidad de diseñar el Plan de igualdad en instituciones, empresas y en nuestro caso, en centros educativos.

Incluyo dos referencias internacionales por el empaque que suponen como reconocimiento para todos los estados. Por un lado, quiero hacer referencia a la Declaración Universal de Derechos Humanos en su primer artículo declara que *todos*

los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros lo cual apela al buen trato que debería ofrecerse a las mujeres. Por otro, a los Objetivos de Desarrollo Sostenible, concretamente al Objetivo 4 y 5 que expresan su compromiso con la educación igualitaria en el caso del Objetivo 4, y el Objetivo 5, específicamente dirigido a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Para continuar con la proclamación del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo de la Constitución española en su artículo 14 y de la obligatoriedad que señala hacia los poderes públicos para promover las condiciones en las que la igualdad del individuo sea real y efectiva en el artículo 9.2, tenemos que esperar casi treinta años para que haya un desarrollo normativo en 2007 con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Previa fue la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección integral contra la violencia de género, que entre los principios y valores del sistema educativo indicaba que deberán incluirse formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como el ejercicio de la tolerancia y de la libertad para una buena convivencia. Igualmente deberán eliminar los obstáculos que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres y la formación en prevención de conflictos y para una resolución pacífica de los mismos (art 4).

El ámbito en el que centro mi TFM es el educativo, para lo cual voy a hacer un repaso a las últimas referencias normativas que centran la necesidad de la integración entre los documentos de centros de un Plan de Igualdad, así como las indicaciones en pro de una educación en igualdad de oportunidades y sobre la igualdad entre mujeres y hombres ya impreso desde la propia norma.

1. NORMATIVA NACIONAL

1.1. Normativa general y educativa

Inicio esta revisión de normativa en la misma Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género¹, que incluye un capítulo referente al ámbito educativo en el primer Título de la Ley, de Medidas de

¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760> («BOE» núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, Referencia: BOE-A-2004-21760)

Sensibilización, Prevención y Detección. El primer capítulo está compuesto por tres ámbitos: educativo, publicitario y sanitario; y es en los artículos 4 a 9 donde detalla las acciones y medidas a tomar desde el ámbito educativo en los que me centraré para su análisis. Hace un repaso a los principios y valores del sistema educativo que posteriormente se plasmarán en la Ley 3 / 2006 de Educación y hace hincapié en la escolarización inminente del alumnado en casos de violencia de género, en el fomento de la igualdad, en la formación inicial y permanente del profesorado, la participación en los Consejos Escolares y las actuaciones de la Inspección Educativa.

En los principios del sistema educativo hace un repaso de las etapas educativas, con los diferentes niveles de profundización de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la resolución pacífica de conflictos y la visibilización de las diferentes desigualdades que se producen, haciendo velar por que los materiales educativos eliminen estereotipos sexistas o discriminatorios.

Dos años más tarde se proclama la Ley Orgánica 2/2006 de Educación² (LOE) incluye en su artículo 1 entre los principios el desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y el fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

La casi recién estrenada Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación³, publicada en BOE el 30 diciembre 2020 ya en el preámbulo, indica las los enfoques a los que va a conceder importancia. De los cinco enfoques que pretende, parte de los derechos de la infancia según lo establecido en la Convención sobre los Derechos del Niño de Naciones Unidas (1989) y en segundo lugar (párrafo tercero), pretende adoptar un enfoque de igualdad de género a través de la coeducación y fomentar en todas las etapas el aprendizaje de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la prevención de la violencia de género y el respeto a la diversidad afectivo sexual, introduciendo en educación secundaria la orientación educativa y profesional del alumnado con perspectiva inclusiva y no sexista.

En tercer lugar, desarrolla la orientación al éxito del alumnado; en cuarto lugar, destaca la importancia del desarrollo sostenible de acuerdo a lo establecido en la Agenda 2030 y en quinto lugar tener en cuenta el cambio digital que se está produciendo tanto en la sociedad como en la educación.

² <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>

³ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17264

Con estos enfoques y otras puntualizaciones a diferentes recomendaciones mundiales que los avalan, la finalidad de esta Ley es la de establecer un renovado ordenamiento legal y dar cumplimiento, entre otras propuestas, a las del Informe de la Subcomisión del Congreso para un Pacto de Estado en materia de Violencia de Género aprobado el 28 de diciembre de 2017.

En la recuperación de los tres ciclos existentes en la etapa de primaria se prestará especial atención al conocimiento y respeto de los Derechos Humanos y de la Infancia, a los recogidos en la Constitución Española, a la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía mundial a la función social de los impuestos y la justicia fiscal, a la igualdad de mujeres y hombres y al valor del respeto a la diversidad, fomentando el espíritu crítico, la cultura de paz y no violencia y el respeto del entorno y los animales.

Referencia similar hace en la nueva redacción de la educación secundaria obligatoria, precedida de la intención de fomentar de forma transversal de la educación para la salud, incluida la afectivo sexual, la igualdad entre hombres y mujeres, la formación estética y el respeto mutuo y la cooperación entre iguales.

Toda la redacción de la LOMLOE se ha impregnado de igualdad de oportunidades y prevención de violencia. Artículo único añade un apartado a bis) (página 122880) que describe así: *«a bis) La calidad de la educación para todo el alumnado, sin que exista discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, origen racial, étnico o geográfico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.»*

También modifica un apartado k) y l):

«k) La educación para la convivencia, el respeto, la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos, así como para la no violencia en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social y en especial en el del acoso escolar y ciberacoso con el fin de ayudar al alumnado a reconocer toda forma de maltrato, abuso sexual, violencia o discriminación y reaccionar frente a ella.»

«l) El desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas,

la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.»

Uno bis. Se modifica la redacción de las letras b), e), i) y k) del apartado 1 y el apartado 2 del artículo 2, que quedan redactados como sigue:

«b) La educación en el respeto a los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas por razón de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción, edad, de discapacidad, orientación o identidad sexual, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia.»

En todos estos artículos modificados se ve como se ha querido plasmar en la norma la necesidad de incluir la igualdad de género, prevención de violencia, educación afectivo sexual, entre otros temas.

En este último apartado 2 bis, tomo la referencia que me afectaría directamente en este TFM en la que indica:

«2. Los poderes públicos prestarán una atención prioritaria al conjunto de factores que favorecen la calidad de la enseñanza y, en especial, la cualificación y formación del profesorado, su trabajo en equipo, la dotación de recursos educativos, humanos y materiales, las condiciones ambientales y de salud del centro escolar y su entorno, la investigación, la experimentación y la renovación educativa, el fomento de la lectura y el uso de bibliotecas, la autonomía pedagógica, organizativa y de gestión, la función directiva, la orientación educativa y profesional, la inspección educativa y la evaluación.»

En el apartado Siete bis (página 122885) que modifica la etapa de infantil, añade un apartado h):

«h) Promover, aplicar y desarrollar las normas sociales que promueven la igualdad de género.»

Y así va detallando otros elementos que la orden ECD 1003/2018 nos indica en la comunidad de Aragón, como la orientación educativa y profesional en el Apartado Catorce, modifica apartado 3 sobre la orientación educativa y profesional.

En el apartado Diecisiete, artículo 25.4 de la LOMLOE, haciendo referencia a la orientación en cuarto de secundaria, fomentando la presencia equilibrada de ambos sexos en las diferentes ramas de estudios. Y en el 25.7 respecto a todo el alumnado que cursará la materia de Educación en Valores cívicos y éticos, en la que se incluyen, entre otros contenidos, igualdad de mujeres y hombres.

Apartado Veinticinco (pág. 122897), modifica e incluye referencias a la madurez personal y afectivo –sexual y social en el apartado b). Y en el apartado c):

“Fomentar la igualdad efectiva de derechos y oportunidades de mujeres y hombres, analizar y valorar críticamente las desigualdades existentes, así como el reconocimiento y enseñanza del papel de las mujeres en la historia e impulsar la igualdad real y la no discriminación por razón de nacimiento, sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, enfermedad, religión o creencias, orientación sexual o identidad de género o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Apartado 28 bis, modifica el apartado 1 incorporando la perspectiva de género a la orientación educativa y profesional del alumnado de bachillerato.

Más cercano al TFM por el ámbito al que lo puedo asignar es el de la Formación permanente del profesorado, en el Apartado Cincuenta y cinco nonies, que modifica el apartado 2 del artículo 102:

2. Los programas de formación permanente deberán contemplar la adecuación de los conocimientos y métodos a la evolución de las ciencias y de las didácticas específicas, así como todos aquellos aspectos de coordinación, orientación, tutoría, educación inclusiva, atención a la diversidad y organización encaminados a mejorar la calidad de la enseñanza y el funcionamiento de los centros. Asimismo, deberán incluir formación específica en materia de igualdad en los términos establecidos en el artículo siete de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como formación específica en materia de acoso y malos tratos en el ámbito de los centros docentes. Del mismo modo deberán incluir formación específica en prevención, detección y actuación frente a la violencia contra la infancia.

En el apartado Sesenta, modificando el apartado 5 del artículo 119, especifica que se deberá promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo Escolar.

El apartado Sesenta y Dos, modifica el apartado 2 del artículo 121, concreta que se especificaran las medidas que se adoptaran para favorecer y formar en igualdad particularmente de mujeres y hombres.

El apartado Sesenta y seis añade un apartado 5 al artículo 124 quedando redactado:

5. Las Administraciones educativas regularán los protocolos de actuación frente a indicios de acoso escolar, ciberacoso, acoso sexual, violencia de género y cualquier otra manifestación de violencia, así como los requisitos y las funciones que debe desempeñar el coordinador o coordinadora de bienestar y protección, que debe

designarse en todos los centros educativos independientemente de su titularidad. Las directoras, directores o titulares de centros educativos se responsabilizarán de que la comunidad educativa esté informada de los protocolos de actuación existentes, así como de la ejecución y el seguimiento de las actuaciones previstas en los mismos. En todo caso deberán garantizarse los derechos de las personas afectadas.

En el apartado Sesenta y Ocho, entre las competencias del Consejo Escolar que se revisa la redacción, en el apartado g del artículo 127:

g) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan los estilos de vida saludable, la convivencia en el centro, la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la no discriminación, la prevención del acoso escolar y de la violencia de género y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.

El apartado Ochenta y Tres redacta la disposición adicional vigésima quinta indica que se deberá desarrollar el principio de coeducación en todas las etapas educativas, conforme a la Ley 3/2007 y no separar al alumnado por género.

Se deberá incluir la igualdad de derechos y oportunidades en los planes de acción tutorial y de convivencia.

Se impulsará la presencia de mujeres en estudios de ámbito científico, tecnológico, ingeniería, artístico y matemáticas, así como en las titulaciones de formación profesional con menor demanda femenina. Y del mismo modo se promoverá la presencia masculina en estudios de mayor matrícula de mujeres que de hombres.

El apartado 5 de esta disposición señala específicamente:

Las Administraciones educativas promoverán que los currículos y los libros de texto y demás materiales educativos fomenten el igual valor de mujeres y hombres y no contengan estereotipos sexistas o discriminatorios.

Asimismo, incluirán estos contenidos en los programas de formación inicial del profesorado.

La disposición adicional cuadragésima primera que señala el apartado Noventa y dos, denominada *Valores que sustentan la democracia y los derechos humanos y prevención y resolución pacífica de conflictos*, queda redactada de forma que indica que se atenderá, entre otras cuestiones a la igualdad entre mujeres y hombres, la prevención de violencia de género y se considera objeto de estudio la historia de la lucha por los derechos de las mujeres.

1.2. Normativa relativa a Planes de Igualdad

A nivel nacional, y empresarial, que no educativo, se promulga el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro⁴ y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo⁵. Publicado en: «BOE» núm. 272, de 14/10/2020, con entrada en vigor: 14/01/2021.

El Real Decreto 901/2020 parte en su argumentación de la redacción del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. Con lo que se vio ampliada de forma notoria la cantidad de empresas obligadas a tener un Plan de Igualdad y a registrarlo.

El presente real decreto se articula en torno a cuatro capítulos, doce artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

El capítulo I determina el alcance subjetivo de los planes de igualdad y regula las cuestiones relacionadas con las empresas obligadas a negociar, elaborar e implementar un plan de igualdad. Dada la estructura del artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y los diferentes supuestos en los que la empresa elabora y aplica los citados planes de igualdad, se aclara el alcance y la preceptividad de lo contenido en este real decreto.

El capítulo II tiene una dimensión procedimental y regula el mecanismo negociador que debe conducir a la elaboración del plan de igualdad, procedimiento negociador que pivota en torno a la constitución de la comisión negociadora, los sujetos que, en cada caso, están llamados a formar parte de la misma y el carácter inicial del diagnóstico.

El capítulo III trata acerca del ámbito material de los planes de igualdad, dando desarrollo al contenido que estos deben tener. El diagnóstico, como elemento esencial de la obligatoriedad de los planes, una vez adoptados, que define su alcance, las

⁴ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9274>

estrategias, las medidas y los objetivos, cualquiera que sea su naturaleza y origen, debe ser el producto de una labor técnica de recogida de información, análisis cuantitativo y cualitativo y al tiempo suponer un consenso sobre la situación de partida de la empresa y sus necesidades específicas.

Dado que una parte esencial del contenido del diagnóstico, las auditorías retributivas, es objeto de desarrollo en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, se hacen las referencias precisas para tener en cuenta dicho desarrollo reglamentario.

Otro aspecto que se recoge en el real decreto, como parte del alcance material obligatorio de los planes, es el desarrollo de las medidas y sistemas de seguimiento y evaluación, subrayándose la necesidad de adoptar criterios y plazos de revisión que garanticen la eficacia y adecuación de los planes de igualdad.

El capítulo IV, por último, desarrolla la obligación de registro de los planes de igualdad mediante la modificación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Dicha obligación se extiende a todos los planes de igualdad, al margen de su origen y naturaleza, así como el depósito voluntario de las medidas y protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, que, en defecto de los planes de igualdad, están obligadas todas las empresas a elaborar y aplicar en los términos establecidos en los artículos 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en los ODS 5 («Igualdad de género») y 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en el cumplimiento de las metas 5.1, 5.2, 5.4, 5.5 y 8.5, es decir, en poner fin a todas las formas de discriminación contra las mujeres; eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en los ámbitos públicos y privados; reconocer la importancia de los cuidados y fomentar la corresponsabilidad; asegurar la participación plena y efectiva de mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo; lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Me detengo en el Capítulo III por ser el que detalla los contenidos que debe tener un Plan de Igualdad de empresa. El artículo 7 explica el diagnóstico de la situación como punto de partida y las materias de las que deberá recogerse datos para el diagnóstico:

Artículo 7: Un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas deberá incluirse en un informe que formará parte del plan de igualdad. Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

En el artículo 8 se indican los contenidos mínimos que debe contar el Plan

Contenido mínimo de los planes de igualdad.

Los planes de igualdad ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad se estructurarán de la siguiente forma y tendrán, al menos, el siguiente contenido:

- a) Determinación de las partes que los conciertan.
- b) Ámbito personal, territorial y temporal.
- c) Informe del diagnóstico de situación de la empresa, o en el supuesto a que se refiere el

artículo 2.6 un informe de diagnóstico de cada una de las empresas del grupo.

d) Resultados de la auditoría retributiva, así como su vigencia y periodicidad en los términos establecidos en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

e) Definición de objetivos cualitativos y cuantitativos del plan de igualdad.

f) Descripción de medidas concretas, plazo de ejecución y priorización de las mismas, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución de cada medida.

g) Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.

h) Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad.

i) Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

j) Composición y funcionamiento de la comisión u órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad.

k) Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

En el Artículo 9. Se trata aspectos como la Vigencia, seguimiento, evaluación y revisión del plan. La vigencia no será superior a cuatro años y deberá revisarse antes o en otros momentos si se modifican condiciones de apartados 4 y 6, si hay sentencia judicial que lo explicita, si hay fusiones o cambios en el estatus de la empresa, en caso de incidencias, o en caso de que se ponga de manifiesto la falta de adecuación según inspección de trabajo y seguridad social.

El artículo 11 indica que todos los Planes de igualdad de verán ser registrados ya sean voluntarios o forzosos, elemento diferenciador frente a los educativos, aunque la normativa educativa nos obliga a todos los tipos de centros educativos. Y el hecho de que se refieren les da un código que indica si lo han hecho de forma voluntaria u obligatoria y permiten el acceso público a consultarlos.

La disposición adicional tercera indica la posibilidad de que se puedan distribuir guías y protocolos de buenas prácticas en los centros de trabajo para facilitar la implantación de medidas y la interiorización de criterios sobre todo en secciones de recursos humanos.

La disposición adicional cuarta recuerda el distintivo de Igualdad en la Empresa que se puede conseguir según el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa», se tomará en consideración si el plan ha sido negociado y en su caso acordado.

2. MARCO NORMATIVO ARAGONÉS

Antecedentes en Aragón de normativa de protección la mujer nos remontamos a la Ley 2/1993, de 19 de febrero, por la que se crea el Instituto Aragonés de la Mujer como organismo autónomo del Gobierno de Aragón, establece como fin general del mismo la eliminación de cualquier forma de discriminación de las mujeres en Aragón y recoge entre sus funciones la de fomentar la prestación de servicios a favor de las mismas y, en particular, de los dirigidos a aquellas que tengan especial necesidad de ayuda, así como recibir y canalizar las denuncias en casos de violencia, adoptando las medidas correspondientes.

