

**UNIVERSITAT  
JAUME·I**

**UNIVERSITAT JAUME I**

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES  
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS FEMINISTAS Y DE GÉNERO  
“PURIFICACIÓN ESCRIBANO”**

*MÁSTER UNIVERSITARIO EN INVESTIGACIÓN APLICADA EN ESTUDIOS  
FEMINISTAS, DE GÉNERO Y CIUDADANÍA*

# **LOS PLANES DE IGUALDAD EN LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE PRIMARIA DE CIUTADELLA DE MENORCA.**

**TRABAJO FIN DE MÁSTER**

**Presentado por:  
Esperanza Ramírez Fabero**

**Dirigido por:  
Sonia Reverter Bañón**

**Universitat Jaume I – 2023**

## Resumen.

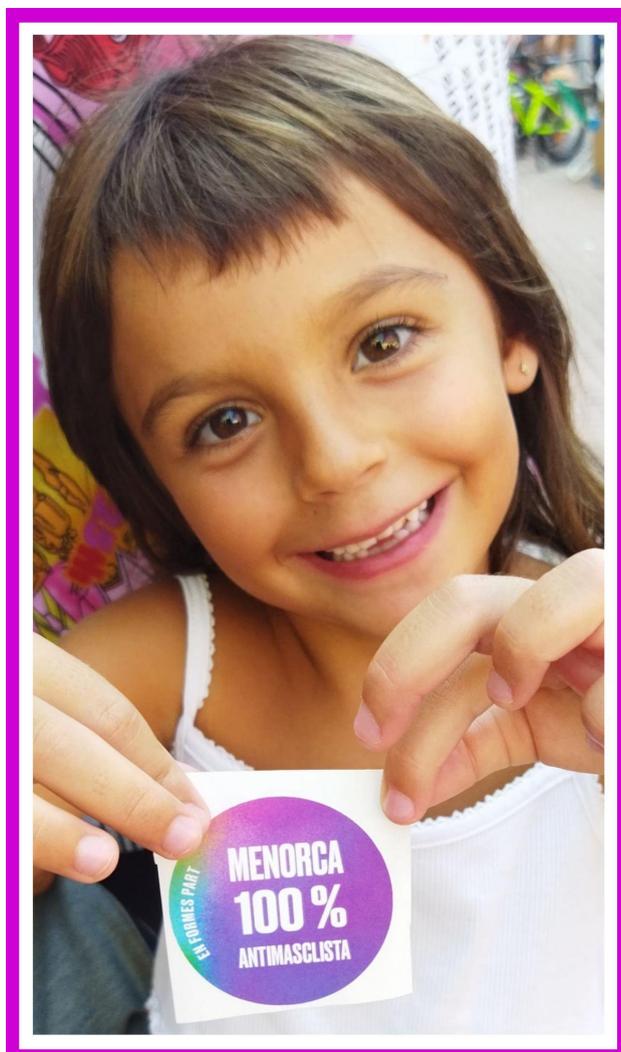
Las Escuelas de Primaria, como impulsoras de la socialización de las personas en su más tierna infancia, tienen en su mano la transformación de la actual sociedad patriarcal en otra, libre de estereotipos machistas y de violencia de género. Los Planes de Igualdad -como herramienta clave para el personal docente, con los que garantizar su formación en igualdad entre mujeres y hombres, y su protección ante la violencia de género en sus puestos de trabajo- son el objeto de estudio de la presente investigación, además del análisis de la Educación para la Igualdad dentro del aula. A través de los métodos del análisis documental y de la entrevista, se hace un recorrido por los conceptos clave relacionados con los Planes de Igualdad y la Coeducación, también por la normativa de referencia en relación a la Educación para la Igualdad y a los Planes de Igualdad en las organizaciones laborales -a nivel internacional, europeo, estatal (Gobierno de España) y autonómico (Govern de les Illes Balears)-, así como el conocimiento del conjunto de las medidas de Igualdad dirigidas a las Escuelas de Primaria. Para finalizar, se hace una aproximación a esta realidad, a nivel local (Ciudadella de Menorca). Las diferentes partes del estudio dejan en evidencia la necesidad de hacer cumplir lo que la normativa exige para posibilitar una Educación para la Igualdad en los Centros Educativos de Primaria, que se traduce en el impulso de una igualdad real entre mujeres y hombres, además de la lucha contra la violencia machista, y que solo será posible si se lleva a cabo tanto dentro como fuera del aula, en el interior del edificio escolar.

**Palabras clave:** Plan de Igualdad, coeducación, educación para la igualdad, acoso sexual, escuela primaria.



## Agradecimientos:

A mi hija Laia, por inspirarme para realizar este estudio, y por, a sus cinco años, ya reivindicar una Educación para la Igualdad, con la que liberar a la sociedad mundial, en general, y a la menorquina, en particular, de las actitudes y de los comportamientos machistas que aún persisten, también en las escuelas de primaria. Ojalá que cuando llegue a su adultez hayamos conseguido, gracias a esta educación, que los Planes de Igualdad en el ámbito laboral no sean tan necesarios como lo son hoy.



# Índice

<b>1. Introducción.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Hipótesis, Objetivos y Material y Método.....</b>	<b>8</b>
2.1. Hipótesis.....	8
2.2. Objetivos.....	8
2.3. Metodología.....	9
<b>3. Marco teórico.....</b>	<b>10</b>
3.1. Conceptos clave.....	10
3.1.1. Plan de Igualdad.....	10
3.1.2. Coeducación.....	10
3.2. Diferencias entre Plan de Igualdad y Plan de Igualdad y Coeducación.....	13
3.3. Teorías de la Educación para la Igualdad en la Escuela Primaria. Los Planes de Igualdad.....	14
3.3.1. Escuelas de primaria pioneras a nivel internacional.....	18
3.3.2. La escuela española frente al reto de la igualdad: Teorías.....	21
<b>4. Marco legal.....</b>	<b>24</b>
4.1. Normativa en relación a la Igualdad de Género en la Escuela Primaria, en la actualidad.....	24
4.1.1. A nivel internacional.....	25
4.1.2. A nivel europeo.....	28
4.1.3. A nivel estatal.....	31
4.1.4. A nivel autonómico (Illes Balears).....	40
4.2. Planes de Igualdad en la Escuela Primaria en España, en la actualidad.....	41
4.3. Situación actual de la Coeducación en la Escuela Primaria en España.....	43
<b>5. Resultados y discusión.....</b>	<b>46</b>
5.1. Resultados.....	46
5.1.1. El caso concreto de los Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria Públicas de Ciutadella de Menorca.....	46
5.1.1.1. Resultados de la Entrevista a Roser Mascaró, Marga Mesquida y Begoña Gornés, directora, jefa de estudios y secretaria, respectivamente, del CEIP Margalida Florit de Ciutadella de Menorca.....	47
5.1.1.2. Resultados de la entrevista a Josefa Vilches, directora del CEIP Pere Casanovas, de Ciutadella de Menorca.....	48
5.1.1.3. Resultados de la entrevista a Joana Vidal, directora del CEIP Joan Benejam, de Ciutadella de Menorca.....	49
5.1.1.4. Resultados de la entrevista a Antònia Carbonell, directora del CEIP Mare de Déu del Toro, de Ciutadella de Menorca.....	50
5.1.1.5. Resultados de la entrevista a Regina Jodra, directora del CEIP Pintor Torrent, de Ciutadella de Menorca.....	52
5.1.2. La postura de la Consejería de Educación de las Illes Balears y de la Inspección de Educación de Menorca en cuanto a la necesidad de implantación de los Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria.....	53
5.1.2.1. Resultados de la entrevista a Joan Marqués, Delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears.....	55

5.1.2.2. Resultados de la entrevista a Pep Domínguez, Inspector de Educación de la Conselleria d'Educació de Menorca.....	57
5.2. Discussió.....	59
5.3. Anàlisi y posibles mejoras del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, de Ciutadella de Menorca.....	62
5.3.1. Anàlisi del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit....	62
5.3.2. Posibles mejoras del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit.....	67
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>69</b>
<b>7. Referencias.....</b>	<b>74</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>82</b>
8.1. Transcripció entrevistes.....	82
8.1.1. Entrevista a Roser Mascaró, Marga Mesquida i Begoña Gornés, directora, cap d'estudis i secretària, respectivament, del CEIP Margalida Florit, de Ciutadella de Menorca.....	82
8.1.2. Entrevista a Josefa Vilches, directora del CEIP Pere Casanovas, de Ciutadella de Menorca.....	87
8.1.3. Entrevista a Joana Vidal, directora del CEIP Joan Benejam, de Ciutadella de Menorca.....	98
8.1.4. Entrevista a Antònia Carbonell, directora del CEIP Mare de Déu del Toro, de Ciutadella de Menorca.....	107
8.1.5. Entrevista a Regina Jodra, directora del CEIP Pintor Torrent, de Ciutadella de Menorca.....	114
8.1.6. Entrevista a Joan Marqués, Delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears.....	121
8.1.7. Entrevista a Pep Domínguez, Inspector de Educación de la Conselleria d'Educació de Menorca.....	127

# 1. Introducción.

El presente trabajo de investigación está basado en los Planes de Igualdad de las Escuelas Públicas de Educación Primaria.

Cabe señalar que un Plan de Igualdad es un documento en el que se especifican una serie de estrategias, a través de las cuales proporcionar herramientas y recursos para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en una organización laboral, además de dar respuesta a las posibles discriminaciones por razón de sexo susceptibles de aparecer en la empresa, así como también prevenir y/o tratar las situaciones de violencia de género que pueda sufrir una mujer en su puesto de trabajo.

En este sentido, una Escuela Pública de Educación Primaria, como organización laboral que es, debe beneficiarse de un Plan de Igualdad, y es necesario añadir que, además, todas las empresas pertenecientes a la Administración Pública, tal y como dicta la normativa, están obligadas a disponer de él.

Así, debido a mis convicciones, a mi experiencia vital y a mi trayectoria laboral me pareció muy interesante y sugerente la idea de enfocar mi trabajo de investigación hacia los planes de igualdad, pero concretamente en los de las escuelas de primaria, al tratarse éstas de poderosas herramientas posibilitadoras de transformación de creencias y actitudes sociales, que educan desde la niñez. Así las cosas:

Desde mi punto de vista como Educadora Social, para encaminarnos a una ciudadanía libre de estereotipos y prejuicios de género, para erradicar las actitudes y conductas sexistas y homófobas, y, por lo tanto, para eliminar las diferentes formas en las que se manifiesta la violencia contra las mujeres, solo hay un posible camino: la Educación Social. En mi opinión, hay que poner en marcha todas las estrategias que posibilita la pedagogía feminista para conseguir, por fin, una sociedad basada en la igualdad y la justicia social.

Durante toda mi infancia y adolescencia fui víctima de una educación basada en las creencias del sistema patriarcal, donde ser yo misma me suponía un gran conflicto interior, al no gustarme las mismas cosas que a las niñas de mi alrededor y, en consecuencia, fui recibiendo una constante sanción social por no presentar las conductas deseables que una niña o una mujer deben tener. Al crecer y descubrir los diferentes feminismos experimenté la mayor sensación de libertad que he vivido en toda mi existencia, ya que descubrí que, aunque nunca me gustaran *las cosas de chicas*, eso no significaba que dejara de ser una mujer.

Ahora soy madre de una niña de cinco años, y toda mi experiencia y cuestionamientos de mi infancia, han resurgido a través de ella, cosa que, gracias a *haberme puesto las gafas lilas*, a mi formación y a mis creencias actuales me posibilita una forma particular y localizada de aproximarme al problema y hace que me sienta enormemente atraída e interesada por la Coeducación.

[...]

Lo que viví de niña, y lo que vuelvo a revivir a través de mi hija, me motiva para centrar mi investigación en un tema que problematiza las estructuras de poder (Ramírez 2022, 5).

De esta manera, fui haciendo mis cavilaciones sobre la importancia que tiene, desde mi punto de vista, que una escuela disponga de Plan de Igualdad para poder facilitar que el personal docente se convierta en agente activo de la transformación social que, a través de la educación, busca la teoría feminista; y quise, de esta manera, averiguar el nivel de importancia depositado en este aspecto, centrándome en las escuelas de primaria públicas de Ciutadella de Menorca. Pero, cuál no fue mi sorpresa al comenzar mi investigación, cuando descubrí que la normativa, al amparo de las Teorías de la Educación para la Igualdad, insta a las Escuelas de todos los niveles educativos, incluidas las de primaria, a elaborar un documento -con el que poner en marcha la Coeducación como sistema intencionado a través del cual promover el desarrollo de las capacidades y potencialidades de niñas y niños independientemente de su sexo, es decir, dejando de lado estereotipos y mandatos de género- denominado Plan de Igualdad y Coeducación. Llamó

enormemente mi atención que dos documentos con finalidades muy diferentes tuvieran un nombre tan parecido, que pudiera llevar a una confusión, que irremediablemente puede acarrear graves consecuencias. De este modo, comencé a advertir la turbación que existe en las Escuelas de Primaria de Ciutadella entre los dos documentos: los Planes de Igualdad (Art. 45, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) y los Planes de Igualdad y Coeducación (Disposición adicional vigesimoquinta, de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación).

Poco a poco, y a medida que fui desarrollando el trabajo, me fui dando cuenta de lo necesaria que es la complementariedad de los dos documentos, precisamente en los centros educativos, ya que, para educar en igualdad y, por lo tanto, provocar un cambio en las vidas del alumnado y sus familias, mediante las líneas estratégicas que plantean los Planes de Igualdad y Coeducación, es totalmente necesario que profesoras y profesores reciban la formación en igualdad y la protección contra la violencia de género en el ámbito laboral, que se contempla en los Planes de Igualdad.

## 2. Hipótesis, Objetivos y Material y Método.

### 2.1. Hipótesis.

- Actualmente existe confusión entre los Planes de Igualdad y los Programas de Coeducación en la Escuela Primaria de Ciutadella de Menorca.
  - ❖ ¿Se está cumpliendo la normativa en las Escuelas de Primaria de Ciutadella de Menorca en referencia al establecimiento de un Plan de Igualdad?
  - ❖ ¿Por qué se están confundiendo los Planes de Igualdad con los Programas de Coeducación en la Escuela Primaria de Ciutadella de Menorca?
  - ❖ ¿Solo se contempla la incorporación de la Igualdad de Género dentro del aula?
  - ❖ ¿Qué consecuencias va a tener esta confusión?
  - ❖ ¿Cómo se puede evitar esta confusión?

### 2.2. Objetivos.

- Conocer los conceptos clave relacionados con los Planes de Igualdad.
- Conocer los conceptos clave relacionados con los Programas de Coeducación.
- Descubrir la normativa existente, en referencia a los Planes de Igualdad en la Escuela Primaria, a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico (Illes Balears).
- Descubrir la normativa existente, en referencia a Coeducación en la Escuela Primaria, a nivel internacional, europeo, estatal y autonómico (Illes Balears).
- Averiguar el número de Colegios Públicos de Primaria, de Ciutadella de Menorca, que disponen de Plan de Igualdad.
- Analizar el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, de Ciutadella de Menorca.

- Plantear posibles mejoras al Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit.

### 2.3. Metodología.

Para la realización del presente trabajo se llevará a cabo una metodología de corte cualitativo. Para ello se utilizarán como métodos el análisis documental y la entrevista.

## 3. Marco teórico.

### 3.1. Conceptos clave.

#### 3.1.1. Plan de Igualdad.

Tal y como apunta María José Romero Rodenas (2018, 73), un **Plan de Igualdad** «es un **conjunto ordenado de medidas adoptadas** después de realizar un diagnóstico de situación, **tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo**». De esta manera, un Plan de Igualdad se elabora «para eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en la empresa y alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo» (Romero Rodenas 2018, 73).

Cabe señalar que las Administraciones públicas (al igual que cualquier empresa privada de 50 o más trabajadoras y/o trabajadores) deben realizar y establecer un Plan de Igualdad. Así las cosas:

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007 establece su obligatoriedad para la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Además, todas las Administraciones, independientemente de su plantilla, están obligadas a elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable (Disposición Adicional 7ª Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre) (Romero Ródenas 2018, 73).

#### 3.1.2. Coeducación.

Tal y como se explicita en el *Pla de coeducació de les Illes Balears. 2019-2022*:

**La coeducación es la acción educativa fundamentada en el reconocimiento de las potencialidades e individualidades de todo el alumnado, independientemente de su sexo, identidad y expresión de género y orientación sexual, encaminada a**

**erradicar los estereotipos y sesgos sexistas y fomentar, así, la igualdad real de oportunidades.**

La coeducación proporciona, tanto al alumnado como al profesorado y a toda la comunidad educativa, estrategias que pueden modificar las relaciones de poder, de abuso y de limitaciones estereotipadas para cada género, las cuales se convierten en verdaderos agentes de transformación (Govern de les Illes Balears 2019, 4).

Marina Subirats (2017, 25), por su parte, al hablar sobre el concepto de coeducación decide ir mucho más lejos y, para posibilitar su total comprensión, hace una reflexión sobre el camino recorrido por el sistema educativo en España durante el siglo XX, y explica el proceso que ha seguido la escuela pública para pasar de ser segregada por sexos, a mixta ya en el año 1970. Así, expone que aunque «la generalización de la escuela mixta ha supuesto un enorme impulso al progreso educativo de las mujeres españolas» (Subirats 2017, 25), también aclara que:

La educación no se puede medir únicamente por sus resultados en términos de titulaciones: la educación es la construcción misma de las personas, el desarrollo de su inteligencia y también de su sensibilidad, sus formas de relación, sus hábitos y sus valores. Es todo aquello que formará su personalidad y su manera de desenvolverse en el mundo, de conseguir lo que desean, de ser feliz o de no serlo (Subirats 2017, 26).

En este sentido, Marina Subirats (2017, 27) continúa desarrollando la idea de que «la coeducación consiste, básicamente, en llevar a cabo un cambio cultural», que debe incorporar la transformación de la escuela mixta en escuela coeducativa. De esta manera, la autora justifica que:

Las niñas fueron incluidas en las instituciones escolares pensadas para los niños, para los hombres. Aquello que antes se enseñaba a las niñas fue desapareciendo, considerado como una cultura menor, indigna de ser traspasada a los hombres. Por lo tanto, la cultura que transmite la escuela, los valores, la visión del mundo, los saberes, etc., dejan completamente al margen los saberes de las mujeres, sus intereses y sus valores, tanto los de carácter tradicional como los

actuales. Nos hallamos inmersos en una cultura totalmente androcéntrica, esto es, centrada en los hombres y en todo el ámbito considerado masculino. Las mujeres participamos ahora en el sistema educativo, hemos sido admitidas en él a partir del principio de igualdad, pero no es nuestro lugar, no encontramos referentes propios, somos todavía «el segundo sexo», una especie de convidadas de piedra, no protagonistas de la educación (Subirats 2017, 27).

Con todo lo desarrollado sobre estas líneas, Marina Subirats (2017, 62) pretende esclarecer que «la tarea fundamental del trabajo coeducador hoy tiene relación con los cambios en los modelos de género y, por lo tanto, con los cambios en las transmisiones de normas vinculadas a los géneros que se hacen en la escuela». Por lo tanto, la escuela, mediante un sistema coeducativo, tiene la misión de facilitar:

Que desaparezcan los géneros como normas diferenciales que prescriben hábitos y comportamientos diferentes según se haya nacido hombre o mujer. Es decir, que sea cual sea tu sexo, puedas adoptar cualquier tipo de comportamiento considerado adecuado para un ser humano. Dicho de otro modo, universalizar la transmisión de las normas correspondientes hasta ahora a cada uno de los géneros y considerarlas válidas como comportamientos humanos, sin tener en cuenta si la persona receptora es de uno u otro sexo (Subirats 2017, 64).

## 3.2. Diferencias entre Plan de Igualdad y Plan de Igualdad y Coeducación.

**Cuadro 2. Cuadro resumen de las diferencias entre Plan de Igualdad y Plan de Coeducación.**

Plan de Igualdad	Plan de Igualdad y Coeducación
Se trata del «instrumento que permite integrar la igualdad en las relaciones laborales y en todos los ámbitos de gestión de las organizaciones y así avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres» (Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, Instituto de las Mujeres y Ministerio de Igualdad 2021, 5).	Se trata del «document, que dins del Pla de Convivència, recull el conjunt d'estratègies i pautes d'actuació que tenen com a objectiu la implementació de la Coeducació i la Igualtat en la pràctica pedagògica del centre educatiu» (Inspecció Educativa Illes Balears 2021).
Está dirigido a toda la plantilla de una organización laboral.	Está dirigido a toda la comunidad educativa de un centro escolar.
Con el fin de «eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo que pudiera existir en la empresa y alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el trabajo» (Romero Ródenas 2018, 73), sus objetivos específicos son: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar los desequilibrios en el acceso al trabajo de mujeres y hombres.</li> <li>- Asegurar en materia de grupos profesionales, promoción y formación que se respete el principio de igualdad de oportunidades. [...]</li> <li>- Favorecer la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, introduciendo medidas que hagan realidad el principio de corresponsabilidad.</li> <li>- Prevenir cualquier modalidad de acoso sexista o laboral en el trabajo. (Romero Ródenas, 2018, 85).</li> <li>- Activar el protocolo de actuación en caso de acoso sexual, en el momento que aparezca la mínima sospecha de que pueda estar sucediendo en la organización laboral.</li> </ul>	Con el fin de instaurar la coeducación en los centros educativos, sus objetivos específicos son: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Integrar el principi d'igualtat d'oportunitats entre gèneres en la pràctica docent.</li> <li>b) Educar en igualtat, allunyant-se d'estereotips, prejudicis i discriminacions per raó de sexe, orientació afectiva sexual, identitat i/o expressió de gènere.</li> <li>c) Garantir la igualtat d'oportunitats en l'àmbit escolar.</li> <li>d) Fomentar la corresponsabilitat.</li> <li>e) Prevenir i actuar en situacions d'assetjament i violència de gènere.</li> <li>f) Incloure l'educació afectiva sexual, identitat i/o expressió de gènere. (Inspecció Educativa Illes Balears 2021).</li> </ol>
Otras medidas abordadas:	

- Fomento y protección de la maternidad y paternidad.
- Tratamiento de las parejas de hecho.
- Desarrollo de políticas y de responsabilidad social.
- Códigos éticos o buenas prácticas en materia de igualdad.
- Medidas de acción positiva.
- Desarrollo de medidas sociales.
- Salud laboral desde una perspectiva de género. (Romero Ródenas 2018, 113).

Fuente: elaboración propia.

### 3.3. Teorías de la Educación para la Igualdad en la Escuela Primaria. Los Planes de Igualdad.

Para alcanzar la gran meta de llegar a construir una sociedad realmente igualitaria, es imprescindible pensar en la Escuela, y en toda la comunidad que forma parte de ella. En este sentido, es necesario reflexionar sobre cómo debemos conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, tanto dentro de las aulas, como en todo su entorno (profesorado, familias, etc.), y para ello es indispensable poner en práctica la Educación para la Igualdad. Así, «la **Educación en Igualdad** se define como la **propuesta metodológica de formación y educación de mujeres y hombres en las mismas condiciones y ofreciendo las mismas oportunidades a los grupos de ambos sexos**» (Guía de Coeducación, Instituto de la Mujer 2007, citado por el Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014). Cabe señalar que:

La Educación en Igualdad es un concepto dinámico que evoluciona de forma paralela a la sociedad. Según el Instituto de la Mujer (2007) se entiende por Educación en Igualdad *“la propuesta pedagógica actual para dar respuesta a la reivindicación de la igualdad realizada por la teoría feminista, que propone una reformulación del modelo de transmisión del conocimiento y de las ideas desde una perspectiva de género en los espacios de socialización destinados a la formación y el aprendizaje”* (Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014).

En esta línea de pensamiento, Irene Martínez Martín (2016, 130) también pone el acento en la importancia de «incluir una mirada feminista en la educación», explicando que es necesario:

Re-construir y proponer nuevas formas de ser, saber, estar y hacer ciudadanías donde la equidad, la igualdad, la libertad y la justicia social sean alternativas a la desigualdad y la violencia. En este proceso de revisión crítica constante del sistema patriarcal la educación ocupa un lugar fundamental.

La educación, como la cultura o la socialización, no son elementos neutrales ya que, o bien pueden ser responsables de normalizar y reproducir sociedades desiguales, o bien pueden servir como herramientas de transformación para ciudadanías en igualdad (Martínez 2016, 131).

De esta manera, Irene Martínez concluye:

En definitiva, incluir una perspectiva de género en las acciones educativas para una ciudadanía transformadora ayudará a: visibilizar y valorar las voces subalternas de mujeres y hombres en pro de la igualdad, generar espacios para la transformación cultural, ubicar la educación como clave en estos procesos y abrir camino hacia una ciudadanía basada en la justicia social (2016, 139).

De acuerdo con estas argumentaciones, Pilar Ballarín y Ana Iglesias, al realizar sus cavilaciones sobre qué se considera éxito escolar cuando se sopesan los diferentes objetivos que persiga cualquier ley de educación, sea cual sea la que esté vigente, explican que:

El «éxito» de la ley «se medirá en función de los resultados de los alumnos y alumnas».

Es importante problematizar la concepción de «éxito» que comúnmente se maneja y, también, reconocer que el problema hay que situarlo en el abandono y fracaso mayoritario en los chicos, aunque lo que se viene destacando sea el «éxito de las chicas».

«¡Tener éxito en la escuela supone aprender las reglas del juego!», como señala Perrenoud. Pero ¿de qué éxito hablamos cuando las altas calificaciones de las mujeres no se corresponden en el ámbito laboral con mejores empleos, cobran menos que los hombres por el mismo, tienen más empleos a tiempo parcial y están infrarrepresentadas en los niveles más altos de la escala salarial? Como las propias fuentes ministeriales muestran, las brechas de género se mantienen (2017, 62).

Por lo tanto, con la finalidad de subsanar los asuntos mencionados, la Educación para la Igualdad se ha convertido en uno de los retos con mayor importancia a nivel europeo. Así, el Gobierno español y los países donantes del Espacio Económico Europeo han hecho un esfuerzo común para transferir «a la comunidad educativa la importancia de la Educación para la Igualdad» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014) y, de este modo, «crear un modelo de intervención que facilite a los centros escolares el diseño y la implantación de **Planes de Igualdad, como herramienta para introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las aulas**» (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014). La vía que han utilizado para posibilitarlo ha sido la creación de un proyecto que lleva el nombre de *Plurales*.

Precisamente, *Plurales*, detalla a la perfección todas las cuestiones referentes a los Planes de Igualdad en la escuela, ya que se trata de un proyecto con el que:

Se pretende crear un modelo de intervención que facilite a los centros escolares el diseño y la implantación de Planes de Igualdad, como herramienta para introducir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las aulas.

Se trata, por tanto de un proyecto a través del cual se transmitirá a la comunidad educativa la importancia de la Educación para la Igualdad (Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014).

Tal y como se explicita en *Plurales* (Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014, 9): «**el Plan de Igualdad es el documento en**

**el que se recoge el programa de intervención cuyo objetivo principal es introducir la coeducación en la práctica pedagógica del centro educativo».**

Además:

Se concibe como el documento en el que se plasman el diagnóstico de situación, los principios orientadores, los objetivos, las actuaciones concretas y las herramientas de evaluación a través de las que se va a fomentar la educación en igualdad de mujeres y hombres en el centro educativo (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014, 19).

De esta manera, según las y los profesionales que lo han desarrollado:

Lo deseable es que **el plan de igualdad sea elaborado por la comunidad educativa en su conjunto**. El equipo directivo ejercerá un papel activo y predominante en la implicación del personal docente y de administración y servicios del centro, de las familias y del alumnado.

