

INFORME: DIAGNOSI SOBRE LA SITUACIÓ DE LES TREBALLADORES DEL SISTEMA EDUCATIU EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Equip de Treball:

Departament d'Educació

Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat en el sistema educatiu
Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores)

Grup d'Educació i Gènere

Ingrid Agut-Morell (Coord.)

Isabel Domingo i Adriana Prexigueiro

Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere (iiEDG)

Participants expertes en educació i gènere:

Montserrat Rifà-Valls i Mireia Foradada (Universitat Autònoma de Barcelona)

Bàrbara Biglia i Pilar Camacho (Universitat Rovira i Virgili)

Isabel Carrillo (Universitat de Vic)

Ilaria Bellati (Universitat de Barcelona)

Arnau Roig (Universitat Pompeu Fabra)

Coordinació:

Grup d'Educació i Gènere

Universitat Autònoma de Barcelona

educació.genere@uab.cat

<https://webs.uab.cat/educacioigenere/>

Persona de contacte:

Ingrid Agut-Morell

ingrid.agud@uab.cat

Juliol 2023

1 Introducció

L'objectiu d'aquesta recerca ha estat realitzar una diagnosi que analitzi detalladament la situació de les persones treballadores en el sistema educatiu en matèria d'igualtat. L'estudi forma part de la Fase 1, d'acord amb la planificació per l'elaboració del pla per a la Igualtat de gènere de les treballadores i treballadors del sistema educatiu a Catalunya, liderada per Direcció de Serveis. Es proposa com a objectiu realitzar una diagnosi, que és un estudi detallat sobre la situació de les persones de l'organització i recull informació que permet detectar les desigualtats existents i formular les propostes d'actuació correctores.

El present estudi aporta la informació qualitativa de caràcter subjectiu recollida mitjançant la celebració de grups focals en els quals han participat 120 centres de tota Catalunya. A partir de l'anàlisi, s'estableixen quins són els punts forts en matèria d'igualtat i quines són les àrees de millora. Aquest informe diagnosi aporta informació per poder sustentar la formulació del Pla d'Igualtat, tot complint la Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes i la Llei 12/2009 d'educació (que estableix que el Departament ha d'aprovar un pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu).

Entenem que un pla d'igualtat no és tan sols un document tècnic, sinó una eina que ha de promoure l'aplicació efectiva de la igualtat en el sistema educatiu. Aquesta igualtat l'entendem de manera transversal i interseccional, no només orientada a les situacions de desequilibris de poder, segregació horitzontal i vertical i desigualtats vers les dones, sinó que considerem altres elements que poden generar experiències de discriminació de manera interseccionada amb el gènere, com ara la raça, la classe social, la religió, la sexualitat, identitat o expressió de gènere, entre d'altres. La nostra perspectiva de gènere és transversal a les diferents dimensions que operen en el sistema educatiu i pren com a eix central les vivències i experiències subjectives de les persones que en formen part. És per això que el procés participatiu per a la diagnosi és indispensable per poder proposar les mesures que s'adaptin a la particularitat del context. Un canvi significatiu de paradigma cap a la igualtat no és possible sense la implicació de tota la comunitat educativa.

2 Metodologia

Per aquest estudi, s'ha emprat una metodologia qualitativa aplicant la tècnica del grup de discussió, en la qual han participat 120 centres educatius de tota Catalunya.

Aquesta tècnica permet triangular informants (docents, direccions i pas), territoris i nivells educatius.

2.1. Selecció dels centres participants

S'han seleccionat un total de 120 centres educatius que han participat en alguns dels 12 Grups de discussió, amb la participació de 10 centres a cadascun d'ells. Es va vetllar per assegurar-hi la representació de tots els serveis territorials, els diferents nivells educatius i els diversos col·lectius de treballadors i treballadores del sistema educatiu. Dels centres seleccionats, hi han participat una persona docent; una persona de l'equip directiu i una persona d'administració i serveis. En el col·lectiu de docents, hi ha una representació dels següents col·lectius: tècniques d'infantil (TEI), educadores de llar d'infants, educadores d'educació especial, integradores socials, psicopedagogues, docents d'escola d'adults, docent d'escola oficial d'idiomes.