En Aragón, la normativa que nos enmarca es la Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres Víctimas de Violencia que amplía la protección frente a “cualquier tipo de violencia de la que es o puede ser víctima una mujer” y se centra en medidas concretas relativas al ámbito educativo:

Artículo 7. Medidas en el ámbito educativo.

1. La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón impulsará el desarrollo de actividades dirigidas a la comunidad escolar que permitan prevenir, detectar y erradicar comportamientos violentos en el ámbito social, educativo y familiar, potenciando los valores de igualdad, respeto y tolerancia a través de modelos positivos de relación y convivencia entre mujeres y hombres.

2. En los diseños curriculares se incluirán los contenidos necesarios para promover la educación en igualdad de oportunidades como instrumento de prevención de la violencia y el respeto a los derechos fundamentales de las personas.

3. El Departamento competente en materia educativa elaborará, desarrollará y difundirá proyectos y materiales didácticos que contengan pautas de conducta que

transmitan valores de igualdad, respeto y tolerancia, de manera que se favorezca la prevención de actitudes y situaciones violentas o sexistas. Asimismo, llevará a cabo un asesoramiento específico en materia de coeducación que sirva de soporte tanto a la labor orientadora de los centros educativos como a los centros de apoyo al profesorado.

4. Con el mismo fin se revisarán los materiales educativos reglados y no reglados para garantizar la exclusión de contenidos e imágenes estereotipadas que puedan fomentar la violencia contra las mujeres o que contengan referencias o ideas que potencien la desigualdad entre mujeres y hombres.

5. El Departamento competente promoverá los valores de igualdad, respeto y tolerancia en el marco de la tutoría y orientación del alumnado, tanto a través de la función docente como por medio de los servicios especializados. Tendrá particular consideración el desarrollo de la autoestima en el alumnado, así como de la capacidad de iniciativa y de la sensibilidad y la afectividad en las alumnas y alumnos.

6. En el proyecto educativo de centro se recogerá la educación para la igualdad entre géneros y la prevención de la violencia. Asimismo, los planes de acción tutorial de todos los niveles educativos incluirán apartados específicos destinados a reflexionar sobre los modelos femenino y masculino, así como una orientación de estudios y profesiones basada en las aptitudes y capacidades de las personas y no en la pertenencia a uno u otro sexo.

7. En los planes de formación del profesorado se potenciarán aquellos proyectos formativos que desarrollen la función tutorial y de orientación del profesorado en acciones que ayuden a incrementar en el alumnado los valores de igualdad y no violencia.

8. El Consejo Escolar de Aragón impulsará la adopción de medidas educativas que favorezcan la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

9. Cuando se detecten casos de alumnas de centros educativos de la Comunidad Autónoma de Aragón que sean víctimas de cualquier situación de violencia regulada por esta ley, el Departamento competente en materia educativa podrá intervenir y adoptar las medidas oportunas.⁶

Dentro de las acciones que el Gobierno de Aragón ha ido encaminando en su apuesta por la igualdad caben destacar el Pacto Social por la Educación en Aragón que fue

⁶ Ibeas Vuelta, Nieves; Garrido Riazuelo, Begoña. 2018. *“La perspectiva de género en la educación aragonesa”*. Zaragoza. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

presentado por la Consejera de Educación, Cultura y Deporte en el Pleno del Consejo Escolar de Aragón del 27 de octubre de 2015 y firmado en el marco del Consejo Escolar de Aragón del 16 de noviembre de 2016. En dicho documento, la equidad en todos sus ámbitos queda reflejada como uno de los pilares del modelo educativo, si bien la ley de 2018 va un paso más allá y nombra expresamente los principios de igualdad en educación y su promoción en los centros educativos de enseñanza no universitaria y universitaria.⁷

Entre las acciones y valoraciones incluidas dentro del capítulo 1 de dicho Pacto Social (Calidad), varias de ellas están directamente relacionadas con la introducción de la dimensión de género, destacando para mi TFM la siguiente:

El Pacto asume que la participación activa del profesorado en el centro, su motivación para el desarrollo de la enseñanza o el estímulo de su formación continua son un factor esencial de calidad (1. C). Asimismo, reconoce la suma importancia de la mejora del proceso de incorporación del personal docente al sistema educativo, así como la coordinación entre la formación inicial, los procesos de selección, la formación permanente y el seguimiento de la actividad profesional. Entiende, además, que los agentes responsables (universidades, administración educativa y centros de profesorado) deben actuar de una manera coordinada, lo cual significa la existencia de acciones como:

-Impulsar proyectos educativos de centro que promuevan la convivencia fundamentada en el respeto y la igualdad entre mujeres y hombres (2.2, apartado 2. A. Educación en valores).

-Diseñar y difundir propuestas didácticas basadas, ente otras cuestiones, en una sociedad igualitaria, en el currículo de todas las áreas, con objetivos específicos que apuesten por los valores éticos compartidos por todos, como es la igualdad. (4. 34, apartado 4. E. Currículo escolar).

Y ya en 2018, año fructífero en la legislación aragonesa relacionada con la igualdad y equidad, puesto que se publican tres leyes, entre ellas, se aprueba la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁸ (BOA 29/8/2018), gran avance legislativo para la comunidad que publica en un documento legal de carácter autonómico medidas de promoción de igualdad de género en diferentes áreas

⁷ Ibeas Vuelta, Nieves; Garrido Riazuelo, Begoña. 2018. *“La perspectiva de género en la educación aragonesa”*. Zaragoza. Prensas de la Universidad de Zaragoza.

⁸ <https://www.boe.es/eli/es-ar/l/2018/06/28/7/con>

de intervención pública y concretamente educativas que es de la que estamos tratando. La ley contiene 103 artículos y se estructura en un Título preliminar, cinco Títulos, tres disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y siete disposiciones finales.

El Título III contiene las medidas de acción positiva para promover la igualdad de género en los diferentes ámbitos y se estructura en ocho Capítulos. El Capítulo I regula los principios necesarios para la igualdad efectiva en la educación, así como las medidas concretas necesarias en las enseñanzas no universitarias y en la universitaria. En el artículo 29, desgrana los principios de igualdad que deberán contemplarse en educación y la en el 30 nos detenemos por todo lo que afecta a la creación de Planes de Igualdad y otras cuestiones sobre las que se ha preguntado en el cuestionario pasado a los centros de la provincia.

Sección 1.ª Enseñanzas no universitarias

Artículo 30. Promoción de la igualdad de género en los centros educativos.

La administración educativa aragonesa garantizará la implantación de las acciones necesarias para la educación en la igualdad de género en todos los centros educativos de Aragón. A tales efectos:

1. Aplicará la transversalidad de la igualdad en la elaboración, desarrollo y seguimiento de todas las actuaciones de su competencia, en particular, incluyendo y desarrollando la igualdad en el currículo de las diferentes áreas y competencias, visibilizando la aportación de las mujeres en los diferentes espacios del conocimiento y valorizando las aportaciones de las mujeres en los ámbitos del bienestar general de las personas, lo que implica un relato que comprenda una épica femenina propia.
2. Garantizará educación en relación en los distintos niveles, etapas, ciclos, grados y modalidades del sistema de enseñanza a través de la implantación y desarrollo de planes de igualdad, proyectos o programas de escuela coeducativa, incentivando la eliminación de los prejuicios, estereotipos y roles en función del sexo, contruidos según los patrones socioculturales de conducta asignados a mujeres y hombres, con el fin de garantizar, tanto para las alumnas como para los alumnos, posibilidades de desarrollo personal integral.
3. Exigirá a la comunidad escolar el compromiso educativo por la igualdad. **Será obligatorio que cada centro educativo tenga un plan de igualdad**, en el que se establezca su configuración, implicaciones para el personal docente y la comunidad educativa y un sistema de evaluación. Los proyectos o programas deben ser implantados a través de una unidad específica en el departamento con competencias en materia de educación, destinada a la igualdad, con dotación presupuestaria y

personal propio adscrito, con amplia formación específica en género.

4. Garantizará una orientación académica y profesional no sexista a través del diseño y realización de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género. Dicha orientación corresponderá a los departamentos de orientación de cada centro, a la jefatura de estudios y al personal docente adscrito a cada tutoría. Para poder asegurar una orientación no sexista, debe garantizarse y obligarse a la formación en género a cada uno de estos agentes.

5. Garantizará el principio de representación equilibrada en el acceso a los puestos de dirección de los centros y a los órganos de participación educativa.

6. Incorporará la perspectiva de género en las políticas de gestión de recursos y de personas. 7. Implantará la figura de persona responsable de educación en relación en todos los centros educativos, con formación específica en igualdad de género, para asesorar y garantizar la puesta en práctica de proyectos o programas de igualdad y su seguimiento y evaluación.

8. Implantará programas de competencia social y emocional para el desarrollo de habilidades metacognitivas y de educación emocional y afectivo sexual en el alumnado y tratará en todos los niveles del sistema educativo, entre otros, los siguientes aspectos formativos:

a) Fomento de la autonomía personal del alumnado para la corresponsabilidad, garantizando que adquiera la formación adecuada para ello y los conocimientos y habilidades para compartir responsabilidades domésticas, familiares y de cuidado y contribuir a eliminar comportamientos y actitudes sexistas.

b) Fomento de la autonomía de las mujeres en la sociedad y en todos los aspectos de la vida, en especial en aquellos colectivos de especial vulnerabilidad.

c) Diversificación de la orientación laboral.

d) Fomento de los métodos no violentos para la resolución de conflictos y promoción de modelos de convivencia basados en la diversidad, la tolerancia y en el respeto a la igualdad de mujeres y hombres.

e) Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de la violencia de género y de las agresiones sexuales.

f) Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual.

g) Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres de las diferentes etnias y religiones a la cultura, a la ciencia, a la política, al arte y, en definitiva, a la historia y al desarrollo de la humanidad.

h) Importancia de la sexualidad para el desarrollo de las personas en igualdad,

comprendiendo:

- 1.º El libre desarrollo de la sexualidad y la identidad sexual.
 - 2.º Las diferencias biológicas de carácter sexual entre los seres humanos, que no pueden justificar las relaciones de dominación.
 - 3.º La reproducción humana y la prevención de embarazos no deseados.
 - 4.º El cuidado de los hijos e hijas de manera igualitaria en la familia.
 - 5.º La prevención de enfermedades de transmisión sexual y de conductas de riesgo relacionadas con la sexualidad.
 - 6.º La educación sexual a los varones para la erradicación de la cultura de la violación.
- i) Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.
 - j) Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género.
 - k) Desarrollo de habilidades de participación sociopolítica y comunitaria.
 - l) Fomento de la perspectiva de género en el diseño de las programaciones didácticas, con objeto de reducir las diferencias significativas entre hombres y mujeres en el acceso a las distintas ramas de estudios postobligatorios y de capacitación profesional
 - m) Impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, como medida de estímulo para la creación de empresas y como medida para promover un futuro mercado laboral inclusivo e integrador.
 - n) Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de igualdad, principalmente en aquellas áreas en que las mujeres se encuentran infrarrepresentadas.
9. La administración educativa elaborará un protocolo para todos los centros educativos que garantice la correcta atención y apoyo al alumnado, personal docente, personal de administración o servicios o familias que fueran objeto de discriminación por género en el seno de la comunidad educativa.
 10. La administración educativa pondrá todos los medios necesarios para erradicar las manifestaciones de conductas violentas en todos los niveles educativos, especialmente las de violencia machista.
 11. La administración educativa incorporará la perspectiva de género en los procesos de evaluación y de calidad del sistema educativo.
 12. El Gobierno de Aragón garantizará la cooperación entre organismos responsables de igualdad y el ámbito educativo para asesorar, formar y desarrollar planes y

programas de educación en relación.

13. El Gobierno de Aragón promoverá un distintivo de calidad para aquellos centros educativos que implanten planes y programas de igualdad. También fomentará la colaboración con entidades que desarrollen aspectos sobre la igualdad de género, así como sobre otras masculinidades y que promuevan la reflexión sobre todo lo que significa ser varón en esta sociedad y cómo afecta al resto de personas y a la estructura cultural donde vivimos.

14. La administración educativa apoyará aquellos proyectos de centro que planteen modificar infraestructuras y espacios de recreo que favorezcan un uso igualitario del mismo, así como poder realizar investigaciones en este aspecto que ofrezcan datos reales sobre la distribución desigual del uso de los espacios en función del género, ofreciendo nuevas alternativas para su erradicación.

15. El Gobierno de Aragón promoverá la conmemoración del 8 de marzo y del 25 de noviembre en los centros escolares de Aragón.

16. Igualmente, el Gobierno de Aragón promoverá la realización del Premio Escolar en Igualdad en todos los centros escolares de Aragón.

Es en el **apartado 3 del artículo 30** donde se indica la necesidad de que los centros educativos de enseñanzas no universitarias, deban desarrollar entre sus documentos de centro un Plan de Igualdad, implantarlo y desarrollarlo, así como identifica la figura de un responsable de Igualdad en cada centro educativo (apartado 7 del artículo 30) y la promoción del 8 de marzo como del 25 de noviembre (apartado 15 del artículo 30). Y cuestiones como esta, de obligado cumplimiento forman parte del cuestionario pasado a centros para ver en qué punto están y hacerles ver la amplitud de las cuestiones en las que se puede desarrollar un Plan de Igualdad de centro educativo.

Acercándonos a la normativa puramente educativa voy a hacer referencia a la Orden que desarrolla esta Ley: **ORDEN ECD 1003 / 2018 actuaciones promocionar convivencia, igualdad y lucha contra acoso escolar**⁹ (BOA 18/6/2018) y posteriormente, las instrucciones del inicio de curso 2021-22 en las que resume las referencias normativas y las acciones en las que se debería estar trabajando en el asunto que tratamos:

⁹ <https://educa.aragon.es/en/-/legislaci%C3%B3n-igualdad>

De la Orden ECD 1003/2018 surge como desarrollo a toda la normativa aragonesa y nacional anterior, se promulgan casi de forma paralela, con menos de un mes de diferencia, con la Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón¹⁰ y eso nos lleva a algún pequeño desajuste de nomenclatura en algunas cuestiones, pero no en el fondo. En la orden recoge la voluntad de convertir los centros educativos en espacios inclusivos y que trabajen la igualdad. Se hace referencia al I Plan estratégico para la igualdad de hombres y mujeres en Aragón (2017-2020) que es el que estaba publicado en aquel momento, puesto que ya tenemos el segundo publicado hasta 2024. También se hace referencia al Decreto 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón, establece en el Título II el modelo de convivencia escolar así como los principios que la rigen, entre los que se destaca: la igualdad de derechos de todas las personas y colectivos, entre otras cuestiones. Se hace referencia también a los Decretos de estructura del Departamento de Educación en 2015 (Decreto 314/2015, de 15 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte) que es el responsable de la definición de planes, programas y proyectos para atender a la equidad en educación en el artículo 8 a la Dirección General de Innovación, Equidad y Participación en ese momento, trasformada en Artículo 14. Dirección General de Planificación y Equidad según el Artículo 14 del DECRETO 108/2020, de 11 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte (BOA 19/11/2020)

ñ) La definición de planes, programas y proyectos para atender a la equidad en educación y las necesidades educativas derivadas de las desigualdades personales, sociales, culturales o territoriales.

t) Impulsar programas de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres dirigidos a toda la comunidad escolar.

v) La propuesta a la Dirección General competente en materia de formación del profesorado de los planes formativos en materia de equidad, educación inclusiva, igualdad de género y convivencia.

¹⁰ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11932

Es en la Orden ECD 1003 / 2018, donde nos tenemos que fijar para el guion que se ofrece a los centros educativos de los apartados que tiene que tener un Plan de Igualdad de centro:

Artículo 11. El Plan de igualdad.

1. El plan de igualdad formará parte del Proyecto Educativo de Centro. Es el documento en el que se recoge el diagnóstico de la situación, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación con los que se van a fomentar la educación en igualdad de mujeres y hombres en el centro educativo.

2. Los centros educativos dispondrán, a partir de la entrada en vigor de esta orden, de hasta tres cursos escolares para elaborar el Plan de Igualdad, tiempo en el que la Administración Educativa facilitará formación, instrucciones y materiales de apoyo y reflexión sobre cómo elaborarlo e implementarlo. En este proceso contarán con el asesoramiento de la Inspección Educativa, de la Red de Formación y de la Red Integrada de Orientación Educativa.

3. La finalidad de este plan es introducir la educación en relación en la práctica pedagógica y promover el desarrollo de actuaciones con perspectiva de género en el centro educativo con la participación de toda la comunidad educativa.

4. Las actuaciones que se desarrollen estarán sujetas a los principios de igualdad efectiva y equidad de género, transversalidad, interseccionalidad, empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista, nuevas masculinidades y la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.