Es aconsejable, para el éxito del plan de igualdad, que se designe un equipo de igualdad como grupo encargado de liderar todo el proceso. El equipo de igualdad tendrá entre sus cometidos, dirigir el proceso de elaboración y puesta en marcha del plan así como buscar la colaboración con el resto del profesorado del centro a la hora de poner en marcha las actuaciones.

Otro factor importante es contar, dentro del equipo de igualdad con profesorado del departamento de orientación del centro. El departamento de orientación puede dar un fuerte impulso a la ejecución del plan de igualdad pues es muy sencillo introducir la perspectiva de género en los contenidos competenciales de este departamento (Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2015, 9).

### 3.3.1. Escuelas de primaria pioneras a nivel internacional.

Al examinar las diferentes secciones que conforman el Proyecto *Plurales* mencionado en el apartado anterior, encontramos la *Guía de Buenas Prácticas de Educación en Igualdad en Europa*, la cual:

Tiene por objeto ofrecer una visión general sobre **cómo se trabaja la Educación en Igualdad en Europa**, y cuáles han sido los recorridos seguidos por los diferentes países seleccionados -Alemania, España, Francia, Noruega, Portugal, Reino Unido y Suecia-, tanto en las políticas de educación como en políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La guía ofrece una serie de ejemplos de cómo trabajar la Educación en Igualdad en los diferentes niveles del sistema educativo, partiendo de una diversidad de organismos promotores. Se contemplan desde iniciativas gubernamentales hasta prácticas surgidas del trabajo diario en centros de enseñanza. El propósito inicial de esta guía es recoger información útil, sencilla y replicable independientemente del país en el que quiera aplicarse (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 7).

Es así, como:

Durante el proceso de búsqueda de buenas prácticas de Educación en Igualdad en los países europeos seleccionados, se ha constatado que, en la mayoría de ellos, el concepto de “*Educación en Igualdad*” -o “*coeducación*”-, es empleado de una forma más integradora, abarcando no sólo la igualdad entre sexos, sino que se refiere a la educación en la igualdad de derechos de las minorías étnicas, colectivos homosexuales, personas con diferentes nacionalidades y/o personas con discapacidad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 9).

De acuerdo con esta línea de pensamiento, cabe señalar la disertación que hace Manuela Mesa sobre la relevancia que tiene que la Escuela vaya encaminada a ofrecer «la **Educación para la Ciudadanía Global**» (2019, 15). En mi opinión, es

importante señalar la estrecha relación que guarda con el tema de nuestro interés el punto en el que «hace una reflexión sobre el papel de la educación en el actual contexto internacional, marcado por profundos cambios y por una situación de incertidumbre e inestabilidad y de retroceso de derechos» (Mesa, 2019 15). De esta manera, la autora deposita sus esperanzas en «la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible» (Mesa 2019, 15) como una vía destinada a dar acceso a las «oportunidades para consolidar la educación para la ciudadanía global» (Mesa 2019, 15), que a su vez va totalmente ligada a la idea de cosmopolitismo. Asimismo, Mesa argumenta que:

El **cosmopolitismo** acepta la existencia de **múltiples identidades** que se superponen y, al mismo tiempo, el compromiso de defender la **igualdad de todos los seres humanos**. [...].

Mientras muchas personas se consideran ciudadanas cosmopolitas, capaces de expresar sus múltiples identidades, otras se sienten atraídas por las identidades etno-nacionalistas y políticas que resultan incompatibles con los principios democráticos. Las personas no tendrían que elegir entre ambas opciones, sino que el ejercicio de la ciudadanía debería incluir esas identidades múltiples, que se complementan entre sí. Se trataría de promover el respeto a la diferencia dentro del respeto de los derechos humanos. Una ciudadanía global respetuosa con la diversidad, en sociedades abiertas con valores cosmopolitas, en la que coexisten identidades múltiples marcadas por el sexo, la clase, el lugar de nacimiento, etc. Se trata de reconocer la unidad en nuestra diversidad, teniendo en cuenta que somos más iguales que diferentes (2019, 19).

Coincido en que resulta imprescindible concienciar a la comunidad educativa de la importancia de instaurar cuanto antes la *Educación para la Igualdad*, que está totalmente ligada a la *Educación para la Ciudadanía Global* de la que nos habla Manuela Mesa, quien constata que (2019, 25): «la educación para la ciudadanía global se presenta como una oportunidad en el marco de la Agenda 2030 para promover la solidaridad, la justicia y la igualdad». Así:

La **incorporación de la noción de ciudadanía global al ámbito educativo** abre oportunidades para buscar soluciones y alternativas a los problemas globales y para **reafirmar el papel de la educación como una herramienta de cambio y transformación, orientada a la justicia social y a la solidaridad**. En un momento de cambio y de gran complejidad, la educación se enfrenta ante el dilema de ser factor de reproducción de los valores dominantes que legitiman el *status quo*, o bien en convertirse en un motor de cambio, que busca transformar la realidad injusta y desigual. [...] **La educación tiene, pues, una responsabilidad específica en la construcción de un mundo más solidario**. Y por ello, la adopción de la Agenda 2030 aprobada por Naciones Unidas en septiembre de 2015, con 17 objetivos y 169 metas, abre oportunidades y posibilidades de acción a múltiples actores, entre ellos a la comunidad educativa (Mesa 2019, 20).

De esta manera, existen países pioneros, a nivel internacional, en cuanto al buen funcionamiento de su sistema educativo, en los que la Igualdad entre mujeres y hombres es uno de los aspectos donde muestran gran preocupación, para favorecer cambios que den lugar al fin de discriminaciones, violencias, etc. por razón de sexo, entre sus alumnas y alumnos. Justamente, cabe destacar dos referentes como son el sistema educativo de Noruega y el de Suecia.

En el caso de **Noruega**:

**La Igualdad de Género se trata de forma transversal** en la Ley de Educación y en los contenidos básicos comunes, así como en los planes de estudio y asignaturas de educación Primaria y Secundaria. Uno de los objetivos principales de la transversalidad es conseguir que el proceso de aprendizaje de los niños y las niñas esté centrado en su preparación para el futuro y como parte del mismo, para la **elección de una profesión de acuerdo a sus capacidades e intereses**, con independencia de los roles tradicionales y estereotipos de género (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 49).

Por su parte, el sistema educativo de **Suecia**:

Señala que la escuela debería trabajar más activa y conscientemente en favor de una mayor igualdad de derechos y oportunidades entre las mujeres y los hombres. La forma de evaluar a las niñas y los niños en la escuela y las exigencias y las expectativas que se les atribuyen, contribuyen a la percepción de las diferencias de género. En este sentido, la escuela como institución tiene la labor de contrarrestar los patrones tradicionales de género y debe constituirse como un espacio en el que **se ayude al alumnado a descubrir y desarrollar sus capacidades e intereses independientemente del sexo que tengan.**

Además, determina que la persona responsable de dirigir al profesorado dentro de la escuela adquiere una responsabilidad especial al asegurar que la enseñanza en igualdad se integra en todas las materias del conocimiento (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 81).

### 3.3.2. La escuela española frente al reto de la igualdad: Teorías.

En el estado español, el sistema de igualdad en el plan educativo lleva a cabo una estrategia dual que, por una parte, pretende subsanar las distintas discriminaciones hacia las mujeres, y por la otra, aplicar el denominado *mainstreaming* de género, sobretodo desde que se aprobó la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 30). También:

La Ley de Educación española establece que el sistema educativo se basa en el respeto al principio de igualdad y no discriminación, siendo contrario a cualquier forma de violencia en el ámbito escolar y señalando entre sus funciones la de combatir la vigencia de estereotipos sexistas. Incorpora varios artículos específicos en relación a la igualdad: los planes de formación continua del profesorado deben incluir formación en igualdad de oportunidades; el material didáctico utilizado en los centros no reproducirá estereotipos sexistas y además, se promociona la coeducación o Educación en

Igualdad. Por su parte, la Ley de Igualdad también hace hincapié en la necesidad de adoptar un modelo educativo basado en la Educación en Igualdad (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 30).

Cabe señalar que «corresponde tanto al Estado Central como a las Comunidades Autónomas asegurar la cobertura de las necesidades educativas [...] promoviendo la igualdad de oportunidades» (LODE 1985, citada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 33). Así, «las Comunidades Autónomas desarrollan un marco normativo propio y ajustado al nacional, tanto en materia de educación como en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 34). De esta manera, las diferentes Comunidades Autónomas diseñan y ponen en marcha diversos instrumentos «para intervenir, dentro de sus respectivos ámbitos territoriales, en materia de Educación para la Igualdad» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 34).

Existen expertas/os en la materia, que al referirse al tema concreto de las Políticas para la Igualdad en España ponen en evidencia la importancia depositada en los Planes de Igualdad de Oportunidades, ejecutados desde el año 1988 por el Instituto de la Mujer, para conseguir que mediante dichas políticas las mujeres y los hombres dispongan de iguales oportunidades y derechos en cada una de las esferas políticas y sociales en las que se adentren (Instituto de la Mujer 2005, 17). Así, además del desarrollo de la normativa referida a Educación, es importante resaltar que ha sido necesario:

El establecimiento de mecanismos de cooperación institucional, tanto a nivel horizontal (cooperaciones interministeriales) como a nivel vertical (con respecto a las Comunidades Autónomas), para poder establecer modelos educativos con perspectiva de género. Este contexto normativo realmente nos permite afirmar que España disfruta de una cobertura formal basada en la igualdad de derechos jurídicos, propiciadora de un sistema educativo igual para ambos géneros y cuya finalidad ha consistido en eliminar progresivamente

los estereotipos sociales que existen en la sociedad sobre la mujer  
(Instituto de la Mujer 2005, 17).

## 4. Marco legal.

### 4.1. Normativa en relación a la Igualdad de Género en la Escuela Primaria, en la actualidad.

Como es sabido, la sociedad, tradicionalmente se ha organizado en relación a un sistema de creencias y valores basados en roles y estereotipos de género, los cuales han dado lugar a una gran desigualdad entre mujeres y hombres, propiciando así relaciones basadas en enormes desequilibrios que, a día de hoy, continúan ocupando un porcentaje demasiado alto. Esta forma de estructurar la sociedad ha utilizado las categorías sexo/género para otorgar características biológicas a lo que en realidad solo es una construcción social, es decir, se otorga a cada sexo las conductas y los comportamientos deseables que la sociedad considera, en función del género que se le atribuye.

Así, estas construcciones socioculturales están presentes en todos los ámbitos de nuestras vidas, y por supuesto, los centros escolares no se libran de ellas, aunque, en mi opinión, pueden ser espacios clave para transformar la actual sociedad patriarcal en una sociedad igualitaria y libre. Para ello, la legislación debe caminar hacia la Educación para la Igualdad.

En este sentido, el ámbito educativo, en lo que se refiere al fomento de la igualdad de género y a la prevención y lucha contra la violencia machista, cuenta con una amplia normativa de referencia tanto a nivel internacional, como a nivel europeo, así como a nivel estatal (gobierno de España) y a nivel autonómico (Illes Balears).

En el cuadro que se presenta a continuación, se pueden observar los documentos normativos primordiales que se han consultado en relación a la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

## Cuadro 1. Cuadro resumen de la normativa de referencia sobre Planes de Igualdad en la Escuela Primaria.

<b>Normativa Internacional</b>	
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos.
1976	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.
1981	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
2019	Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025.
<b>Normativa Europea</b>	
2011	Consejo de Europa. Convenio de Estambul.
2000	Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea.
2010	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
2011	Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020).
<b>Normativa Estatal (Gobierno de España)</b>	
1978	Constitución Española.
2004	Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
2007	Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
2020	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.
2019	Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
2006	Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.
<b>Normativa Autonómica. Islas Baleares (Govern de les Illes Balears).</b>	
2016	Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres

Fuente: elaboración propia.

### 4.1.1. A nivel internacional.

La normativa internacional establece una serie de recomendaciones a los diferentes países del mundo para alcanzar la gran meta de la consecución de la igualdad de género en todo el planeta. A continuación, examinaremos algunas de las

disposiciones normativas, a nivel internacional, más importantes, en cuanto a Igualdad de género y Educación.

Ya en el año 1948 la Asamblea General aprobó la **Declaración Universal de Derechos Humanos**, en la que en el Artículo 7 habla de forma contundente del derecho a la igualdad, afirmando que «Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra la discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación» (Art. 7 1948). De esta manera, podemos relacionar este artículo con el requerimiento de crear e instaurar Planes de Igualdad en los centros educativos, al tener éstos la misión de proteger a las mujeres de cualquier violencia o discriminación por razón de sexo.

Otro documento en el que debemos detenernos, en cuanto a normativa internacional, es el **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, el cual nos explica que:

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (Art. 26 1976) .

De la misma manera que en la anteriormente citada **Declaración Universal de Derechos Humanos**, nos volvemos a encontrar ahora en este artículo 26 del **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**, con el derecho de todas las personas a recibir protección contra la discriminación de sexo, cosa que, reitero, se contempla en los Planes de Igualdad.

Si continuamos avanzando en cuanto a normativa internacional relacionada con los Planes de Igualdad en el sector educativo, nos topamos con la **Convención sobre**

**la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer** de las Naciones Unidas, en la que en su Artículo 10 hace alusión al tema de nuestro interés. Dice así:

Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación (Art. 10 1981).

Una vez más, la normativa internacional pone el acento en la adopción de medidas para suprimir cualquier discriminación contra las mujeres en el ámbito educativo.

No podemos finalizar nuestro análisis de la normativa internacional sin detenernos en el documento de la UNESCO denominado **Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025**, donde nos encontramos con la denominada *Agenda Mundial de Educación 2030*, un programa a nivel mundial, en el que la UNESCO se encarga de posibilitar la consecución de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, con el fin de acabar con la pobreza en un plazo fijado hasta el año 2030, y entre ellos, por supuesto, aparece un objetivo dedicado a la educación. Dicho objetivo, «se ha propuesto “garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos”». Así, la estrategia se complementa con dos objetivos, que son, por un lado «Fortalecer los sistemas educativos para que generen transformación y promuevan la igualdad de género» (UNESCO 2019, 5), y por el otro «Empoderar a las niñas y las mujeres a través de la educación para que tengan una vida y un futuro mejores»» (UNESCO 2019, 5). De esta manera, no es de extrañar que, para alcanzar estos objetivos:

A través de su red mundial, la UNESCO apoyará el desarrollo de políticas educativas nacionales, análisis de políticas a escala regional y mundial, y procesos nacionales de planificación estratégica que promuevan la igualdad de género y contrarresten las principales barreras de género que impiden a niñas y niños, mujeres y hombres, tener acceso a una

educación de calidad y a oportunidades de aprendizaje y empoderamiento (2019,12).

En mi opinión, resulta de especial relevancia citar, a continuación, las líneas de este documento que ponen en evidencia la necesidad de contar con Planes de Igualdad en los centros escolares:

Cada año, cerca de 246 millones de niños están sometidos a alguna forma de violencia de género en las escuelas y sus alrededores. La violencia puede tener lugar en el recinto escolar mismo, en el camino a la escuela o en el ciberespacio. Puede revestir múltiples formas, como acoso, castigos corporales, agresiones físicas e incluso violación. Estos actos suelen ser perpetrados como resultado de normas y estereotipos de género y se aplican a causa de dinámicas de poder desiguales. Los alumnos cuya supuesta identidad de género o sexualidad no se ajusta a la norma son también víctimas de acoso y maltrato. [...].

Se deben tomar todas las medidas posibles para que los entornos físicos y psicológicos de los establecimientos educativos sean accesibles, seguros, saludables, propicios y conducentes al aprendizaje y a la igualdad (UNESCO 2019, 16).

#### 4.1.2. A nivel europeo.

En este apartado analizaremos la normativa de referencia a nivel europeo, que regula la igualdad de género, y que guarda relación con el ámbito de la Educación. El primer documento que, desde mi punto de vista, es esencial examinar es el **Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica**, denominado coloquialmente **Convenio de Estambul**. Este documento fue redactado por los países miembros del Consejo de Europa el año 2011, y es el instrumento jurídico internacional de ámbito continental más valioso en cuanto a la prevención y lucha contra las diferentes violencias y discriminaciones que sufrimos las mujeres de todo el mundo,

en el cual se insta a utilizar la cooperación internacional para ofrecer un marco global en cuanto a la realización de políticas y medidas contra la violencia machista y el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres.

Así, podemos observar el Artículo 14 de dicho Convenio, el cual hace referencia al ámbito educativo, que explicita:

1. Las Partes emprenderán, en su caso, las acciones necesarias para incluir en los programas de estudios oficiales y a todos los niveles de enseñanza material didáctico sobre temas como la igualdad entre mujeres y hombres, los papeles no estereotipados de los géneros, el respeto mutuo, la solución no violenta de conflictos en las relaciones interpersonales, la violencia contra las mujeres por razones de género, y el derecho a la integridad personal, adaptado a la fase de desarrollo de los alumnos (Art. 14 2011).

Otro documento normativo que debemos tener en cuenta es la **Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea**, la cual, en su artículo 21, dice:

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.  
[...] (Art. 21 2000).

Además, el artículo 23 añade que:

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado (Art. 23 2000).

No podemos pasar por alto el ***Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea***, donde aparece el Artículo 8 que expone que «en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad» (Art.8 2010). También, el Artículo 10 anuncia que «en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión tratará de luchar contra toda discriminación por razón de sexo, raza u origen étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual» (Art. 10 2010). Además, en el punto número uno del Artículo 19 se aclara que:

Sin perjuicio de las demás disposiciones de los Tratados y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Unión por los mismos, el Consejo, por unanimidad con arreglo a un procedimiento legislativo especial, y previa aprobación del Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual (Art. 19 2010).

Asimismo, en las ***Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*** aparecen una serie de «medidas para suprimir las desigualdades de género y combatir la segregación por sexos en el mercado laboral» (Diario Oficial de la Unión Europea 2011), entre las cuales cabe señalar, en lo que se refiere al tema de nuestro interés, la que pone el acento en «eliminar los estereotipos de género y fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los niveles de la educación y la formación, así como en la vida laboral, con el fin de reducir la segregación por sexos en el mercado laboral» (Diario Oficial de la Unión Europea 2011).

### 4.1.3. A nivel estatal.

A continuación, pasaremos a analizar la normativa estatal, del Gobierno de España, relacionada con Igualdad de Género y Educación, de obligatorio cumplimiento en territorio español.

En primer lugar, debemos hacer mención a la **Constitución Española**, la cual en su artículo 9.2 deja claro que:

Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social (Art. 9 1978).

En mi opinión, este artículo es relevante respecto del tema de nuestro interés, ya que guarda relación con la obligación de los centros educativos de crear e instaurar planes de igualdad, con el fin de conseguir promover esas condiciones de igualdad de las que nos habla el mencionado artículo.

En este sentido, cabe destacar la **Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género**, ya que en ella aparecen medidas muy concretas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito educativo. Así, el apartado a) de su Artículo 2, pone en evidencia que uno de los principios de esta ley es «fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático» (Art. 2 2004) . Así las cosas, este instrumento que debe ser eficaz en el ámbito educativo del que nos habla, sin duda, puede ser el Plan de Igualdad.

El Capítulo I de la mencionada ley, precisamente pone el foco en el ámbito de la educación, y a partir de todos los principios y valores del sistema educativo que especifica el Artículo 4, podemos observar que esta ley pone el acento en la

importancia de la educación para la igualdad. De esta manera, se explicita que «la educación primaria contribuirá a desarrollar en el alumnado su capacidad para adquirir habilidades en la resolución pacífica de conflictos y para comprender y respetar la igualdad entre sexos» (Art. 4 2004). También, encontramos el Artículo 8, que explica que «se adoptarán las medidas precisas para asegurar que los Consejos Escolares impulsen la adopción de medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres» (Art. 8 2004). Por su parte, en el Artículo 9 de dicha ley, queda claro que «los servicios de inspección educativa velarán por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en este capítulo en el sistema educativo destinados a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres» (Art. 9 2004).

De este modo, a partir de los anteriores artículos, podemos sustraer la idea de que el establecimiento de un Plan de Igualdad en un centro escolar, es una de las medidas esenciales para fomentar la igualdad de género y luchar contra la violencia machista, dentro de este ámbito.

Además, si continuamos avanzando en el análisis de la ley, llegamos a la «Disposición adicional tercera. Modificación de la Ley Orgánica reguladora del Derecho a la Educación» (2004), donde se especifica:

Cuatro. El apartado 1 del artículo 33 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, quedará redactada de la forma siguiente:

«1. El Consejo Escolar del Estado elaborará y hará público anualmente un informe sobre el sistema educativo, donde deberán recogerse y valorarse los diversos aspectos del mismo, incluyendo la posible situación de violencia ejercida en la comunidad educativa. Asimismo se informará de las medidas que en relación con la prevención de violencia y fomento de la igualdad entre hombres y mujeres establezcan las Administraciones Educativas.»

Cinco. Se incluye un nuevo séptimo guión en el apartado 1 del artículo 56 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio,

reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

«Una persona, elegida por los miembros del Consejo Escolar del Centro, que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.»

Seis. Se adiciona una nueva letra m) en el artículo 57 de la Ley Orgánica 8/1985, de 3 de julio, reguladora del Derecho a la Educación, con la siguiente redacción:

«m) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

Este punto demuestra la intencionalidad de la ley de imponer en el sistema educativo, medidas, como los son los planes de igualdad, para fomentar la igualdad de género en toda la comunidad educativa, además de plantear el valor de la prevención y la lucha contra la violencia machista.

Observamos también la «Disposición adicional cuarta. Modificación de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo» (2004), donde se explica que:

Uno. Se modifica la letra b) del apartado 1 del artículo 1 de la Ley Orgánica 1/1990, de 3 de octubre, de Ordenación General del Sistema Educativo, que quedará redactado de la siguiente forma:

«b) La formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia.»

[...]

El fomento dentro de los hábitos de comportamiento democrático y las habilidades y técnica en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos.

Por último, llegamos a la «Disposición adicional quinta. Modificación de la Ley Orgánica de Calidad de la Educación» (2004), donde se refuerza nuevamente la idea de implantar planes de igualdad en los centros educativos. Así (2004):

Diez. Se adiciona una nueva letra g), con el consiguiente desplazamiento de la letra g) actual que pasará a ser una nueva letra h), en el apartado 2 del artículo 81 de la Ley Orgánica 10/2002, de 23 de diciembre, de Calidad de la Educación, con el contenido siguiente:

«g) Una persona que impulse medidas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, residente en la ciudad donde se halle emplazado el centro y elegida por el Consejo Escolar del centro.»

[...]

«k) Proponer medidas e iniciativas que favorezcan la convivencia en el centro, la igualdad entre hombres y mujeres y la resolución pacífica de conflictos en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social.»

[...]

«g) Velar por el cumplimiento y aplicación de las medidas e iniciativas educativas destinadas a fomentar la igualdad real entre mujeres y hombres.»

De esta manera, y después de haber examinado la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, no cabe la menor duda de que constantemente se está poniendo en relieve la obligatoriedad de instaurar planes de igualdad en los centros escolares.

Por otro lado, y continuando con el análisis de legislación que contempla temas de igualdad en centros educativos, pasaremos a examinar la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***. Así, el Artículo 23 de la misma aclara que:

El sistema educativo incluirá entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la

igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el sistema educativo incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y el fomento de la igualdad plena entre unas y otros (Art. 23 2007).

Esta eliminación de obstáculos que se menciona en el artículo, podría hacer referencia a los planes de igualdad, ya que precisamente es una de las funciones de los mismos.

El Artículo 24 de la mencionada ley, por su parte, lleva por título «Integración del principio de igualdad en la política de educación» (Art. 24 2007), y destaca por su finalidad de instaurar la coeducación en los centros educativos.

El capítulo III de la ley trata de forma específica los planes de igualdad. De esta manera, el Artículo 45, que lleva por título «Elaboración y aplicación de los planes de igualdad», aclara que:

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (Art. 45 2007).

Si nos fijamos bien, los planes de igualdad están enfocados hacia el personal laboral, es decir, van dirigidos a las trabajadoras y a los trabajadores de una empresa. Por lo tanto, si en un centro escolar, que no deja de ser una empresa, existe toda una comunidad educativa formada por docentes, personal de limpieza, de cocina, secretaría, conserjería, etc., además del alumnado, es totalmente necesaria la existencia de un plan de igualdad al cual recurrir en caso de aparición de discriminación por razón de sexo, violencia de género, etc., dentro del centro, o precisamente para prevenir o tratar estas situaciones.

Así, cabe señalar que:

Los planes de igualdad de las empresas son 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 fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (Art. 46 2007).

Por último, como hemos explicado, los planes de igualdad contienen medidas para prevenir situaciones de violencia de género en las organizaciones laborales. De este modo, tal y como se anuncia en el Artículo 48 de la ley de igualdad que estamos analizando:

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación (Art. 48 2007).

Por lo tanto, de toda esta información entendemos que, en los centros educativos existe la obligatoriedad de instaurar un plan de igualdad.

Íntimamente relacionado con el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, está el **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.** Aquí, entre otras cuestiones, se «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» (Real decreto 901/2020, de 13 de octubre 2020), entre ellas, los centros educativos.

Si continuamos con nuestro análisis de normativa a nivel estatal, debemos detenernos en el **Pacto de Estado contra la Violencia de género**, documento refundido el año 2019. Dicho documento reúne el acuerdo entre todos los partidos políticos e instituciones del estado español, a fin de alcanzar el cumplimiento de las normas dictadas en el Convenio de Estambul. De esta manera, dicho Pacto consiste en 292 medidas estructuradas en 10 ejes de acción, que se dirigen hacia el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en España, en todos los ámbitos de la sociedad. De estos 10 ejes de acción, despunta el Eje 1, respecto al tema de nuestro interés, por su alcance en cuanto al acto de sensibilizar a la sociedad y prevenir la violencia de género. Así, tal y como se describe en dicho documento (Eje 1 2019): «estas actuaciones tendrán como destinatarios principales a niños y niñas, adolescentes y jóvenes, para que interioricen la igualdad como un valor esencial para la convivencia entre mujeres y hombres». En este sentido, podemos observar que el Pacto de Estado contra la Violencia de Género posee una condición educativa para poder intervenir en situaciones de violencia de género.

Para finalizar la revisión de la normativa del Gobierno de España, debemos poner nuestra atención en la **Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación**, en la que se asegura que entre los principios básicos del sistema educativo español está el de:

b) La equidad, que garantice la igualdad de oportunidades para el pleno desarrollo de la personalidad a través de la educación, la inclusión educativa, la igualdad de derechos y oportunidades, también entre mujeres y hombres, que ayuden a superar cualquier discriminación [...].

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 (Art.1 2006).

Además, en el Artículo 2 de dicha ley se especifican los fines del sistema educativo español, entre los que, bajo mi criterio, destacan:

- a) El pleno desarrollo de la personalidad y de las capacidades de los alumnos.
- 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.
- c) La educación en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos y la resolución pacífica de los mismos (Art. 2 2006).

Si hacemos un enfoque más preciso, y nos centramos en la educación primaria, debemos prestar atención al artículo 17, que especifica cuáles son los objetivos de la misma. De esta manera, «conocer, comprender y respetar las diferentes culturas y las diferencias entre las personas, la igualdad de derechos y oportunidades de

hombres y mujeres y la no discriminación de personas por motivos de etnia, orientación o identidad sexual» (Art. 17d 2006) y «desarrollar sus capacidades afectivas en todos los ámbitos de la personalidad y en sus relaciones con los demás, así como una actitud contraria a la violencia, a los prejuicios de cualquier tipo y a los estereotipos sexistas» (Art. 17m 2006), son los que están estrechamente ligados a la educación para la igualdad.

En cuanto a la organización de la etapa de la educación primaria para desarrollar las competencias de alumnas y alumnos en esta etapa, se introducen también temas centrados en la igualdad de género (Art. 18 2006).

Por otro lado, el Artículo 124 nos explica cuáles son las «Normas de organización, funcionamiento y convivencia» (Art. 124 2006) que un centro escolar debe tener, especificando que:

Los centros elaborarán un plan de convivencia [...] con el fin de fomentar un buen clima de convivencia dentro del centro escolar [...] y la realización de actuaciones para la resolución pacífica de conflictos con especial atención a las actuaciones de prevención de la violencia de género, igualdad y no discriminación.

[...]

Aquellas conductas que atenten contra la dignidad personal de otros miembros de la comunidad educativa, que tengan como origen o consecuencia una discriminación o acoso basado en el género, orientación o identidad sexual [...] tendrán la calificación de falta muy grave y llevarán asociada como medida correctora la expulsión, temporal o definitiva, del centro.

[...]

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 (Art. 124 2006).

Por su parte, el Artículo 127 expone que, entre las funciones del Consejo Escolar, están las de «proponer medidas e iniciativas que favorezcan [...] 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» (Art. 127 2006).

No podemos finalizar nuestro análisis de la Ley Orgánica de Educación sin hacer mención a su Disposición adicional vigesimoquinta, la cual va destinada al «fomento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres» (2006) centrándose en la coeducación, a través de la incorporación de «medidas para desarrollar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en los respectivos planes de acción tutorial y de convivencia» (2006), además de explicitar que:

Los centros educativos deberán necesariamente incluir y justificar en su proyecto educativo las medidas que desarrollan para favorecer y formar en igualdad en todas las etapas educativas, incluyendo la educación para la violencia de género, el respeto a las identidades, culturas, sexualidades y su diversidad, y la participación activa para hacer realidad la igualdad (2006).

#### 4.1.4. A nivel autonómico (Illes Balears).

Para finalizar con el análisis de la normativa que regula tanto las teorías de la Educación para la Igualdad, como los Planes de Igualdad en los centros educativos de primaria -y en nuestro caso los de Ciutadella de Menorca- pasaremos a examinar la **Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres** de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Podemos observar, para empezar, su Artículo 3, en el que se explicitan los principios generales de dicha ley, a partir de los que queda reflejada la intencionalidad de la normativa balear de instaurar Planes de Igualdad en sus escuelas de primaria, ya que si bien en el apartado a) se habla de la necesidad de «la igualdad de trato de mujeres y hombres, que implica la ausencia de cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo» (Art. 3 2016) en diferentes

ámbitos, incluyendo el educativo, el apartado g) añade que para ello es imprescindible «la adopción de medidas específicas destinadas a eliminar las desigualdades de hecho por razón de sexo que puedan existir en los diferentes ámbitos» (Art. 3 2016).

En este sentido, debemos poner nuestra atención en el Artículo 26, dedicado al ámbito educativo, en el que se constata que (Art. 26 2016):

La administración educativa de las Illes Balears garantizará la puesta en marcha en los centros de proyectos coeducativos que fomenten la construcción de las relaciones igualitarias de las mujeres y los hombres sobre la base de criterios de igualdad que ayuden a identificar y eliminar las situaciones de discriminación por orientación e identidad sexuales y las de violencia machista.

Por su parte, el Artículo 44 titulado «Planes de igualdad del personal al servicio de las administraciones públicas» (Art. 44 2016) trata de forma específica el tema de nuestro interés, concretando que «las administraciones públicas de las Illes Balears, así como los organismos y las entidades dependientes» (Art. 44 2016) -tal y como son las escuelas de primaria públicas- «elaborarán planes de igualdad del personal a su servicio» (Art. 44 2016). De esta manera, uno de los puntos clave de los planes de igualdad es la adopción de «las medidas necesarias para la existencia de un entorno laboral libre de acoso sexual y de acoso por razón de sexo» (Art. 46 2016), entre las que destacan los protocolos de actuación ante la aparición de casos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el trabajo, en los cuales se indicarán los pasos a seguir si se dan este tipo de situaciones.

## 4.2. Planes de Igualdad en la Escuela Primaria en España, en la actualidad.

Si analizamos la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, podemos entender que los Planes de Igualdad son una herramienta de la que también la Escuela Primaria debe disponer. En primer lugar,

porque dicha normativa obliga contundentemente a las empresas (de cincuenta o más trabajadores) a adoptar las medidas necesarias -lo que se consigue mediante los Planes de Igualdad- para evitar discriminaciones, violencias, etc., de género o por razón de sexo (Art. 45 2007). En segundo lugar, porque las Escuelas de Primaria, como parte de la Administración Pública, deben comprometerse a la instauración de estrategias que luchen contra las violencias machistas, distinciones de género, etc. (Art. 51 2007). También, las Administraciones Públicas, en sus organismos públicos vinculados, deben prevenir, y por lo tanto, adoptar las medidas precisas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, a través de un protocolo de actuación frente a estos hechos, y procurar que las empleadas y empleados públicos sean conocedoras/es de su existencia y puedan acceder fácilmente a ello (Art. 62 2007). Dichos protocolos forman parte de los Planes de Igualdad.

Asimismo, la mal llamada ley de igualdad a la que estamos haciendo mención, incluye otro apartado que expone la obligatoriedad del Gobierno de realizar, de forma sistemática, un Plan Estratégico de Igualdad, marcado por unas medidas que posibiliten la igualdad de género en las empleadas y los empleados públicos (Art. 17 2007). De esta manera, si ponemos nuestra atención en el III Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres 2022-2025, podremos observar la «Línea VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista» (Instituto de las Mujeres 2022, 67), que pone el foco en el sistema educativo como encargado de «trabajar con la comunidad educativa para hacer de ella un agente clave de la prevención y actuación frente a todas las formas de violencia machista» (Instituto de las Mujeres 2022, 68). Así las cosas, podemos comprender que los planes de igualdad resultan ser los instrumentos idóneos para evitar o, en su caso, tratar los posibles casos de violencia de género o por razón de sexo que puedan aparecer entre profesionales de la Escuela Primaria, ya que en ellos también se contempla una cuestión clave respecto del tema que nos atañe, como lo es la de «promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres» (Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 2014, 210).

### 4.3. Situación actual de la Coeducación en la Escuela Primaria en España.

Tal y como explicitan las y los profesionales del Instituto de las Mujeres que han redactado el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025:

En España, la legislación educativa de ámbito estatal y autonómico reconoce el principio de igualdad de género y su aplicación transversal en currículums, prácticas y organización del sistema educativo. La apuesta por la coeducación y su generalización en la enseñanza suponen la concreción de ese principio de igualdad que rige las normas educativas, y se opone a modelos de educación segregada que, en ese sentido, vulneran los derechos fundamentales. Así, la reciente LOMLOE señala que “Con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, los centros sostenidos parcial o totalmente con fondos públicos desarrollarán el principio de coeducación en todas las etapas educativas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y no separarán al alumnado por su género” (Instituto de las Mujeres 2022, 84).

De esta manera, los objetivos operativos que se plantean en el Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025 para abonar la igualdad de género dentro de las aulas de la escuela primaria, entre otras, española, son:

DEM.5.1. AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO COEDUCATIVO EN EL SISTEMA EDUCATIVO IMPIDIENDO LA SEGREGACIÓN EDUCATIVA POR SEXO Y ESTABLECIENDO ESPACIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.

DEM.5.1.1. Impulsar el desarrollo y cumplimiento de las medidas legislativas contra la segregación escolar por sexo, origen étnico, necesidades especiales de educación u otros factores en el sistema educativo.

DEM.5.1.2. Diagnosticar el estado de la coeducación en el sistema educativo español desde una perspectiva de género interseccional.

DEM.5.1.3. Apoyar la elaboración de planes coeducativos en el sistema educativo español, la elaboración de materiales didácticos y la creación de redes, y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales coeducativos.

DEM.5.1.4. Incorporación de mujeres por su aportación histórica , científica, cultural, etc., en los planes de estudio.

DEM.5.1.5. Incorporar en los currículos de las diferentes etapas educativas la educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.

DEM.5.1.6. Integrar la perspectiva de género e interseccional a las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar dirigidas a las niñas y a las mujeres jóvenes (Instituto de las Mujeres 2022, 84).

Sin embargo, tal y como apuntan las y los profesionales del Instituto de la mujer:

En lo que se refiere al avance de un modelo de escuela coeducativa, lo cierto es que la escasa sostenibilidad de las intervenciones desarrolladas en los Centros escolares nos fotografía un escenario bastante pesimista sobre la evolución de la incidencia de las políticas para la igualdad en el ámbito educativo (Instituto de la Mujer 2005, 202).

No podemos concluir este apartado sin mencionar el *Proyecto de Centro Coeducativo*, a través del cual se puede obtener una posición ventajosa para Educación para la Igualdad, y por ende, para la Coeducación, ya que «el ideal de centro escolar descansa en la definición de objetivos curriculares igualitarios desde la diferencia de géneros» (Instituto de la Mujer 2005, 19) . A pesar de ello, en la práctica educativa para la igualdad en la actualidad:

Ya sea por la existencia de otro tipo de temas más acuciantes, o quizás debido a la dificultad de planificar intervenciones concretas en esta materia, el hecho es que la igualdad de oportunidades no aparece en muchos proyectos de Centro y, en caso de figurar, no lo hace en espacios destacados y prioritarios (Instituto de la Mujer 2005, 160).

## 5. Resultados y discusión.

### 5.1. Resultados.

#### 5.1.1. El caso concreto de los Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria Públicas de Ciutadella de Menorca.

Con la finalidad de averiguar cuál es la situación en la que se encuentran las Escuelas de Primaria Públicas de Ciutadella de Menorca, en cuanto al cumplimiento que decreta la normativa sobre el establecimiento de Planes de Igualdad en las mismas, me he dispuesto a recorrer cada una de ellas -siendo éstas el CEIP Margalida Florit, el CEIP Pere Casanovas, el CEIP Joan Benejam, el CEIP Mare de Déu del Toro y el CEIP Pintor Torrent-, realizando entrevistas, una por una, a todas sus directoras.

Al realizar las entrevistas y preguntar si en su centro disponen de Plan de Igualdad, todas me han contestado que sí, excepto la directora del CEIP Mare de Déu del Toro, la cual explica que está en proceso de realización.

A través de las réplicas de las entrevistadas he podido descubrir que, pese a sus observaciones, ninguno de estos centros educativos dispone de dicho Plan de Igualdad. Sin embargo, he hallado que cuatro de los mencionados centros disponen de otro documento denominado de forma similar, Plan de Igualdad y Coeducación, pero con diferente contenido, y que en el centro educativo restante, el CEIP Mare de Déu del Toro, éste se encuentra en proceso de elaboración.

También, las contestaciones que ofrecen las entrevistadas a las preguntas que les he realizado, revelan que mayoritariamente en estos centros, a través del Plan de Igualdad y Coeducación, se apuesta por la Educación para la Igualdad, dentro del aula, y que las profesionales de los mismos muestran motivación e interés por garantizar una educación igualitaria entre todo el alumnado.

No obstante, ninguna de las entrevistadas presenta una toma de conciencia de la necesidad de la promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito

laboral, para las empleadas y los empleados públicos (siendo éste el caso que nos atañe) como herramienta que facilite y fomente la Educación para la Igualdad.

#### 5.1.1.1. Resultados de la Entrevista a Roser Mascaró, Marga Mesquida y Begoña Gornés, directora, jefa de estudios y secretaria, respectivamente, del CEIP Margalida Florit de Ciutadella de Menorca.

El CEIP Margalida Florit es el primer centro al que me dirijo, con el fin de averiguar si dispone de Plan de Igualdad. Me reciben la directora, Roser Mascaró, la jefa de estudios, Marga Mesquida, y la secretaria, Begoña Gornés. Las tres se muestran bastante sensibilizadas con la Coeducación y con la necesidad de que toda la comunidad educativa asimile sus principios y objetivos.

La primera pregunta que les hago es si su escuela dispone de Plan de Igualdad. Me responden que sí. Al pedirles que me digan el título del documento, me dicen que se denomina Plan de Igualdad y Coeducación, ya que desde la Conselleria d'Educació de las Illes Balears les proporcionan el título, el guión y el índice, para redactarlo. Continúan aclarando que va dirigido a toda la comunidad educativa, y que su función es promocionar la Educación para la Igualdad que dicta la normativa.

En este sentido, la primera parte de la entrevista se centra precisamente en este aspecto, y les pregunto si en su propuesta metodológica se da importancia a la Educación para la Igualdad, a lo que hacen una reflexión sobre la importancia de la sensibilización y formación en igualdad de género, del profesorado, para posibilitar que este tipo de educación sea real. De la misma manera, continúan divagando al respecto, considerando que para tratar la igualdad de género de forma transversal en la escuela, se precisa un claustro concienciado con el significado y el sentido de la coeducación. Además, expresan que su escuela, gracias al Plan de Igualdad y Coeducación, y mediante la comisión de coeducación -creada con la intención de impulsarlo- puede ayudar a ir transformando los prejuicios y creencias actuales de la sociedad en otras más igualitarias. Para ello, siguen afirmando que es necesaria la formación del profesorado, ya que, desde su punto de vista, para educar con un sistema coeducativo se debe creer en él.

La segunda parte de la entrevista está enfocada a la promoción de la igualdad de género en el ámbito laboral. Me explican que el personal del centro no recibe formación en prevención de violencia machista y que si se produjera un caso de acoso sexual de un hombre hacia una mujer (entendiéndose que fuera entre profesionales del centro) -cosa que consideran poco probable por tratarse, según piensan, de un sector laboral bastante feminizado- creen que se debería denunciar, pero, explican, que esta situación no está contemplada en ningún documento del centro, motivo por el que acudirían al Inspector de Educación y a Conselleria d'Educació para pedir instrucciones, ya que, si bien tienen claro como proceder para tratar cualquier tema relacionado con la violencia de género entre el alumnado, no han reparado en que esta circunstancia también podría afectar al personal laboral del centro.

Por último, las profesionales no saben qué diferencias hay entre un Plan de Igualdad y Coeducación y un Plan de Igualdad.

#### 5.1.1.2. Resultados de la entrevista a Josefa Vilches, directora del CEIP Pere Casanovas, de Ciutadella de Menorca.

Josefa Vilches, directora del CEIP Pere Casanovas, es mi segunda entrevistada. A través de sus respuestas, informa de que su escuela dispone de Plan de Igualdad, que éste se denomina Plan de Igualdad y Coeducación, y que va dirigido al alumnado del centro escolar.

En la primera parte de la entrevista, donde se trata el tema de la Educación para la Igualdad dentro del aula, Vilches deja claro que con el mencionado documento, su claustro -muy concienciado en igualdad entre mujeres y hombres, según explica- pretende educar a alumnas y alumnos siguiendo una línea coeducativa, y poniendo el acento en aspectos como la lucha contra los estereotipos de género, el fomento de la diversidad sexual, la tolerancia a la diversidad de familias o la visibilidad de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida.

En la segunda parte de la entrevista, dirigida hacia la igualdad de género y la violencia machista en el ámbito laboral, la entrevistada destaca la importancia de la comisión de coeducación, existente en su escuela, para conseguir sensibilizar al profesorado en igualdad entre mujeres y hombres. No sabe qué diferencia hay entre un Plan de Igualdad y un Plan de Igualdad y Coeducación, y en el caso de aparecer un caso de violencia de género entre personal laboral en su escuela, contactaría con la orientadora de la PTSC para que ésta abriera un protocolo de actuación de acoso sexual, si este fuera el caso de violencia machista producido.

#### 5.1.1.3. Resultados de la entrevista a Joana Vidal, directora del CEIP Joan Benejam, de Ciutadella de Menorca.

Joana Vidal, directora del CEIP Joan Benejam, es la tercera persona a la que he entrevistado. Al preguntarle si su escuela dispone de Plan de Igualdad, responde afirmativamente, apuntando que dicho documento lleva por nombre Plan de Igualdad y Coeducación, ya que viene dado desde la Conselleria d'Educació. Me explica que desde Conselleria se les exige tener Plan de Igualdad y que no tiene claro si han añadido la palabra "Coeducación" al título del documento porque es prescriptivo o porque, al seguir su escuela una línea totalmente basada en la Educación para la Igualdad, han considerado oportuno indicarlo. Su Plan de Igualdad y Coeducación va dirigido, tal y como explica, a toda la comunidad educativa: familias, claustro y alumnado.

Al empezar con las cuestiones de la primera parte de la entrevista, centrada en la Educación para la Igualdad, Vidal pone en evidencia la gran responsabilidad y compromiso que su escuela ha adquirido para posibilitar una educación desde una perspectiva coeducativa a su alumnado. Explica con orgullo que, para ello, durante los tres últimos años, el centro ha puesto en marcha tres grandes proyectos coeducativos con el fin de combatir estereotipos de género y dar visibilidad a las mujeres en el mundo del deporte y en el del arte.

En este sentido, Vidal añade que la propuesta metodológica de su escuela da una gran importancia a la Educación para la Igualdad -la cual considera que está relacionada con la educación emocional-, y que la igualdad de género se trata

totalmente de forma transversal tanto en sus contenidos básicos comunes, como en los planes de estudio y en las asignaturas, con la finalidad de que el proceso de aprendizaje del alumnado se encamine hacia el fomento de sus capacidades e intereses. Según expresa, en todas sus clases, en todas sus asignaturas, etc., el tema de la igualdad de género está implícito y, en su opinión, cada día se debe mantener una mirada igualitaria en todos sus contenidos y situaciones, y no limitarse a hablar de la igualdad entre mujeres y hombres en momentos puntuales. También, está convencida de que su escuela está conformada por un claustro muy concienciado en igualdad de género y en coeducación, además de estar compuesto básicamente por mujeres, ya que solamente disponen de un profesor hombre en todo el equipo.

En la segunda parte de la entrevista, que se refiere a la igualdad de género y violencia machista en el ámbito laboral, Vidal expone que en su escuela, el claustro no recibe formación en cuanto a prevención de violencias machistas. Así, al plantearle la hipotética situación de si se produjera un caso de acoso sexual de un profesional hombre hacia una profesional mujer en su escuela, y preguntarle si tiene claro cómo se debería proceder, Vidal me contesta, perpleja, que este tipo de situaciones no se contemplan en su Plan de Igualdad y Coeducación, y que si apareciera dicha situación se pondría en contacto con la Conselleria d'Educació y con el Inspector de Educación, ya que sabe que allí existe un organismo de protección al acoso laboral.

Para finalizar, cuando le pregunto si conoce la diferencia entre un Plan de Igualdad y un Plan de Igualdad y Coeducación, Vidal me contesta que no.

#### 5.1.1.4. Resultados de la entrevista a Antònia Carbonell, directora del CEIP Mare de Déu del Toro, de Ciutadella de Menorca.

Antònia Carbonell es la directora del CEIP Mare de Déu del Toro y ocupa la posición cuarta respecto de las directoras entrevistadas. Al iniciar la entrevista le pregunto si su escuela dispone de Plan de Igualdad, a lo que contesta que no, pero que tienen prevista su elaboración para el próximo curso 2023-2024. Sabe que el título del documento será Plan de Igualdad y Coeducación, pero no tiene claro si se trata de

un apartado o un anexo del Plan de Convivencia del centro o si tendrá entidad propia. Afirma que su Plan de Igualdad y Coeducación irá dirigido a toda la comunidad educativa, es decir, a alumnado, profesorado y familias, y que a través del mismo, marcarán las líneas a seguir para trabajar la Educación para la Igualdad en su escuela.

De esta manera, al comenzar con las preguntas de la primera parte de la entrevista, basadas en la Educación para la Igualdad, dentro del aula, Carbonell explica de forma sincera que en su centro escolar la Coeducación no está instaurada, que han hecho actividades con perspectiva de género de forma puntual, y pone en duda que la sociedad en general, y el profesorado en particular, esté caminando hacia un cambio real en cuanto a prejuicios, creencias, actitudes y comportamientos machistas. Apunta que en su escuela la igualdad de género no se está tratando de forma transversal, aunque, tal y como explica, opina que no hacen diferencias de género entre el alumnado. En su discurso se percibe cierto desánimo en cuanto a la consecución de una cultura coeducativa en los centros escolares.

Al pasar a la segunda parte de la entrevista, centrada en el fomento de la igualdad de género en el ámbito laboral, y la lucha contra la violencia machista en el mismo, Carbonell comenta que en su centro no se ha realizado formación en el claustro en cuanto a prevención de las violencias machistas o el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres, y que en el caso de que se propusiera, piensa que no tendría gran éxito de asistencia.

Cuando le pregunto cómo actuaría si apareciera un caso de acoso sexual por parte de un profesor hacia una profesora, por ejemplo, en su centro, contesta que considera que sería una situación bastante improbable, al tratarse de Educación Primaria, ya que en esta etapa educativa, según afirma, hay muy pocos profesores hombres, pero que en el caso de que ésto pasara, intentaría que la situación se resolviera de forma amistosa, dentro del mismo centro, o en el peor de los casos, acudiría a Inspección de Educación y a Conselleria.

Por otro lado, Carbonell opina que quizá creando una herramienta de autoevaluación en el claustro, compartida con alumnado y familias, se podría

conseguir que la comunidad educativa fuera consciente de los prejuicios de género que existen y los estereotipos sexistas que se continúan perpetuando.

Por último, cuando pregunto a Carbonell si sabe la diferencia entre un Plan de Igualdad y un Plan de Igualdad y Coeducación, ésta me contesta que el Plan de Igualdad y Coeducación está enfocado hacia el alumnado.

#### 5.1.1.5. Resultados de la entrevista a Regina Jodra, directora del CEIP Pintor Torrent, de Ciutadella de Menorca.

La última de las directoras entrevistadas es Regina Jodra, del CEIP Pintor Torrent. Cuando le pregunto si en su centro educativo disponen de Plan de Igualdad me contesta que sí. Al pedirle que me diga el nombre que han puesto al documento, duda y enciende el ordenador para comprobarlo. Finalmente, al mirarlo me comenta que se llama Plan de Igualdad y Coeducación, que se titula así porque viene dado desde la Conselleria d'Educació, y que está dirigido a toda la comunidad educativa.

Al comenzar con las preguntas correspondientes a la primera parte de la entrevista, que hacen referencia a la Educación para la Igualdad, Jodra explica que el Plan de Igualdad y Coeducación de su escuela está centrado en prestar una especial atención a la diversidad y a la inclusión de todo su alumnado. Sostiene, también, que en su propuesta metodológica dan gran importancia a la Educación para la igualdad, realizando actividades dirigidas hacia todo el estudiantado, sin hacer distinción entre niñas o niños. Añade que el objetivo final que persiguen en su centro es que la coeducación no se base en actos puntuales, sino que se trate de un proceso de intervención educativa normalizado e integrado en el día a día, que ponga el foco en el desarrollo de las capacidades y competencias de alumnas y alumnos.

Al pasar a la segunda parte de la entrevista, consistente en la igualdad entre mujeres y hombres y la violencia de género en las organizaciones laborales, Jodra expresa que en su centro no se realizan campañas de sensibilización sobre violencia machista o de formación en igualdad hacia el profesorado, ya que no han visto la necesidad, al tratarse de un claustro formado solamente por mujeres.

Reflexiona, cuando le pregunto cómo actuaría ante la aparición de un caso de violencia de género entre profesionales del centro, producido allí, en su escuela, que no se ha planteado nunca este tipo de cuestiones porque, como ha comentado, no hay hombres profesores trabajando en este centro, además de que cuando piensan en el tema en concreto de la igualdad de género o de la violencia machista, piensan en el alumnado, en como actuar con ellas y ellos, pero no contempla este tipo de situaciones entre las y los profesionales del centro. Igualmente, en caso de que se produjera considera que debería contactar con la Conselleria d'Educació y con el inspector.

Por otro lado, relaciona el hecho de presentar actitudes y comportamientos machistas con el hecho de ser hombre, sorprendiéndose de que puedan ser reproducidos por mujeres. Jodra expone que la herramienta esencial para construir una sociedad igualitaria es que el claustro fomente la igualdad desde el centro, trabajando con alumnado y familias a través de una mirada crítica y de forma constante.

Para finalizar, la directora del CEIP Pintor Torrent, dice no saber la diferencia entre los Planes de Igualdad y Los Planes de Igualdad y Coeducación.

### 5.1.2. La postura de la Consejería de Educación de las Illes Balears y de la Inspección de Educación de Menorca en cuanto a la necesidad de implantación de los Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria.

Después de realizar las entrevistas a las directoras de las escuelas de primaria públicas de Ciutadella, comprobar que ninguna de ellas cumple con la normativa de poseer un Plan de Igualdad, y sin embargo todas explicarme que sí disponen de dicho documento, no obstante, refiriéndose a otro diferente, denominado Plan de Igualdad y Coeducación, y justificando que lleva este otro título porque desde la Conselleria d'Educació de las Illes Balears es así como lo requieren, decido dirigirme a Joan Marqués, delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de las Illes Balears, con la finalidad de realizarle una entrevista, e intentar descubrir el motivo por el que en la dirección de todas las escuelas de primaria públicas de Ciutadella están confundiendo dos documentos con contenido y finalidades

distintas, ya que, si bien los Planes de Igualdad se encargan de establecer medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, o tratar casos de violencia de género acontecidos en las organizaciones laborales, y estar dirigidos al personal profesional; los Planes de Igualdad y Coeducación están destinados a la promoción de la Educación para la Igualdad, dentro del aula. Por lo tanto, no estamos hablando del mismo documento.

A lo largo de la entrevista, Joan Marqués se va apoyando básicamente en la normativa estatal y autonómica, para sostener, de forma implícita, la idea de que los Planes de Igualdad no son necesarios en la Escuela Primaria, y que las profesionales de estos centros educativos disponen de suficiente protección, en el caso de que sufrieran algún tipo de situación de discriminación por razón de sexo, o de violencia de género en sus puestos de trabajo. Joan Marqués apunta que los Planes de Igualdad y Coeducación dan una respuesta completa a las necesidades, tanto de personal docente, como de alumnado y familias ante cualquier cuestión relacionada con la igualdad de género o la violencia machista, y que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Conselleria d'Educació cubre cualquier conflicto que pueda surgir entre profesionales, incluidos los que tienen su fundamentación en cuestiones de género.

Por otro lado, y ante la insistencia de las directoras entrevistadas, en cuanto a que contactarían, además de con la Conselleria d'Educació, con el Inspector d'Educació, en caso de aparecer un caso de acoso sexual, protagonizado por un profesional hombre hacia una profesional mujer en su escuela, decido acudir a uno de los Inspectores d'Educació de Menorca, Pep Domínguez, quien asegura de forma explícita que no es necesaria la existencia de un Plan de Igualdad en las Escuelas de Primaria, porque, explica, que no hay denuncias de acoso sexual en este sector, al ser altamente feminizado, y opina que los aspectos relacionados con la promoción de la Igualdad de Género o la lucha contra la violencia machista en los centros educativos, ya quedan reflejados en los Planes de Igualdad y Coeducación.

### 5.1.2.1. Resultados de la entrevista a Joan Marqués, Delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears.

La entrevista comienza con una cuestión con la que pretendo esclarecer a qué se debe el desconcierto existente en las Escuelas de Primaria de Ciutadella, dado que hay similitud entre el nombre de dos documentos que, según la normativa, los centros educativos deberían poseer, pero no resulta ser así. Estos son los Planes de Igualdad y los Planes de Igualdad y Coeducación. Marquès, el delegado de la Conselleria d'Educació en Menorca, me explica que el personal docente conoce la normativa, y da a entender que no existe la equivocación que yo he percibido.