5. El Plan de igualdad incluirá, al menos, los siguientes aspectos:

- a) Diagnóstico de la situación actual de la igualdad en el centro. Escenarios en los que hay y no hay igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como espacios, documentos de centro y materiales.
- b) Acciones de sensibilización y formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la Comunidad Educativa.
- c) Objetivos generales y prioridades educativas en relación a la igualdad que incluirán desde el uso del lenguaje con perspectiva de género en los documentos del centro hasta el desarrollo de acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.
- d) Medidas específicas para promover la igualdad en el centro con especial referencia a las metodologías y la elección de materiales educativos acordes con la escuela coeducativa y específicamente con los principios de empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista y nuevas masculinidades, así como la visibilización de las diversas identidades de género.

- e) Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- g) Estrategias para realizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad en el marco del proyecto educativo.
- h) Procedimientos para articular la colaboración con entidades e instituciones del entorno para la construcción de comunidades educativas que trabajen por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

Llegados a este punto de concreción solo hacer referencia al texto que se les hace llegar a los centros en las Instrucciones de inicio de curso para el 21/22 ubicadas en la web del Departamento de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de Aragón para todas las enseñanzas y etapas educativas.

Hago referencia a los elementos que se les recuerdan de cara al curso actual 2021/22 en la instrucción octava:

OCTAVA. CONVIVENCIA ESCOLAR E IGUALDAD.

8.1.- Promoción de la convivencia en los centros.

Los centros deben mantener actualizado su Plan de convivencia y Reglamento de régimen interior, conforme a lo establecido en el Decreto 73/2011, de 22 de marzo y la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio. Estas actuaciones afectan a aspectos como:

- El desarrollo de las estructuras de promoción de la convivencia: Equipo de centro de Convivencia e Igualdad (artículo 7); Observatorio de centro de Convivencia e Igualdad (artículo 8).
- Desarrollo de planes: Plan de convivencia (artículo 10); Plan de Igualdad (artículo 11). Puesta en marcha de los protocolos establecidos en el artículo 12 de la mencionada Orden (protocolos de acoso escolar, violencia de género, violencia entre miembros de la comunidad educativa, etc.).
- Todos estos elementos deben estar incorporados al Reglamento de régimen interior (artículos 43-45 del Decreto 73/2011, de 22 de marzo). Se recomienda a las direcciones de los centros, en el marco de funcionamiento coordinado de sus estructuras para la promoción de la convivencia, que planifiquen estrategias, responsables y grupos de trabajo para liderar y coordinar los procesos de revisión, modificación y seguimiento del Plan de convivencia y Reglamento de régimen interior, **así como para el seguimiento o, en su caso, finalización del Plan de Igualdad.**

8.2.- El plan de igualdad.

De acuerdo con la modificación introducida en la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la Orden ECD/804/2021, de 29 de junio, el plazo prorrogado para la finalización de plan de igualdad finaliza con el curso 2022/2023. El contenido de este plan de igualdad es el que determina el artículo 11 de la citada Orden ECD/1003/2018.

Por otra parte, **se recuerda** a los centros en lo que afecta al tema de igualdad, que **en los primeros claustros se deberá informar** al profesorado de la existencia de los protocolos siguientes:

- Protocolo para la prevención y actuación ante la Mutilación genital femenina (disponible en http://carei.es/mutilacion_genital_femenina/).
- Protocolo de coordinación interinstitucional para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en Aragón.

Las actividades relacionadas con el plan de igualdad y convivencia deben recogerse, según corresponda, en el Plan de Acción Tutorial y Orientación y en las programaciones, de las que **se informará tanto a alumnado como a familias en las primeras reuniones del curso.**

Habiendo revisado la norma legislativa nacional, tanto referida a derechos fundamentales desde la Constitución a las Leyes orgánicas, como al real decreto relativo a la obligatoriedad de las empresas de tener un Plan de igualdad, vienen complementadas por la normativa adecuada de educación, partiendo de las normas generales como leyes de educación, hasta las concretas de la comunidad. A nivel autonómico completo el análisis de normativa desde las grandes leyes que nos enmarcan la cuestión tanto el 2018, como las adecuaciones más recientes de 2020 ampliando el plazo de concreción de los centros con su propio plan de igualdad, como la más reciente de este inicio de curso 2022/23, en la que se va a modificar a partir del curso 2022 el nombre de la persona responsable de las cuestiones de igualdad en los centros educativos.

III. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Una vez enmarcada nuestra investigación en los diferentes ámbitos de estudio en los que se circunscribe, pasamos en este capítulo, a describir, el proceso llevado a cabo para desarrollar nuestra investigación. La metodología utilizada para llevar a cabo el estudio de este Trabajo Fin de Master ha partido del estudio de la amplia normativa y jurisprudencia relacionada con la implantación de los Planes de Igualdad en los centros educativos de Aragón, el análisis de los manuales, estudios, artículos y bibliografía especializada que han servido para dotar de rigor científico y validez legal a las cuestiones analizadas en los datos recopilados por el cuestionario construido para este TFM y que ha sido validado por el Departamento de Educación del Gobierno de Aragón. Para ello, partiendo de la premisa que un plan debe reflejar las peculiaridades del entorno y del centro en el que se implanta, Mercedes Sánchez Vico, en su "Guía para la realización de un plan de igualdad: *"La metodología que se llevará a cabo parte de un diagnóstico de la realidad y de una adaptación a las necesidades del profesorado y de cada centro para la realización de su Plan de Igualdad"* he querido plantear cuestiones a modo lista de control que permitían un análisis cuantitativo y me da la información clara de si está desarrollado o no, y otras preguntas de carácter más cualitativo que me permitían ver los matices del entorno del centro que surgen de ese análisis de la realidad.

Antes de la intervención, se trabajó durante meses en el análisis y estudio de la amplia jurisprudencia aplicable en la implantación de un Plan de Igualdad en los centros. El siguiente paso fue la planificación del proceso de recogida de datos. El principal procedimiento utilizado para la recopilación de datos fue un cuestionario. La aplicación de un cuestionario no requiere el empleo de amplios equipos de técnicos especializados, permite un reposado examen de las respuestas, no requiere desplazamientos y su análisis estadístico es sencillo y elemental. Para ello, se creó un cuestionario creado ad hoc.

Se solicitó permiso al Servicio Provincial de educación para hacer llegar el cuestionario a todos los centros de la provincia (Anexo I) y de los 146 centros (VER ANEXO II) a los que se envió, se han obtenido 78 respuestas de los diferentes tipos de centros: Centros de Educación Infantil y Primaria (CEIP), Colegios Rurales Agrupados (CRA), Institutos de educación Secundaria (IES), Centros de Profesorado (CP), Centros de Educación de Personas Adultas (CPEPA), Centros Públicos Integrados de Formación Profesional (CPIFP), Escuela de Arte, Programa de Pueblo Abandonados de Búbal

(PRUEPA), Escuela Hogar, Conservatorios de Música, Escuelas Oficiales de Idiomas (EOI), Equipos de Orientación de Educación Infantil y Primaria (EOEIP), Equipos de Orientación de Atención Temprana (EOEAT), Escuela Superior de Conservación y Restauración de Bienes Culturales de Aragón (ESCYRA).

El cuestionario planteaba 65 cuestiones, algunas eran meramente organizativas, del tipo de identificación del tipo de centro, para asegurar que no había respuestas repetidas del mismo centro. El tipo de cuestiones ha sido mixto, de respuesta corta abierta para poder conocer experiencias y necesidades concretas y tipo test de una sola opción o de varias, según la cuestión planteada. (Ver anexo III)

Se han planteado cuestiones de cumplimiento del horario asignado a la persona responsable del Plan de Igualdad en su horario semanal para poder atender esta tarea encomendada desde la administración. Relacionadas con la persona responsable, se pregunta por la estabilidad en el cargo que ha tenido esta persona durante los tres cursos que llevamos para redactar el Plan y darle un empaque de documento completo, aunque se pueda considerar un documento vivo que va modificándose o adaptándose al centro y al entorno cada año.

Se plantean cuestiones sobre la formación recibida de forma institucional para acometer la redacción del Plan. Si se considera importante, suficiente o las necesidades que ven que todavía quedan por cubrir.

Incluye preguntas de cómo se distribuyó temporalmente el tipo de acciones de sensibilización, formación, desarrollo y/o evaluación a lo largo de los tres cursos previstos.

Dentro de los tipos de acciones, se da opción de respuesta abierta para poder explicar alguna acción que les ha resultado exitosa o satisfactoria en el centro.

Se pregunta por las vías de difusión utilizadas con cada colectivo del entorno educativo acerca de las acciones que se han ido desarrollando.

Se ha hecho una selección de diecisiete tipos de días internacionales o mundiales en los que se conmemora o celebra algún elemento de visibilización de mujeres o derechos legales igualitarios, para dar opciones de trabajar sobre más elementos de los que la normativa nos pide, que son al menos el 8 de marzo y el 25 de noviembre, por su calado social.

Hay otro tipo de preguntas que son para poder asegurar el cumplimiento de la creación de las estructuras, como el equipo de convivencia e igualdad que señala la orden ECD/ 1003/2018 en el artículo 7, el Observatorio de Convivencia e Igualdad del artículo 8 de la misma orden, relativas a órganos de centro, o las estructuras simétricas con el alumnado que se detallan en el artículo 5.4 de la ECD /1003/2018.

Relacionado con el tipo de materiales que se usan en los centros, se pregunta por la cartelera y documentos que se presentan desde el centro, en los que debería usarse lenguaje inclusivo, así como el uso cuidado de las imágenes que no reproduzcan estereotipos sexistas. Hace referencia a la orientación académica libre de estereotipos sexistas, o si se ha desarrollado algún programa de competencia emocional para el alumnado. Otro elemento revisable es el uso y destino de los espacios del centro.

En la parte de comunicación difusión, se plantea la implicación de la comunidad educativa, pensando en familias, o personal del centro que no son docentes, por ejemplo y traspasar las paredes del centro interviniendo con entidades del entorno ya sea de carácter local, nacional o internacional.

Hay otro apartado de análisis del impacto que parece estar teniendo estas acciones, si se perciben cambios en las actitudes del alumnado, familias, o docentes y personal del entorno de la comunidad educativa.

Y en la parte final de evaluación, valorar los apoyos y obstáculos que se han encontrado para desempeñar la tarea de redactar el Plan de Igualdad de centro y desarrollar acciones de sensibilización, formación, intervención, etc. con toda la comunidad educativa, así como alguna propuesta de mejora o necesidad detectada para el curso que viene poder finalizar con éxito la creación del documento de centro.

El interés en solicitar toda esta información surgió de la necesidad de terminar mi master, a la vez que la comprobación por parte de la Inspección Educativa del punto en el que estaban los planes al final del curso anterior. Desde inspección educativa se pasó una lista de control en la que únicamente indicaban si estaba hecho o no cada uno de los apartados del Plan según indica la normativa y el dato llamativo resultó ser que un 64% todavía estaban en proceso, incluso había centros que todavía no habían iniciado la redacción del plan después de dos años de publicación de la norma que indicaba a su obligatoriedad. En concreto 6 centros, un Centro integrado de formación profesional, dos institutos de secundaria, un Centro rural agrupado, una escuela de idiomas y un centro concertado. Estos fueron algunos de los datos que impulsaron mi curiosidad, así como los comentarios de centros concretos y de los centros de profesorado que recogen sus inquietudes, de la necesidad de mayor apoyo y ayuda

para la redacción. Tal interés se generaba, que se reclamó información y formación al Servicio provincial en que trabajo, tanto al servicio de inspección como a la unidad de programas en la que estoy.

Previo a la concreción del cuestionario y su envío, tuve la oportunidad de impartir dos ponencias al colectivo de responsables de igualdad de la provincia de Huesca. La primera sesión tuvo lugar en noviembre de 2019 con el título “Igualdad en educación” (Anexo IV) donde les hice un repaso a la normativa nacional y autonómica que nos obligaba a la redacción del Plan de igualdad. Posteriormente colaboré en otra sesión formativa de reflexión y evaluación acerca de los Planes de igualdad en mayo de 2019 y en enero de 2022, dentro del seminario provincial, una sesión acerca de cómo evaluar los planes a petición del colectivo de responsables de igualdad de centros.

Tanto la de mayo 2019 como la de enero 2022, aparecen en mi extracto de formación como ponencia reconocida puesto que fueron solicitadas como experta en la materia, la anterior la realice dentro de mis atribuciones de asesora y jefa de la unidad de programas educativos del servicio provincial de educación de Huesca. Adjunto pantallazos del documento de registro de formación de la comunidad de Aragón para docentes:

Curso	Tipo Actividad Modalidad	Título de la Actividad	Calidad Participación Ent. Organizadora	Horas	F.Inicial F.Final	Nº Registro o causa de no certificación
2021/2022	FORMACION CP TERRITORIAL ----- SEMINARIOS	SEMINARIO PARA PERSONAS COORDINADORAS DE CONVIVENCIA E IGUALDAD	PONENTE ----- CENTRO DE PROFESORADO ANA ABARCA DE BOLEA	1.0	04/11/2021 05/05/2022	22700029-FT-0018-22-0025
2018/2019	----- PLAN DE FORMACION ----- JORNADAS	FORMACIÓN PARA LA COORDINACIÓN DE PLANES DE IGUALDAD: REFLEXIÓN Y EVALUACIÓN (CP ANA ABARCA DE BOLEA, CP SABIÑÁNIGO, CP MONZÓN)	PONENTE ----- JUAN DE LANUZA	1.5	16/05/2019 16/05/2019	50700033-PF-0283-19-0083

Para el cuestionario recogí tanto las indicaciones normativas de la ponencia de noviembre de 2019 como las indicaciones de evaluación de enero 2022, que es cuando lancé el cuestionario a centros para que colaboraran en mi TFM. Completando el cuestionario con las impresiones de si estaba generando cambios tanto en el centro educativo como en el entorno.

Una vez recogidos los datos de los centros que lo rellenaron pasaré al análisis de resultados recogidos con el cuestionario de google por apartados.

IV. ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS CON EL CUESTIONARIO A CENTROS

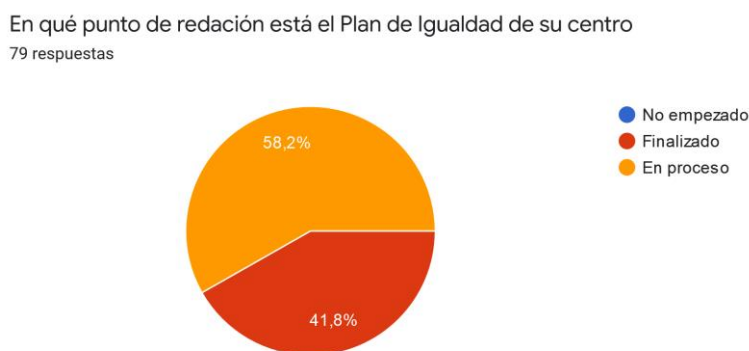
El cuestionario se envió a los 146 centros de todas las etapas educativas no universitarias que por normativa deberían tener entre sus documentos de centros, un Plan de Igualdad.

De los 146, he recogido 73 respuestas de centros que me van a permitir confirmar algunas de mis ideas previas y tener la imagen de en qué punto se encuentran los centros que han respondido y dada la alta participación, se podría dar por extrapolable al resto. Eliminando los 6 centros que han respondido por duplicado me deja el listado en 66 centros. La participación ha sido de un 45% de los centros sondeados, considero que es una alta participación para una colaboración voluntaria, por lo tanto, considero que las conclusiones pueden tener una validez importante.

Las principales conclusiones una vez revisado el cuestionario, son las siguientes:

De los centros que han respondido al cuestionario, consideran finalizado el documento 27 centros (41%) frente a los 38 centros que lo consideran en proceso. Es destacable que no hay ningún centro que ya no lo tenga ni siquiera empezado, como se pudo ver en la encuesta pasada desde Inspección Educativa el curso anterior donde seis de centros todavía estaban en ese punto.

Figura 1. Cuestión “¿En qué punto de redacción está el plan de Igualdad de su centro?”



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Cuestiones a tener en cuenta para encontrarnos a un año prorrogado por la pandemia y que no se haya podido dar por finalizado en la totalidad de los centros: la principal influencia es la persona responsable de la elaboración del Plan, ha recaído en la

persona responsable de Igualdad del centro y en muchos casos no se ha priorizado por asignarle horas lectivas ni complementarias desde el propio centro, por considerar que las horas son importantes en otras áreas o por complejidad del centro no se ha priorizado así. De los tres cursos ya finalizados de redacción del Plan, un 65,8% de los centros no han tenido a la misma persona nombrada como responsable de Igualdad del centro y, por tanto, estable para la redacción del documento, frente al 34,2% que sí ha sido la misma persona durante los tres cursos. Y a pesar de eso hay un 41,8% de centros con el Plan concluido.

Figura 2. Cuestión “En caso de que no haya sido la única responsable de igualdad encargada, Plan, indicar cuantas personas han ostentado la responsabilidad del mismo”

En caso de que no haya sido la única responsable de Igualdad encargada del Plan, indicar cuantas personas han ostentado la responsabilidad del mismo
54 respuestas

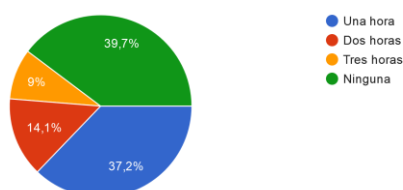


Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Otro aspecto que ha influido es la cantidad de tiempo que han podido destinar a la redacción del Plan, tenemos 26 centros, un 40% de centros que no tienen ni una hora destinada a esta responsabilidad, frente a un 9% que dispone del máximo que permite la norma de hasta 3 horas y son 5 centros, diez centros, un 15 % disponen de dos horas y el resto, 25 centros, un 38 % disponen de una hora de horario semanal.