Igualmente, con la intención de averiguar el motivo por el que estos dos documentos, que al tener un nombre tan similar, generan confusión, al menos entre las directoras de los colegios de primaria de Ciutadella, le comento que por qué se denomina Plan de Igualdad y Coeducación al documento destinado a promocionar la Educación para la Igualdad en los centros escolares. Marquès responde que se trata de causas relacionadas con el Pla de Coeducació de les Illes Balears, el cual ha sido diseñado para velar por una educación que camine hacia la igualdad entre mujeres y hombres, tal y como dicta la normativa estatal y autonómica.

También, Marqués se apoya en la LOMLOE, la actual ley de educación, para sostener que ésta determina la necesidad de implantar un sistema coeducativo en las escuelas para conseguir educar a las actuales y futuras generaciones de niñas y niños en igualdad, utilizando como herramienta que lo posibilite los Planes de Igualdad y Coeducación, dirigidos a toda la comunidad educativa. Con ello, aporta la idea de que al referirse a toda la comunidad educativa, el personal laboral queda incluido y protegido con este documento. Además, explica las aportaciones de otro documento existente en los centros educativos -respecto al tema de nuestro interés-, denominado plan de convivencia, en el que, según Marquès, podemos encontrar:

Els protocols d'assetjament escolar i el protocol de prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes als centres educatius no universitaris de titularitat pública de les Illes Balears. El primer protocol va dirigit a l'alumnat, en el segon es contemplen

situacions de violència masclista cap a professores i personal no docent i famílies (comunicació personal 2023).

En este sentido, Marquès hace una aportación clave para esta investigación, ya que esclarece cuál es el organismo al que debería acudir una profesional de la educación que fuera víctima de acoso sexual o acoso por razón de sexo en un centro escolar de primaria. De esta manera, sostiene que:

El servei de prevenció de riscos laborals de la conselleria d'educació i formació professional, és el responsable del protocol d'intervenció davant conflictes interpersonals de caràcter psicosocial, de violència de gènere, per raó de sexe o d'assetjament sexual a la feina (comunicació personal 2023).

Seguidamente, Marquès explica que la normativa es clara en cuanto protocolos de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo que pueda afectar al alumnado. Así, hace referencia a «Convivèxit, com a organ consultiu, que assessora en l'aplicació d'aquests protocols tant en els centres de primària com de secundària» (comunicació personal 2023).

El Delegado de Educación insiste en que a través de los Planes de Igualdad y Coeducación, no solamente se apuesta por la intervención coeducativa, sino que:

Contemplan que les accions en matèria de coeducació es puguin dirigir no només a l'alumnat sinó també al personal docent i a les famílies. De fet, en la majoria dels plans d'igualtat i coeducació ens consta que es contemplen objectius i es duen a terme accions de sensibilització per a tota la comunitat educativa (comunicació personal).

Por otro lado, Marquès expresa que:

Des de la Conselleria d'educació i formació professional, a través de Convivèxit i els CEPs, s'ofereix formació en matèria d'igualtat i coeducació.

[...]

Actualment podem dir que la majoria de centres de les Illes Balears han dedicat molts esforços per poder materialitzar en un document tota la feina que fan en matèria d'igualtat i coeducació, i s'ha aconseguit fer des de la reflexió compartida i que implica temps, recursos i la col·laboració conjunta d'equip directiu, professorat i l'agent de coeducació, una figura essencial per liderar els objectius i les accions a desenvolupar a cada centre educatiu (comunicació personal 2023).

En este sentido, Marquès se muestra convencido de que, mediante las líneas estratégicas marcadas en el Pla de Coeducació de les Illes Balears -y, por tanto, también en los Planes de Igualdad y Coeducación de cada centro escolar- se podría conseguir potenciar una mirada igualitaria en el profesorado, que hiciera más eficaz la Educación para la Igualdad que dicta la normativa.

Por último, cuando pregunto a Joan Marquès cuales son las consecuencias para la comunidad educativa que considera que podría acarrear la confusión que he observado que se genera entre los Planes de Igualdad y los Planes de Igualdad y Coeducación en las escuelas de primaria de Ciutadella, éste responde:

La línia marcada per la Conselleria d'educació i formació professional en relació als plans d'igualtat i coeducació és clara, i el Pla de Coeducació de les Illes balears és el document que marca la feina a implementar en els centres educatius sostinguts amb fons públics que són els responsables d'adoptar les pràctiques de Coeducació i afavorir la formació en Igualtat (comunicació personal 2023).

#### 5.1.2.2. Resultados de la entrevista a Pep Domínguez, Inspector de Educación de la Conselleria d'Educació de Menorca.

Con la finalidad de descubrir el punto de vista del Inspector de Educación de Menorca, Pep Domínguez, sobre los Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria de Ciutadella, y como se contemplan las situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral, en dichas organizaciones, he procedido a realizar la última de mis entrevistas.

Domínguez afirma que en los últimos ocho años solamente ha habido tres denuncias por acoso sexual, en el departamento de Inspección educativa. Así, explica que:

Ante una problemática de acoso sexual, creo que puede seguir existiendo miedo a la denuncia a no ser que sea un caso muy grave, en cuyo caso la denuncia se presentaría ante otras instancias, pero que acabaría revirtiendo en el centro escolar y que, por lo tanto, llegaría a inspección (comunicación personal 2023).

El inspector, considera que el personal docente que trabaja en Educación Primaria está «concienciado, empoderado y altamente feminizado» (comunicación personal 2023) y que «la alta tasa de feminización en el colectivo de los profesionales de primaria hace que sea contemplado con menos riesgo» (comunicación personal 2023) el hecho de que puedan sufrir acoso sexual en sus puestos de trabajo, por lo que, apunta, que no hay ningún protocolo de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo destinado al personal laboral en las escuelas de primaria, al que este colectivo pudiera acceder en caso de encontrarse en esta situación. También, cuando pongo sobre la mesa la consideración de implantar Planes de Igualdad en las Escuelas de Primaria, como una respuesta a posibles situaciones de violencia de género en el ámbito laboral, responde:

No lo considero especialmente necesario para una organización escolar. La acción primordial de la escuela es la construcción de comunicadas centrada en la acción sobre el alumnado.

[...]

Se dispone de un plan de igualdad y coeducación, más centrado en el alumnado.

La parte que corresponde al colectivo de profesorado y laboral se recoge en protocolos de conflictos interpersonales que ofrece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, no específicos para situaciones de acoso sexual, pero sí que recogen dichos aspectos (comunicación personal 2023).

## 5.2. Discusión.

Comencé el presente trabajo de investigación con la pretensión de averiguar la manera en que las y los profesionales de las escuelas públicas de primaria de Ciutadella de Menorca están abordando, a día de hoy, el tema específico de la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, y cuales son las medidas a las que una docente de primaria se podría acoger en el caso de sufrir algún tipo de discriminación por razón de sexo, o de violencia de género en su puesto de trabajo. Por lo tanto, trataba de descubrir si en estos centros disponen del documento que recoge estas normas, denominado Plan de Igualdad. De esta manera, realicé una entrevista a la directora de cada escuela pública de primaria de Ciutadella, con la intención de indagar sobre el tema en cuestión, y en todas las escuelas me confirmaron que disponían del mencionado documento, excepto en una (el CEIP Mare de Déu del Toro), donde su directora me explicó que tenían dispuesta su elaboración para el curso siguiente.

Sin embargo, al preguntar a cada directora por el título del documento, absolutamente todas me dijeron que se trataba de un Plan de Igualdad y Coeducación. Fue en este momento cuando descubrí que se confirmaba mi hipótesis inicial del presente trabajo de investigación, la cual afirmaba que actualmente existe confusión entre los Planes de Igualdad y los Programas de Coeducación en la Escuela Primaria de Ciutadella de Menorca. La cuestión es comprender por qué existe esta confusión, y es debido a que la normativa actual que regula este asunto puede entenderse o interpretarse de diversas maneras, al indicar ésta la obligatoriedad de instaurar Planes de Igualdad en los centros educativos, pero estarse refiriendo a la implantación de estos documentos con la intención de promover los sistemas coeducativos en los centros escolares, o lo que es lo mismo, con la finalidad definida de impulsar la Educación para la Igualdad.

En este sentido, encontramos que, si bien la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, insta a los centros educativos, entre ellos las escuelas de primaria, a establecer las medidas necesarias para fomentar la Educación para la Igualdad -y prueba de ello es la explicación ofrecida por profesionales de la materia cuando

afirman que «el Plan de Igualdad es el documento en el que se recoge el programa de intervención cuyo objetivo principal es introducir la coeducación en la práctica pedagógica del centro educativo» (Instituto de la Mujer y Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad 2014, 9)-; por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, deja claro que en las organizaciones laborales se deben «adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres» (Art. 45, 2007) y que estas medidas se recogen en un documento específico denominado Plan de Igualdad. De esta manera, no es de extrañar que se esté produciendo esta confusión -porque se está poniendo el mismo título (o por lo menos muy similar) a dos documentos con finalidades distintas- la cual cosa está provocando que las profesionales de las escuelas públicas de primaria, de Ciutadella, estén desprotegidas al -debido a dicha turbación- carecer de un documento tan crucial para garantizar que puedan estar acompañadas y respaldadas en el ejercicio de todos sus derechos, y quiero destacar los que garantizan su libertad sexual.

Asimismo, si ponemos nuestra atención en el Artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que explicita la obligatoriedad de todas las empresas a adoptar las estrategias necesarias para conseguir la igualdad de trato, de oportunidades, la lucha contra la violencia de género y las discriminaciones que puedan aparecer por razón de sexo en el trabajo, podemos entender que está centrándose en el personal laboral. Al volver a nuestro tema, las directoras de los diferentes centros educativos de Ciutadella me dicen que su Plan de Igualdad está dirigido a toda la comunidad educativa. Entonces, ¿cómo se puede intervenir de igual manera ante una cuestión entre el personal laboral, o entre el alumnado o sus familias, si las repercusiones, irremediablemente, son diferentes?

En lo referente al contenido del Plan de Igualdad y Coeducación de los colegios de primaria de Ciutadella, todas las directoras entrevistadas coinciden en que éste va totalmente encaminado a la educación para la igualdad. Así, ¿dónde quedan las intervenciones socioeducativas enfocadas hacia la prevención de la violencia de género dirigida al personal laboral? ¿y el protocolo ante una situación de acoso sexual entre personal docente? ¿y las campañas de sensibilización en igualdad de

género a las y los profesionales? Claro está que se trata de documentos con contenidos divergentes.

Si, tal y como afirman todas las directoras entrevistadas, la Igualdad de género en sus centros educativos se trata de forma transversal y, en su propuesta metodológica se da una gran importancia a la educación para la igualdad, ¿cómo van a conseguir sus maestras y maestros hacerlo real, transmitiendo una mirada violeta a alumnado y familias, si no disponen de un Plan de Igualdad que se la metamorfosee a ellas mismas y a ellos mismos? Debemos problematizar la construcción y la transmisión de la mirada violeta entre el colectivo docente. Si proyectamos la idea de dirigir la sociedad *ciutadellenca* hacia una ciudadanía cosmopolita, a través de la educación para la igualdad en las escuelas, ya desde la educación primaria, debemos pensar la manera de posibilitarlo. Para ello, es evidente que sus escuelas de primaria deben disponer del documento del que casi todas ya disponen, el Plan de Igualdad y Coeducación, pero también lo es que necesitan reeducar, dar seguridad, y proteger a la comunidad docente ante las actitudes y comportamientos machistas que subyacen en las rendijas de su forma de educar, la cual cosa se hará viable a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

Por su parte, Joan Marqués, delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears, a través de sus respuestas en la entrevista que le he realizado, se esfuerza en persuadirnos de que con el Plan de Igualdad y Coeducación, toda la comunidad educativa quedará protegida ante cualquier acto machista, porque este documento tiene la misión de difundir la Educación para la Igualdad que la normativa determina, y, de este modo, afirma que la igualdad entre mujeres y hombres se implantará en los centros escolares sin alteraciones previsibles.

Marquès, explica que en el caso de aparecer un caso de violencia de género en el ámbito laboral, las docentes pueden acudir al servicio de prevención de riesgos laborales, pero la realidad es que las directoras de las escuelas de primaria de Ciutadella dudan sobre cómo se debería proceder ante una situación como la planteada, y llegan a la conclusión de que deberían contactar con el Inspector d'Educació. A su vez, Pep Domínguez, Inspector de la Conselleria d'Educació de

Menorca, considera al colectivo docente de primaria como un grupo de bajo riesgo de sufrir acoso sexual, al estar altamente feminizado y, según explica, empoderado, motivo por el cual, estima que no necesita disponer de un Plan de Igualdad.

Además, Domínguez aclara que en general no hay denuncias por acoso sexual en el trabajo, llevadas a cabo por profesoras de primaria en Menorca, y, en su opinión, la causa puede ser que siga existiendo miedo entre el colectivo docente femenino a hacer públicas estas situaciones de violencia de género en el ámbito laboral. Así, volviendo a las hipótesis iniciales de esta investigación, el hecho de que las escuelas de primaria de Ciutadella no dispongan de Plan de Igualdad puede tener graves consecuencias, y una de ellas puede ser precisamente el miedo a denunciar situaciones de violencia de género o discriminación por razón de sexo en el trabajo. Cuando una organización laboral establece este documento, se hace saber a toda la plantilla de su existencia y del acceso al mismo. De esta manera, las trabajadoras adquieren seguridad, al estar informadas y saber dónde dirigirse ante la mínima sospecha de poder estar resultando ser víctimas de violencia de género en su puesto de trabajo. También, indiscutiblemente, el equipo directivo de cada centro podría informar e intervenir inmediatamente para activar el protocolo ante acoso sexual y, de este modo, proteger a la víctima. De esta suerte, la existencia de un Plan de Igualdad ofrece la posibilidad de tomar cartas en el asunto rápidamente frente a un caso de violencia de género en el trabajo, entre otros, evitando males mayores y eludiendo nuevas posibles víctimas.

### 5.3. Análisis y posibles mejoras del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, de Ciutadella de Menorca.

#### 5.3.1. Análisis del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit.

El Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit está dividido en seis apartados. A continuación, se llevará a cabo una breve indagación sobre cada uno.

En el primero se ha realizado una introducción, donde se explica el concepto de coeducación y de escuela coeducativa. Como reflexión final de este punto, y con la

intención de aclarar las pretensiones del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, sus creadoras/es justifican que «el Ceip Margalida Florit ha de generar les condicions de convivència que articulin un entorn segur que permeti a tot l'alumnat generar expectatives de benestar i que configuri entorns de pau» (CEIP Margalida Florit 2022). A través de esta declaración se deja constancia de que con este documento, que forma parte del Plan de Convivencia del centro, y a través de la puesta en marcha del conjunto de estrategias coeducativas que lleva consigo, se pretende que las futuras mujeres y hombres adultos/os, que actualmente conforman el alumnado de esta escuela, crezcan recibiendo una educación basada en la igualdad durante su infancia, para llegar a alcanzar una vida satisfactoria.

El segundo apartado es el de Contexto, que a su vez está dividido en dos subapartados. Por un lado aparece el subapartado a) Referencias normativas, donde han hecho un recorrido por todo el marco legal, de ámbito internacional, estatal (a nivel de España) y autonómico (a nivel de Baleares) enlazando la normativa del ámbito educativo con la de políticas de igualdad. Observamos así que a través de este punto han hecho referencia a toda la base legislativa dirigida a la Educación para la Igualdad. Podemos percibir, entonces, que en el CEIP Margalida Florit están al corriente de la normativa estatal y autonómica en materia de educación y en materia de igualdad entre mujeres y hombres, además de tener en cuenta que ésta está asentada en normativas internacionales, y, por lo tanto, a la hora de realizar su Plan de Igualdad y Coeducación, han sabido contemplar los objetivos que la normativa vigente establece, a fin de fomentar la igualdad de género y luchar contra la violencia machista en su centro educativo, y así, encaminar la práctica pedagógica de su claustro hacia la puesta en marcha de estrategias coeducativas.

Por otro lado, encontramos el apartado b) que relata las características del entorno que rodea al centro escolar, y las de la misma escuela. En este apartado del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, las y los profesionales que lo han redactado se han limitado a explicar la zona donde está situado el centro, qué edificios y entidades lo rodean, cuando se puso en marcha la escuela, el número de maestras y maestros que conforman el claustro, etc., es decir, explican las características del centro y de su entorno, pero no han tenido en cuenta que es importante, al tratarse de la redacción de un Plan de Igualdad y Coeducación, que lo

sustancial hubiera sido describir las características de la escuela y del entorno de la misma, poniendo el foco en las que pudieran resultar relevantes para la creación del plan, pensando de forma intencionada, en cómo éste podría dar respuesta a las peculiaridades que singularizan el centro escolar, en relación con la igualdad entre mujeres y hombres y la lucha contra la violencia de género. En este sentido, las y los profesionales que han confeccionado el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit, explican en este punto que se trata de una escuela moderna, de reciente fundación, y que:

Ja des d'un principi el claustre es va plantejar que, com a escola de nova creació que era, tenia l'oportunitat de crear una escola diferent, amb una línia metodològica definida a tots els nivells i sobretot en consonància amb les tendències actuals en educació.

Les mestres arribades de diferents indrets i amb experiències diferents es van trobar en un nou centre on no hi havia res fet, res escrit i que calia plantejar-s'ho tot de bell nou.

En tot aquest temps hem anat teixint el nostre projecte d'escola entre tots els i les mestres que han treballat en el centre any rere any i amb l'ajuda de persones expertes hem creat un context comú de significats i coneixements compartits (CEIP Margalida Florit 2022).

De esta manera, podemos observar que no hace mención a la Educación para la Igualdad, y creo que en este preciso momento hubiese sido acertado remitirse al tratamiento que el centro querría otorgar a la promoción de la igualdad, al ser el más vanguardista de Ciutadella.

El tercer apartado da lugar al Diagnóstico, donde el equipo directivo y el agente de coeducación del centro han diseñado una serie de encuestas dirigidas al alumnado de primaria, al profesorado del centro y a las familias, encaminadas a averiguar la realidad existente en toda la comunidad educativa en cuanto a creencias, estereotipos de género, etc., y, de esta manera, lograr hacer un análisis de las debilidades y fortalezas existentes, a fin de poder proporcionar un tratamiento de la igualdad en la escuela con el que dar solución a las situaciones conflictivas que puedan aparecer en relación a comportamientos y actitudes machistas, de violencia de género, etc.

En mi opinión, los resultados de las encuestas no encajan con las respuestas que el equipo directivo del CEIP Margalida Florit me dió en la entrevista realizada, al menos en lo que se refiere al claustro -ya que, si bien mis entrevistadas afirmaban ser conscientes de que falta formación en igualdad de género o en prevención de las violencias machistas entre el profesorado, para poder llevar a cabo una educación para la igualdad, real, que pueda influir en toda la comunidad educativa- en las conclusiones de los resultados de las encuestas al claustro se extrae la idea de que en general el profesorado opina que lleva a cabo una intervención coeducativa en su escuela. Creo que además de encuestas, hubiera sido muy acertada la implementación de métodos como la entrevista y la observación para proporcionar una radiografía más cercana a la realidad, mediante la cual poder ahondar en el tratamiento que el centro está dando a la igualdad de género, y el grado de implicación que el colectivo docente del CEIP Margalida Florit guarda en cuanto a la lucha contra la violencia machista y el fomento de la igualdad.

El apartado cuatro marca las líneas estratégicas, los objetivos y las acciones previstas, a partir de las cuales se ofrece la oportunidad de intervenir con toda la comunidad educativa, con la finalidad de posibilitar una mirada igualitaria en la misma, a través de diferentes líneas de actuación destinadas por separado a alumnado, profesorado y/o familias. Así, el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit se compone de:

- Línia estratègica 1: Estereotips i rols de gènere, actituds i valors sexistes.
  - Objectiu: Sensibilitzar, formar i implicar la comunitat educativa en matèria d'igualtat de gènere i coeducació.

[...]

- Línia esratègica 2: Ús del llenguatge inclusiu i no sexista.
  - Objectiu: Prendre consciència sobre l'ús del llenguatge inclusiu i no discriminatori per raó de sexe.

[...]

- Línia estratègica 3: Ús equilibrat d'espais i de temps.

- Objectiu: Incorporar el principi d'igualtat en el funcionament i l'organització dels espais i el temps del centre.

[...]

- Línia estratègica 4: Materials didàctics inclusius i no sexistes.
  - Objectiu: Garantir l'ús de materials didàctics inclusius i no sexistes.

[...]

- Línia estratègica 5: El centre: espai de relació, convivència i seguretat.
  - Objectiu: Aplicar el pla de convivència de l'escola per a garantir que el centre sigui un espai de relació, convivència i seguretat.

[...]

- Línia estratègica 6: Les violències masclistes.
  - Objectiu: sensibilitzar i formar a la comunitat educativa en la prevenció de violències masclistes.

[...]

- Línia estratègica 7: La violència lgbtífòbica.
  - Objectiu: Oferir una educació afectivosexual integral, amb perspectiva de gènere, que atengui la diversitat sexual, les diferents identitats de gènere i la diversitat familiar i promoure l'establiment de relacions positives, saludables i igualitàries (CEIP Margalida Florit, 2022).

De esta manera, para desarrollar y precisar los objetivos planteados en el plan, que tiene cada línea estratégica, se tendrán que materializar una serie de acciones educativas, que en el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit se traducen en líneas de actuación, las cuales, desde mi punto de vista, deberían estar complementadas con actividades específicas, a partir de las que posibilitar la consecución de los objetivos planteados.

Por último, nos encontramos con el apartado cinco, destinado al seguimiento, evaluación y difusión del plan, donde se explica la manera como se comprobará el grado en el que los objetivos planteados en dicho plan se han conseguido, si han sido realistas o no, etc. Además, las/os redactoras/es del documento han

aprovechado este apartado para expresar el compromiso que el equipo directivo ha adquirido con toda la comunidad educativa para divulgar el plan de convivencia, y a su vez, hacerla entender que todas las personas que la conforman deben poner de su parte para posibilitar la Educación para la Igualdad en el CEIP Margalida Florit. En mi opinión, al manifestar su empeño en difundir el plan de convivencia, crean algo de confusión al público lector, ya que el documento en cuestión donde nos encontramos es el Plan de Igualdad y Coeducación, y, por más que forme parte del Plan de Convivencia del centro, es conveniente singularizarlo para conseguir poner el acento en la Educación para la Igualdad.

### 5.3.2. Posibles mejoras del Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit.

Desde mi punto de vista, el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit está redactado de forma correcta y deja clara su intención de favorecer prácticas coeducativas, de eliminar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y de prevenir la violencia de género en la escuela. Creo que las líneas estratégicas que ofrece para desarrollar los objetivos que éstas proponen están en sintonía con los objetivos que implanta la normativa vigente. Aún así, a mi modo de ver, podría mejorar sustancialmente si se hicieran las dos aportaciones que a continuación propongo.

En primer lugar, estoy convencida de que para facilitar al profesorado la implementación del Plan de Igualdad y Coeducación, con el fin de conseguir que el alumnado pueda desarrollarse libre de estereotipos de género y de comportamientos y actitudes machistas -y, de esta manera, prevenir situaciones de violencia de género o por razón de sexo-, además de fomentar en las familias un cambio de creencias y de hábitos sociales discriminatorios, es necesario materializar a través de qué acciones educativas lo van a realizar. De esta manera, cada línea estratégica debería incluir una actividad coeducativa para implementar en el centro educativo, debidamente diseñada, concretando las/los destinatarias/os por grupo de edad, la metodología, los objetivos a alcanzar, los contenidos, la

temporalización, los recursos humanos, materiales y financieros, y la infraestructura donde se va a llevar a cabo la actividad.

En segundo lugar, si bien los Planes de Igualdad y Coeducación están enfocados hacia la Educación para la Igualdad (dentro del aula), estoy totalmente convencida de que precisamente, para conquistarla, primero hay que asegurarse de que el profesorado pueda ser un agente activo real de la transformación social que perseguimos mediante este sistema coeducativo. Con el fin de posibilitarlo, debemos procurar que el personal docente disponga de las herramientas y de los recursos necesarios, con los que poder educar en igualdad, además verdaderamente creer en lo que está transmitiendo al alumnado y a sus familias. Así, una potente manera de conseguirlo podría ser a través de la creación de un Plan de Igualdad, entendiéndose éste como el focalizado hacia el personal laboral del centro educativo. De esta manera, resultaría acertado añadir al Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit un apartado más, titulado “Plan de Igualdad (en el Ámbito Laboral)”, que proporcionara todas las medidas dirigidas a la consecución de la igualdad en el centro escolar, pero mirándola desde la perspectiva de la igualdad en la organización laboral. En mi opinión, es necesario impulsar medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres entre las personas que tienen en su mano la responsabilidad de transmitir una mirada violeta entre las futuras generaciones de niñas y niños, ya que es evidente la relación que guarda la Educación para la Igualdad con Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como la intención transformadora de las dos acciones juntas.

## 6. Conclusiones.

En este trabajo se ha realizado una investigación sobre los Planes de Igualdad en las escuelas públicas de primaria de Ciutadella de Menorca, partiendo de la hipótesis de que existe confusión, en sus equipos directivos, entre los Planes de Igualdad y los programas de Coeducación.

Así, a través del mismo, se ha tratado de averiguar hacia dónde apunta la normativa en este sentido, y si las mencionadas escuelas están cumpliendo con ella.

Para empezar el estudio, se ha hecho un repaso sobre los **conceptos considerados clave para el trabajo**, que son los que definen, por un lado, el de **Plan de Igualdad** y, por el otro, el de **Coeducación**. De esta manera, se ha podido observar que un **Plan de Igualdad es un documento de carácter laboral**, que tiene la pretensión de luchar contra cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, y contra la violencia de género que pueda padecer una mujer en su puesto de trabajo, además de poseer una intención reeducadora y sensibilizadora dirigida a la totalidad de la plantilla, en cuanto a igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de fomentarla en las organizaciones laborales. Por su parte, se ha podido constatar que la **coeducación es un sistema educativo enfocado a la Educación para la Igualdad en los centros escolares**.

El trabajo ha proseguido con la indagación acerca de las **Teorías de la Educación para la Igualdad en la Escuela Primaria**. Se ha podido sacar en claro que éstas consisten en un tipo de educación basada en una propuesta pedagógica que pone el acento en el enfoque feminista, a través del cual se **pretende instaurar la coeducación** en las escuelas de primaria, **mediante un instrumento concreto denominado Plan de Igualdad**, que debe ser elaborado por toda la comunidad educativa de cada escuela. Se ha observado que las escuelas pioneras a nivel internacional, como lo son por ejemplo las de Noruega o Suecia, ponen énfasis en dirigir sus sociedades hacia el cosmopolitismo, a través de una Educación para la Ciudadanía Global, la cual, sin duda alguna, conducirá hacia el progreso y la justicia social gracias a la puesta en marcha de la Educación para la Igualdad. En el caso

de la escuela española, se ha corroborado que también dirige su propuesta metodológica hacia esta educación dirigida hacia la igualdad de oportunidades, que se basa en la coeducación.

Seguidamente, el trabajo ha continuado llevando a cabo un **análisis sobre el marco legal que guarda relación con la igualdad de género en la Escuela Primaria**. Así, se ha examinado la normativa vinculada tanto a la Educación para la Igualdad, como al fomento de la igualdad de oportunidades y la lucha contra la violencia de género en las organizaciones laborales, a nivel internacional, europeo, estatal (a nivel de España) y autonómico (a nivel de las Illes Balears). En este sentido, se ha podido descubrir que **toda la normativa apunta hacia una dirección, que es la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en toda la comunidad educativa**, pero lo hace **abriendo dos caminos**, uno que se dirige hacia el fomento de la **educación para la igualdad dentro del aula**, y otro que se centra en **posibilitar toda una serie de medidas para conseguir la igualdad de género entre todo el personal laboral de una empresa**.

De esta manera, podemos comprender que la **normativa que hace referencia a la igualdad en la escuela**, distingue, por una parte, una educación que potencie entre el alumnado el desarrollo de sus capacidades, sin diferenciarlo por cuestiones de sexo -mediante los **Planes de Igualdad basados en la coeducación**-, y por otra parte, la protección del personal docente ante el patriarcado y sus consecuencias -a través de los **Planes de Igualdad** como medida que conduzca hacia la igualdad de género al profesorado de las escuelas, como personal laboral que es-

Así, con el fin de recoger una muestra con la que elaborar nuestro estudio, nos hemos centrado en el caso concreto de los **Colegios Públicos de Primaria de Ciutadella de Menorca**, con la intención de averiguar cuál es el nivel de compromiso que mantienen con la igualdad de género en todas sus vertientes, a partir de la certificación del número de los **que disponen de Plan de Igualdad**, en cuanto a medida laboral se refiere. De este modo, se ha procedido a realizar una entrevista a cada una de sus directoras, averiguando mediante las mismas que, si bien en todos, excepto en uno de ellos (que en breve tiene prevista su realización), disponen de Plan de Igualdad y Coeducación, en ninguno disponen de Plan de

Igualdad, como medida protectora al personal laboral. De hecho, en la totalidad de estos centros confunden los dos documentos, ya que mientras que en todos se tiene conciencia de la importancia de la educación para la igualdad dentro del aula, ninguno ha reparado en la necesidad de fomentar dicha igualdad entre el colectivo docente.

Llegados a este punto, se considera clave para la investigación la realización de dos entrevistas más, dirigidas a la Conselleria d'Educació y al Departamento de Inspección Educativa, de Menorca, dado que, a través de las respuestas de las directoras entrevistadas se puede deducir que desde estos departamentos se está poniendo gran énfasis en hacer cumplir la normativa que contempla la apuesta por la igualdad orientada al alumnado, pero no en la que alude a la igualdad que apunta al personal laboral. A través de la información obtenida en estos dos últimos diálogos, se averigua que no existe intención de hacer cumplir la normativa que vela por la igualdad entre el claustro de la escuela primaria, por considerar que este sector laboral resulta ser uno de los más feminizados.

Comprobamos, por tanto, que, una vez más, se da por hecho que la educación de la primera infancia pertenece a las mujeres, que hay resistencia al cambio porque es al sector femenino al que se le continúan otorgando los cuidados de la niñez, y que por este motivo no es preciso que la normativa le ampare. Así las cosas, observamos que aunque vivimos en una sociedad formalmente igualitaria, la realidad es que aún queda un largo camino por recorrer para hacerlo verídico.

De este modo, surge una de las grandes incógnitas de esta indagación, la cual plantea una cuestión sustancial: si la educación para la igualdad está en manos del personal docente, ¿por qué no se pone en relieve la importancia de que éste reciba la formación y la protección necesaria para garantizar el éxito del objetivo? ¿o es que no hay un interés verdadero en alcanzarlo?

Desde mi punto de vista, la estrategia que se está empleando desde la Conselleria d'Educació de las Illes Balears, a fin de posibilitar la educación para la igualdad en las escuelas de primaria de Ciutadella, resulta ser incompleta, ya que, si bien desde la Conselleria d'Educació se estima que el personal docente es conocedor de toda

la legislación relacionada con la igualdad entre mujeres y hombres en el sistema educativo, y que éste sector laboral está respaldado ante cualquier tipo de violencia de género que pueda padecer en su puesto de trabajo, lo cierto es que ninguna de las directoras entrevistadas contempla este aspecto fuera del aula. De esta manera, podemos observar que el tema de la igualdad entre el alumnado en cierta manera es tomado en consideración, pero no se está posibilitando al claustro la información ni las herramientas necesarias sobre cómo puede y debe ejercer sus derechos en cuanto a la garantía de la igualdad en sus puestos de trabajo.

Creo que, si existe el propósito de educar a través de un sistema coeducativo, es fundamental que el profesorado tenga confianza en él, porque si no entiende la connotación de lo que debe transmitir, nunca podrá transferir el sentido de lo que, con tanto esmero, está dictando la normativa con el fin de guiar a la ciudadanía hacia una sociedad cosmopolita y libre de patriarcado. De esta manera, pienso que para impulsar la educación para la igualdad en los centros educativos, éstos también deben disponer de Plan de Igualdad, dirigido al personal laboral, ya que sino la contradictoriedad cobra protagonismo.

Para finalizar el trabajo, se ha considerado conveniente analizar el Plan de Igualdad y Coeducación del CEIP Margalida Florit -al haber sido esta escuela la que ha facilitado dicho documento- con el objetivo de ver su enfoque e intentar aportar mejoras con las que poder posibilitar una Educación para la Igualdad que consiga transformar la mirada de su comunidad educativa y, con ello, contribuir a modificar la de la sociedad ciudatellenca. En mi opinión, los Planes de Igualdad de la escuela primaria en particular, y de cualquier etapa educativa en general, deberían estar divididos en dos partes, que fueran los Planes de Igualdad y Coeducación, dirigidos a la comunidad educativa, y los Planes de Igualdad, dirigidos al personal laboral del centro. Desde mi punto de vista, se trata de dos documentos que al complementarse aumentarían su eficacia.

Pienso que la transformación de la sociedad machista en la que vivimos, está en manos de la educación. Las personas encargadas de educar en igualdad deben estar rotundamente convencidas de la esencialidad del fin del patriarcado, pero ¿cómo pueden transmitir algo con instrumentos incompletos?

Creo firmemente que los Planes de Igualdad y los Planes de Igualdad y Coeducación deben por fin caminar juntos dentro y fuera del aula en las escuelas de primaria.

## 7. Referencias.

Artículo 1 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Artículo 2 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación.*

Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Artículo 2 (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* Recuperado

de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Artículo 3 (28 de julio de 2016). *Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.* Recuperado de:

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 4 (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* Recuperado

de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Artículo 7 (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos.* Recuperado de:

[https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR\\_Translations/spn.pdf](https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf)

Artículo 8 (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.* Recuperado

de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Artículo 8 (30 de marzo de 2010). *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Recuperado de: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Artículo 9 (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Artículo 9.2 (29 de diciembre de 1978). *Constitución española*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Artículo 10 (3 de septiembre de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Artículo 10 (30 de marzo de 2010). *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Recuperado de: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Artículo 14 Educación. (11 de mayo de 2011). *Convenio de Estambul. Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica*. Recuperado de: <https://rm.coe.int/1680462543>

Artículo 17 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Artículo 18 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Artículo 19 (30 de marzo de 2010). *Versión consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea*. Recuperado de: <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Artículo 21 (18 de diciembre de 2000). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Recuperado de : [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Artículo 23 (18 de diciembre de 2000). *Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea*. Recuperado de : [https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Artículo 23 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 24 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 26 (23 de marzo de 1976). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Recuperado de: <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Artículo 26 (28 de julio de 2016). *Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 44 (28 de julio de 2016). *Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 45 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 46 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 46 (28 de julio de 2016). *Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2016/BOE-A-2016-7994-consolidado.pdf>

Artículo 48 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 51 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 62 (22 de marzo de 2007). *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

Artículo 124 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Artículo 127 (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Ballarín Domingo, Pilar y Ana Iglesias Galdo. 2017. Feminismo y Educación. Recorrido de un camino común. *Hist. educ*, 37: 37-67. Recuperado de: <file:///C:/Users/radio/Downloads/oca,+0212-0267-2018-0037-0037-0067.pdf>

CEIP Margalida Florit. 2022. *Pla d'Igualtat i Coeducació*. Ciutadella de Menorca: CEIP Margalida Florit.

Diario Oficial de la Unión Europea (2011). *Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020)*. Recuperado de: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525\(01\)&from=ES](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52011XG0525(01)&from=ES)

Disposición adicional tercera. (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Disposición adicional cuarta. (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Disposición adicional quinta. (28 de diciembre de 2004). *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>

Disposición adicional vigesimoquinta. (3 de mayo de 2006). *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2006/BOE-A-2006-7899-consolidado.pdf>

Govern de les Illes Balears. Conselleria d'Educació, Universitat i Recerca. 2019. *Pla de Coeducació de les Illes Balears. 2019-2022*. Illes Balears: Institut per a la

Convivència i l'Èxit Escolar. Recuperado de:  
file:///C:/Users/radio/Downloads/PLA\_COEDUCACIO\_\_2019\_2022.pdf

Inspecció Educativa Illes Balears. 2021. *Pla d'Igualtat i Coeducació*. Recuperado de:  
file:///C:/Users/radio/Downloads/PIC\_2020\_2021.pdf

Instituto de la Mujer. 2005. *La Situación actual de la educación para la igualdad en España*. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad). Recuperado de:  
<https://www.inmujeres.gob.es/observatorios/observIgualdad/estudiosInformes/docs/005-situacion.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de oportunidades. 2014. *Plurales. Guía de Buenas Prácticas de Educación en Igualdad en Europa*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Recuperado de:  
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/GuiaBuenasPracticas.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2015. *Plurales. Educación en Igualdad. Diagnóstico general. Informe Previo*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Recuperado de:  
<https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/DiagnosticoPrevio.pdf>

Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 2015. *Plurales. Educación en Igualdad. Propuesta Metodológica sobre Coeducación*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Recuperado de:  
[https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/2015/PluralesPropuestaMetodologica\\_ES.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/2015/PluralesPropuestaMetodologica_ES.pdf)

Instituto de las Mujeres. 2021. *Guía para la Elaboración de Planes de Igualdad en las Empresas*. Madrid: Instituto de las Mujeres: Ministerio de Igualdad. Recuperado de: [https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia\\_pdi.pdf](https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/pdi/docs/Guia_pdi.pdf)

Instituto de las Mujeres. 2022. *III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025*. Madrid: Instituto de las Mujeres. Ministerio de Igualdad. Recuperado de: <https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1824.pdf>

Martínez Martín, Irene. 2016. Construcción de una pedagogía feminista para una ciudadanía transformadora y contra-hegemónica. *Foro de Educación*, 14(20): 129-151. Recuperado de: <file:///C:/Users/radio/Downloads/Dialnet-ConstruccionDeUnaPedagogiaFeministaParaUnaCiudadan-5354751.pdf>

Mesa, Manuela. 2019. La Educación para la Ciudadanía Global: Una apuesta por la Democracia. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 8 (1): 15-26. Recuperado de: [https://aulavirtual.uji.es/pluginfile.php/6447402/mod\\_folder/content/0/MesaManuela\\_EducacionCiudadaniaGlobal.pdf](https://aulavirtual.uji.es/pluginfile.php/6447402/mod_folder/content/0/MesaManuela_EducacionCiudadaniaGlobal.pdf)

Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. 2014. *Plurales Educar en Igualdad. Propuesta metodológica sobre coeducación*. Madrid: Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad). Recuperado de: [https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/libro\\_educacion\\_igualdad\\_31may.pdf](https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/programas/docs/libro_educacion_igualdad_31may.pdf)

Pacto de Estado contra la Violencia de Género. Documento refundido de medidas del Pacto de Estado en materia de Violencia de Género. Congreso + Senado (2019). *Delegación del Gobierno para la Violencia de Género*. Recuperado de:

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento\\_Refundido\\_PEVG\\_2.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/pactoEstado/docs/Documento_Refundido_PEVG_2.pdf)

Ramírez Fabero, Esperanza. 2022. *Metodología para la Investigación Aplicada a los Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía*. Castellón: Universitat Jaume I.

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 (2020). *BOE*. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2020-12214>

Romero Ródenas, María José. 2018. *Planes de Igualdad. Guía Práctica*. Albacete: Editorial Bomarzo.

Subirats, Marina. 2017. *Coeducación, apuesta por la libertad*. Barcelona: Editorial Octaedro.

UNESCO. 2019. *Del acceso al empoderamiento. Estrategia de la UNESCO para la igualdad de género en y a través de la educación 2019-2025*. Francia: Sector Educación. Recuperado de: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371127>

## 8. Anexos.

### 8.1. Transcripción entrevistas.

#### 8.1.1. Entrevista a Roser Mascaró, Marga Mesquida i Begoña Gornés, directora, cap d'estudis i secretària, respectivament, del **CEIP Margalida Florit**, de Ciutadella de Menorca.

Bon dia, sóc n'Esperanza Ramírez, estic realitzant el Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania, que ofereix la Universitat Jaume I, de Castelló, i us volia fer una entrevista per incloure en el meu Treball de Final de Màster, el qual consisteix en una investigació basada en els Plans d'Igualtat a les Escoles de Primària de Ciutadella.

#### **1. Teniu Pla d'Igualtat a la vostra escola?**

Sí.

#### **2. Quin títol té aquest document?**

Pla d'Igualtat i Coeducació del CEIP Margalida Florit.

#### **3. Per què heu posat aquest títol?**

Perquè ens ve donat des de Conselleria d'Educació de Balears, perquè en realitat nosaltres els títols no els triem. El volíem incloure dins de lo que era pla de convivència, però no va ser possible perquè ens van obligar a fer Pla d'Igualtat a part. El volíem incloure perquè nosaltres veiem molt clar que tenia a veure amb molts dels objectius del Pla de Convivència, que ja teníem, que ja treballàvem i que és un Pla de Convivència viu, però ens van dir que no, i sí que després vam veure que si que et marques objectius concrets de coeducació, sí que tal vegada és més fàcil.

#### **4. A qui va dirigit?**

A tota la comunitat educativa.

## **5. En què consisteix?**

Hi ha diferents línies d'actuació, i de cada línia d'actuació ens proposem diferents objectius. Vam fer primer un diagnòstic per veure en què havíem de millorar, i després havia unes línies d'actuació, i a partir d'allà vam pensar els objectius amb tot el claustre. Vam fer una formació, i després ens vam posar per cicles i vam començar a fer propostes. A partir de les propostes ja vam fer els diferents objectius. Bueno, nosaltres vam fer la formació, on ja et donen com una estructura i un guió de les parts que ha de dur el pla, i de la formació vam crear l'estructura, i unes quantes idees i uns quants objectius que podien sortir, i a partir d'aquí es va fer amb la resta de mestres que no havien fet la formació, ja que la formació no és obligatòria i no la van fer tots els mestres, sinó que dues o quatre persones. Nosaltres hem fet tres anys de formació, i aquesta darrera va ser específica per fer el pla, les anterior van ser més com de sensibilització. Es deien: "Cap a la Coeducació 1" i "Cap a la coeducació 2".

## **6. Penseu que el CEIP Margalida Florit, és un centre que a la seva proposta metodològica dona gran importància a l'Educació per a la Igualtat?**

A veure, no tot el professorat està conscienciat i sensibilitzat amb la igualtat de gènere, encara hi ha feina a fer. Cada any demanem una ajuda per coeducació, i cada any hem fet activitats diferents. Hi va haver un any que vam intentar millorar els patis, fer més proposta de joc, vam intentar llevar futbol...vam fer tota una feina de pati. Després un altre any vam comprar contes, molts contes de coeducació. I aquest any hem fet l'activitat de "Canvia el conte", que és una empresa de Catalunya que ha vingut, primer van venir aquí a fer tallers, després van fer un funció de teatre al Teatre des Born, i després van fer una formació amb els mestres. Aquesta formació la van fent tots els mestres, perquè cada vegada que hem demanat l'ajuda, que parlàvem abans que hi ha tema econòmic de coeducació, són accions de sensibilització per celebrar el 25 de novembre i el 8M, i nosaltres, dins d'aquesta proposta sempre hem demanat un parell d'hores d'algú que vingui a fer feina amb el claustre, perquè veiem la importància de fer treball amb tot el claustre per remoure un poc, perquè no tothom està sensibilitzat, no veu la necessitat. Fins i tot a l'hora de plantejar objectius vam veure q faltava sensibilització. A més, veiem que hi ha gent com a dolguda de que amb tot això s'empodera a les dones, però hi

ha gent que no veu bé que es doni privilegis a les dones i als homes no, i sobretot són mestres que tenen fills. Diuen:

- i per què hem de contar contes que les filletes no sé qué...i els fillets qué?

i veiem que hi ha gent un poc creuada amb aquest tema, no s'acaba d'entendre, es pensen que és una lluita contra els homes això del feminisme, hi ha gent que no entén ni el concepte, perquè ho associen a radicalització, de que les dones estàn per damunt... Fins i tot hi ha gent, estem parlant de gent amb recursos, que no entèn el concepte.

**7. Creieu que a la vostra escola la igualtat de gènere es tracta de forma transversal? (És a dir, que tant en els continguts bàsics comuns, com als plans d'estudi i assignatures, el procés d'aprenentatge s'estigui encaminant foment de les capacitats i interessos de cada alumna i alumne).**

Jo crec que sí, però clar, hi ha algú més conscienciat que un altre. Per exemple, hi ha algú que cada any treballa el dia de les filletes a la ciència, i cada curs ho treballa, i d'altres no. M'entens? Vull dir que depèn molt de la sensibilització personal de cadascú també, però en general jo crec que sí. Lo que no ho tenim establert com a escola, de dir "cada any s'ha de treballar aquest tema", no, ara ho tenim així molt lliure, i clar, depèn un poc del mestre, ara mateix, però poc a poc la idea és anar instaurant i impulsar coses des de la comissió també.

**8. Penseu que amb la realització del vostre PIC esteu aconseguint construir la vostra escola en un espai clau per anar transformant la nostra societat patriarcal actual en una societat igualitària i lliure?**

Jo vull pensar que sí, és un inici. Ara el pla està escrit, si el pla no s'impulsa i no es fa una feina, no, però clar, fer el pla no vol dir que les coses es facin, després el pla s'ha d'impulsar, ha d'haver una comissió que digui "a veure, enguany que ens plantegem?", sinó, alló queda escrit allà i... Nosaltres tenim una comissió que precisament la funció seva és cada any fer una coseta, cada any impulsar i anar fent, perquè sabem que és una cosa lenta, però l'ajuda aquesta, per exemple, la demanem cada any, i cada any ja és una excusa perquè almenys tothom hagi fet alguna cosa durant tot el curs. El problema dels mestres és la motxila que duim personal cadascú, i la visió que té cadascú. Si tu has de transmetre segons que, sense voler ho transmetes, transmetes lo que tu has viscut i les teves vivències, i clar,

hem de canviar, o sigui, un ha d'estar convençut, vull dir, per poder transmetre els no estereotips, els no prejudicis, etc., és a dir, que els mestres hem de ser els primers que ens hem de formar i que he de tenir clar com educar sense estereotips, perquè ho duim molt interioritzat. Després depen, hi ha mestres que menys i mestres que més, hi ha de tot.

**9. Creieu que la manera d'interactuar que té el professorat fora de l'aula, és a dir, amb altres professionals de la comunitat educativa, influeix a l'hora de dur a terme aquesta Educació per a la Igualtat de la que estem parlant dins de les aules?**

Aquí sí que surt la personalitat de cadascú i les creences que tens, així com ens relacionem nosaltres també. Així que dins de l'aula, jo crec que influeix com tu siguis, les teves creences i conviccions, és a dir, si tu tens molt clar i veus molt clar on són els micromasclismes i totes aquestes coses, es nota molt a l'hora de tractar els alumnes i a les alumnes, ara que si tu saps que sí, vale, no hem de crear estereotips, però si no hi creus, no ho pots treballar igual. O sigui, aquest pla de igualtat i coeducació pot ser una eina de transformació, però estem en els inicis, no estem tan bé com sembla.

**10. S'estan fent campanyes de sensibilització, formació, etc., als/les professionals del centre en quant a prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral?**

No, el personal del centre no. Em refereixo al claustre, administratives i conserge. Les netejadores i les monitores i monitors de menjador, com que pertanyen a empreses externes, no sé si reben aquesta formació, sensibilització sobre violència de gènere a l'àmbit laboral.

**11. Què passaria si es produís un cas d'assetjament sexual, per exemple, d'un professor cap a una professora a la vostra escola? Aquesta situació es contempla dins del Pla d'Igualtat i Coeducació del que disposeu?**

Es faria una denúncia, però clar, no ho tenim contemplat a cap lloc. No sé si és perquè ens pensem que no passarà, perquè a una escola de primària la majoria som dones, i estem un poc empoderades, fins i tot els homes de vegades es queixen de que no tenen gaire poder. Sí que jo he detectat, que a vegades a les

escoles, tot i haver-hi un percentatge altíssim de personal de dones, n'hi ha molts que són directors, i dius "i perquè, si n'hi ha un o dos a cada escola, has de ser director? Quan hi ha més dones dins aquest àmbit". Però bueno, aquí no és el cas, i els homes estàn en molta minoria.

**12. Creieu que un/a professor/a amb actitud i creences basades en estereotips de gènere pot educar per a la igualtat?**

No, perquè si no està sensibilitzat, no podrà.

**13. Tots els professors i totes les professores de la vostra escola reben formació en Igualtat de Gènere i Prevenció de violències masclistes?**

Sí, tot i que no estàn obligats, nosaltres "obligam" perquè ho fem a hores d'exclusiva. Nosaltres, de 8h a 9h, són hores d'exclusiva, que hem de venir obligatòriament, i nosaltres canviem aquestes hores per un capvespre, de manera que la formació sigui obligatòria. Emprem estratègia, perquè si fos voluntària no vindria ningú.

**14. Quina creieu que seria la manera d'aconseguir construir una mirada violeta a la vostra comunitat educativa?**

Molta formació i molta sensibilització.

**15. Sabeu si existeix alguna eina per possibilitar-ho?**

No.

**16. Sabeu la diferència entre un Pla d'Igualtat (a l'àmbit laboral) i un Pla d'Igualtat i Coeducació?**

No. A nosaltres lo que ens fan tenir és aquest pla, enfocat cap a com treballam la igualtat amb l'alumnat i amb la comunitat educativa. Tot i que els protocols de violències masclistes, ho són a nivell de conselleria d'educació.

**17. I si es produís un cas d'assetjament sexual d'un professor cap a una professora a l'escola? Hi ha algun protocol d'actuació? És accessible?**

Tu estàs parlant d'una qüestió més laboral, al Pla d'Igualtat i Coeducació això no es contempla, segur que des de conselleria, com a personal laboral, hi ha algun

protocol. O suposo que també es pot mirar a la web “Convivexit”. Si a nosaltres ens passés un cas així, lo primer que fariem seria telefonar a l’inspector i demanar-li quines passes hem de fer, perquè nosaltres no sabem tota la normativa. Sí que tenim més clars tots els protocols amb els alumnes, tenim clar el protocol d’assetjament, tenim el protocol autolític, tots els protocols van dirigits a l’alumnat, amb nosaltres, com a professionals, no ho sabem. Miraré a Convivexit... Veig que apareix un protocol d’un professor de cara a una alumna, o entre ells, o dins l’àmbit familiar, però no entre professionals.

**Moltes gràcies per la vostra col·laboració en aquest treball d’investigació!**

**Ciutadella, 26 de maig de 2023**

### 8.1.2. Entrevista a Josefa Vilches, directora del **CEIP Pere Casanovas**, de Ciutadella de Menorca.

Bon dia, sóc n’Esperanza Ramírez, estic realitzant el Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania, que ofereix la Universitat Jaume I, de Castelló, i et volia fer una entrevista per incloure al meu Treball de Final de Màster, el qual consisteix en una investigació basada en els Plans d’Igualtat a les Escoles de Primària de Ciutadella.

#### **1. Teniu Pla d’Igualtat a la vostra escola?**

Sí, mira, et mostraré tot lo que estem fent. Hem treballat, fixa’t, amb la Marina Mandarin, que és una autora que fa els fillets i les filletes sense gènere definit. Fa, per exemple, filletes amb penis, fillets amb coeta... No se distingeixen molt bé les imatges si són fillets i filletes, i a través d’aquí hem creat un debat des de P3 a 6è.

Vam començar explicant un conte, que es diu *Famílies*, fet per ella, i aquest conte xerra de les diferents famílies que hi ha. Perquè, clar, cada vegada les famílies són més diferents, hi ha una tipologia de família i totes són bones. I a partir d'aquí, després vam treballar tot el que és la part d'entrevistes, cada grup va haver de preparar una entrevista per a l'autora, perquè hem intentat fer una situació d'aprenentatge plàstica i català, tot junt. I llavors hem fet això, la tipologia de les entrevistes. Va venir l'autora, la van entrevistar i després, entre tots, li van donar idees i van fer es mural que hi ha aquí al pati, que ara te'l mostraré, no sé si l'has vist, ella l'ha pintat. I després, cada grup... ella ens va regalar un dibuix gros, bueno, el van pagar a l'escola, però ella el va pintar, i cada nivell ho va decorar i ara decorarem un passadís.

Mira, veus? hi ha diferents...hi ha diferents dibuixos. En el cap, per exemple, aquest fillet du una flor. Combat els estereotips. Aquesta filleta, per exemple. Aquest fillet té els cabells llargs i té penis, però aquesta, per exemple, el du curt i no en té... Saps? fillets amb anelletes, amb ungles pintades... Tot és, com dient, que cadascú té la seva identitat, veus? I això ho decorarem.

Aquí també fan un poc referència als fillets que estan malalts, si està rapat perquè no està bé, està malalt, però també du collars i polseres perquè també li agraden. Aquest fan un poc referència a les diferents colors de pell, si de raça.. Vull dir, hem intentat...Aquest diu molt. Són cosetes que es van treballant amb els alumnes, van ser ells mateixos que van donar les idees d'un fillet amb una cua, perquè jo sempre en duc, una filleta de Senegal perquè du els cabells afro... Tot ha sortit d'ells i allò ho va il·lustrar. Una filleta de Senegal, una filleta que també tenim de color, una altra que té els cabells arrissats, vull dir, i ells van voler que tothom sortís una mica plasmat. Una de pel roig. Després aquest cartell el van fer els d'infantil, que és molt significatiu... m'agradarien els cabells de colors, de colors diferents. Es va fer tota una feina d'això, de que l'únic que ens diferencia d'uns amb els altres són els genitals i que tot lo altre és totalment lliure.

I ara te'n mostraré el Projecte d'Igualtat i Coeducació que tenim al Centre, on el projecte de Coeducació d'aquest curs és aquest de la Marina Mandarinina.

Mira, aquest és el pla d'igualtat i coeducació. Això és una feina que vam fer l'any passat, que cada fillet va sortir a posar un llacet lila el 8M.

Per fer tot això, nosaltres fem un projecte. Això ens ho ha pagat... hem tingut 2.000 euros de subvenció de Convivèxit, que és un programa que està dintre de la

conselleria i és per treballar això, per afavorir que no hi hagi desigualtat. I llavors, dintre del programa de coeducació, tu envies un projecte, nosaltres vam enviar aquest, i si te l'aproven perquè està ben seqüenciat i ben fet, te donen fins a 2.000 euros. I a nosaltres ens van donar el màxim, perquè, clar, vam dir que volíem comprar aquests llibres, que volíem contractar aquesta pintora, i bé, i tot l'any hem fet feina sobre això.

Veus? aquí hi ha un, si vols te'l podem mostrar, o el pots mirar. Està en el gestib i a sa pagina web. Primer fem com una fundamentació, no?