Figura 3. Cuestión sobre si dispone de alguna hora complementaria en su horario personal

¿La persona que Coordina la Comisión de Igualdad dispone de alguna hora complementaria en su horario personal?
78 respuestas



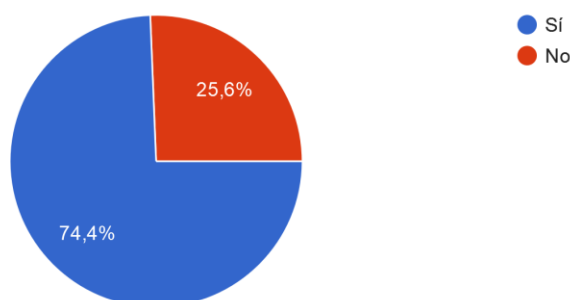
Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Un tercer elemento importante a la hora de poder sacar adelante la tarea de desarrollar el plan de igualdad de centro ha podido ser la planificación del proceso como bien se detalla en la cuestión 9, en la que un 74,4% de los centros planificó a tres años la redacción y desarrollo del Plan de igualdad.

Figura 4 TEMPORALIZACIÓN del Plan

TEMPORALIZACION.¿Se ha planificado a tres cursos desde que se implementó la normativa en el curso 2018/19?

78 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Bien es cierto, que los cursos, 2019/20 y 2020/21 nos han resultado complejos por la pandemia del Covid-19 y se han priorizado otras cuestiones en los centros y no tanto la redacción de documentos, aunque se haya seguido desarrollando más o menos acciones en los centros. Sobre este parón no quise incidir en el cuestionario y por eso no tengo referencia a ninguna “excusa” o retraso por ese motivo ya que desde la administración misma se estuvieron priorizando otras cuestiones no menos importantes y que podrían considerarse dentro del propio plan de igualdad como es el cuidado de los factores de desigualdad y socio afectivos o de inteligencia emocional para poder atravesar el periodo que nos ha tocado o está tocando vivir.

Se priorizaron acciones de conexión digital en localidades o colectivos con menos posibilidades de conexión, se priorizó la atención de necesidades básicas o de atención emocional sobre lo puramente académico, tratando de mantener un equilibrio de motivación y esperanza en que es una situación que llegaríamos a normalizar y que pasaría.

Grado de cumplimiento de realización de los diferentes apartados del Plan de Igualdad:

De los apartados que la normativa señala que debería incluir el Plan de igualdad, podemos ver la evolución de los tres cursos:

En la fase de diagnóstico, se ve la evolución descendente desde el primer curso, 2018/19, hasta el tercero, pasa de un 80% a un 12%, 2020/21 y se reduce hasta el 16% y el 12% en el curso que viene.

Las acciones de sensibilización, sin embargo, no sufren ese descenso tan acuciado, dado que los diferentes elementos a sensibilizar y el cambio y rotación de alumnado, mantiene en torno al 60% la cantidad de centros que mantienen actividades de este tipo y prevén mantener un 46% de acciones para el curso que viene. Así como la redacción de objetivos, por la diferente concreción que han ido plasmando en el plan, conforme han ido desarrollándolo. Para este curso ha reducido a un 33% y se mantiene en torno al 20%.

Sufren un efecto contrario al anterior, las Medidas de promoción de igualdad, una vez que se ha ido formando a las personas responsables y que han ido teniendo claro el tipo de acciones que se pueden desarrollar en los centros, se va elevando el porcentaje de medidas desde el curso 2018 hasta el 2020/21, de un 26% a un 74% pasando por un 60%. Y la previsión de acciones para el curso que viene baja un poco la previsión a un 46%.

El apartado de detección de necesidades de formación en igualdad se fue trabajando en torno a un 28-29% de centros en el primer y segundo curso y llega a un 44% en el tercero y bajando a un 41% y con intención de mantener la detección en un 31% entre las acciones a realizar. En los diferentes cursos se han ido ofertando las formaciones de forma institucional a todos los centros y se han ido trasformando en Seminarios provinciales o con ámbito de cada Centro de Profesorado para aglutinar por proximidad a los centros.

La colaboración con entidades e instituciones para generar entornos igualitarios ha ido subiendo de un 12%, a un 22%, alcanzando un 34% en el curso 20/21, 49% de intención de colaboración en este curso y alcanza un 53% en el curso 22/23.

En el caso de la Evaluación del plan, se proponía hacerlo para el último curso, que será el 22/23 y por eso no se incluía el apartado en los cursos anteriores, así que la previsión de realizarla es del 90% de centros.

En la valoración de las cuestiones anteriores se concretan algunas de las condiciones que pueden, en centros pequeños como Centros Rurales Agrupados, en los que el equipo directivo suele ser unipersonal, puesto que tenemos centros con menos de 10

alumnos y alumnas y es una única persona la que se hace cargo de todos los documentos de centros además de una parte de la docencia y de toda la coordinación y logística docente que requiera el centro.

Otros centros en cambio y a pesar de los cambios de personal en la responsabilidad de Igualdad del centro, se consiguió acabar el plan en el plazo de tres años establecido inicialmente, algunos incluso han establecido la evaluación del Plan para este curso. Encontramos centros que pudieron afrontar los dos años de pandemia pudiendo seguir elaborando el Plan y otros que tuvieron que aparcarlo, es una situación que ha dependido del tipo de alumnado y de los recursos o coyuntura del centro.

Los mayores problemas que muestran es la falta de tiempo, o los cambios de responsable. Otros añadidos en los casos de centros con alumnado con ciertas complejidades, por dificultades del lenguaje, resulta complejo hacer diagnósticos, o desarrollar determinadas actividades al uso. Por el contrario, están varios centros que han terminado el plan o están en la fase de evaluación.

De la fase de diagnóstico, los centros relatan la doble vertiente, centros que parece que no necesiten intervención, incluso en su propia justificación y en los que se detecta la necesidad simplemente por la expresión del centro al escribir. Y otros centros que relatan la dificultad de ser concretos con la variedad de alumnado cambiante a cada año. Constatan datos que muestran la desigualdad en las elecciones de opciones de estudios de Bachillerato, un 66% de alumnado masculino elige opción ciencias aplicadas, frente al 90% de alumnado femenino con la opción de ciencias sociales.

Tenemos algún otro centro particular como Búbal, en el que el alumnado cambia semanalmente en las temporadas de estancia en el centro y que el análisis y partes de Plan se han hecho con docentes, personal no docente y no tanto con familias y alumnado.

En el diagnóstico se sigue constatando una mayor implicación de las madres en el cuidado y atención de menores; en detalles tan concretos como en el primer teléfono de contacto en las fichas de estudiantes es mayoritariamente la madre, o como el hecho de que las respuestas a los cuestionarios son realizadas por madres.

Destaca el comentario de un centro de FP: “La paridad en el profesorado y el alumnado y la segregación de este último según las familias profesionales. Además, la

poca visibilidad del alumnado femenino por la distribución física y horaria de los Ciclos Formativos en los que son mayoría.” En este caso habla de ciclos de grado medio de Atención a personas en situaciones de dependencia y grado superior de Educación infantil.

ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN DESTACADAS:

Las acciones de sensibilización han ido evolucionando, se han ido compartiendo en las formaciones o gracias a la itinerancia del profesorado, lo que ha permitido que algunas iniciativas se hayan replicado en muchos centros. Es el caso de los Paneles, Rincones, Muros Violetas en lugares visibles de los centros, cada cual adaptando sus edificios al espacio que podían dedicar. Este era el lugar donde visibilizar con la frecuencia marcada en cada centro, las distintas actividades sobre la temática, o informaciones a modo Boletines informativos de efemérides, conmemoraciones, información sobre personalidades ya sea del entorno o importantes por algún motivo que nos permitiera destacar el cartel. En algunos casos han sido muros interactivos en las webs o blogs de los centros, como por ejemplo el de los Centros de Profesorado: <https://formacionsabi.es/igualdad/> de Sabiñanigo, Huesca con el genialy que resume las formaciones y los documentos que sirven a los centros para la creación de este Plan: <https://view.genial.ly/5c0055e115745d241b518cd2/interactive-content-definitivo-plan-de-igualdad>, o el de Monzón con un resumen histórico de las acciones de formación desarrolladas institucionalmente con carácter provincial y-o autonómico: <https://centroprofesoradomonzon.catedu.es/recursos-de-igualdad/>. En estos seminarios y formaciones también se generalizaron para las etapas de infantil y primaria, principalmente, las Maletas Viajeras con textos seleccionados. Para el final de la etapa de primaria y la secundaria, se han desarrollado con ayuda de entidades externas especializadas en formación de educación sexual. Se han extendido mucho los talleres de Amaltea, o el teatro de Colectivo TO, así como las charlas con mujeres de ámbitos menos representados para fechas como el 11 F, u otras de visibilización de mujeres.

Destacar alguno de ellos por la creación autóctona que ha tenido: <https://www.dependedelos2.com/> en primaria e infantil y <http://innovacioneducativa.aragon.es/experiencia-va-de-iguales-migotigo-app/> , <https://www.youtube.com/channel/UC0gNAcntYP0ukJS5UqLvZQg/featured>, en secundaria como prevención de acoso.

En cuanto a las actividades de Difusión de protocolos, se informa en los claustros de los Protocolos, el principal que se difunde y se conoce es el de Prevención de Acoso

con un 89% de centros que lo recuerdan y el que menos centros recuerdan en los claustros, es el de Prevención de matrimonios forzados, en un 15% de ellos.

Hay otros elementos de difusión del Plan, tanto dentro del centro, como en el entorno, que solamente un 8% de los centros no ha publicitado ni en claustros, ni de ninguna otra forma las acciones del Plan en la comunidad educativa. El 54% de los centros solo lo ha difundido entre el claustro y solo un 37% ha traspasado las puertas del centro. La principal difusión del Plan se ha hecho en algún claustro en el 75% de los centros, en un 44% de los centros en la Comisión de Coordinación Pedagógica y en porcentajes en torno al 20% vía correo electrónico a familias, o al resto de la comunidad educativa y en un 30% sol en la página web del centro.

Las formas de difusión van desde lo más tradicional de revisar un drive compartido por todo el claustro, a cartelería, prensa o presentaciones en los órganos colegiados de centro, a otros centros más digitalizados en redes como blogs, grupos de difusión, Instagram, Facebook, web del centro. Una iniciativa destacada son las Tertulias Literarias para la Convivencia, en la que semanalmente comentan temas relacionados con la Igualdad con las familias con la colaboración especial del narrador oral Félix Albo para el asesoramiento del material y la dirección de las sesiones con formación al claustro, dentro también de nuestro proyecto de innovación "E.H.L.E. SABER HACER" (CRA Montesnegros de Peñalba). Tenemos centros que publican revista propia, algunas digitales y otras en papel y en ella se incluyen acciones varias para difundir. Actividades como las Charlas del Plan director o exposiciones institucionales se aprovechan para formación, difusión y sensibilización de algunos aspectos, como el acoso, el uso y manejo de redes sociales, entre otros.

Para detectar los días internacionales o mundiales que se celebran o conmemoran les facilité un listado en el que se incluían los dos que la normativa nos pide, algunos que se han empezado a celebrar recientemente y otros de temática relacionada con el cuidado de mujeres y efemérides relevantes, para mostrar un posible abanico o selección, que los llevara a reflexionar sobre los asuntos que se plantean en esas conmemoraciones. El listado fue el siguiente:

6 de febrero - Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina

11 febrero - Mujer y Niña en la Ciencia

22 de febrero - Día Internacional por la Igualdad Salarial

8 marzo - Mujer Trabajadora

30 de marzo - Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar

22 de abril - Día Internacional de las Niñas en las TIC
5 de mayo - Día Internacional de la Matrona
28 mayo - Salud de las Mujeres
25 de julio - Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente
5 de septiembre - Día Internacional de la Mujer Indígena
26 de septiembre - Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes
1 de octubre - Día del Sufragio Universal en España
11 de octubre - Día Internacional de la Niña
15 de octubre - Día Mundial de la Mujer Rural
25 noviembre - Contra la Violencia de Género
17 de diciembre - Día Internacional para poner fin a la violencia contra las trabajadoras sexuales
Diciembre - Campaña Juego y Juguete no Sexista y No Violento

Otros:

30 de enero: Día de la no violencia y la paz. Orientado al acoso escolar
22 de abril -Día Internacional de las Niñas en las TIC
17 mayo Día Internacional sobre la homofobia y la transfobia
5 de septiembre -Día Internacional de la Mujer Indígena
1 de octubre - Día del Sufragio Universal en España
11 de octubre - Día Internacional de la Niña
15 de octubre -Día Mundial de la Mujer Rural
Día de las Familias
Octubre: Día de las escritoras
4 de noviembre día internacional contra la violencia y el acoso escolar/civeracoso

Los días más conmemorados son: 90% de centros el 8 de marzo, un 45% conmemoraban el 25 de noviembre y casi un 40% el 11 de febrero. El resto de días son cifras simbólicas en algunos casos con un solo centro que conmemora alguno de los días, e incluso hay cuatro o cinco fechas que no las conmemora ningún centro, antes de la redacción del Plan.

Desde que se está redactando el Plan de Igualdad, la cifra del 8 de marzo sigue en datos similares, aunque debería ser unánime, por mero cumplimiento de normativa. Así como el 25 de noviembre, que pasa de un 45% a un 72% de centros que lo conmemoran. Con cifras destacables sigue el 11 de febrero y el 15 de octubre,

probablemente porque nuestros centros son mayormente del mundo rural y es una celebración que se ha ido extendiendo por nuestras comarcas.

En el cuestionario, también se quiso averiguar si ya celebraban esas fechas antes de realizar el Plan, porque era conocedora de centros que sí que lo hacían y si el cambio ha sido a más fechas, a formas más sensibles de trabajar los temas, o si no ha habido cambios en el modo de trabajar o conmemorar fechas. Solo un 20% no ha cambiado la forma de conmemorar y sí que ha sufrido modificaciones en la forma de trabajo o ampliación de destinatarios, un 33%, o de fechas, un 66%.

En cuanto al seguimiento de redacción y construcción del Plan se pregunta si se ha llevado a cabo y un 74% es afirmativo y de ese grupo de seguimiento, los instrumentos o las formas de hacerlo han sido a través de rúbricas, un 13%, cuestionarios de satisfacción en el caso de actividades, un 30,4%, o memoria de final del curso, un 84%.

Pasando a la creación de las estructuras que marca la normativa, como son el Equipo de Convivencia e Igualdad que señala el artículo 7 de la orden ECD/1003/2018, o el Observatorio de Convivencia e Igualdad en cada centro en el artículo 8 de la orden ECD/1003/2018, es llamativo que todavía hay un 14% y 34% respectivamente, no hayan constituido estas estructuras dentro del propio funcionamiento del centro.

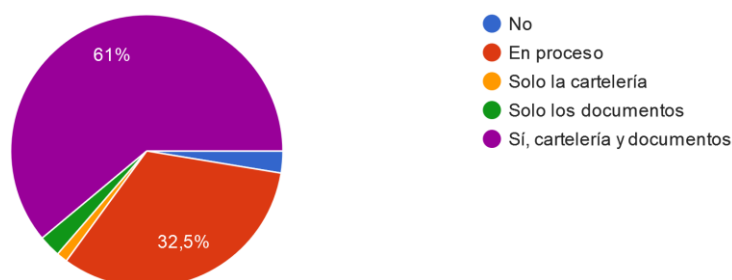
El artículo 5.4 orden ECD/1003/2018, también propone estructuras de trabajo con el alumnado para favorecer una buena convivencia, como son las de Alumnado ayudante, Ciberayudante, Hermano-a Mayor, Alumnado mediador, Alumnado por la Igualdad de Género y los porcentajes de creación de estas estructuras rondan el 60% en el caso del alumnado ayudante, como estructura más utilizada, seguida del alumnado mediador con un 55% y alumnado por Igualdad de género y hermanos y hermanas mayores las dos con un 23% de centros que las han conformado y solo un 6% tienen ciberayudantes. Resulta agradable y esperanzador que sean un 23% de centros que deciden utilizar la figura del alumnado por la Igualdad de género y que además el 67% de estas estructuras se trabajen no solo por nombramiento, si no como una estructura con todo el trabajo y reflexión que lleva detrás de estos procesos.

Otras cuestiones visibilizadoras del cambio y que señala la normativa, son la revisión de documentación y cartelería para que tenga un lenguaje más inclusivo y los datos son de lo más positivo, puesto que solo 1 centro responde que no ha hecho nada al respecto.

Figura 6. Cartelería y lenguaje inclusivo

¿Se ha revisado cartelería y documentos del centro con lenguaje inclusivo?

77 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Y señalan que el 50% de los centros han modificado las dos cosas, cartelería y documentos y un 35% solo algunos de los documentos.