Això és un pla que es va fer el 2018-2019, per tant, vull dir, no som nosaltres els que l'hem fet, s'ha treballat, s'ha aprovat... ho va fer s'escola, l'equip directiu d'antes amb sa comissió de coeducació, però està vigent des de l'any 2019, està vigent però no està actualitzat d'enguany. Després va venir la pandèmia, i ara el que hem fet és un projecte de coeducació.

Tu ho pots llegir, això... xerra un poc de sa fonamentació, per què tenim un projecte de centre. Això, que:

Afavoreix el desenvolupament integral de les persones, i a la independència del sexe. Entenem que l'escola coeducativa és aquella en la qual s'equilibren les mancances amb els quals l'alumnat arriba a l'aula amb conseqüències del sexisme que impregna la societat, i el que s'intenta és eliminar tot tipus de desigualtats i mecanismes discriminatoris per raó de sexe, identitat i expressió de gènere, ètnia, diversitat sexual o familiar. (Pla d'Igualtat i Coeducació del CEIP Pere Casanovas, 2019).

Vull dir, quan entres aquí ja ho tens tot. Totes ses respostes a per què treballam d'aquesta manera.

Això és marc normatiu, vale? Són les lleis que ho regulen. Hi ha bastants... La normativa autonòmica. Hi ha sa LOE, sa Llei d'igualtat entre homes i dones, sa LGTBI... vale?

Una justificació (Pla d'Igualtat i Coeducació del CEIP Pere Casanovas, 2019):

El pla d'igualtat i coeducació estableix el marc teòric de referència per identificar i concretar la intervenció i el compromís en la coeducació del

nostre centre, mitjançant, uns itineraris divers. Aquest itinerari estableix una progressió pautaada de continguts i experiències d'aprenentatges personals i grupals al llarg de tot el procés educatiu.

Vull dir que des de molt petits ja es treballa la coeducació a l'escola, tant de manera individual com grupal. Veus? Aquí t'ho explica (Pla d'Igualtat i Coeducació del CEIP Pere Casanovas, 2019): «es fa de manera progressiva, des d'infantil a educació primària», és a dir, de 3 a 12 anys. I com ho feim? Nosaltres treballem en tres àmbits: personal, relacional i social. I després ja xerra de, dintre de cada aprenentatge, no? És a dir, nosaltres hem posat com uns criteris i com se treballa en àmbit personal, relacional i social.

Per exemple:

Aprenentatge 1. Crítica i responsabilitat front a les desigualtats.

Quina competència treballam?: Identificar i analitzar desigualtats de gènere existents i responsabilitzar-se per enfrontar-se a elles i transformar-les.

I després, des de cada àmbit, com se treballa. Per exemple, com a exemple et posaré que el dia de la dona, per exemple enguany, van fer una foto, cada fillet i filleta del centre van dur una foto d'una persona, d'una dona de la seva família important per a ells, i havien de dir per què. I per exemple, els grossos, van sortir coses sorprenents. Els petits, per exemple, una filleta, ara me ve el cap que deia, jo... sa tia Maribel (perquè la vaig ajudar) l'havia de dibuixar. Els petits o podien dibuixar o dur sa foto. Casi tothom era un dibuix, trob que ho van fer a plàstica:

- Perquè me du al parc i em compra txutxes.

Clar, a nivell de P3. Però per exemple, a nivell de cinquè.

O:

-perquè fa es dinar molt bo.

O:

- s'àvia Margarita perquè m'agrada anar a dormir a casa seva perquè sempre me conta històries de quan era petita.

O:

- la meva mamà perquè vivim totes soles i me cuida molt,

Els petits, per què t'agradava, aquella dona, i els grossos, una cosa que t'agrada d'aquella persona i una característica d'ella:

- És guapa, és amable, és treballadora, és...

Vull dir, àmbit social és això. I cada any fem diferent. Un any ha estat una persona important, un altre any van fer una feina d'escriptores importants, de científiques, un any treballam tot, perquè no tot siguin homos, fent sa plàstica a vegades també, no només en Miró, en Dalí, sinó aquella senyora que va fer aquella... I donam una importància a totes.

Això tenim una comissió, sa jerarquia de s'escola és s'equip directiu i CCP. La CCP és la coordinadora de cada cicle. Cada cicle, cada any, una persona és la coordinadora. La coordinadora és la que ve cada setmana a les reunions amb l'equip directiu. De l'equip directiu, una de noltros és la coordinadora de coeducació. És a dir, que... les diferents... perquè m'entenguis, l'escola funciona per comissions de treball. Una és coeducació, una altra és alerta escolar, perquè són totes aquelles que tenen alguna cosa de malalties. Una altra és ecoambiental, una altra ja és més d'escola... Llavors, què fem? Cada setmana, sempre hi ha un dia a la setmana, el dilluns, cada 15 dies, que les comissions s'ajunten. I, per exemple diem:

- hem de treballar el dia de la dona. Què fem?

La comissió dona una idea, ho du a la CCP, ho aprovam, i cada coordinadora ho explica en el seu cicle. I així tots feim lo mateix, des de P3 a 6è. És una línia d'escola, i tots feien lo mateix.

Mira, per exemple, àmbit social, no? També de 3 a 6 anys, ara t'ho poso, no? D'àmbit social, fem visible la presència d'homos i dones a partir d'il·lustracions. Il·lustradors, escriptors, el que t'he dit, pintors, pintores, no? Quan presentam un pintor, també una pintora, un escriptor, una escriptora, no només...

Es duen a termes d'activitats d'identitat personal on intervenen les famílies a les aules a partir de contes, de fotografies... A cada curs es fa... per exemple, P3, fan la capsa de la vida, no? Hi ha una capsa i venen la família i se presenten ells, qui són, d'on venen, quins són els seus gustos, què fan junts, què li agraden als nens, a les nenes...

I, per exemple, de 6 a 12 anys, a primària, a l'àmbit social, personal, relacional... Se treballa molt això, no? L'autoexigència de bons tractes en la relació interpersonal, no? Respecte i autonomia entre fillets i filletes. Per exemple, claus d'anàlisi són anàlisis dels rols de gènere en les relacions entre alumnes, fillets i filletes.

Nosaltres... el que fan ells són a través de les tutories. A primària fan molta tutoria. I sempre parteixen que tant els fillets com les filletes tenen els mateixos drets a votar,

a ser delegats o delegades... saps? Se fa d'una manera implícita. No això és de fillets i això és de filletes.

Ara, per exemple, han participat en els jocs de... hem fet la festa i és de 6è preparen els jocs. No hi ha jocs per fillets o filletes. Això ja ho duen des de petits. Fan jocs per tots: punteria, menjar en joc d'una poma un panet... Això ja, com que de petits sempre ho han fet, aquest àmbit relacional ja va tot implícit, va tot junt. No feim jocs per fillets i filletes.

Mira, veus, per exemple, nosaltres feim el que t'he dit, en els més petits, l'infantil, l'àmbit social, oferta de racons diversificats a varietats a les aules. Tenir cura de les imatges que s'empren en l'aula, que no siguin estereotipades. Que si poses una foto, que no sigui sa filleta amb coletes i es fillet amb calçons. Que no sigui estereotipat. I usa diferents contes per treballar la igualtat de gènere. Això també tenim es pla, dintre de coeducació que nosaltres feim, que una vegada en es més (això ho hem aprovat enguany), sa mestra conta un conte de coeducació. I després se fa un anàlisi. Els petitons donen opinió i els grossos fan un anàlisi d'aquest text.

I per exemple, ara me ve un al cap, que és el que jo he contat, que és "Con Tango son tres". És molt mono. Xerra d'una parella de pingüins (és en castellà) que estan molt enamorats, explica com s'enamoren, que sempre se miren i que tal, i que volen tenir un fill perquè veuen que tots tenen i ells no. I al final el cuidador s'adona i troba un ou abandonat i els hi posa. I són pares. I és un poc, no?, fer referència a nivell infantil del que són una parella d'homosexuals que poden ser pares, tinguent un ou d'una altra persona.

I treballem això, a través dels contes, tot el tema d'homosexualitat, diferents pares... saps?

Ara, cada mes, sa mestra, és una hora de contar això. I també l'any que ve ho volem fer extensiu, que aquests contes de coeducació triat per a nosaltres, vinguin (això està en el projecte, eh?, que ens ho han pagat i tenim els contes preparats per a l'any que ve) que en joc de ser la mestra, ara convidar a un familiar que vingui a contar aquest conte de coeducació. En joc de venir a contar "La ratita presumida", quan dius:

- veniu a contar un conte

nosaltres donar-li aquest conte i que ells ho preparin. Un conte de coeducació. Així estàs treballant amb les famílies. I això és el que tenim ara, és el projecte nou nostre

com a equip directiu, lo de la Marina Mandarinina i a través de això el conte coeducatiu.

I després els grossos fan una altra cosa, fan anàlisi de desigualtats i ètiques de cura. Conèixer a diferents homes, també quan és el dia de la no violència, diferents homes que es dediquen a coses de cuidar. Hi ha infermers, no tots els homes són policies, vam convidar també una dona policia, que és policia tutora, que va venir a fer una xerrada. Ja no és un home policia, és una dona policia, vale? perquè vegin que no el policia és un home, i va venir aquella dona i va venir amb sa pistola. I és molt normal. I els hi va explicar:

- Però les pistoles no només són dels homes, jo també m'he format i som una policia.

Vull dir, intentam, saps? fer això.

I després també vam fer una feineta, hem fet una feineta dintre tutoria, que això ho triam entre tots, que és, les feines de sa casa, quin temps dedica cadascú de sa casa a fer les coses. Vam fer una graella, per exemple posar rentaplats, qui el posa i quanta estona necessita. No què fa el pare i què fa la mare, que això és com molt etiquetar-los. I una vegada que han tret això, fer un anàlisi de desigualtats.

- Que està igual repartit?
- Quantes hores cadascú fa feina?

Perquè també hi ha cases que el pare fa feina i la mare no, o al revés. I es desequilibri és normal. Llavors, fer això. Com ho feim?

Després també vam fer una revisió de contes que teníem a l'escola. Hi havia alguns que eren molt estereotipats d'algunes editorials, i els hem duit a Càrites, perquè no, trobam que a l'escola no volem aquest tipus de contes. "Salvatella", per exemple, i no sé quin era l'altra, tot eren la niña que se casa con el príncipe y se salva. Tots aquests tipus de contes ja no els contam. Contam aquests contes més monos. Contam "Somos tres" o "El meu avi es pinta les ungles", que era molt divertit, que s'avi al final, de major, s'adona que li agraden molt més les coses de dones i s'ho comença a posar. Bueno, un poquet estem en aquesta...

## **2. Quin títol té aquest document?**

Ara te'l dic. Noltros no tenim... No tenim títol... Pla d'igualtat i coeducació.

Lo que passa que, enguany, aquests dos anys, el que farem és això, es tema aquest de la Marina Mandarinina, no? És a dir, un poc subjectiu és... deixar de banda els

estereotips. És a dir, que els fillets han de sortir amb la idea que l'únic que ens diferencia són els genitals. De lo altre, tots som iguals. Tots tenim ses mateixes capacitats.

### **3. Per què heu posat aquest títol?**

Bueno, el pla d'igualtat i coeducació... sí, és perquè nosaltres creiem que l'educació genera seguretat, la seguretat genera esperança i l'esperança genera pau. Per tenir una escola en pau i on tothom es respecti, ha d'haver un pla de coeducació des de petits.

### **4. A qui va dirigit el pla d'igualtat i coeducació?**

Des de P3, des que arriben, fins a 6è.

### **5. En què consisteix?**

És tot el que t'he explicat abans.

### **6. Penses que el CEIP Pere Casanovas, és un centre que a la seva proposta metodològica dona gran importància a l'Educació per a la Igualtat?**

Sí, sí, és un dels pilars. Vull dir, tot parteix des d'aquí.

De fet, invertim molt d'euros en aquests projectes. Hem pintat una paret. Ara hem llevat un quadre que teníem, això quedarà ara exposat dos o tres anys perquè és una feina feta d'ells.

Tenim també el pla lector que està enfocat a la coeducació. El que t'he explicat, una vegada al mes és un conte. Tenim nou contes per cada nivell, comprats nous per estrenar i cada mes amb una temàtica. Cada mes treballem una temàtica diferent. Això a partir de l'any que ve. Enguany ens hem centrat en els estereotips, en la Marina Mandarin, i l'any que ve ja tenim això programat. I sa novetat és això, que vinguin els pares a contar-lo l'any que ve.

### **7. Creus que a la vostra escola la igualtat de gènere es tracta de forma transversal? (És a dir, que tant en els continguts bàsics, comuns, com als plans d'estudi i a les assignatures, el procés d'aprenentatge s'estigui**

**encaminant cap al foment de les capacitats i interessos de cada alumna i alumne).**

Sí, totalment, sí, sí... aquí tothom està molt conscienciat. És una cosa de fa anys. Intentam que sigui molt visible des de petits.

**8. Penses que la realització del vostre PIC esteu aconseguint construir la vostra escola en un espai clau per anar transformant la nostra societat patriarcal actual en una societat igualitària i lliure?**

Sí, sí, més a la nostra escola que tenim bastant de fillets immigrants i de nouvinguts, i fillets de diferents països, ho duen molt bé.

**9. Creus que la manera d'interactuar que té el professorat fora de l'aula, és a dir, amb altres professionals de la comunitat educativa, influeix a l'hora de dur a terme aquesta Educació per a la Igualtat de la que estem parlant dins de les aules?**

Jo amb aquest tema no veig cap tipus de diferència entre fora i dins de l'aula. Però sí que per exemple, ara perquè m'entenguis, a vegades hem xerrat que havíem de donar molta importància a l'educació emocional, al respecte... a tot això, no? I sí que és veritat que a vegades a lo millor a un claustre hi haurà qualsevol persona, o sense claustre, que vingui aquí a dir qualsevol cosa i falta al respecte. I és el que xerràvem. Escolta, ens estem omplint sa boca, que feim l'educació emocional, que hem de treballar amb respecte, i tot això amb els alumnes, pues entre nosaltres el mateix. I a vegades sí que veus que hi ha mestres, que entre els adults no actuen de la mateixa manera que amb els infants. Però a nivell de comentaris masculistes, jo això no ho he vist per res. M'has entès?

**10. S'estan fent campanyes de sensibilització, de formació, etc., als/les professionals del centre en quant a la prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral?**

No. Des d'això de directors a vegades han dit:

- Hi ha aquesta formació,

i hi han anat uns quants de mestres a sa reunió, però és una formació d'un matí. Vull dir, una exposició sobre aquest tema. Enguany vam anar s'orientadora, jo i na

Marga. Era des maltractament. L'any passat em vaig formar com agent de coeducació, i era amb horari lectiu. Es feia una part d'hores online i una part d'hores vam anar a Mercadal. I això es fa des de conselleria.

**11. Què passaria si es produís un cas d'assetjament sexual, per exemple, d'un professor cap a una professora a la vostra escola? Aquesta situació es contempla dins del Pla d'Igualtat i Coeducació del que disposeu?**

No. Qualsevol tipus d'assetjament es du a terme amb s'orientadora de la PTSC.

Clar, nosaltres a nivell d'adults no hem tingut cap cas, però jo ara te dic de primeres, jo com ho tractaria seria amb una coordinació explicant el cas a s'orientadora de sa PTSC per dur a terme es protocol, perquè elles tenen molt clars els protocols i ses passes a seguir.

Jo crec que si és entre professionals també hi ha el protocol de... bueno, clar, el primer de tot seria informar a qui s'hagi d'informar... Vull dir, nosaltres tenim com a ordre que en el moment en que, per exemple, tu ets conscient que ha passat alguna cosa, imagina que és entre dos mestres, la norma és que tu no te'n pots quedar amb les mans plegades. Has d'obrir el protocol, encara que el tanquis a la setmana perquè després s'investiga i al final s'ha quedat... Ens han passat el protocol d'assetjament entre alumnes, que potser s'ha obert perquè és la nostra obligació i al cap d'una setmana s'ha aclarit i es tanca. Però hi ha una sèrie de passes a fer. I això s'ha de fer sí o sí, tu no pots ser conscient que passa alguna cosa i no fer res. Vull dir que noltros, com a equip directiu... Jo ara, de primeres, te dic, tant si és amb alumnes com si també fos amb adults, jo ho diria i faria les passes que em toqués fer.

**12. Creus que un professor o una professora amb actitud i creences basades en estereotips de gènere pot educar per a la igualtat?**

No. No podrà.

**13. Tots els professors i les professores d'aquesta escola reben formació en igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes?**

Els que volen, sí. Aquestes formacions que mos van diguent estan obertes a tothom, però a nivell obligatori, no. No és obligatori, però sí que poden accedir, sí.

**14. Quina creus que seria la manera d'aconseguir construir una mirada violeta a la vostra comunitat educativa?**

Amb tots, però l'important és que aquesta escola ja té aquesta línia de centre, que ja tenim el projecte de coeducació, i tots, des de P3 a 6è. Jo crec que el que funciona molt bé és que hi hagi una comissió de coeducació perquè això fa que tothom faci determinats exercicis o actuacions durant el curs.

I ara, per exemple, les dones de la neteja i tot això, clar, amb elles nosaltres no feim... Elles venen el capvespre i no compartim cap horari lectiu. Però sí que de manera implícita, bueno, elles veuen en els passadissos totes les documentacions, tot el que s'està fent, i en certa manera, supòs que elles ja en reben un poc lo que s'està treballant al matí, saps?

**15. Saps si hi ha alguna eina per possibilitar construir aquesta mirada violeta?**

Les comissions.

**16. Saps la diferència entre un Pla d'Igualtat (a l'àmbit laboral) i un Pla d'Igualtat i Coeducació?**

No...

**17. I si es produís un cas d'assetjament sexual d'un professor cap a una professora a l'escola, hi ha algun protocol d'actuació? És accessible?**

Supòs que s'orientadora de sa PTSC ens el facilitaria.

**Moltes gràcies per la teva col·laboració en aquest treball d'investigació!**

**Ciutadella, 13 de juny de 2023**

### 8.1.3. Entrevista a Joana Vidal, directora del CEIP Joan Benejam, de Ciutadella de Menorca.

Bon dia, sóc n'Esperanza Ramírez, estic realitzant el Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania, que ofereix la Universitat Jaume I, de Castelló, i et volia fer una entrevista per incloure al meu Treball de Final de Màster, el qual consisteix en una investigació basada en els Plans d'Igualtat a les Escoles de Primària de Ciutadella.

#### 1. Teniu Pla d'Igualtat a la vostra escola?

Sí, sí.

#### 2. Quin títol té aquest document?

Pla d'Igualtat i Coeducació.

#### 3. Per què heu posat aquest títol?

Bueno, el títol, en part, ve una mica donat per sa conselleria, que te diu:

- Heu de tenir el Pla d'Igualtat.

I després, alomillor això de coeducació ve determinat per sa tasca que fem aquí, que cada any fem projectes de coeducació i ens ha duït a afegir-hi això. O no sé si és prescriptiu, no sé, no estic segura. No estic segura, perquè com nosaltres fem feina en coeducació, nosaltres segur que l'hem posat conscientment. Ara, si... no ho sé, m'hauria de mirar les instruccions.

Coeducació, aquí et puc dir que cada any tenim un projecte bastant ambiciós de coeducació

i que per a nosaltres és una paraula molt important d'aquest títol, no? perquè, d'alguna manera, significa donar les mateixes oportunitats educatives als dos, no? I que ells en siguin conscients.

Però probablement sí que és prescriptiu.

#### 4. A qui va dirigit el pla d'igualtat i coeducació?

Bueno, va dirigit a tota la comunitat educativa, perquè tu ja ho poses...com que el guió et ve donat per conselleria, després quan estàs damunt del guió sí que vas omplint de coses que te defineixen a tu com a centre, no? Vull dir, el guió és una mica el camí a seguir, però tu el vas omplint de les coses que et defineixen. Ah, mira, aquí diu com treballes tal i tu ja hi poses de quina manera ho treballes i que prioritizes, o de quina manera o duus a terme, com t'organitzes, no? Però va dirigit sobretot a ses mestres, que som ses que el conduïm, i als alumnes, i ses famílies, clar, també, de debò, intentant ser cuidadosos. Crec que moltes vegades no ho aconseguim, perquè encara venim tots d'una inèrcia de fa molts anys i a vegades encara hi ha algú que sí:

- ah, aquí no heu posat...
- Ai, perdó, perdó.

Però sí, som sensibles i intentam canviar sa mirada.

Volem que des de fora s'ens identifiqui com una escola coeducativa. Jo suposo que des del moment que se'ns va començar a fer visible dins el món educatiu ens vam sentir identificats. I creiem que, no ho sé, tal vegada és per l'experiència del dia a dia. Quan a s'hora des pati, juguen al futbol i són sempre, en general és un esport molt més masculí, bastant sexista, poques fietes. A més a més és un esport que genera bastant de conflicte i comences a reflexionar, i dius:

- i si féssim jocs més inclusius, on les filletes també puguin jugar, on alomillor el fútbol, que predomina tant, deixi de predominar, aviam si pot ser un condicionant...

No ho sé, jo crec que el dia a dia te'n determina molt, i si te sents identificat amb coses d'aquestes, camines cap allà.

Vam engegar aquest projecte... dins ses escoles sí que hi ha un projecte d'educació emocional, molt arraigat i de fa molts anys, molt. Aquest projecte d'educació emocional ja no sé quants anys fa, però tal vegada fa quinze anys que està en marxa, i s'ha anat engrandint, polint i marcant molt sa tasca educativa i curricular, perquè nosaltres tenim claríssim que si hi ha un conflicte dins s'aula i s'estan fent matemàtiques, s'aturen les matemàtiques, perquè sinó els alumnes no estan per fer matemàtiques, si aquell conflicte no està resolt.

Imagin que tot això va enllaçar molt en el projecte d'educació emocional, i per això vam pujar a es carro que ja teniem engegat d'educació emocional, i a més a més vam mirar cap a sa coeducació, cap a fer sentir tothom bé, perquè ses filletes

socialment sempre estàn més perjudicades, o d'alguna manera, és qui tenen menys oportunitats. I des de s'escola, crec que el que hem de fer és que tothom tingui ses mateixes oportunitats.

## 5. En què consisteix?

Mira, t'apuntaré breument els tres grans projectes de coeducació que hem fet des de que això està en marxa, tres anys seguits.

El primer va ser es teatre. Coeducació a través des teatre. I ens va una mica moure, vam engegar, a través d'una obra de teatre que vam veure, i vam pensar:

- ostres, això ho hem d'aprofitar.

I a partir d'aquí ho vam fer créixer nosaltres. Va ser una obra que es deia “No vull ser princesa”, i va ser una mica rol de gènere, perquè les dones han de ser princeses i si són princeses que els hi toca fer com a princeses, és a dir, lo que et marca la societat...com t'has de vestir, com t'has de comportar, qui has de ser. I després venia enllaçat amb uns tallers de teatre, on es jugava molt amb l'identitat, que som, que no som, que volem ser, que podem ser. I bueno, va ser una experiència molt xula, tant que ens van copiar algunes escoles, perquè el projecte estava fet i estava molt guapo, i el van, senzillament, el van transportar, i a les talleristes els hi van encantar, i la aquest any ho ha fet també s'ajuntament.

Després, el segon gran projecte, que va ser un exitàs a nivell d'alumnes, que aquí per a nosaltres va ser molt significatiu, perquè ells ho van acollir molt, molt bé, va ser la dona i l'esport. I, al principi, els alumnes ens deien, però per què la dona i per què l'home no? I per què ara els separau? I per què no noltros també? Per què no poden ser tots dos, homes i dones? I dic:

- no, perquè mira, agafarem el diari i cercarem quantes pàgines hi ha d'homes, i quantes n'hi ha de dones, quantes notícies hi ha d'homes, i quantes notícies hi ha de dones, i quantes vegades tu a sa tele veus homes, i quantes hores dediquen a fer esport femení.

I faig:

- vinga, fem una prova, digueu-me quants homes futbolistes coneixeu i quantes dones futbolistes coneixeu.

I a partir d'aquí dic:

- mira, el nostre projecte es tracta de visibilitzar ses dones. Ara, totes aquestes dones són invisibles i nosaltres les hem fet visibles. Els homes ja són visibles, no fa falta que els hi dediquem...

Ho van pillar, ho van captar, i no només ho van pillar, sinó que es van entusiasmar. Els demanaven autògrafs a les esportistes que van venir aquí. Vam convidar a unes quantes esportistes de renom, així, de Menorca, i que han brillat alomillor nivell nacional, fins i tot internacional, i van fer unes xerrades amb ells, els hi van fer uns tallers, i es van fer un acte simbòlic amb un pòdium i una flama olímpica, una cosa molt emotiva, i van deixar aquí uns panells on els alumnes els dedicaven coses. I els fillets, no només les filletes, sino els fillets, estaven orgullosíssims d'aquest projecte. Això va ser es segon gran projecte.

I es tercer que hem fet enguany ha estat la dona i l'art. La dona i l'esport i la dona i l'art.

La dona i l'art ha estat estèticament un gran projecte, ha estat preciós però alomillor, no ha estat tan proper, i no se'l van apropiat tant, perquè eren dones alomillor, molt abstractes per ells, i ses esportistes eren dones que veien aquí.

No sé, crec que els alumnes són molt permeables, són com esponjes. Ells s'agafaràn o seguiràn l'exemple que tu els hi donis i lo que tu els hi facis veure.

Ara, clar, quan surten, tenim un altre model. Hi ha una societat on el que diem, aquestes filletes volen anar de rosa, volen cuidar i no sé què, perquè encara... però nosaltres a l'escola estem fomentant aquesta actitud crítica que fa que es replantegin aquestes coses. Crec que aquest és el paper. En realitat no pots canviar el que hi ha fora, la família o les pel·lícules, però sí que pots fer que alomillor es plantegin:

- doncs alomillor no estic d'acord amb això, perquè jo a l'escola vaig veure una altra cosa i m'ho van explicar.

Això sí que podem fer-ho.

Sí, a jo em va agradar s'actitud aquesta de donar crítica, de:

- i per què els nens no?

Perquè al final es va convertir en:

- no passa res, perquè les dones, les fem visibles i ja...

Es tracta que algun dia els diaris també duguin de tot.

**6. Penses que el CEIP Joan Benejam, és un centre que a la seva proposta metodològica dona gran importància a l'Educació per a la Igualtat?**

Sí, perquè des de la base ja tenim molt clar que hem d'educar per l'educació emocional i una part de l'educació emocional és que els individus siguin iguals, estiguin a gust amb ells mateixos, tinguin les mateixes oportunitats.

I a part, quan fem les rebudes als mestres nous, a principi de curs, tenim una carpeta que es diu "sa carpeta d'educació emocional", i els hi fem una introducció a aquests mestres quan arriben, per fer una mica de com treballem l'educació emocional.

Hi ha uns tallers, setmanals, inclosos dins l'horari, on els alumnes cada setmana.. pue hi ha es de pertinença al grup, d'empatia, resiliència, una mica per posar-se en el lloc de l'altre,

aprendre a resoldre conflictes, i després també tenim servei de mediació entre iguals, on els alumnes aprenen estratègies una mica per ajudar als altres a resoldre conflictes. Tot això no és coeducació pròpiament, però està relacionat.

**7. Creus que a la vostra escola la igualtat de gènere es tracta de forma transversal? (És a dir, que tant en els continguts bàsics, comuns, com als plans d'estudi i a les assignatures, el procés d'aprenentatge s'estigui encaminant cap al foment de les capacitats i interessos de cada alumna i alumne).**

Totalment. Totalment.

Jo sóc mestra d'anglès i cada any, quan arribes al tema, o quan a jo em sembla que es pertinent fer-ho perquè la meva programació m'ho inclou, cada any els hi poso un vídeo. Per exemple, els hi poso un vídeo, però pot ser un vídeo, pot ser xerrar de na Matilda... I aquest vídeo, per exemple, sempre m'agrada molt perquè relaciona les professions. Quan treballem les professions amb anglès, és a dir... quines professions són masculines i quines femenines? Els principis queden així, però al final es tracta que totes són masculines i totes són femenines. Però hi ha un vídeo que és d'una escola on demana als alumnes que dibuixin un pilot d'avió, un cirujà i un bomber. En català i en castellà tenen gènere, però en anglès no tenen gènere aquestes paraules, per tant ells poden dibuixar el que vulguin. En castellà dibuixen un bomber perquè ja intueixen que és un home, però en anglès no. Hi van dibuixar, de 70 dibuixos, i hi havia 60 i pico que eren homes. A partir d'aquí tu fas la reflexió:

- Per què penseu que un firefighter is a man?

Ja comencen una mica a fer la reflexió. És treballar amb l'anglès, és treballar amb matemàtiques, jo crec que està implícit. Si tu ja tens aquesta mirada, no han de fer una setmana només per coeducació, és cada dia la mirada lila.

**8. Penses que la realització del vostre PIC esteu aconseguint construir la vostra escola en un espai clau per anar transformant la nostra societat patriarcal actual en una societat igualitària i lliure?**

Home, tot són granets d'arena. Està clar que a base de que tots fem cosetes... Jo crec que tots són granets d'arena que ajuden a millorar. Ara, no serà un paper el que ens faci canviar la nostra actitud. Són ses ganes que hi posem, és el convenciment, no? i és que eduquem a aquests fillets convençuts, perquè quan ells siguin grans, doncs també ens ajudin, no?

Però gràcies a tenir fet el PIC, no crec que hi hagi persones en el claustre que canviïn la seva visió, jo vull pensar que no, sinó, malament anam. Si en aquestes altures encara hi ha gent que no té clar que han d'educar per la coeducació, que han d'educar amb igualtat d'oportunitats, malament anam, si sa gent jove que entra no ve de sèrie amb això ja...

Jo penso que no serà el document que ens hagi fet canviar. I tampoc he percebut que ningú hagi tingut cap reticència ni que... Jo crec que ha estat molt fàcil començar el document i dir, bueno, feu aportacions, i si hem cregut de considerar aquestes aportacions... i quan s'ha acabat s'ha revisat, i cadascú ha dit el que havia de dir, o si s'havia de millorar alguna cosa, o si trobàvem que estava molt bé, doncs molt bé.

Però no he tingut la sensació de dir:

- ostres, és que ho he llegit i jo no m'adonava...

No. Avam, que ara tinguem aquest document fet no vol dir que fa molts anys que ja hi estàs caminant cap aquí, ara està redactat, però jo crec que tothom tenia clar que s'educació no havia de ser sexista, que havíem d'incloure... Bueno, no, jo penso que ajuda, però que no ha estat un revulsiu.

**9. Creus que la manera d'interactuar que té el professorat fora de l'aula, és a dir, amb altres professionals de la comunitat educativa, influeix a l'hora de dur a terme aquesta Educació per a la Igualtat de la que estem parlant dins de les aules?**

No, no... En general, tot això és molt senzill i molt fàcil. Som una comunitat molt petita, nosaltres som 17 professors i professores, bueno, majoritàriament som dones totes, hi ha es professor de religió només, i no... Lo que posa en es paper és en gran mesura com es viu, entens? No hi ha algú que tingui la teoria molt assumida i a la pràctica no ho fa així, no. Jo crec que més o manco... A més, dins s'escola només tenim a sa portera i es personal de neteja.

Aquí hem tingut fins a 4 ó 5 homes, en l'època meva de fer feina han passat 4 ó 5, però, clar, per diferents motius han anat canviant d'escola i ara mateix només tenim un professor, el de religió.

**10. S'estan fent campanyes de sensibilització, de formació, etc., als/les professionals del centre en quant a la prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral?**

No, o sigui, com a escola, no. Si a títol personal algú ho fa, pot ser que sí, perquè hi ha gent que alomillor li interessa prou i ho fa. Jo, com a directora, els hi passo s'informació que arriba de formacions, vull dir que ells tenen accés i, si volen, ho fan, però no ho fem com a centre.

**11. Què passaria si es produís un cas d'assetjament sexual, per exemple, d'un professor cap a una professora a la vostra escola? Aquesta situació es contempla dins del Pla d'Igualtat i Coeducació del que disposeu?**

Crec que no es contempla, de fet, és que no... És una situació que se me fa molt surrealista, com a professors i professores... I no ho tenim contemplat.

I en el cas de que passès, ho denunciaria, suposo.

Lo primer que faria és informar a inspecció educativa, que són on els que et donen les passes legals a fer si hi ha un cas d'assetjament, bueno també s'ha de donar es benefici des dubte i que s'investigui un poc. Jo no investigaria com a directora, no, de cap manera. Hi ha un organisme que s'encarrega d'això. No és exactament inspecció. A Conselleria tenen un organisme que des de protecció a l'assetjament laboral, i els conflictes aquests interns o coses així, fa molts anys que van venir aquí, i un moment donat, ells fan de mediadors, i és a dir, fan molt bé les passes... O sigui, si apareix una situació així t'orienten, et diuen quines passes han de fer, et

recolzen emocionalment... Vull dir, venen quan tu els crides, quan tu tens la necessitat de que venguin.

- Ostres, mira, ha passat açó.
- No us preocupeu, mirau...

Immediatament et donen informació de com procedir, i, quan just poden, venen.

## **12. Creus que un professor o una professora amb actitud i creences basades en estereotips de gènere pot educar per a la igualtat?**

Jo trobo que com tot a la vida hi ha línies vermelles. Si tu tens marcat un projecte d'escola en el qual hem de fomentar que en es pati hi hagi jocs educatius on pot jugar tothom, on hi ha unes activitats, on hi ha unes normes i seguim unes directrius, aquesta mestra ha de seguir el que digui s'escola. Ara, clar, després, hi ha els pensaments personals, te pot passar amb la coeducació o te pot passar amb es tema religiós, per dir cosa...Ella pot ser molt religiosa i fer-lis, jo que sé, a cada minut dir-li gràcies a Déu, o no sé què, o que per Nadal... Però aquí ja no pots entrar. O sigui, dins ses les coses personals, o la seva manera de fer... Avam, a ses creences personals no poden anar tallant aquí caps a ningú. Tu has de tenir molt clar quin és el teu projecte educatiu d'escola, quines línies bàsiques hi ha i quines línies vermelles no pots o es volen creuar. Els fillets han de jugar a tot, a tot. Si tu t'enteres que una mestra ha discriminat a una filleta perquè no pot jugar a futbol... home aquí... se pot muntar... m'entens? No se li ha de permetre de cap manera, però bueno si dius un comentari així i tal, home no és lo ideal, clar que no, però amb sa coeducació i amb moltes coses. Però és molt difícil com has d'entrar aquí dintre, com li has de dir no diguis això d'aquesta manera, no diguis d'aquesta altra. Hi ha moltes mestres que tu no estàs d'acord amb la manera amb que plantegen una classe perquè diuen una cosa que tu, per l'educació emocional que tens, creus que allò no és correcte per als alumnes. Si tu:

- no feu això, no...

Home, no pots ser així, ja no de coeducació, sinó d'educació emocional.

## **13. Tots els professors i les professores d'aquesta escola reben formació en igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes?**

Individualment s'han fet coses. Jo sé que hi ha mestres que n'han fet. Com a claustre hem fet coses més abocades a l'educació emocional en general, no

específicament per violència de gènere o per discriminació, però a títol individual sé que hi ha persones que sí que n'han fet. No hi ha el cent per cent, però hi ha aquelles dues o tres persones que de tant en tant fan coses.

**14. Quina creus que seria la manera d'aconseguir construir una mirada violeta a la vostra comunitat educativa?**

Jo crec que si ara rutinàriament o, d'alguna manera, sistemàticament cada any, i paral·lelament de forma transversal dins el currículum, tu ja tens aquesta mirada que quan enfoques qualsevol cosa, ja dones per fet que tots hem de participar de la mateixa manera en les discriminacions, jo vull pensar que estem educant infants que creixeran d'una altra manera que no com vam créixer nosaltres, i que d'aquí uns anys no farà falta que hi hagi ni violeta, ni verda, ni rosa, ni res. Que tothom... no farà falta reivindicar. Serà implícit, ningú se plantejarà haver de protegir res perquè tot estarà protegit. M'agradaria pensar que serà així.

**15. Saps si hi ha alguna eina per possibilitar construir aquesta mirada violeta?**

No, jo crec que és un tema de sensibilitat i de no deixar passar coses. Quan creus que una cosa no és justa s'ha de reivindicar i has de fer partícips els al·lots, els has d'implicar:

- Creieu que això està bé? Quan obres un diari i veus 10 notícies d'homes i una de dona, tu creus que està bé?

Reivindicar, lluitar, fer-los còmplices de la situació i de... fer-los partícips perquè ells puguin canviar coses.

**16. Saps la diferència entre un Pla d'Igualtat (a l'àmbit laboral) i un Pla d'Igualtat i Coeducació?**

No...

**17. I si es produís un cas d'assetjament sexual d'un professor cap a una professora a l'escola, hi ha algun protocol d'actuació? És accessible?**

Com t'he explicat abans, a Conselleria tenen un organisme de protecció a l'assetjament laboral, i si apareix una situació així t'orienten i et donen informació de com procedir.

**Moltes gràcies per la teva col·laboració en aquest treball d'investigació!**

**Ciutadella, 28 de juny de 2023**

#### 8.1.4. Entrevista a Antònia Carbonell, directora del **CEIP Mare de Déu del Toro**, de Ciutadella de Menorca.

Bon dia, sóc n'Esperanza Ramírez, estic realitzant el Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania, que ofereix la Universitat Jaume I, de Castelló, i et volia fer una entrevista per incloure al meu Treball de Final de Màster, el qual consisteix en una investigació basada en els Plans d'Igualtat a les Escoles de Primària de Ciutadella.

##### **1. Teniu Pla d'Igualtat a la vostra escola?**

No. L'estem fent i tenim previst que estigui fet per l'any que vé, bueno, és que ha d'estar, segur que ha d'estar, que avui mateix pensàvem, bueno, i ara amb els canvis que hi haurà, amb tot el que ha passat sorgeixen un munt de dubtes, més que dubtes, preguntes:

- que passarà? ens demanaran que hi hagi pla d'igualtat?

Nosaltres estem revisant el pla de convivència i dins del pla de convivència, el pla d'igualtat i és un objectiu que sí o sí ha de sortir el proper curs, en principi està previst. Sí, està programat i surt de sa memòria ja d'aquest curs, 22-23, que el 23-24 s'ha de tancar el pla de convivència amb el pla d'igualtat i convivència. A jo me sembla que té consideració, jo ara no t'ho sé dir, però ens ho haurem de llegir, si té consideració com a document propi, que no és un apartat o un annex d'es pla de convivència, sinó que té entitat pròpia, tot i que evidentment estarà dins tot el tema convivència del centre.

## **2. Quin títol té aquest document?**

Pla d'Igualtat i Coeducació, PIC.

## **3. Per què posareu aquest títol?**

En principi no és que l'haguem posat, és que no ens ho hem plantejat. Com que és un document que no hem iniciat, només iniciat molt de veure com ho hem de fer i que farem, no ens ho hem plantejat encara si posarà aquest títol o no. Aquest títol ens ve donat per conselleria, PIC, Pla d'Igualtat i Coeducació.

## **4. A qui va dirigit el Pla d'Igualtat i Coeducació?**

En principi va dirigit tota la comunitat educativa, haurien d'intervenir tots els sectors, alumnat, professorat i famílies.

## **5. En què consisteix?**

En marcar aquells objectius, aquelles línies d'actuació, de com volem acollir es tema de s'igualtat i coeducació dins el centre. Quines respostes trobem més adients a donar, quina programació, quines activitats volem fer, volem promoure per donar resposta als objectius que ens proposem.

Ja t'he dit que no ens hi hem ficat i ara em costa, però en principi és com treballem, com volem que quedi reflectit el tema de s'igualtat dins el nostre centre.

## **6. Penses que el CEIP Mare de Déu del Toro, és un centre que a la seva proposta metodològica dona gran importància a l'Educació per a la Igualtat?**

A veure, ara, els darrers anys sempre s'intenta, lo que passa que tampoc està d'una manera estructurada ni d'una manera definida. I de fet, és un tema que ha aparegut a tots els plans,

a totes les propostes que ens venen de fora, de l'institució, de la conselleria i de tot el que hi ha. Hem sol·licitat el programa de coeducació els darrers dos o tres anys, hem fet activitats concretes, aquest any hem fet situació d'aprenentatge en curs de tot el centre sobre estereotips de gènere des de 3 anys fins a 6è, però fa relativament poc que apareix contínuament. Abans tu sabies, però si no t'apareixia dins una lectura, dins un contingut concret, també m'ho apareix per avaluar els

critèris d'avaluació dins l'OMLOE. Ara ens hi trobem sí o sí, però realment no fa tant de temps. Fa molt poc. I quan analitzes...l'any passat vam intentar fer una anàlisi a nivell de professorat, dels tres sectors per iniciar es PIC, ens donam compte de les visions, entre cometes, no gaire realistes que surten. Quan analitzem respostes d'alumnat, professorat no t'ho sé dir tant ara perquè no ho tenc present ara, però d'alumnat i famílies dius, ostres, que bé que ho fem, sembla que no necessiten PIC. No hi ha consciència encara, falta moltíssim. Perquè nosaltres vam passar una enquesta a les famílies, també es veritat que ses famílies, van contestar 45, ara no sé, unes 45, que no sé el percentatge, però són poques... i també veiem que són famílies, que no sé, era anònim, però pel tipus d'estudis que tenien, intuïm que són famílies interessades amb el tema, preocupades, i clar, què passa, que a seua ens ho pinten tot molt polit. Pare i mare, o sa parella, fan feina per igual, això no és veritat. Aquí també ho comentava una mestra d'aquí, diu que sembla mentida que jo que estic fent feina des que van néixer els meus fills.

I és el meu fill i tot, vull dir, amb el seu home i els fills seus, diu que sembla mentida que me donin ses respostes que me donen. S'ha d'educar, una formigueta, formigueta, formigueta, i amb una societat que no, perquè clar, tu ho pots fer aquí, però després a casa seva veu el que veu. I ho sabem totes les dones, vull dir, el que passa a les cases, o sigui, no vol dir que l'home no vagi a comprar, però quantes vegades hi va, durant es mes. Són molts anys de funcionar de la mateixa manera, i tu ets una generació, o dues més jove que jo, però si veiessis els meus, o sigui, els homes de la meva generació i de companyes, companyes no tant, però amigues de fora de l'educació, dius uff... i jo i tot, ja estàs com a tant mentalitzat que allò és teu, perquè és teu, i no té cap raó de ser, però... Filosofam.

**7. Creus que a la vostra escola la igualtat de gènere es tracta de forma transversal? (És a dir, que tant en els continguts bàsics, comuns, com als plans d'estudi i a les assignatures, el procés d'aprenentatge s'estigui encaminant cap al foment de les capacitats i interessos de cada alumna i alumne).**

Jo, a hora de programar, de pensar plans d'estudis, bueno, plans d'estudis, nosaltres no pensam plans d'estudis, sinó a hora de continguts i això, jo penso que no fem diferències. El que passa és que supòs que és fàcil caure i fer-ne de diferències. Allò, ara no te sabia posar un exemple, però el que vull dir és que has

d'estar molt pendent de com ho fas, de com ho enfoques, perquè sinó... jo ara també fa estona que no estic dins les aules de tutora, diríem, ni de treballar en una àrea determinada, però que si tu no estàs molt pendent de tot allò que vas fent i mirar a veure si tens en compte la perspectiva de gènere, te pot passar, te pot passar que s'obviï, i no vol dir que tot sigui susceptible de passar en perspectiva de gènere, però jo crec que moltes coses sí que haurem de ser aquells, i si no ho tens en compte, pot ser que sigui fàcil i s'acabi convertint en activitats concretes que per treballar-ho, per tractar-ho, has d'anar fent i has de planificar.

**8. Penses que amb la realització del PIC, que fareu, aconseguireu construir la vostra escola en un espai clau per anar transformant la nostra societat patriarcal actual en una societat igualitària i lliure?**

Ojalà, ojalà. Haurem de veure, però és això que et dic, que se l'haurà de fer present constantment, perquè això pugui tenir una mínima projecció per començar dins cada família, en particular, a través dels mateixos alumnes, a través dels mateixos fillets:

- ah, mira, avui ens han dit que...

O:

- hem rallat de...

Jo que sé, qui posa taula, qui fa el llit, ara et dic coses d'aquestes que això et diria que ho compleixen a les cases. Toca qui toca i no va per fillets o filletes. Però, ojalà sigui així, jo crec que és difícil i que hi ha que fer molt de camí encara. No és un tema, una temàtica prou... que ha calat prou encara dins els centres. I si no hi ha qualsevol sector, qualsevol grup molt canyero, pot ser fàcil que quedi en segon terme.

**9. Creus que la manera d'interactuar que té el professorat fora de l'aula, és a dir, amb altres professionals de la comunitat educativa, influeix a l'hora de dur a terme aquesta Educació per a la Igualtat de la que estem parlant dins de les aules?**

Et refereixes a quan establim relacions entre nosaltres, homes i dones, si pot tenir una repercussió després dins les aules, no?

No ho sé... penso que no. O sigui, que lo que fem fora, a l'exterior, que si estem molt conscienciats...clar és que ara rallem d'utopia.

No, no... Actituds d'aquestes, molt masclistes, no se'n veuen, però qualche vegada sí que ha passat. En una ocasió em va saber greu entre companys, però també em va saber greu la resposta que nosaltres vam donar, ses dones, vull dir que cap de les tantes va saber donar una resposta adient al comentari.

No crec... jo ara penso en la tipologia de mestres que tenim. No crec que això influeixi aquí dins l'aula. Jo crec que dins l'aula sí que es procura fer la feina, tot lo contrari... No crec, ja t'he dic, és una opinió personal, però com són els mestres que hi ha aquí, no crec que tingui una influència negativa dins l'aula, sinó que dins l'aula sí que es treballa per... No, jo a la tipologia que tenim no els hi veig. No, crec que fan la feina que toca. I d'alguns en concret et diria que inclús es passen. És intuïtiu, però ja fa molts anys que estem junts i que sents i veus, i jo crec que hi ha algun, no tots, que també a casa.

**10. S'estan fent campanyes de sensibilització, de formació, etc., als/les professionals del centre en quant a la prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral?**

No, és una temàtica que no s'ha tocat.

**11. Què passaria si es produís un cas d'assetjament sexual, per exemple, d'un professor cap a una professora a la vostra escola? Aquesta situació es contempla dins del Pla d'Igualtat i Coeducació que esteu fent?**

Si passés alguna cosa així hauríem d'aturar-ho.

Aturar-ho de la manera que... es suposa que s'ha de veure, les dones han de tenir prou armes per denunciar, per parlar, per posar damunt la taula el que està passant. Si em vingués una mestra i m'expliqués que l'està assetjant un professor, la creuria, no tinc per què no creure-la. Jo l'encaminaria a que intentés resoldre el problema i si no, parlar de la situació, i si no, denúncia. Jo no intentaria ni tapar-ho, ni amagar-ho. I donar coratge.

Primer solucionar-ho per les bones, jo crec que abans d'arribar a... s'intenta solucionar, si no...si la cosa continua...vull dir, som adults tots. Si tu no pots aturar o no et saps aturar pues, tu mateix...

De totes maneres, en un col·lectiu com el nostre, que som quasi tot dones, alomillor, bé, pot passar a primària, però a secundària hi ha molta més mescla d'homes i de dones. Vull dir que n'hi ha molts, aquí són molt pocs, i ens coneixem molt.

Nosaltres debem ser dels centres que tenim més homes i tot i... jo crec que hi ha cinc professors ara, i van arribar a ser sis, i trenta-quatre de claustre, som.

La situació que tu m'estàs comentant és molt complicat que passi dins primària. Jo no et dic que no pugui passar, no, però crec que seria mal de fer que quedès amagat. Vull dir que la persona que ho pateix no digués res.

### **12. Creus que un professor o una professora amb actitud i creences basades en estereotips de gènere pot educar per a la igualtat?**

És molt complicat, és molt complicat. Vull dir, n'ha d'estar prou convençut i ho ha de creure i això ja és...clar, el que ens passa, i no només amb aquest tema, ens passa amb molt de temes, que quan tu estàs dins l'aula, l'enfocament que li dones ha de ser molt personal, de qualsevol tema, de coeducació i de qualsevol altre. Si no n'està prou convençut, complirà.

### **13. Tots els professors i les professores d'aquesta escola reben formació en igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes?**

No, ara no, ni ara, ni n'hem fet. Saps què passa? que tornaria a passar el mateix, que hi anirien les quatre persones interessades. Seria molt interessant fer-ne, però tenim tantes formacions pendents que segurament aquesta s'ha de fer com a secundària.

El claustre no assisteix a les formacions perquè s'han perdut un poc aquestes ganes o aquesta feina d'educació per vocació, és per complir, com una feina més. I l'educació té un altre rera fons, darrere. No basta anar a complir expedient. I això s'està perdent. S'està perdent i se volen dedicar a les hores que em paguen, i punt. I a vegades requereix, bueno, quasi sempre requereix hores extres. Ara veus? Vam acabar dia 30 de juny, hi podria haver mestres aquí fent feina. Jo no dic.. i també sé que n'hi ha que ho fan des de casa, ara mateix, avui de matí han vingut dos o tres mestres. Però continua sent per complir. No... I és, no només amb es tema coeducació, és que nosaltres necessitem fer claustres pedagògics i també alomillor ens veiem forçats d'haver-ho de posar, perquè al matí en fem de claustres

pedagògics, però en una hora ens queda molt, molt limitat el temps per poder fer feina.

Amb això no vull dir que no hi hagi il·lusió, que no hagi ganes, o que no hagi ganes de fer-ho bé, perquè després també som un col·lectiu que som molt, molt, molt autocrítics amb nosaltres i amb la nostra feina. Sempre tendim a cercar la perfecció. Per cercar la perfecció hi ha d'haver dedicació, hi ha d'haver formació. A vegades un poc contradictori una cosa i l'altra, perquè sí que som super autoexigents i quan fem l'anàlisi o l'evaluació del que hem fet, del que hi hagi, de qualsevol cosa, sempre tendim a flagelar-nos i que surti només lo negatiu. Quan alomillor, l'activitat, lo que sigui, ha sortit beníssim. Però ningú ho diu que ha sortit beníssim.

#### **14. Quina creus que seria la manera d'aconseguir construir una mirada violeta a la vostra comunitat educativa?**

És tenir sempre les ulleres liles posades. I com pots aconseguir això? És que no ho sé, és que és complicat. Vull dir... Bueno, és allò que facis el que facis, intenta analitzar si realment allà es pot... Però clar, com ho fas?

#### **15. Saps si hi ha alguna eina per possibilitar construir aquesta mirada violeta?**

Clar, això tal vegada... jo no ho sé, ara m'ha vingut... en els centres de primària, no sé, si als centres de secundària si ho tenen establert, crear una eina d'evaluació de la nostra actuació, d'autovaluació i d'evaluació també compartida amb l'alumnat i famílies.

Jo crec que a aquesta autovaluació alomillor sí que hi podria haver un apartat de pla d'igualtat i coeducació. A veure quines són les teves actuacions, que penses tu quan surt una temàtica d'aquestes, si la tens en compte. És una eina que roda, vull dir que roda, que sembla que està feta, mig feta, però que no acaba de collar, i és simplement una eina per millorar. No es tracta d'evaluar-nos, autovaluar-nos i que nos avaluïn per saber el negatiu i res, sinó d'allò que no acaba de funcionar, tant a nivell de centre, personal, de mestres, i dins aquesta eina d'evaluació hi pogués haver un apartat específic sobre com es tracta dins la teva aula i que em puguis ser conscient i veure que et proposes per millorar, si has de millorar cosa, si no és així molt bé.

**16. Saps la diferència entre un Pla d'Igualtat (a l'àmbit laboral) i un Pla d'Igualtat i Coeducació?**

No, perquè des de conselleria el PIC està enfocat cap a l'alumnat.

**17. I si es produís un cas d'assetjament sexual d'un professor cap a una professora a l'escola, hi ha algun protocol d'actuació? És accessible?**

No ho sé, s'hauria de demanar a inspecció, a Conselleria.

**Moltes gràcies per la teva col·laboració en aquest treball d'investigació!**

**Ciutadella, 3 de juliol de 2023**

**8.1.5. Entrevista a Regina Jodra, directora del CEIP Pintor Torrent, de Ciutadella de Menorca.**

Bon dia, sóc n'Esperanza Ramírez, estic realitzant el Màster Universitari en Investigació Aplicada en Estudis Feministes, de Gènere i Ciutadania, que ofereix la Universitat Jaume I, de Castelló, i et volia fer una entrevista per incloure al meu Treball de Final de Màster, el qual consisteix en una investigació basada en els Plans d'Igualtat a les Escoles de Primària de Ciutadella.

**1. Teniu Pla d'Igualtat a la vostra escola?**

Sí.

**2. Quin títol té aquest document?**

Pla d'igualtat, sí...ara me'n recordo. No sé si ho vam dir com a pla d'igualtat o si vam posar Pla d'Igualtat i Coeducació.

Imagino que serà Pla d'Igualtat i Coeducació, però bueno, jo ho demano... S'ha d'encendre l'ordinador i té per una estona.

Passem a la següent i després la recuperem.

**3. Per què heu posat aquest títol? Passo a la següent ara i després me contestes?**

Sí, perquè ho he de mirar a l'ordinador.

**4. A qui va dirigit el pla d'igualtat i coeducació?**

A tota la comunitat educativa.

**5. En què consisteix?**

Consisteix en l'atenció, diguéssim... l'hem lligat molt a l'atenció a la diversitat, però a la diversitat de tota casta. En aquest cas, a la coeducació, a l'atenció igualitària de fillets i filletes, però també a l'atenció igual de qualsevol persona, tingui les característiques que tingui, les tendències sexuals que mostri, per tot el que sigui, és igual, perquè educam persones bàsicament.

**6. Penseu que el CEIP Pintor Torrent, és un centre que a la seva proposta metodològica dona gran importància a l'Educació per a la Igualtat?**

Clar, sí, la importància que li donam és el fet que no hi hagi aquesta distinció i que totes les activitats siguin iguals per tothom, que no hi hagi diferències.

Si que intentem que hi hagi una representació equitativa, bueno, equitativa... no diríem equitativa, però sí que hi hagi més representació i, a poc a poc, de cada vegada més... De que quan xerrem, per exemple, de científics o de científiques, que hi hagi una representació important de científiques. Que sí que hem de fer tasques, que els fillets consideren que les filletes no han de fer, pues fer tota la incidència en què tots podem fer tota la casta d'activitats. En què els jocs no vagin dirigits cap a fillets o cap a filletes, sinó que tothom tingui accés a aquests jocs i que és igual qui els faci, sinó que hem de donar igualtat d'oportunitats de participar.

Però forma part de la dinàmica del centre. No et diria jo que llevat de coses puntuals, que es fan celebracions o actuacions específiques, intentam que tot sigui igual per tothom i que la gent ho vegi com una normalització, no una cosa especial, que és aquest l'objectiu final.