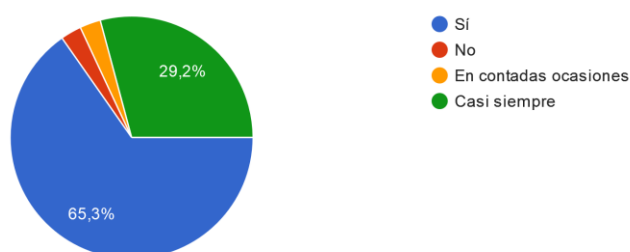
A la pregunta de si se ha modificado el lenguaje por parte del equipo de convivencia e igualdad, así como del equipo directivo, queda algo de camino por hacer, pero es un avance importante de todas formas. El 65% de los equipos de convivencia ha modificado su lenguaje de forma más inclusiva y casi un 60% de los equipos directivos, quedando en el “no” la cifra testimonial de 2-3 centros en ambos casos.

Y siendo un 32% de los equipos de convivencia que están trabajando su lenguaje, porque consideran que lo aplican casi siempre, con lo que se alcanza el 95% de centros que tienen un buen uso de lenguaje inclusivo.

Figura 7. Modificación lenguaje del equipo de convivencia e igualdad.

¿Se ha modificado el uso del lenguaje por parte del equipo de convivencia e igualdad?

72 respuestas

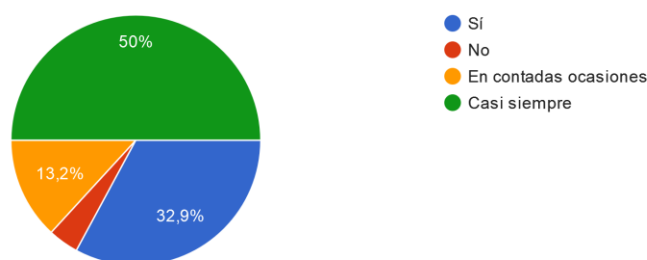


Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

En cuanto al profesorado, encontramos más resistencias, solo un 32% lo ha modificado y un 50% lo utiliza casi siempre y sí que hay más docentes que usan poco lenguaje inclusivo en ocasiones o nunca, un 13% y 4% respectivamente.

Figura 8: Modificación lenguaje profesorado.

¿Se ha modificado el uso del lenguaje por parte del profesorado?
76 respuestas



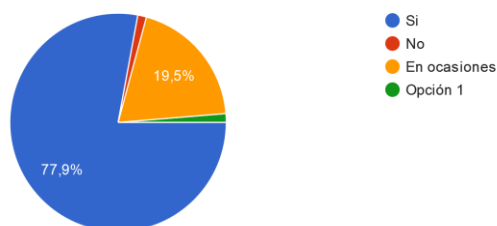
Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Otro de los elementos revisables del entorno, son los usos de espacios y las estructuras del centro y sobre la revisión de espacios se pregunta y el 27% no se ha planteado revisar los espacios todavía, sí que han modificado alguno de los espacios en un 34% de los centros ya sean baños, patios, salas comunes; y un 20% de los centros sí que ha revisado los espacios, aunque no haya intervenido por un motivo u otro. Casos particulares como los centros de adultos no intervienen los patios y otros centros a pesar de haber preparado alguna propuesta no han podido llevarla a cabo por algún motivo ya sea porque el equipo directivo no quiere o no lo considera intervención prioritaria. Y también tenemos el caso de algún centro que ya tenía Espacio Violeta desde tiempo anterior.

En lo siguiente a revisar, son las imágenes las que se deben revisar para que tengan un uso integrador y no sexista de la imagen, que indica la Ley 7/2018, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de Aragón (10/7/2018) en el artículo 22, sí que lo hicieron el 77,9% de los centros, en ocasiones un 19,5% y solo hay un centro que confiesa que no lo revisa.

Figura 9. Uso integrador lenguaje e imagen.

¿Se hace un uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen? (art 22, ley 7/2018)
77 respuestas



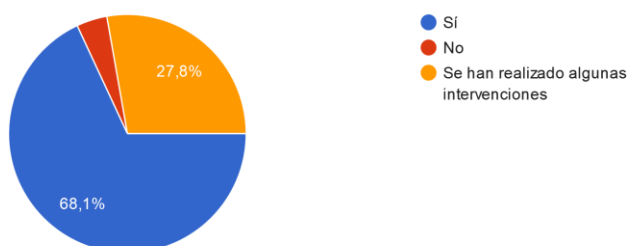
Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Otro elemento a tener en cuenta relacionado con las acciones a desarrollar según la Ley 7/2018, es la orientación académica y profesional no sexista a través de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género. Son tres los centros que reconocen que no, un CRA, un CEIP y una EOI. Es cierto que entendido como tal es posible que los dos primeros hayan pensado que la primaria no es una etapa desde la que se pueda plantear orientación laboral, pero puede ser que imágenes equitativas en oficios y modelos de tipos de trabajos más o menos representados por uno u otro sexo. Y la Escuela de idiomas ha podido responder de la misma forma, aunque me sirve el mismo ejemplo anterior.

Un 27% reconoce haber realizado algunas acciones y el 68% sí que lo hace.

Figura 10. Orientación académica y profesional no sexista.

¿Se garantiza una orientación académica y profesional no sexista a través de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género? (art 30, ley 7/2018)
72 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Siguiendo con las acciones que señala la Ley 7/2018 en el artículo 30 referido a los diferentes programas de intervención con alumnado de tipo emocional. El 70% de los centros ha implementado alguno relacionado con el respeto a la diferencia, a la

diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual. Un 61% de los centros ha realizado acciones de visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres de las diferentes etnias y religiones a la cultura, la ciencia, a la política, al arte y, en definitiva, a la historia y al desarrollo de la humanidad.

Un 59% ha desarrollado formación sobre el uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.

Un 56% ha realizado acciones de prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de género y agresiones sexuales.

Después del 53% que han trabajado sobre el fomento de autonomía personal para la corresponsabilidad (responsabilidades domésticas, familiares, de cuidado, eliminando comportamientos y actitudes sexistas),

Quedan varios de los programas entre los 30-40% de centros y los dos menos trabajados han sido en torno a un 17% y 14% los de Desarrollo de habilidades de participación sociopolítica y comunitaria y Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género (p ej. tasa rosa)

El alumnado de 5º y 6º de los centros aragoneses puede incluirse en el Programa de "Aprender a emprender" lo que hace que en algunos aspectos incida más que el resto del alumnado del colegio. El programa Aprendiendo a emprender tiene como finalidad contribuir al desarrollo de las competencias clave, específicamente la competencia "Espíritu emprendedor y sentido de la iniciativa". Este programa promueve el desarrollo de la autonomía personal, la capacidad de elegir con criterio propio, de imaginar proyectos y de llevar a cabo las acciones necesarias para desarrollar opciones y planes, tanto en el ámbito personal como social y laboral. Los centros docentes participantes en esta convocatoria simularán la constitución de una cooperativa por cada una de las aulas implicadas en el programa. Se convierte en el eje que permite desarrollar todas y cada una de las competencias clave a través de la realización de tareas diseñadas con ese objetivo.

A la pregunta de qué tipo de acciones se han realizado con familias, alumnado, personal no docente, se han utilizado casi todas las acciones: talleres, conferencias, sesiones de trabajo, difusión de boletines, Charlas Plan Director, murales, exposiciones, semana cultural, concursos, campañas. Murales, charlas y exposiciones son las más utilizadas, en torno al 60% de los centros; seguidas de conferencias un 46%. Las menos utilizadas son boletines y campañas, en torno a un 11% de los centros.

En la colaboración con entidades externas al centro, un 82% tiene contacto con entidades del entorno local en la realización de actividades. Un 42% se relaciona con entidades, generando recursos: enlaces, multimedia, videoteca, cineforums.

Las alianzas han sido en algunos casos con el ayuntamiento de Huesca desde el área de Igualdad ya que genera sinergias dentro de su estructura de Escuela de Igualdad, las Comarcas con diferentes programas propios (Jacetania, Monegros, Hoya Huesca), Instituto Aragonés de la Mujer con charlas de mujeres y sobre mujeres, Fuerzas del Estado con el Plan Director, otros centros del entorno, centro de profesorado, profesorado de la zona, de la comunidad, ONG, revistas de educación, medios, colectivos feministas local y provincial, universidad, familias...

Actividades destacadas: asociaciones como Amaltea para charlas de educación afectivo sexual, actuaciones de grupos musicales de mujeres Lo Perkal de les Faldetes, habilidades para la vida, cuentacuentos, obras de teatro (teatro del oprimido-Colectivo TO), concursos, charlas programa Inter para familias y para alumnado con el CNP, programas del gobierno de Aragón como las actividades de mujer y deporte

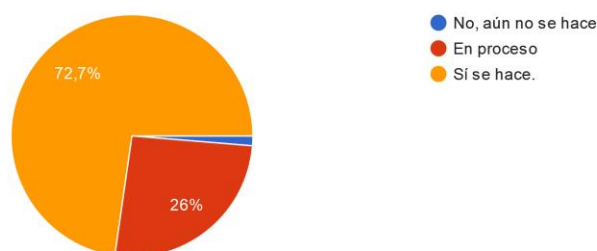
La comarca Monegros tiene en funcionamiento hace varios años el plan Concilia que pretende plantear estrategias para impulsar la inserción socio laboral y el empoderamiento de la mujer en el medio rural. Se llevaron a cabo representaciones teatrales para todos los público y comunidad educativa.

Muchos centros, tanto de primaria como secundaria, solicitan charlas del Plan Director sobre diferentes temáticas y que imparten miembros de cuerpos de seguridad de guardia civil y-o policía nacional.

Continuando con las acciones que señala la normativa relacionada con la visibilización de mujeres, el 72,7% reconoce que es una de las acciones que se realizan, solo hay un centro que no lo hace y el resto, considera que está en proceso de hacerlo ya sea porque creen que podrían hacerlo más o porque no han implementado actividades concretas.

Figura 11. Acciones visibilización de mujeres.

¿Se desarrollan acciones de visibilización de mujeres?
77 respuestas

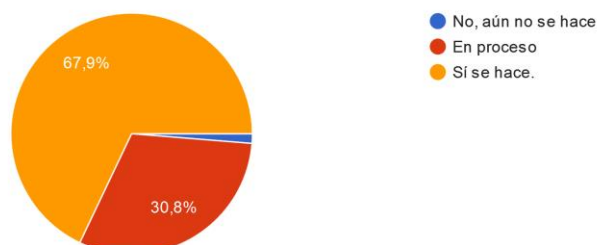


Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

En alguna otra cuestión anterior ya había preguntado por uso de lenguaje y aquí se plantea la pregunta conjuntamente como aparece en la Ley 7/2018 de usar lenguaje e imágenes, un 67,9 % confirma sí se hace y en un 30,8 % no se hace y solamente un centro responde que no se hace.

Figura 12. Uso inclusivo de lenguaje e imágenes.

¿Se hace uso inclusivo del lenguaje y las imágenes?
78 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Una vez revisados todos los elementos normativos sí que deberían cumplir, las preguntas finales van en la línea de propuestas de cara al curso que viene y a la percepción del cambio que se detecta en los centros.

Se pregunta sobre los **contenidos que se debería seguir haciendo énfasis** desde la formación institucional, los temas ofrecidos como alternativas son los que se indican en las diferentes normas reguladoras y que de mayor a menor interés querrían que se trataran todas, la que más solicitan los centros con un 90,8% sería la educación emocional, seguida por educación afectiva y sexual en un 67,1 % , prevención de

violencias en un 63,2% de los casos y quedan ya algo más distanciadas los temas de visibilización de mujeres, con un 44% masculinidades con un 40% y la orientación vital, académica y profesional con un 39,5% de los centros.

Y en cuanto a quien deberían ir dirigidos los contenidos referidos, principalmente al alumnado 84% y profesorado, 76%, las familias también tienen una puntuación alta, un 70% y el entorno comunitario un 62%.

Dedico un bloque a la **Percepción del cambio** desde la difusión o el alcance que ha tenido en el cambio de actitudes o situaciones en el entorno escolar desde que se está realizando el Plan.

Sobre el colectivo del profesorado se percibe un cambio en actitudes y formas de trabajo en casi un 90% de los centros y las actitudes reactivas quedan reducidas a un 1% de los centros, aunque hay un 5% que no se ha percibido cambios, que se podría sumar al 4% del profesorado que continua con las mismas dinámicas, entendemos que no igualitarias que antes de empezar este proceso de creación del plan en el centro. En resumen, ese 90% frente al 10 que no entra al trabajo en igualdad de oportunidades no parece mucho si no fuera porque es una cuestión de legalidad y de derechos fundamentales.

Figura 13. Cambios en la conciencia profesorado.

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del profesorado?
78 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Con las familias los logros parecen ser menores ya que solo es un 44,8% de familias en las que se perciben cambios, frente al 53,7% que no se han percibido cambios, incluso un 1% de familias que las intervenciones han sido de carácter reactivo o contrario a lo que se proponía.

Figura 14. Cambios conciencia de las familias.

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia de las familias?

67 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

Para el alumnado sí que ha habido una respuesta más reactiva que para el resto de colectivos, un 5,4% del alumnado parece que se ha posicionado contrario a todas estas acciones de igualdad y un 9,4% no se percibe cambios en sus actitudes o sensibilidad hacia el tema. Se observa cambio en algunas actitudes o sensibilidades en el 57,8% del alumnado, un 28,1% solo algún cambio de menor calado y un 4,7% de actitudes de carácter reactivo.

La reactividad en el alumnado puede deberse al momento evolutivo en que se encuentran, si se trata de adolescentes, es una etapa de rebeldía y las propuestas docentes o de los adultos, son cuestionables.

Figura 15. Cambio en la conciencia del alumnado.

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del alumnado?

64 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

En el caso de los cambios detectados en el entorno, las proporciones de cambio son bastante similares, un 28% de percepción de algunos cambios, frente al 36,5% de percepción de no haber cambio en actitudes o sensibilidades y si sumamos el 34% de cambios percibidos en la comunidad educativa, podemos encontrar una gran parte del entorno con cambios y actitudes modificadas.

Figura 16. Cambios en la conciencia del entorno educativo.

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del entorno educativo del centro (localidad, resto de la comunidad educativa)?

63 respuestas



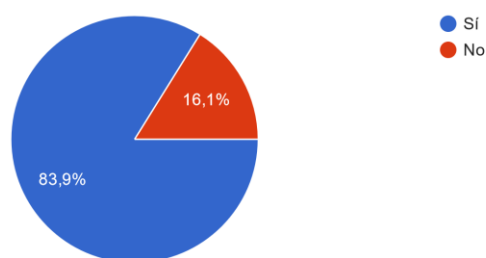
Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

A la pregunta de si se precisa mayor intervención con alguno de los colectivos, es aplastante las respuestas de que sí es preciso, con un 83,9% de respuestas afirmativas.

Figura 17. Mayor intervención con algún sector.

¿Crees que es necesaria una mayor intervención o de mayor impacto con alguno de los sectores implicados?

62 respuestas



Fuente: gráficos del cuestionario de producción propia enviado a centros

La siguiente pregunta es con qué colectivo; y el resultado va desde el 71,9% de intervención con las familias, un 50,9% indica que sería preciso trabajo con el entorno del centro educativo, 35,1% de trabajo con alumnado y 33,3% para intervenir con

profesorado y solo un 21,1% cree necesaria la intervención con el personal no docente de los centros.

Y englobando el tipo de intervenciones con los diferentes colectivos, el mayor reclamo son actividades de sensibilización con un 86,4%, 54,2% solicitan formación específica y 27,1% solicita intervención sociocomunitaria y es residual la petición de talleres y acciones de todo tipo con 1,7% respectivamente.

Para detectar obstáculos y apoyos en el proceso, he planteado una pregunta con opciones cerradas y otra abierta para poder recoger impresiones.

Como obstáculos les indicaba si han sido por falta de implicación del equipo directivo, un 2% o del claustro, un 32%; por desconocimiento de contenidos, un 56% y por falta de recursos por parte de la administración, 42%, o por falta de apoyo de las familias, 30%.

En la pregunta abierta de cuales han sido los principales escollos destaca la falta tiempo de una u otra forma, en 9 de las 20 respuestas que han concretado más aspectos que los señalados en la pregunta anterior. La carga de burocracia o la falta de contemplación de particularidades de algunos centros, como los de personas adultas. La sobrecarga de la tarea que recaiga en una sola persona, teniendo que responsabilizarse de comunicar en los claustros todas las acciones que se hacen relacionadas con el Plan, así como la falta de reconocimiento en concurso de traslados, méritos, o cualquier otra forma. En algunos casos supone sobrecarga de trabajo para los equipos directivos, que asumen la tarea por falta de personal voluntario para la tarea. La dificultad que señala un centro es la "Politización del concepto de feminismo y de cualquier actividad al respecto", puesto que en algún centro ha supuesto discusiones de carácter político entre el claustro y el resto de la comunidad educativa.

Y por el contrario con todos estos argumentos, los principales apoyos que han recibido las personas que coordinan el plan, ha sido principalmente de los equipos directivos de los centros, 80,7%, seguido de un 71,9% de apoyos entre el claustro y a cierta distancia con un 33,3% de apoyos del entorno educativo y un 31,6% de las entidades del entorno y un 28,1% de apoyos de familias.

La siguiente pregunta se les plantea que es lo que necesitan de cara al curso que viene, 2022/23 y destacan tres elementos: formación, 59,4%, recursos materiales, 51,6% y recursos humanos, 54,7%. Las cifras son muy similares, por lo que se puede entender que son los tres de gran importancia para poder desarrollar la tarea correctamente. Y sumarian un 20% las respuestas que hacen referencia al tiempo

para poder dedicarlo a la tarea de redactar el plan y sensibilizar y poder desarrollar las diferentes acciones.

La respuesta abierta de qué otras cuestiones consideran relevantes para su tarea es la más enriquecedora y donde podemos ver los matices de los diferentes tipos de centros y niveles de trabajo en cada uno de ellos.

Como se ha trabajado durante los dos últimos cursos con las circunstancias derivadas de covid, una de las necesidades detectadas era la de la presencialidad, puesto que la vía telemática suponía distancia física y a la vez de oportunidades y recursos en función de los recursos económicos de las familias.

Cinco de las veinticinco intervenciones y necesidades detectadas recalcan de nuevo la necesidad de tiempos, para disponer de horas en horario lectivo por parte del profesorado implicado, hay incluso una propuesta de que sean dos personas las que realicen la coordinación para poder partir de un mini grupo y no de la soledad de la responsabilidad en los centros de primaria donde las 25 horas lectivas son dentro de aula con alumnado.

Se confirman estereotipos de mundo rural donde se mantiene el estereotipo de hombre trabajando fuera de casa, mujeres trabajando en casa, sin empleos remunerados ni independencia económica.

En cinco casos desde centros de adultos, de infantil y de otro tipo, señalan la necesidad de materiales adecuados a sus etapas educativas. Con lo que una propuesta de formación para este curso 2022/23 puede ser el generar encuentros entre docentes de las mismas etapas educativas, para revisar materiales y generar repositorios de materiales, por ejemplo. En algún caso concreto hace referencia explícita a los libros de texto, que tuvieran una revisión previa para ver si difunden estereotipos o están generando contenidos respetuosos con la igualdad, antes de elegirlos

En un centro de secundaria señalan la reactividad del alumnado y saber encaminar las acciones de sensibilización para tratar de evitar esa reactividad y que sean capaces de generar cambios en sus actitudes.

Y como formación con contenidos concretos se pide en Identidad y diversidad sexual por un lado y de orientación académica y laboral sin estereotipos de género.

Una reclamación va dirigida a la administración con la necesidad de mayor dotación económica que permita hacer cambios en rotulación del centros o adecuación de espacios. Así como un guion de documento más concreto, para que hubiera sido más fácilmente adaptable.

Una propuesta, solicita la creación de una figura externa que pudiera acudir de forma regular a los centros, como figura externa experta, por ejemplo, en Educación

emocional, porque de esa forma se índice por un especialista en un contenido y refuerza o amplía conocimientos del profesorado que adquiere mejores herramientas frente a su alumnado.

Como reflexión final suscribir lo que escribe un centro acerca de la necesidad de que el Plan no se convierta en un documento más y que pueda ser algo más vivo que permita seguir siendo revisado con un seguimiento y una evaluación. Al final es lo que pretende la norma, pero no debe ser olvidado, puesto que la vida se la damos los docentes que se implican y dan vida y modifican el documento cada año.

Con esta reflexión y los datos analizados en todas las preguntas planteadas en el cuestionario, considero que consigo el objetivo para el que me planteo en este TFM, que es revisar el punto en el que se encuentran los planes de igualdad en los centros de mi provincia de referencia. Permitiendo que hagan una reflexión y un feedback de las acciones que han recibido en estos tres años de formación intensa sobre diferentes aspectos de igualdad, para conseguir la meta de tener redactado el Plan de igualdad en todos los centros educativos de la provincia.

V. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, considero que los objetivos, de revisión, seguimiento y evaluación de los planes de igualdad de los centros educativos queda cumplido, en la medida que las preguntas de control, me dan el punto de concreción de los apartados normativos que quedan cubiertos. Y las preguntas abiertas me ha ofrecido aportaciones interesantes para encarar el último curso que legalmente tienen a disposición para concluir el documento, como indica la Orden ECD /1003/2018 y que acaba su aplicación en este curso 2022-23.

Como administración se les han ofrecido herramientas, formación con expertos, seminarios provinciales destinados al colectivo de responsables de igualdad de los centros, que les permitía ir ampliando conocimientos que han ido repercutiendo en la calidad de los documentos, como de las reflexiones personales del colectivo docente implicado.

Las sesenta y cinco preguntas planteadas considero que han sido útiles para darles un guion de por dónde acabar durante este curso que encaran 2022/23, por el hecho de repasar todos los elementos necesarios. Personalmente para el TFM, las respuestas abiertas, me refuerzan en la necesidad de seguir ofreciendo el espacio que ha supuesto el Seminario provincial para el colectivo de responsables de igualdad, así como formaciones temáticas con expertos de reconocimiento nacional, o los momentos de compartir experiencias de centros con experiencias interesantes.

Del análisis del cuestionario, concluir que la persona responsable de Igualdad de los centros se ha visto apoyada en la mayor parte de los casos por los equipos directivos, y que en ocasiones son los que toman las riendas de todos los documentos del centro. Eso implica gran sobrecarga de trabajo y es lo que reclaman a la administración, mayor reconocimiento al trabajo realizado. Eso se va a ver reconocido por las nuevas instrucciones que van a reconocerles créditos de formación por haber ejercido el cargo.

Desde los centros se reclama una mayor cobertura de recursos para ir dando los pasos de la redacción del plan, que también se han ido viendo cubiertos con las formaciones a la carta desde cada centro de formación de profesorado, combinadas con las institucionales más cerradas para dar cabida a expertos y expertas de gran reconocimiento que dan fondo a los grandes principios que pretende la norma autonómica. Por ejemplo, cuando se inició el curso 2018, hablar de interseccionalidad

era algo desconocido para la gran mayoría de centros, y ahora está en el imaginario de toda la comunidad escolar.

En las conclusiones y propuestas finales destacar la necesidad de dotar de algún tipo de reconocimiento al colectivo docente que ostenta la responsabilidad de convivencia e igualdad de los centros educativos. El reconocimiento puede ser por nombramiento o por horas de formación; el colectivo docente preferiría en horas de dedicación lectivas, pero es un asunto que requiere de presupuesto. Y otra de las peticiones de centros es la mayor dotación de recursos para realizar actividades o llevar a cabo los cambios en rotulación y adecuación de espacios una vez analizados el lenguaje y el uso de espacios con perspectiva de género.

Tal y como recoge la disposición segunda de las Instrucciones de la Directora General de planificación y equidad, enviadas a centros en este inicio de curso 2022/23, por la que se determina la designación del coordinador o coordinadora de bienestar y protección en los centros educativos firmadas electrónicamente el 6 de septiembre de 2022. En la citada disposición indica que:

“Tal y como recoge la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas, para la labor de coordinación del equipo de convivencia e igualdad del centro el/la director/a del centro designará al profesor o profesora Coordinador/a de Convivencia e Igualdad, que a partir de este curso 2022-2023 pasará a denominarse Coordinador/a de Bienestar y Protección del Alumnado.”

Este va a ser un nuevo reto a encarar, con los ajustes y modificaciones que puede suponer, mas allá de la supervisión de planes de igualdad, y un reconocimiento cumplido a las reivindicaciones del colectivo de responsables de igualdad, que van a tener un reconocimiento. Así que solo nos queda seguir trabajando en otros aspectos y seguir apoyando a este grupo de docentes y a los centros para terminar con esta tarea, y seguir revisándola cada año como documento vivo que debería ser.

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Consol. (2015). Igualdad, género y diversidad sexual en la Formación Inicial de Maestro/a en la Universidad Jaume I (UJI). *Revista Temas de educación*, 21(1), 77-95. <https://revistas.userena.cl/index.php/teeducacion/article/view/666>.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). Asamblea General Naciones Unidas. https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf
- García, Antonia (2016). "La LOMCE bajo una mirada de género/s. ¿Avances o retrocesos en el s. XXI?" *Revista Educación, Política y Sociedad* ,1 (2), 100-124. http://media.wix.com/ugd/e5dccd_1b31be4e355a4f8793f18070393dab39.pdf
- Garrido, Begoña (2019). "La perspectiva de género como constante en la escuela" *Revista Fórum Aragón. Fórum Europeo de Administradores de la Educación de Aragón. Revista digital de educación del FEAE-Aragón*, (26) 20-23. https://issuu.com/feaearagon/docs/forumarag_n26
- Ibeas, Nieves y Garrido, Begoña (2018) *La perspectiva de género en la educación aragonesa*. Zaragoza. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <https://zaguan.unizar.es/record/88496/files/BOOK-2020-071.pdf>.
- Instrucciones de la Secretaria General Técnica del Departamento de Educación, Cultura y Deporte, para los centros públicos integrados de Formación profesional de la comunidad autónoma de Aragón en relación con el curso 2021/2022, https://educa.aragon.es/documents/20126/394129/6.+INSTR_CPIFP_21-22.pdf/71e9015e-2c04-b453-7417-73fbd0b2bb25?t=1627540097197
- Instrucciones de la directora general de planificación y equidad por la que se determina la designación del coordinador o coordinadora de bienestar y protección en los centros educativos firmadas electrónicamente el 6 de septiembre de 2022.
- López Navajas, Ana; López García-Molins, Ángel y otros (2009). La presencia de las mujeres en la ESO. <http://meso.uv.es/informe/index.php>
- López-Navajas, Ana (2015) *Las mujeres que nos falta. Análisis de la ausencia de las mujeres en los manuales escolares*. TESIS DOCTORIAL. Dir. Ángel López García. <http://roderic.uv.es/handle/10550/50940>
- Objetivos de Desarrollo Sostenible para 2030. (2015). Naciones Unidas. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-developmentgoals/>

ONU MUJERES. La huella de las mujeres en la historia.
<https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womensfootprintinhistory/es/index.html>

Orden ECD/489/2016 de 26 de mayo, por la que se aprueba el currículo de la Educación Secundaria Obligatoria y se autoriza su aplicación en los centros docentes de la Comunidad Autónoma de Aragón.
<http://www.boa.aragon.es/cgibin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=910768820909>.

Orden ECD/804/2021, de 29 de junio, que modifica la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio que modifica el plazo prorrogado para la finalización de plan de igualdad finaliza con el curso 2022/2023.

<https://educa.aragon.es/documents/20126/2707664/CC.pdf/4499cbe1-c66e-3045-df68-1effa432a4a2?t=1658124532613>.

Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determina las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.

<http://www.boa.aragon.es/cgibin/EBOA/BRSCGI?CMD=VEROBJ&MLKOB=1025975423838>.

Real Decreto 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad Autónoma de Aragón.
https://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/ar-d73-2011.html

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. publicado en: «BOE» núm. 272, de 14/10/2020, con entrada en vigor: 14/01/2021.
<https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/10/13/901>.

Sanagustín, Lucía y Moyano, Nieves (2019) "Evaluación de la formación docente y actitudes hacia la pedagogía feminista en Aragón." Revista Fórum Aragón. Fórum Europeo de Administradores de la Educación de Aragón. Revista digital de educación del FEAE-Aragón, (26) 24-27.

https://issuu.com/feaearagon/docs/forumarag_n26

Scott, Joan W, (1990) "El género: una categoría útil para el análisis histórico." En Amelang, James y Nash, Mary (eds), Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea. (pp.23-58). València: Alfons el Magnanim.
<http://bivir.uacj.mx/Reserva/Documentos/rva2006191.pdf>

ANEXOS

ANEXO I: SOLICITUD PERMISO AL SERVICIO PROVINCIAL PARA REALIZACIÓN DEL CUESTIONARIO Y AUTORIZACIÓN RECIBIDA

AUTORIZACIÓN DE ENVIO DE ENCUESTA A CENTROS EDUCATIVOS DE LA PROVINCIA DE HUESCA PARA EVALUAR PLAN IGUALDAD

Yo, M^º JESUS SAVICENTE ABIO, con DNI: 18043269E, del Cuerpo: PROFESORADO EDUCACIÓN SECUNDARIA, con dirección de correo electrónico: mjsavicente@educa.aragon.es, estudiante de Master Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado impartido por la Universidad Jaime I,

SOLICITO

Autorización para enviar vía mail a todos los centros educativos de la provincia de Huesca un cuestionario de google forms para valorar el grado de ejecución de los planes de Igualdad en los centros. A rellenar por la persona responsable del Plan de Igualdad o alguna persona del Equipo Directivo.

Del mismo modo, para completar la información de los cuestionarios, complementar con una entrevista estructurada enviada mediante correo electrónico, video llamada o presencial, según se pueda concertar con las personas encargadas de las formaciones en los Centros de Profesorado. Y si la planificación y las conclusiones dieran información en esa dirección, valorar una entrevista o cuestionario estructurado a la Inspección educativa para complementar datos.

El Trabajo Fin de Master pretende evaluar el grado de la implantación de los planes de Igualdad en los centros educativos de la provincia participando de forma voluntaria.

Huesca, a 20 diciembre 2021

La Interesada

Fdo.: M^º JESÚS SAVICENTE ABIO



A la vista de la solicitud cursada por D^a. María Jesús Savicente Abló, con fecha 20 de diciembre de 2021, se autoriza a la interesada a enviar vía mail a todos los centros educativos de la provincia de Huesca un cuestionario de google forms para valorar el grado de ejecución de los planes de igualdad en los centros, así como a valorar una entrevista o cuestionario estructurado a la Inspección Educativa para complementar datos. En todo caso, se deberá atender a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, en cuanto al tratamiento de los datos personales que pudiera derivarse de la actividad a realizar.

LA SECRETARIA DEL SERVICIO PROVINCIAL

M. Pilar Carrasco Sánchez

Vº. Bº.

LA DIRECTORA DEL SERVICIO PROVINCIAL

Amparo Roig Gujardo

ANEXO II: LISTADO DE CENTROS A LOS QUE SE ENVIA CUESTIONARIO

	LOCALIDAD	CENTRO
CENTROS DE INFANTIL Y PRIMARIA PÚBLICOS		
1	ADAHUESCA	CRA VERO ALCANADRE
2	AINETO	CEIP VALLE DEL GUARGA
3	AINSA	CEIP ASUNCION PAÑART
4	ALBELDA	CRA LA LLITERA
5	ALCOLEA DE CINCA	CEIP JOSE MANUEL BLECUA
6	ALMUDEVAR	CEIP SANTOS SAMPER
7	ALTORRICON	C.R.A.
8	AREN	CEIP DE AREN
9	AYERBE	C.P.INTEGRADO "RAMON Y CAJAL "
10	BALLOBAR	CEIP FCO.GALIAY SARAÑANA
11	BARBASTRO	CEIP ALTO ARAGON
12	BARBASTRO	CEIP LA MERCED
13	BARBASTRO	CEIP PEDRO I
14	BELVER DE CINCA	CRA ALBEOS
15	BENABARRE	C.P.I. DE BENABARRE
16	BENASQUE	CRA ALTA RIBAGORZA
17	BIESCAS	CRA ALTO GALLEGO
18	BINACED	CRA EL TREBOL
19	BINEFAR	CEIP KATIA ACIN
20	BINEFAR	CEIP VICTOR MENDOZA
21	BOLEA	CEIP VIRGEN SOLEDAD
22	BOLTAÑA	ESCUELA HOGAR
23	BROTO	CRA ALTO ARA
24	CALDEARENAS	CEIP VIRGEN DE LOS RIOS
25	CAMPO	CEIP CERBIN
26	CANFRANC-ESTAC.	CEIP LOS ARAÑONES
27	CAPELLA	CRA BAJA RIBAGORZA
28	CHALAMERA	CEIP RAMON J.SENDER
29	CHIMILLAS	CRA MONTEARAGON
30	CONCHEL	CRA ARCO IRIS
31	FONZ	CRA ESTADILLA-FONZ
32	FRAGA	CEIP SAN JOSE DE CALASANZ
33	FRAGA	CEIP MIGUEL SERVET
34	FRAGA	CEIP MARIA MOLINER
35	GRAÑEN	CEIP SANTIAGO APOSTOL
36	GRAUS	CEIP JOAQUIN COSTA
37	HUESCA	CEIP ALCORAZ
38	HUESCA	CEIP SANCHO RAMIREZ
39	HUESCA	CEIP EL PARQUE
40	HUESCA	CEIP JUAN XXIII
41	HUESCA	CEIP PEDRO J.RUBIO
42	HUESCA	CEIP PIO XII