**7. Creieu que a la vostra escola la igualtat de gènere es tracta de forma transversal? (És a dir, que tant en els continguts bàsics, comuns, com**

**als plans d'estudi i a les assignatures, el procés d'aprenentatge s'estigui encaminant cap al foment de les capacitats i interessos de cada alumna i alumne)**

Sí, que no es tracta d'influenciar ningú, sinó que cada persona, sigui com sigui, que tingui les característiques que tingui, pugui anar desenvolupant al màxim les seves capacitats i les seves competències. Volem persones competents, punto, siguin com siguin i tinguin el gènere que tinguin.

**8. Penseu que la realització del vostre PIC esteu aconseguint construir la vostra escola en un espai clau per anar transformant la nostra societat patriarcal actual en una societat igualitària i lliure?**

No et vull dir que sí radicalment, perquè trobo que encara hem de llevar molts automatismes que tenim i que encara, jo crec que, per molt que ho intentis, s'ha de fer molta més feina encara, i que hi ha feina per fer. Intentam fer-ho, i el nostre camí va cap aquí i, de fet, aquest curs hem començat, i és curs que bé seguirem, amb una reimaginació de l'escola, amb un canvi... no un canvi, però sí amb un intent de veure quina visió d'escola volem tenir, cap a un futur, diguéssim, on hi cap tot, diguéssim, hi cap des de la part pedagògica, però és que dins la part pedagògica hi cap també tota la part d'atenció a la igualtat i d'atenció a la diversitat. I, per tant, és un poc veure que volem arribar cap aquí, cap a veure a tothom, que hi hagi una inclusió de tothom, on hi hagi una visió de persones iguals tots i amb les mateixes capacitats i competència.

O sigui que des de fora la gent sàpiga que a aquesta escola volem que tothom estigui inclòs en aquest món, ja no només per els seus gèneres, sinó també per les seves característiques, per les seves capacitats i per tot.

**9. Creieu que la manera d'interactuar que té el professorat fora de l'aula, és a dir, amb altres professionals de la comunitat educativa, influeix a l'hora de dur a terme aquesta Educació per a la Igualtat de la que estem parlant dins de les aules?**

Noltros, en aquests moments, tenim un viaix un poc important, és perquè només tenim el conserge. No hi ha cap mestre home en aquests moments. Amb lo qual és molt complicat. Sí que et puc dir que quan hem tingut l'únic mestre home que tenim, i que el curs que vé tornarà, et podria dir que és una persona que té molt clara tota

aquesta part d'igualtat i que no és gens masclista. Vull dir, que atén igual als fillets que les filletes i demés. Te diria que a vegades sí que m'he trobat amb més actuacions masclistes en qualsevol mestra dona que no, precisament, amb el mestre home que hem tingut i que tindrem. I que a vegades et crida l'atenció, i dius:

- va per favor! no els venguis aixó!

Que sinó, sembla que només poden fer aquests jocs elles i aquests jocs ells, o que només poden fer les activitats aquestes els fillets i les filletes no poden, o al revés. I t'hi trobes, i intentes fer aquesta tasca de dir, fixa-t'hi en el que estàs dient, fixa-t'hi en el que estàs fent amb els teus alumnes. És curiós. I ara... ara tornarem, després del resultat de les eleccions. Perdó, ja està...

**10. S'estan fent campanyes de sensibilització, de formació, etc., als/les professionals del centre en quant a la prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral?**

No te diré mentides, no.

Clar, quan et trobes que totes som dones és un poc complicat que vegis la necessitat, suposo que quan hi ha homes..

**11. Què passaria si es produís un cas d'assetjament sexual, per exemple, d'un professor (o del conserge, ja que és l'únic home que fa feina aquí) cap a una professora a la vostra escola? Aquesta situació es contempla dins del Pla d'Igualtat i Coeducació del que disposeu?**

No ens ho hem plantejat, per la senzilla raó que no hi ha homes fent feina aquí. Primera, perquè no vas a caure, perquè com que no tens homes al voltant no hi vas a caure. I després, perquè quan vam pensar en el Pla d'Igualtat, sigui en teories perquè tota la comunitat educativa hi passi i estigui fent qualche campanya de sensibilització, fer qualche cosa, però no per pensar en nosaltres mateixes, diguéssim. No vam pensar en nosaltres mateixes. No sé com explicar-t'ho. Perquè nosaltres pensem en l'educació dins de l'aula tota l'estona i en els alumnes, i no pensem en nosaltres.

Clar, nosaltres pensam que sempre tenim, quan passen coses que són referides als professionals, sempre pensem en que tenim a la conselleria que, en teoria, ens ha de recolzar darrere.

T'ho dic així eh, que tens aquelles creences i que tens aquella “desona” i que no fa falta tenir-ho plasmat en un document.

### **12. Creus que un professor o una professora amb actitud i creences basades en estereotips de gènere pot educar per a la igualtat?**

No, perquè costa molt. Costa molt llevar perquè ho fan sense voler.

És com quan tu tens una manera de funcionar que dius:

- ostres, ja ho he fet!

I no tenen temps, no n'ets conscient de... Ets conscient un moment donat que qualquú altre te fa ser conscient de... Però si tu no ho interioritzes, és molt mal de fer canviar, però no només en això, sinó en altres maneres de fer quan s'ha d'atendre a un alumnat amb qualche tipus de dificultat, o voler canviar metodologies, o voler canviar segons qué, quan ho tenen tan interioritzat és molt complicat. Pots intentar compensar, però és complicat.

### **13. Tots els professors i les professores d'aquesta escola reben formació en igualtat de gènere i prevenció de les violències masclistes?**

No. No n'hem fet.

Nosaltres lo que anem fent és formacions on s'inclou tot, diguéssim.

Clar, sa nostra formació, quan mos la plantegem, mos la plantegem a nivell... hem fet molta formació a nivell emocional, sí que en vam fer i que incloïa tota sa part d'atenció de gènere també, lo que passa que ara ja fa, clar, fa 4 anys que la vam fer, i vam fer 3 anys seguits. Clar, hauríem de tornar a recuperar.

Sí que tenim previst per es curs que ve i que mos interessa molt és tota una formació, bueno, formació no, un... com es diu això, un assessorament, ara m'ha sortit sa paraula, un assessorament de convivèxit per tota sa part de convivència, amb lo qual, inclouríem això per al centre, no per a un grup, o sigui, ens anirà bé per a tots els grups, però sí per tot el centre. Amb lo qual mos entraran totes les temàtiques i mos entrarà també la temàtica d'igualtat.

El que passa, clar, què mos ha passat?, que nosaltres vam fer aquesta formació, érem un claustre molt estable, vam tirar cap a altres formacions i ara se mos està modificant tot el claustre per jubilacions. I aleshores, clar, haurem de recuperar. Esperem que vinguin mestres, ja no només mirada feminista sinó amb altres mirades també cap a s'escola, cap a ses maneres de fer i cap a ses maneres

d'atendre s'alumnat. Bueno, tenim moltes esperances posades amb açò i, per tant, tal vegada no mos en quedarà, per això hem demanat assessorament de convivèxit, per poder recuperar un poquet tota aquesta tasca. Si no, si no hi ha formació, com a formació en sí, però sí un assessorament de centre. S'ha de tenir present que la formació és una bona eina, però sempre partint dels interessos bàsics que pugui tenir es claustre en aquell moment. Si imposes la formació amb una cosa que no hagin vist la necessitat és quan costa més... si ja costa de per si que vinguin a la formació perquè és fora hores de classe de la nostra feina, que encara que no és cert al tot, però sí, perquè és fora d'aquelles trenta hores que feim. Però, en canvi, hem vist que si tenim aquest recurs de convivèxit, igual l'utilitzem com un assessorament de centre. És una altra estratègia per treballar convivència. Si treballes amb convivència ho treballes tot. Treballes des de cohesions de grup, treball d'igualtat, treball de convivència i de respecte i d'empatia mútua...vull dir que ho treballes tot.

I com que hem vist la necessitat ho farem a través... intentarem fer-ho a través d'assessorament. Nosaltres hem de canviar.

#### **14. Quina creus que seria la manera d'aconseguir construir una mirada violeta a la vostra comunitat educativa?**

Vols dir en general? alumnat, famílies, mestres...Societat.

Clar, és que això no ho pots aconseguir amb una única cosa. Ha de ser tant fent aquesta tasca diària dins les aules, com amb petites actuacions que es donin a conèixer fora de les aules, amb una transmissió constant d'allò que s'està fent a les famílies, un moment donat, per què no? una formació, si és que veus, que dius, tindrà èxit i la pots treure endavant. És una feina de dia a dia i que s'ha d'aconseguir a llarg termini, i que, com tot, no és una feina fàcil. Quan ja hem aconseguit noltros, fer la feina dins les aules, fer la feina i treure-la fora, anar conscienciant, també necessitam que hi hagi una societat conscienciada, si la societat... el que xerrem sempre... a mi m'encantaria que no haguèssim de rallar-ne perquè estigués normalitzat, i que no hi hagués aquesta sensació de que les dones han d'estar a casa i tenir fills i que tornin aquestes idees, que no hi pugui haver parelles del mateix sexe que puguin tenir fills i que els atenen la mar de bé igualment, i que l'important és que els fills siguin estimats, ben tractats i que rebin una educació, i que és igual qui els cuidi.

Ara mateix sembla que el que interessa és confirmar que és molt maliciós que uns fills estiguin educats per dues mamàs o dos papàs...super tendencios.

**15.Saps si hi ha alguna eina per possibilitar construir aquesta mirada violeta?**

Hombre, s'eina som noltros, s'eina som noltros i fer sa feina. També hi ha ses eines bàsiques de donar conèixer, de fer des de la utilització de les xarxes socials, des de ses eines de dins aula, de treball, d'anar celebrant els dies o totes ses celebracions que es puguin fer i treure-les de fora, fer participar a ses famílies d'aquestes actuacions.

S'eina som noltros mateixos, perquè ni una formació, ni una cosa, ni actuacions puntuals, poden fer el que fariem si feim aquesta feina amb noltros i la fem diàriament, amb el nostre dia a dia i ja està.

**16.Saps la diferència entre un Pla d'Igualtat (a l'àmbit laboral) i un Pla d'Igualtat i Coeducació?**

No... mira, ara que està encès l'ordinador, et contesto a la primera pregunta, que va quedar en l'aire. Nosaltres tenim Pla d'igualtat i Coeducació perquè ve donat des de Conselleria.

**17.I si es produís un cas d'assetjament sexual d'un professor cap a una professora a l'escola, hi ha algun protocol d'actuació? És accessible?**

Suposo que això es regula des de Conselleria. Jo telefonaria a l'inspector.

**Moltes gràcies per la teva col·laboració en aquest treball d'investigació!**

**Ciutadella, 4 de juliol de 2023**



## 8.1.6. Entrevista a Joan Marqués, Delegado en Menorca de la Conselleria d'Educació de les Illes Balears.

### Introducción:

Mi nombre es Esperanza Ramírez, soy Educadora Social, y actualmente estoy realizando el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía, que ofrece la Universitat Jaume I de Castellón. Para finalizar el máster sólo me queda la realización de mi Trabajo de Fin de Máster, a través del cual estoy llevando a cabo una investigación sobre los Planes de Igualdad en los Centros de Educación Primaria de Ciutadella de Menorca.

Al dirigirme a la dirección de estos centros, he podido observar que ninguno de ellos cumple con la normativa de poseer el mencionado Plan de Igualdad, pero que en cuatro de ellos afirman tenerlo, y en uno, el CEIP Mare de Déu del Toro, explican que están en proceso de realización. Cuando las directoras entrevistadas me muestran el documento me doy cuenta de que no se trata de un *Plan de Igualdad*, sino de un *Plan de Igualdad y Coeducación*. Se trata de un documento que contempla la Educación para la Igualdad, o lo que es lo mismo, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las aulas -así como la lucha contra la violencia machista-, a través de actividades coeducativas, pero no se refiere a todo el conjunto de la comunidad educativa, es decir, no se trata del Plan de Igualdad que contempla el Artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Cuando pregunto a las directoras de los centros por qué se denomina *Plan de Igualdad y Coeducación* el mencionado documento, ya que, bajo mi criterio, se trata de cuestiones diferentes, al ocuparse los Planes de Igualdad de establecer medidas para evitar cualquier tipo de discriminación por cuestión de sexo, o tratar casos de violencia de género en las organizaciones laborales -siendo un centro educativo una de ellas-, y un programa de coeducación, una serie de medidas dirigidas a la Educación para la Igualdad -enfocadas al alumnado- que contempla tanto la normativa internacional, como la europea, la estatal o la autonómica (Illes Balears), me responden con algo de desconcierto que des de Conselleria les envían un índice ya marcado para su realización.

Esto me lleva a pensar que existe confusión respecto a este tema, ya que, si bien todas las profesoras están familiarizadas con el término Coeducación, ninguna sabe en qué consiste un Plan de Igualdad.

## **Entrevista:**

### **1. ¿A qué cree usted que se debe esta confusión?**

El personal docent coneix la normativa estatal d'educació i aplica la normativa autonòmica que concreta el marc normatiu estatal. En aquest sentit, els centres educatius, coneixen i apliquen la normativa estatal i autonòmica en matèria d'educació, tot i que aquesta es fonamenta en normatives internacionals, estatals i autonòmiques.

### **2. ¿Cuál es el motivo por el que se ha decidido poner el nombre de *Plan de Igualdad y Coeducación* a este documento?**

El motiu pel qual s'ha decidit posar el nom de Pla d'igualtat i coeducació a aquest document té el seu origen amb l'elaboració i aplicació del pla de coeducació de les Illes Balears que neix de la necessitat de:

1. Garantir el dret dels ciutadans i les ciutadanes a una educació de qualitat per a tot l'alumnat, independentment de les seves condicions i circumstàncies, que garanteixi la igualtat d'oportunitats per al ple desenvolupament de la personalitat a través de l'educació, la inclusió educativa i la igualtat de drets i oportunitats que ajudin a superar qualsevol discriminació.
2. Donar resposta a la normativa estatal i autonòmica que obliga el sistema educatiu a fomentar la igualtat entre dones i homes, la prevenció de la violència masclista i la resolució pacífica dels conflictes. Per tant, els i les docents del centres educatius coneixen i apliquen el pla de coeducació que emmarca les actuacions a dur a terme en els centres educatius i que es concreta amb un document operatiu que recull el conjunt d'estratègies i pautes d'actuació que tenen com a objectiu la implementació de la Coeducació i la Igualtat en la pràctica pedagògica del centre educatiu, amb l'objectiu de fomentar la construcció de relacions igualitàries entre dones i homes així com

prevenir i eliminar les situacions de violència, assetjament i discriminació per motius de gènere, orientació, identitat i diversitat sexual.

**3. En su opinión, ¿el *Plan de Igualdad y Coeducación* de los Centros de Primaria combina los elementos que integran un *Plan de Igualdad* con los objetivos que el Sistema Educativo español plantea, en cuanto a Educación para la Igualdad, que marca la normativa?**

L'actual normativa estatal en educació, la Llei Orgànica 3/2020, de 29 de desembre, (LOMLOE) que modifica la Llei Orgànica 2/2006, de 3 de maig, estableix en els seus principis educatius, els següents:

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.

Podem dir que per primera vegada, aquesta normativa estatal aconseguix que la coeducació sigui un eix vertebrador i adopta un enfocament d'igualtat de gènere a través de la coeducació i fomenta a totes les etapes l'aprenentatge de la igualtat efectiva de dones i homes, la prevenció de la violència de gènere i el respecte a la diversitat afectivo-sexual, introduint l'orientació educativa i professional amb

perspectiva inclusiva i no sexista. Per tant, els plans d'igualtat i coeducació tenen la intenció de realitzar accions educatives adreçades a tota la comunitat educativa per aconseguir els objectius que marquen la normativa estatal i autonòmica.

**4. La Ley Orgánica de Educación, en su Artículo 124, expone que los centros escolares de primaria deberán elaborar un Plan de Convivencia, en el que se contemple cómo actuar en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo. Este plan de convivencia, ¿va dirigido al alumnado o a toda la comunidad educativa?**

Els plans de convivència emmarquen les actuacions a dur a terme per aconseguir espais de benestar, espais segurs i de protecció, engloben per tant totes les accions de prevenció i d'actuació. Dins aquests plans, trobam els protocols d'assetjament escolar i el protocol de prevenció, detecció i actuació davant les violències masclistes als centres educatius no universitaris de titularitat pública de les Illes Balears. El primer protocol va dirigit a l'alumnat, en el segon protocol es contemplen situacions de violència masclista cap a professores i personal no docent i famílies. Per altra banda, el servei de prevenció de riscos laborals de la conselleria d'educació i formació professional, és el responsable del protocol d'intervenció davant conflictes interpersonals de caràcter psicosocial, de violència de gènere, per raó de sexe o d'assetjament sexual a la feina.

**5. ¿Cree usted que la normativa es clara en cuanto a protocolos de actuación en caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo, discriminación por razón de sexo, etc., en los centros de primaria? ¿Por qué?**

La conselleria d'educació i formació professional, a través de l'institut per a la convivència i l'èxit escolar elabora, difon i acompanya en els centres educatius en l'aplicació dels protocols d'assetjament escolar, el protocol de violències masclistes, el protocol de conductes autolítiques i d'acompanyament a alumnat trans. Convivexit, com a organ consultiu, assessora en l'aplicació d'aquests protocols tant en els centres de primària com de secundària.

**6. Desde su punto de vista, ¿se puede educar para la igualdad enfocando objetivos y metodología únicamente dentro de las aulas?**

El pla de coeducació de les Illes Balears i les Instruccions 14/2020 per al desplegament del Pla de Coeducació de les Illes Balears contempnen que les accions en matèria de coeducació es puguin dirigir no només a l'alumnat sinó també al personal docent i a les famílies. De fet, en la majoria del plans d'igualtat i coeducació ens consta que es contempnen objectius i es duen a terme accions de sensibilització per a tota la comunitat educativa. Així ho especifica el pla: Pretén ser un document operatiu que ha de contemplar el compromís públic de la comunitat educativa amb els objectius establerts a la normativa vigent. De fet, el Plans d'igualtat i coeducació s'han d'aprovar per claustre i per el Consell escolar.

**7. ¿Opina que la formación para la igualdad (o en Coeducación) que se está impartiendo a docentes es suficiente para que éstos puedan posibilitar la Coeducación de forma real en los centros de primaria?**

Des de la Conselleria d'educació i formació professional, a través de Convivèxit i els CEPs, s'ofereix formació en matèria d'igualtat i coeducació. Hauríem de mirar, quin percentatge de docents s'han inscrit en aquestes formacions. Per altre banda aquest curs acadèmic 22/23, s'ha impartit la 3<sup>a</sup> edició del postgrau en coeducació de és la Universitat de les Illes Balears. Amb una vintena de docents. Actualment podem dir que la majoria de centres de les Illes Balears han dedicat molts esforços per poder materialitzar en un document tota la feina que fan en matèria d'igualtat i coeducació, i s'ha aconseguit fer des de la reflexió compartida i que implica temps, recursos i la col·laboració conjunta d'equip directiu, professorat i l'agent de coeducació, una figura essencial per liderar els objectius i les accions a desenvolupar a cada centre educatiu.

**8. ¿Cree que las campañas de sensibilización y prevención de la violencia de género que llevan consigo los *Planes de Igualdad* podrían potenciar una mirada igualitaria en el profesorado, para que los programas de Coeducación fueran asimilados y transmitidos de una forma más efectiva?**

Per aconseguir potenciar una mirada igualitària en el professorat, no basta amb campanyes de sensibilització i prevenció de la violència de gènere sinó en la sensibilització i posada en pràctica d'accions en relació a diferents línies estratègiques, com són:

- Línia estratègica 1: La construcció de la identitat sexe-gènere. Estereotips i rols de gènere, actituds i valors sexistes.
- Línia estratègica 2: Ús del llenguatge inclusiu i no sexista.
- Línia estratègica 3: Ús equilibrat d'espais i de temps.
- Línia estratègica 4: Materials didàctics inclusius i no sexistes
- Línia estratègica 5: El centre, espai de relació, espai de convivència, espai segur
- Línia estratègica 6: Formes de discriminació per raó de sexe. Les violències masclistes
- Línia estratègica 7: La violència lgbtífòbica.

**9. ¿Qué consecuencias cree que va a tener la confusión que provocan los Planes de Igualdad y Coeducación con los Planes de Igualdad, para la comunidad educativa de las escuelas de primaria de Ciutadella?**

La línia marcada per la Conselleria d'educació i formació professional en relació als plans d'igualtat i coeducació és clara, i el Pla de coeducació de les Illes Balears és el document que marca la feina a implementar en els centres educatius sostinguts amb fons públics que són els responsables d'adoptar pràctiques de Coeducació i afavorir la formació en igualtat, tal com disposa:

- La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes,
- La Llei 8/ 2016, a l'article 12 , que entén per Coeducació l'acció educativa que potencia la igualtat real d'oportunitats i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere
- La Llei 11/2016, a l'article 26, que disposa que les polítiques públiques educatives s'han d'adreçar a aconseguir un model educatiu basat en la igualtat i el desenvolupament integral de la persona al marge d'estereotips, rols, prejudicis i discriminacions per raó de sexe, orientació afectiva-sexual i/o identitat de gènere i la garantia d'una orientació acadèmica i professional no esbiaixada pel gènere.

**¡Muchas gracias por su colaboración en este trabajo de investigación!**

**Ciudadella, 7 de julio de 2023.**

### 8.1.7. Entrevista a Pep Domínguez, Inspector de Educación de la Conselleria d'Educació de Menorca.

#### **Introducción:**

Mi nombre es Esperanza Ramírez, soy Educadora Social, y actualmente estoy realizando el Máster Universitario en Investigación Aplicada en Estudios Feministas, de Género y Ciudadanía, que ofrece la Universitat Jaume I de Castellón. Para finalizar el máster sólo me queda la realización de mi Trabajo de Fin de Máster, a través del cual estoy llevando a cabo una investigación sobre los Planes de Igualdad en los Centros de Educación Primaria de Ciudadella de Menorca.

Al dirigirme a la dirección de estos centros, he podido observar que ninguno de ellos cumple con la normativa de poseer el mencionado Plan de Igualdad, pero que en cuatro de ellos afirman tenerlo, y en uno, el CEIP Mare de Déu del Toro, explican que están en proceso de realización. Cuando las directoras entrevistadas me muestran el documento me doy cuenta de que no se trata de un *Plan de Igualdad*, sino de un *Plan de Igualdad y Coeducación*. Se trata de un documento que contempla la Educación para la Igualdad, o lo que es lo mismo, el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres dentro de las aulas -así como la lucha contra la violencia machista-, a través de actividades coeducativas, pero no se refiere a todo el conjunto de la comunidad educativa, es decir, no se trata del Plan de Igualdad que contempla el Artículo 45 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Cuando pregunto a las directoras de los centros por qué se denomina *Plan de Igualdad y Coeducación* el mencionado documento, ya que, bajo mi criterio, se trata de cuestiones diferentes, al ocuparse los Planes de Igualdad de establecer medidas

para evitar cualquier tipo de discriminación por cuestión de sexo, o tratar casos de violencia de género en las organizaciones laborales -siendo un centro educativo una de ellas-, y un programa de coeducación, una serie de medidas dirigidas a la Educación para la Igualdad -enfocadas al alumnado- que contempla tanto la normativa internacional, como la europea, la estatal o la autonómica (Illes Balears), me responden con algo de desconcierto que des de Consellería les envían un índice ya marcado para su realización.

Esto me lleva a pensar que existe confusión respecto a este tema, ya que, si bien todas las profesoras están familiarizadas con el término Coeducación, ninguna sabe en qué consiste un Plan de Igualdad.

Asimismo, al preguntar a las directoras de los diferentes Centros qué harían si una profesora fuera acosada sexualmente por un profesor, ellas me responden que llamarían al inspector de educación, motivo por el que he considerado importante para mi investigación realizarle la siguiente entrevista.

### **Entrevista:**

- 1. ¿Le ha lla llegado alguna vez alguna denuncia sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo, en lo que se refiere a personal laboral, de las escuelas de primaria? (Es decir, de un profesor, conserje, etc. hacia una profesora, secretaria, etc.?)**

No durante los tres cursos que llevo en inspección.

#### **1.1. Si la respuesta es afirmativa, ¿cuál es la estadística?**

Poniendo el caso en conocimiento de mi compañero, me comenta que conoce tres casos en los cuales se ha puesto en conocimiento de la inspección educativa situaciones de acoso o presunto acoso durante los 8 años de inspección.

#### **1.2. Si la respuesta es negativa, ¿Por qué cree que no?**

Al departamento de inspección educativa llegan casos de acoso laboral (alguno he tenido) o denuncias de situaciones en las que algún trabajador se siente discriminado, apartado de los roles de relevancia o similar... son denunciables y no existen cortapisas o barreras para establecer la denuncia o queja ante inspección. Ante una problemática de acoso sexual, creo que puede seguir existiendo miedo a la denuncia a no ser que sea un caso muy grave, en cuyo caso la denuncia se presentaría ante otras instancias, pero que acabaría revirtiéndose en el centro escolar y que, por lo tanto, llegaría a inspección.

No me consta que se haya producido una situación como la descrita.

**1.3. ¿Cree que se denuncian todos los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo que existen en la realidad en las escuelas de primaria?**

A pesar de considerar el colectivo docente como concienciado, empoderado y altamente feminizado, especialmente en las escuelas de primaria, no creo que todas las situaciones susceptibles de ser denunciadas se pongan en conocimiento de dirección inspección u otras autoridades.

**2. ¿El acoso sexual o el acoso por razón de sexo entre personal laboral en un centro de primaria se concibe como un riesgo laboral?**

No más que en otros entornos laborales. Pienso que la alta tasa de feminización en el colectivo de los profesionales de primaria hace que sea contemplado con menos riesgo, hecho que además, se une a que la jerarquización de la organización escolar es muy baja, puesto que la dirección es elegida entre el colectivo y es un nombramiento temporal.

**3. ¿Existe algún protocolo de actuación en caso de acoso sexual o de acoso por razón de sexo destinado al personal laboral en las escuelas de primaria?**

No.

**4. En el caso de que haya...¿Las profesoras de las escuelas de primaria saben de la existencia de este protocolo, se les ha informado?**

No hay lugar.

**5. ¿Alguna vez se ha activado?**

No hay lugar.

**6. ¿Cree que es importante y necesario que haya un Plan de Igualdad en una Escuela de Primaria?**

No lo considero especialmente necesario para una organización escolar. La acción primordial de la escuela es la construcción de comunicadas centrada en la acción sobre el alumnado.

**7. ¿Por qué cree que ninguna de las Escuelas de Primaria de Ciutadella dispone de un Plan de Igualdad?**

Se dispone de un plan de igualdad y coeducación, más centrado en el alumnado.

La parte que corresponde al colectivo de profesorado y laboral se recoge en protocolos de conflictos interpersonales que ofrece el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, no específicos para situaciones de acoso sexual, pero que sí que recogen dichos aspectos. Sí que se podría:

1. potenciar la figura de coordinador de riesgos laborales en el centro.

2. dar a conocer al colectivo docente la existencia de protocolos de relación en el Servicio de prevención de riesgos laborales

Con estas dos acciones en marcha, considero que quedaría cubierto el aspecto del plan de igualdad sin que sea necesario un documento específico a tal efecto.

**8. Desde Inspección Educativa, ¿existe alguna medida de prevención de la violencia de género en las organizaciones laborales (en este caso, los Centros de Educación Primaria) dirigida al personal laboral?**

No.

**¡Muchas gracias por su colaboración en este trabajo de investigación!**

**Ciutadella, 11 de julio de 2023**