	LOCALIDAD	CENTRO
43	HUESCA	CEIP PIRINEOS-PYRÉNÉES
44	HUESCA	CEIP SAN VICENTE
45	JACA	CEIP SAN JUAN DE LA PEÑA
46	JACA	CEIP MONTE OROEL
47	JACA	ESCUELA HOGAR
48	LALUEZA	CRA MONEGROS HOYA
49	LANAJA	CRA MONEGROS NORTE
50	LUPIÑEN	CEIP SAN GINES
51	MONTANUY	CEIP DE MONTANUY
52	MONZON	CEIP ARAGON
53	MONZON	CEIP JOAQUIN COSTA
54	MONZON	CEIP MONZON III
55	MONZON	E.E. LA ALEGRIA
56	ONTIÑENA	CEIP SAN GREGORIO
57	PAULES DE SARSA	CEIP
58	PEÑALBA	C.R.A."MONTESNEGROS"
59	PERALTA DE ALCOFEA	CRA A REDOLADA
60	PLAN	CRA CINCA-CINQUETA
61	ROBRES	CRA LA SABINA
62	SABIÑANIGO	CEIP MONTECORONA
63	SABIÑANIGO	CEIP PUENTE SARDAS
64	SANTA CILIA	CRA RIO ARAGON
65	SARIÑENA	CEIP LA LAGUNA
66	SENA	CEIP ALBERTO GALINDO
67	SENEGÜÉ	CEIP MIGUEL SERVET
68	TAMARITE DE LITERA	CEIP SAN MIGUEL
69	TARDIENTA	CRA VIOLADA MONEGROS
70	TIERRANTONA	CEIP "LA FUEVA"
71	TORRENTE DE CINCA	CRA RIBERA DEL CINCA
72	VILLANUA	CEIP COLLARADA
73	VILLANUEVA DE SIGENA	CEIP MIGUEL SERVET
74	ZADIN	CEIP SAN JUAN BAUTISTA
	CENTROS DE SECUNDARIA PÚBLICOS	
75	AINSA	IES SOBRARBE
76	ALCOLEA DE CINCA	IES CINCA ALCANADRE
77	ALMUDEVAR	SECCION DELEGADA
78	BARBASTRO	IES HNOS.ARGENSOLA
79	BARBASTRO	IES MARTINEZ VARGAS
80	BIESCAS	SECCION DELEGADA
81	BINEFAR	IES SIERRA SAN QUILEZ
82	CASTEJON DE SOS	IES CASTEJÓN DE SOS
83	FRAGA	IES BAJO CINCA
84	FRAGA	IES RAMON J.SENDER
85	GRAÑEN	IES MONTES NEGROS

	LOCALIDAD	CENTRO
86	GRAUS	IES BALTASAR GRACIAN
87	HUESCA	ESCUELA DE ARTE
88	HUESCA	IES LUCAS MALLADA
89	HUESCA	C.P.I.F.P. PIRÁMIDE
90	HUESCA	IES PIRAMIDE
91	HUESCA	IES RAMON Y CAJAL
92	HUESCA	IES SIERRA DE GUARA
93	HUESCA	C.P.I.F.P. SAN LORENZO
94	HUESCA	C.P.I.F.P. MONTEARAGON
95	JACA	IES PIRINEOS
96	JACA	IES DOMINGO MIRAL
97	JACA	I.F.A.
98	MONZON	IES JOSE MOR DE FUENTES
99	SABIÑANIGO	IES BIELLO ARAGON
100	SABIÑANIGO	IES SAN ALBERTO MAGNO
101	SARIÑENA	IES MONEGROS GASPARD-LAX
102	TAMARITE	IES LA LLITERA
	CENTROS PRIVADOS	
103	BARBASTRO	SAN JOSE DE CALASANZ
104	BARBASTRO	SAN VICENTE DE PAUL
105	BENASQUE	VALLE DE BENASQUE
106	BINEFAR	VIRGEN DEL ROMERAL
107	FRAGA	SANTA ANA
108	HUESCA	C.DE ED.ESPECIAL SAN JORGE
109	HUESCA	SALESIANOS
110	HUESCA	SAN VIATOR
111	HUESCA	SANTA ANA
112	HUESCA	SANTA ROSA-ALTOARAGON
113	JACA	ESCUELAS PIAS
114	MONZON	MINTE
115	MONZON	SANTA ANA
116	MONZON	STO.DOMINGO SAVIO
117	SABIÑANIGO	SANTA ANA
118	SAHUN	NTRA.SRA. DE GUAYENTE
	CENTROS DE PERSONAS ADULTAS	
119	BARBASTRO	CPEPA SOMONTANO
120	BOLTAÑA	CPEPA SOBRARBE
121	FRAGA	CPEPA BAJO CINCA
122	GRAUS	CPEPA RIBAGORZA
123	HUESCA	CPEPA MIGUEL HERNANDEZ
124	JACA	CPEPA JACETANIA
125	MONZON	CPEPA CINCA MEDIO
126	SABIÑANIGO	CPEPA ALTO GALLEGO

	LOCALIDAD	CENTRO
127	SARIÑENA	CPEPA MONEGROS
128	TAMARITE DE LITERA	CPEPA LITERA
	CENTROS DE PROFESORADO	
129	HUESCA	C.P."ANA ABARCA DE BOLEA"
130	MONZON	CENTRO DE PROFESORADO
131	SABIÑANIGO	CENTRO DE PROFESORADO
	ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS	
132	BARBASTRO	E.O.I. "RIO VERO"
133	HUESCA	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS
134	MONZON	E.O.I. "IGNACIO LUZAN"
135	SABIÑANIGO	ESCUELA OFICIAL DE IDIOMAS
	CONSERVATORIOS DE MÚSICA	
136	HUESCA	CON.PR.MU."ANTONIO VIÑUALES GRACIA"
137	MONZON	CONSERV.PROF.DE MUSICA"MIGUEL FLETA
138	SABIÑANIGO	CONSERVATORIO PROF.DE MÚSICA
	EQUIPOS ORIENTACION EDUCATIVA Y PSICOPEDAGOGICA	
139	FRAGA	E.O.E.I.P. DE FRAGA
140	GRAUS	E.O.E.I.P. DE GRAUS
141	HUESCA	E.O.E.I.P. DE HUESCA
142	MONZON	E.O.E.I.P. DE MONZON
143	SABIÑANIGO	E.O.E.I.P. DE SABIÑANIGO
	EQUIPOS DE ORIENTACION Y DE ATENCION TEMPRANA	
144	HUESCA	EOEAT DE HUESCA
145	MONZON	EOEAT DE MONZON
	RECUPERACIÓN Y UTILIZACIÓN EDUCATIVA DE PUEBLOS ABANDONADOS	
146	BUBAL	PRUEPA BUBAL

ANEXO III: CUESTIONARIO IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO



Sección 1 de 6

IGUALDAD Y GÉNERO EN EL ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO

Evaluación de Planes de Igualdad de Centro

Este cuestionario pretende valorar en qué punto del Plan de Igualdad de centro se encuentran las acciones realizadas; así como ver las necesidades que cada centro precisa para poder terminarlo en los plazos establecidos legalmente

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

DATOS IGUALDAD DEL CENTRO Y DEL PLAN



Descripción (opcional)

CÓDIGO Y NOMBRE DEL CENTRO

1. 22000056, CRA VERO ALCANADRE
2. 22000071, CEIP ASUNCION PAÑART
3. 22000251, CEIP JOSE MANUEL BLECUA
4. 22000299, CEIP SANTOS SAMPER
5. 22000585, C.P.INTEGRADO "RAMON Y CAJAL"
6. 22000706, CEIP FCO.GALIAY SARAÑANA
7. 22000721, CEIP ALTO ARAGON
8. 22000731, CEIP LA MERCED
9. 22000767, SAN VICENTE DE PAUL
10. 22000779, SAN JOSE DE CALASANZ
11. 22000809, IES HNOS.ARGENSOLA
12. 22001073, CEIP VICTOR MENDOZA
13. 22001085, VIRGEN DEL ROMERAL

¿La persona que coordina el Plan Igualdad ha compartido la formación recibida desde los Centros de Formación con el resto del claustro?

- Sí
- No

¿Ha sido la misma persona responsable durante todo el proceso de elaboración del Plan? *

- Sí
- NO

En caso de que no haya sido la única responsable de Igualdad encargada del Plan, indicar cuantas personas han ostentado la responsabilidad del mismo

- Cada curso una persona diferente
- Solo ha cambiado en una ocasión por motivos de destino o reorganización del centro
- Ha cambiado en dos ocasiones por motivos de organización de centro

En qué punto de redacción está el Plan de Igualdad de su centro

- No empezado
- Finalizado
- En proceso

Sección 3 de 6

Revisión apartados Plan



Descripción (opcional)

TEMPORALIZACION.¿Se ha planificado a tres cursos desde que se implementó la normativa en el curso 2018/19?

Sí

No

TEMPORALIZACION.¿Se pudo concluir en el 2020/21 la elaboración del Plan Igualdad según la Orden ECD/1003/2018?

Sí

No

Acciones que se llevaron a cabo en el curso 2018/19

Diagnóstico de la situación

Acciones de sensibilización y formación

Redacción de objetivos y prioridades educativas en relación con la igualdad

Medidas específicas para promover igualdad

Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Acciones que se llevaron a cabo en el curso 2019/20

- Diagnóstico de la situación
- Acciones de sensibilización y formación
- Redacción de objetivos y prioridades educativas en relación con la igualdad
- Medidas específicas para promover igualdad
- Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Procedimientos para articular colaboración con entidades e insituciones del entorno para la construcci ...
- Se paralizó todo

Acciones que se llevaron a cabo en el curso 2020/21

- Diagnóstico de la situación
- Acciones de sensibilización y formación
- Redacción de objetivos y prioridades educativas en relación con la igualdad
- Medidas específicas para promover igualdad
- Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Procedimientos para articular colaboración con entidades e insituciones del entorno para la construcci ...

Acciones que se llevan a cabo en el curso 2021/22

- Diagnóstico de la situación
- Acciones de sensibilización y formación
- Redacción de objetivos y prioridades educativas en relación con la igualdad
- Medidas específicas para promover igualdad
- Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Procedimientos para articular colaboración con entidades e insituciones del entorno para la construcci ...

Acciones que se llevarán a cabo en el curso 2022/23

- Diagnóstico de la situación
- Acciones de sensibilización y formación
- Redacción de objetivos y prioridades educativas en relación con la igualdad
- Medidas específicas para promover igualdad
- Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre mujeres y hombres
- Procedimientos para articular colaboración con entidades e insituciones del entorno para la construcci ...
- Evaluación del Plan

⋮

En caso de no haber realizado alguno de los pasos indicados como apartados en las recomendaciones de cara a la realización del Plan, indicar el motivo.

Texto de respuesta larga

APARTADO DIAGNOSTICO: Destacar cuestiones relevantes del análisis de diagnóstico inicial de su centro

Texto de respuesta larga

¿Se han concretado los OBJETIVOS?

- Sí
- No
- Están en proceso

OBJETIVOS. Describe alguno de ellos o los principales.

Texto de respuesta larga

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN: ¿qué tipo de acciones de sensibilización se han ido llevando ^{*} a cabo en su centro desde 2018? Describa algunas de ellas

Texto de respuesta larga

ACCIONES DE SENSIBILIZACIÓN: ¿qué tipo de acciones de sensibilización se han ido llevando * a cabo en su centro desde 2018? Describa algunas de ellas

Texto de respuesta larga

DIFUSIÓN: ¿Se ha informado en algún Claustro de las diferentes fases en las que se encontraba el Plan de Igualdad?

- Sí
- No

DIFUSIÓN: ¿Se ha informado en el Claustro de los diferentes Protocolos que se deben incluir entre las actuaciones del Plan Igualdad?

- Prevención y actuación ante la Mutilación genital femenina
- Prevención e intervención ante matrimonios forzados
- Coordinación Interinstitucional para la Prevención de la Violencia de Género a las Víctimas en Aragón
- Actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso

DIFUSIÓN: ¿Se ha difundido el plan dentro y fuera del centro?

- No, ni en el claustro, consejo escolar ni fuera del centro
- Solo de forma interna a la comunidad escolar
- Ha trascendido a la comunidad educativa, y se conocen las acciones fuera del centro

DIFUSIÓN: Se ha contado con las familias cuando se han realizado acciones de difusión del Plan

- Sí
- No

Formas de difusión utilizadas

- Solo vía mail al claustro
- Solo via mail a las familias
- Solo en la web del centro
- Se ha explicado en algun claustro
- Se ha explicado en CCP
- Ninguna de las anteriores
- Otra...

Indica acciones de Difusión realizadas

Texto de respuesta larga

PROMOCIÓN: Antes de la normativa que nos pauta la creación del PLAN DE IGUALDAD ¿Se promovía alguna de las siguientes fechas significativas?

- 6 de febrero - Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina
- 11 febrero: Mujer y Niña en la Ciencia
- 22 de febrero - Día Internacional por la Igualdad Salarial
- 8 marzo: Mujer Trabajadora
- 30 de marzo -Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar
- 22 de abril -Día Internacional de las Niñas en las TIC
- 5 de mayo -Día Internacional de la Matrona
- 28 Mayo: Salud de las Mujeres
- 25 de julio -Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente
- 5 de septiembre -Día Internacional de la Mujer Indígena
- 26 de septiembre-Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes
- 1 de octubre - Día del Sufragio Universal en España
- 11 de octubre - Día Internacional de la Niña
- 15 de octubre -Día Mundial de la Mujer Rural
- 25 noviembre: Contra la Violencia de Género
- 17 de diciembre -Día Internacional para poner fin a la violencia contra las trabajadoras sexuales
- Diciembre: Campaña Juego y Juguete no Sexista y No Violento
- Otra...

PROMOCION: Desde que se ha puesto en marcha el Plan ¿Se han promovido alguna de las siguientes fechas significativas ? (artículo 30)

- 6 de febrero - Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina
- 11 febrero: Mujer y Niña en la Ciencia
- 22 de febrero - Día Internacional por la Igualdad Salarial
- 8 marzo: Mujer Trabajadora
- 30 de marzo -Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar
- 22 de abril -Día Internacional de las Niñas en las TIC
- 5 de mayo -Día Internacional de la Matrona
- 28 Mayo: Salud de las Mujeres
- 25 de julio -Día Internacional de la Mujer Afrodescendiente
- 5 de septiembre -Día Internacional de la Mujer Indígena
- 26 de septiembre-Día Mundial de Prevención del Embarazo no Planificado en Adolescentes
- 1 de octubre - Día del Sufragio Universal en España
- 11 de octubre - Día Internacional de la Niña
- 15 de octubre -Día Mundial de la Mujer Rural
- 25 noviembre: Contra la Violencia de Género
- 17 de diciembre -Día Internacional para poner fin a la violencia contra las trabajadoras sexuales
- Diciembre: Campaña Juego y Juguete no Sexista y No Violento
- Otra...

Si ha cambiado las fechas que se promovían desde el centro, indicar cómo se trabajan actualmente

- Se siguen promoviendo de la misma forma antes que después de la creación del Plan de Igualdad
- Se ha cambiado la forma de trabajar las fechas señaladas
- Se ha ampliado los destinatarios
- Se celebran más fechas señaladas que antes de la creación del Plan



SEGUIMIENTO: Se han llevado a cabo acciones o estrategias de Seguimiento

- Sí
- No

SEGUIMIENTO: ¿Qué estrategias de seguimiento se han utilizado?

- Rúbricas
- Cuestionarios de satisfacción de cada acción
- Memoria de final de curso
- Otra...

Después de la sección 3 Ir a la siguiente sección



Sección 4 de 6

Creación de estructuras



Descripción (opcional)

¿Se ha constituido el Equipo de Convivencia e Igualdad?(artículo 7 de la orden ECD/1003/2018)

- Sí
- No

¿Se ha constituido el Observatorio de Convivencia e Igualdad en su centro (artículo 8 de la orden ECD/1003/2018)?

Sí

No

¿Se han creado o formado estructuras simétricas (artículo 5.4 orden ECD/1003/2018)?

Alumnado ayudante

Ciberayudante

Hermano-a Mayor

Alumnado mediador

Alumnado por la Igualdad de Género

Qué valor o qué forma de utilización se hace de las estructuras anteriores

Se nombra a alguien que haga el papel indicado

Se dinamiza realmente con una estructura trabajada previamente

¿Se ha revisado cartelería y documentos del centro con lenguaje inclusivo?

No

En proceso

Solo la cartelería

Solo los documentos

Sí, cartelería y documentos

¿Se ha modificado la cartelería y los documentos después de la revisión?

- Se ha modificado solo la cartelería
- Se han modificado todos los documentos
- Se han modificado algunos documentos
- Se ha modificado tanto la cartelería como los documentos del centro

¿Se ha modificado el uso del lenguaje por parte del equipo directivo?

- Sí
- No
- En contadas ocasiones
- Casi siempre

¿Se ha modificado el uso del lenguaje por parte del equipo de convivencia e igualdad?

- Sí
- No
- En contadas ocasiones
- Casi siempre

¿Se ha modificado el uso del lenguaje por parte del profesorado?

- Sí
- No
- En contadas ocasiones
- Casi siempre

¿Se ha revisado y modificado la estructura y uso de los espacios?

- Se ha revisado el uso de los espacios
- Se ha revisado la estructura de los espacios
- Se ha modificado el uso de algunos espacios (patio, sala profesorado, baños...)
- No se ha revisado ni modificado ningún espacio o estructura
- Otra...

¿Se hace un uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen? (art 22, ley 7/2018)

- Sí
- No
- En ocasiones

¿Se garantiza una orientación académica y profesional no sexista a través de programas que promuevan la elección de estudios libre de estereotipos y prejuicios de género? (art 30, ley 7/2018)

- Sí
- No
- Se han realizado algunas intervenciones

Indica si se ha realizado alguna acción de alguno de los programas de competencia emocional o social para el desarrollo de habilidades que indica la Ley 7/2018 (art 30)

- Fomento de autonomía personal para la corresponsabilidad (responsabilidades domésticas, familiares, ...)
- Fomento de la autonomía de las mujeres en sociedad y en todos los aspectos de la vida
- Prevención y erradicación de todo tipo de violencia, especialmente de género y agresiones sexuales.
- Respeto a la diferencia, a la diversidad, a la identidad o expresión de género y a la libre orientación sexual.
- Visibilización y reconocimiento de la contribución de las mujeres de las diferentes etnias y religiones a la...
- Importancia de la sexualidad para el desarrollo de las personas en igualdad.
- Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.
- Uso integrador y no sexista del lenguaje y de la imagen en la publicidad y en los medios de comunicación.
- Educación y formación en materia de consumo desde la perspectiva de igualdad de género (p.ej. tasa ro ...)
- Desarrollo de habilidades de participación sociopolítica y comunitaria
- Fomento de la perspectiva de género en el diseño de las programaciones didácticas
- Impulso del espíritu emprendedor en el respeto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
- Formación del alumnado para que la elección de las opciones académicas se realice en condiciones de i...

Si se ha llevado a cabo alguno de los programas anteriores, indica con qué grupo y en qué ha consistido

Texto de respuesta larga

Después de la sección 4 Ir a la siguiente sección

Sección 5 de 6

Evaluación del PLAN



Descripción (opcional)

Se ha hecho sensibilización y -o formación específicas para las familias, alumnado, y profesorado

- Talleres
- Conferencias
- Sesiones de Trabajo
- Difusión de boletines informativos
- Charlas temáticas del Plan Director
- Murales
- Exposiciones
- Semana Cultural
- Concursos
- Campañas

¿Se han buscado alianzas y colaboración externas al centro educativo?

- Propuestas de entidades locales
- Propuestas autonómicas
- Propuestas comunitarias
- Propuestas internacionales
- Generar recursos: enlaces, multimedia, videoteca, cineforum

Si se han buscado alianzas y colaboraciones, indica en qué han consistido

Texto de respuesta larga

¿Se desarrollan acciones de visibilización de mujeres?

- No, aún no se hace
- En proceso
- Sí se hace.

¿Se hace uso inclusivo del lenguaje y las imágenes?

- No, aún no se hace
- En proceso
- Sí se hace.

En qué contenidos crees que se debe seguir haciendo énfasis desde la formación institucional

- Visibilización de mujeres
- Masculinidades
- Educación afectiva y sexual
- Prevención de violencias
- Educación emocional

- Orientación vital, académica y profesional

Los contenidos anteriormente indicados, a quién deberían ir dirigidos

- Familias
- Alumnado
- Profesorado
- Entorno comunitario

Después de la sección 5 Ir a la siguiente sección

Sección 6 de 6

Percepción del Cambio



En este apartado se pretende ver la difusión, impresión, y calado que ha tenido la creación del Plan de Igualdad

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del profesorado?

- Profesorado continua con sus dinámicas de trabajo igual que antes de empezar este proceso de creacio...
- Se ha visto cambio en algunas actitudes, formas de trabajo por parte del profesorado
- No se han percibido cambios en la forma de trabajo del profesorado
- Ha sido reactivo, se han posicionado en contra de la necesidad de estas acciones

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia de las familias?

- Se ha visto cambio en algunas actitudes o sensibilidad por parte de las familias
- No se han percibido cambios en la sensibilidad o actitudes de las familias
- Ha sido reactivo, se han posicionado en contra de la necesidad de estas acciones

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del alumnado?

- Se ha visto cambio en algunas actitudes o sensibilidad por parte del alumnado
- No se han percibido cambios en la sensibilidad o actitudes del alumnado
- Ha sido reactivo, se han posicionado en contra de la necesidad de estas acciones
- Se han visto algunos cambios en parte del alumnado

¿Crees que se ha logrado algún cambio o se ha generado algún avance en la conciencia del entorno educativo del centro (localidad, resto de la comunidad educativa)?

- Se ha visto cambio en algunas actitudes o sensibilidad por parte de algunos sectores de la comunidad e ...
- No se han percibido cambios en la sensibilidad o actitudes en el entorno educativo
- Ha sido reactivo, se han posicionado en contra de la necesidad de estas acciones
- Se han visto algunos cambios en parte de la comunidad educativa

¿Crees que es necesaria una mayor intervención o de mayor impacto con alguno de los sectores implicados?

- Sí
- No

Con qué sector

- Familias
- Alumnado
- Profesorado
- Personal del centro
- Entorno educativo

...

Con qué sector

- Familias
- Alumnado
- Profesorado
- Personal del centro
- Entorno educativo

Qué tipo de acciones

- Sensibilización
- Formación específica
- Intervención comunitaria
- Otra...

¿Qué obstáculos has encontrado a lo largo del proceso?

- Falta implicación equipo directivo
- Falta implicación del claustro
- Desconocimiento de contenidos
- Falta de recursos por parte de la administración
- Falta de apoyo de las familias

Si los obstáculos han sido otros, indica cuales.

Texto de respuesta larga

.....

Qué apoyos has encontrado, de quién y en qué han consistido

- Familias
- Equipo Directivo
- Claustro
- Entorno educativo
- Entidades externas

Qué necesidades detectas ahora en tu centro para poder continuar con el Plan y que sea un documento vivo

- Formación
- Recursos materiales
- Recursos humanos
- Otra...

Detalla otras necesidades que hayas detectado en tu centro para poder seguir trabajando sobre Igualdad

Texto de respuesta larga

.....

Indica si consideras alguna cuestión mejorable respecto a los planes de igualdad y su desarrollo en centros

Texto de respuesta larga

.....

...

MUCHAS GRACIAS POR COLABORAR EN LA ELABORACIÓN DE MI TRABAJO FIN DE MASTER
CON ESTAS RESPUESTAS CONTRIBUYES AL DESARROLLO DE POLITICAS DE IGUALDAD Y GÉNERO EN EL
ÁMBITO PÚBLICO Y PRIVADO ADAPATADAS A LAS NECESIDADES DE LOS CENTROS

Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015-2030) ODS 4 por la educación inclusiva y global, y ODS 5 para la equidad de género



IGUALDAD desde Educación

Noviembre 2019

Normativa de referencia en
Aragón

Ley 7/2018, de 28 de junio,
de igualdad de oportunidades
entre mujeres y hombres en
Aragón. (BOA 10/7/2018)

(Ley 3/2007 igualdad efectiva hombres-mujeres-BOE)

Estructura de la Ley:

Preámbulo: referencias internacionales, europeas,
Constitución española en art. 1 y 14

103 artículos, en Título preliminar, cinco Títulos, tres
disposiciones adicionales, una derogatoria y siete
finales.

TÍTULO III IGUALDAD EN EDUCACIÓN

Art 29. Principios de Igualdad en educación

▶ Sección 1ª. Enseñanzas no universitarias

Art 30. Promoción de la igualdad de género en los centros
educativos

Art 31 Materiales curriculares y libros de texto

Art 32 Formación del Profesorado

Art 33 Consejos Escolares

Art 34 La inspección educativa

Art 29 Principios


- ▶ Transversal
- ▶ Consecución niveles máximos de acceso, permanencia y resultados
- ▶ Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres
- ▶ Inclusión (actuaciones, lenguaje, materiales y recursos didácticos)
- ▶ Implantación de metodologías y actuaciones que garanticen la coeducación
- ▶ 29.8 aplicación en el ámbito no formal

Art 30 Promoción Igualdad género en centros educativos

1. Transversalidad

3. Implantación y desarrollo planes igualdad

4. Orientación académica y profesional no sexista a través de diseño y realización de programas que promuevan elección de estudios libre estereotipos.

- 
5. Perspectiva de género en la provisión de recursos y de personas.
 7. Implantará la figura de Responsable Igualdad
 8. Implantará programas de competencia social y emocional, educación emocional y afectivo sexual
 9. Elaborará un protocolo de atención y apoyo al alumnado, personal docente y no docente objeto de discriminación en la comunidad educativa.

13. Promoverá distintivo de calidad para centros que implanten planes y programas de igualdad. Fomentará colaboración con entidades que desarrollen aspectos sobre igualdad de género, otras masculinidades, reflexión sobre qué significa ser varón en esta sociedad. (vídeos de Erick Pescador)
14. Apoyará proyectos de centro que planteen modificaciones de infraestructuras y espacios de recreo que favorezcan uso igualitario del mismo.
15. Promover 8 marzo y 25 noviembre. (y cualquier otro que os resulte significativo en vuestro entorno)
16. Premio Escolar en Igualdad en todos los centros escolares de Aragón.

Art 31 Materiales curriculares y libros de texto

- ▶ Administración garantizará que en los libros y materiales se eliminen prejuicios y estereotipos sexistas, étnicos y culturales.

(Si detectáis, escribidnos)

- ▶ Adoptará medidas para que los criterios se adapten a esta ley.
- ▶ Se incentivará al profesorado a elaborar sus propios materiales didácticos con perspectiva de género, con medidas específicas, incluyéndolo en su jornada laboral. Banco de recursos públicos, previa autorización de autorías.

▶ Art 32. Formación del Profesorado

- ▶ Incluir formación, valoradas especialmente en los baremos de las convocatorias para provisión de puestos de trabajo
- ▶ Promoverá canales de comunicación y redes de intercambio de docencia e investigación en Aragón, con el resto de España y Europa

Art 33 Consejos Escolares

- ▶ Los procesos de elección garantizarán presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- ▶ Administración forma en Igualdad a esa persona responsable.
- ▶ Creación de **Comisión de Educación** en relación e Igualdad, presidida por la persona Responsable de Igualdad.

Art 34 Inspección educativa

- ▶ Inspección velará por el cumplimiento de principios y valores
- ▶ Asesoramiento, supervisión y evaluación:
- ▶ Libros de texto, materiales curriculares y programaciones y proyectos de centro.

INSTRUCCIONES INICIO CURSO

- ▶ Continuar la elaboración del **Plan de Igualdad establecido en la Orden ECD/1003/2018**, que formará parte del Proyecto Educativo y para el que se dispone hasta el curso 2020/21 para su elaboración.
- ▶ Asimismo, la **PGA deberá contener la planificación** correspondiente para llevar a cabo el proceso de elaboración del Plan de Convivencia e Igualdad de acuerdo con lo establecido en los artículos 10 y 11 de la Orden ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar.
- ▶ *Coordinador o coordinadora de convivencia e igualdad: tres horas complementarias (artículo 7.4 de la Orden ECD/1003/2018). El profesorado que se comprometa con el equipo de convivencia dispondrá de una hora complementaria de dedicación.*


Según determina la precitada Orden, estas actuaciones afectan a los siguientes aspectos:

- Las estructuras de promoción de la convivencia: Equipo de centro de Convivencia e Igualdad (artículo 7); Observatorio de centro de Convivencia e Igualdad (artículo 8).
- Desarrollo de planes: Plan de convivencia (artículo 10); Plan de Igualdad (artículo 11), teniendo en cuenta que estamos en el segundo curso para su elaboración.
- Utilización de los protocolos establecidos en el artículo 12 de la mencionada Orden (protocolos de acoso escolar, violencia de género, violencia entre miembros de la comunidad educativa, etc.).

Tanto el Plan de convivencia como en Plan de Igualdad, deberán prever las **estrategias para su difusión, su seguimiento y su evaluación en el marco del proyecto educativo**. Las conclusiones que se extraigan del seguimiento y evaluación de los planes, así como las propuestas de mejora que se consideren necesarias, se recogerán en un informe que formará parte de la Memoria anual del centro.

- ▶ El Plan de igualdad incluirá, al menos, los siguientes aspectos:
- ▶ a) Diagnóstico de la situación actual de la igualdad en el centro. Escenarios en los que hay y no hay igualdad efectiva entre hombres y mujeres tales como espacios, documentos de centro y materiales.
- ▶ b) Acciones de sensibilización y formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres para la Comunidad Educativa.
- ▶ c) Objetivos generales y prioridades educativas en relación a la igualdad que incluirán desde el uso del lenguaje con perspectiva de género en los documentos del centro hasta el desarrollo de acciones de prevención y erradicación de la violencia de género.
- ▶ d) Medidas específicas para promover la igualdad en el centro con especial referencia a las metodologías y la elección de materiales educativos acordes con la escuela coeducativa y específicamente con los principios de empoderamiento femenino, investigación y epistemología feminista y nuevas masculinidades, así como la visibilización de las diversas identidades de género.
- ▶ e) Detección de necesidades de formación en igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- ▶ g) Estrategias para realizar la difusión, el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad en el marco del proyecto educativo.
- ▶ h) Procedimientos para articular la colaboración con entidades e instituciones del entorno para la construcción de comunidades educativas que trabajen por la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

- ▶ Por otra parte, se hacen los siguientes recordatorios a los centros en lo que afecta al tema de igualdad de género:
- ▶ □ En los primeros claustros se deberá informar al profesorado de la existencia de los protocolos
- ▶ □ Protocolo para la prevención y actuación ante la Mutilación genital femenina (disponible en http://carei.es/mutilacion_genital_femenina/)
- ▶ □ Protocolo de coordinación interinstitucional para la prevención de la violencia de género y atención a las víctimas en Aragón
- ▶ <http://www.educaragon.org/FILES/Protocolo%20de%20coordinaci%C3%B3n%20interinstitucional.pdf>
- ▶ □ Las actividades relacionadas con el plan de igualdad y convivencia deben recogerse, según corresponda, en el Plan de Acción Tutorial y Orientación y en las programaciones, de las que se informará tanto a alumnado como a familias en las primeras reuniones del curso.
- ▶ □ Es recomendable que, para facilitar la disponibilidad del coordinador o coordinadora de igualdad, **las horas complementarias para el desarrollo de su tarea sean las de guardia de aula.**
- ▶ □ Finalmente, debe advertirse que se registren en SIGAD (en la pestaña "Programas") tanto los programas que tiene el centro relacionados con la promoción de la convivencia y la igualdad, así como el nombre del profesorado coordinador. Si es posible también el alumnado que participa en los mencionados programas y el profesorado que conforma del equipo de convivencia



ORDEN ECD 1003 2018
actuaciones
promocionar
convivencia, igualdad y
lucha contra acoso
escolar

(BOA 18/6/2018)

Art5.4 creación, formación y seguimiento y
continuidad de estructuras simétricas y no

Alumnado ayudante, Ciberayudantes, Hermano-a mayor,
Alumnado mediador, Tutorización individualizada o
afectiva, Alumnado por la igualdad de género (amplia
funciones alumnado ayudante, colaborando en
desarrollo del Plan de Igualdad, prevención de violencia
de género y promoción de igualdad de género).

Equipo Convivencia e Igualdad

(art 7 Orden 1003)

Formado por un miembro equipo directivo, persona coordinadora, y cuantos miembros del claustro quieran participar. Asesoramiento Red Orientación.

Coordinar 3h complementarias

Resto profesorado del equipo, 1h complementaria para poder coordinarse.

Art 8 Observatorio de Convivencia e Igualdad

Una vez al trimestre

Formado por: Preside: Dirección o Jefatura estudios

Coordinación Convivencia e Igualdad, 2 Docentes equipo de convivencia, 1 especialista de red orientación, 2 personas por familias, 1 personal auxiliar servicios, 2 entre alumnado , 1 gestiona actividades extraescolares, 1 persona de comedor.

▶ **Funciones:**

- ▶ Asesorar acerca de la normativa vigente en temas de convivencia e igualdad.
- ▶ b) Canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa que promuevan una convivencia positiva en el centro.
- ▶ c) Diseñar actuaciones dirigidas a toda la comunidad educativa, sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.
- ▶ d) Colaborar en el desarrollo de las líneas de trabajo y las actuaciones que desarrollen culturas y prácticas inclusivas.
- ▶ e) Colaborar en la detección de situaciones de conflicto y acoso escolar que puedan darse en el centro de acuerdo con el protocolo contra el acoso escolar que figura en esta orden.
- ▶ f) Establecer actuaciones educativas de intervención sociocomunitaria, alternativas a la expulsión sancionadora.
- ▶ g) Establecer estructuras de apoyo y acompañamiento al alumnado que presenta una especial conflictividad.
- ▶ h) Informar al Consejo Escolar y a la Comisión de Convivencia de las actuaciones llevadas a cabo así como de los problemas detectados en la promoción de la igualdad y gestión de la convivencia del centro.

Art 12 Los protocolos de actuación podrán ser los siguientes:

- a) Protocolo de actuación ante posibles casos de violencia de género dentro del ámbito educativo. (ejemplo Andalucía)
- b) Protocolo de actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso escolar. (2018)
- c) Protocolos de actuación ante situaciones de violencia entre diferentes miembros de la comunidad educativa.
- d) Protocolo de prevención e intervención ante matrimonios forzados.
- e) Protocolo para la prevención y actuación ante la mutilación genital femenina. (2016)
- f) Otros protocolos que se determinen en función de la problemática existente.

GRACIAS