Per a cada territori, s'han seleccionat de manera aleatòria centres participants en el programa *Coeduca't* i centres no participants en el programa, amb la finalitat de garantir diversitat d'aproximacions envers la temàtica objecte d'estudi.

Taula 1. Configuració dels grups de discussió.

Grups de Discussió					
A – DOCENTS		B- EQUIPS DIRECTIUS		C -PAS	
A1	B5	C9	<ul style="list-style-type: none"> ✓ INFANTIL I PRIMÀRIA ✓ CENTRES COEDUCA'T I NO COEDUCA'T 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Baix Llobregat ✓ Bcn Comarques i Penedès ✓ Girona ✓ Catalunya Central ✓ Lleida, Alt Pirineu i Aran 	
A2	B6	C10	<ul style="list-style-type: none"> ✓ INFANTIL I PRIMÀRIA ✓ CENTRES COEDUCA'T I NO COEDUCA'T 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maresme-Vallès Oriental ✓ Tarragona ✓ Vallès Occidental ✓ CEB ✓ Terres de l'Ebre 	
A3	B7	C11	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SECUNDÀRIA I FP ✓ CENTRES COEDUCA'T I NO COEDUCA'T 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Baix Llobregat ✓ Bcn Comarques i Penedès ✓ Girona ✓ Catalunya Central ✓ Lleida, Alt Pirineu i Aran 	
A4	B8	C12	<ul style="list-style-type: none"> ✓ SECUNDÀRIA I FP ✓ CENTRES COEDUCA'T I NO COEDUCA'T 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Maresme-Vallès Oriental ✓ Tarragona ✓ Vallès Occidental ✓ CEB ✓ Terres de l'Ebre 	

Taula 1. Detall de la configuració de cada grup de discussió.

A. DOCENTS	NIVELL	TERRITORI	COEDUCA'T Any 2019-20	TOTAL PARTICIPANTS
1.GRUP D-IP-1	Infantil 1r cicle (5) Infantil 2n cicle i Primària (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una docent de cada territori	Cinc docents d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
2.GRUP D-IP-2	Infantil 1r cicle (5) Infantil 2n cicle i Primària (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una docent de cada territori	Cinc docents d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
3.GRUP D-SFP-1	Secundària (5) Formació Professional (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una docent de cada territori	Cinc docents d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't
4.GRUP D-SFP-2	Secundària (5) Formació Professional (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una docent de cada territori	Cinc docents d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't

B. EQUIP DIRECTIU	NIVELL	TERRITORI	COEDUCA'T Any 2019-20	TOTAL PARTICIPANTS
5.GRUP ED-IP-1	Persona de l'equip directiu Infantil 1r cicle (5) Persona equip directiu Infantil 2n i Primària (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una persona de cada territori	Cinc persones ED d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
6. GRUP ED-IP-2	Persona de l'equip directiu Infantil 1r cicle (5) Persona equip directiu Infantil 2n i Primària (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una persona de cada territori	Cinc persones ED d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
7.GRUP ED-SFP-1	Secundària (5) Formació Professional (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una persona ED de cada territori	Cinc persones ED d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't
8.GRUP ED-SFP-2	Secundària (5) Formació Professional (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una persona de cada territori	Cinc persones ED d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't

C. ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	NIVELL	TERRITORI	COEDUCA'T Any 2019-20	TOTAL PARTICIPANTS
9. GRUP D-IP-1	Infantil 1r cicle (5) Infantil 2n cicle i Primària (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una PAS de cada territori	Cinc PAS d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
10. GRUP D-IP-2	Infantil 1r cicle (5) Infantil 2n cicle i Primària (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una PAS de cada territori	Cinc PAS d'escoles Coeduca't	10 5 centres bressol 5 centres primària Entre els dos, un mínim de 3-4 Coeduca't
11. GRUP D-SFP-1	Secundària (5) Formació Professional (5)	1, 2, 3, 4, 5 Una PAS de cada territori	Cinc PAS d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't
12. GRUP D-SFP-2	Secundària (5) Formació Professional (5)	6, 7, 8, 9, 10 Una PAS de cada territori	Cinc PAS d'escoles Coeduca't	10 5 centres secundària 5 centres FP 4-5 Coeduca't

2.2. Disseny de guió de grup de discussió

Per al disseny del guió dels grups de discussió, s'han tingut en compte els àmbits d'anàlisi de la situació del personal en els centres en matèria d'igualtat, establerts per la Direcció de Serveis (que troben el seu origen en el RD 6/2019). A més a més, s'ha tingut en compte l'expertesa de les persones de l'equip. A continuació, es mostren els àmbits d'anàlisi de la situació de les persones treballadores en els centres educatius en matèria d'igualtat en la següent taula:

Taula 2. Àmbits d'anàlisi PI. Font Direcció de Serveis. Departament d'Educació.

Àmbits d'anàlisi de la situació del personal de centres en matèria d'igualtat	Àmbit	Concepte
	Condicions laborals	Les condicions laborals: tipus de contractes, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball; estan exemptes de discriminació per raó de gènere.
	Accés a l'organització	S'evidencia una igualtat real d'oportunitats als processos de selecció
	Formació interna i/o contínua	Dones i homes tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
	Promoció i/o desenvolupament professional	L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques internes de promoció.
	Temps de treball i coresponsabilitat	L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora, vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
	Comunicació no sexista	L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
	Salut laboral	L'empresa aplica polítiques i pràctiques de seguretat i salut laboral tenint en compte que existeixen desigualtats en les condicions laborals i de treball de dones i homes i que, conseqüentment, comporten diferències en l'exposició als riscos laborals.
	Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	L'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Aquest procediment s'ha d'haver negociat amb els representants de les treballadores i treballadors i s'ha de donar a conèixer a tota la plantilla.

L'objectiu del grup de discussió, per complementar les dades quantitatives que ja s'han recollit en fases anteriors, ha estat indagar en les subjectivitats del personal i com aquest l'hi dóna sentit a aquestes dades, així com recollir propostes de millora. Els àmbits tractats en els grups de discussió s'han agrupat en dos grans blocs: **Bloc A:** Segregació horitzontal i vertical; cures, reconeixement (Condicions laborals, Promoció i desenvolupament professional, temps de treball i coresponsabilitat i llenguatge no sexista). **Bloc B:** Espais segurs (llenguatge no sexista; salut i assetjaments)

Per accedir a les subjectivitats de les participants, es van aplicar principalment dues estratègies: 1) *estratègies participativa dialògiques (diàleg i interpel·lació-exploració)* i 2) *vinyetes etnogràfiques*. Tot seguit, es mostra l'estructura que es va dissenyar pels grups de discussió, i a continuació s'explicaran en detall les dues tècniques emprades en els grups de discussió.

Taula 3. Estructura dels grups de discussió.

ESTRUCTURA DEL GRUP DE DISCUSSIÓ. Durada: 90 minuts

Durada	Estratègia	Objectius
5'-10'	Presentació	Presentar l'objectiu del GD
15-20'	Aproximació general Intervencions 1' Presentació dels participants + estratègia participativa dialògica d'interpel·lació: <i>quins assumptes et preocupen més en matèria de igualtat en el sistema educatiu i en el teu centre?</i>	Conèixer-nos i compartir preocupacions principals relacionades amb la igualtat en el sistema educatiu de manera genèrica (recull de "preocupacions" per posterior anàlisi)
30' sim. VE	Bloc A: treball de cas basat en experiències reals. Vinyeta Etnogràfica.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiqueu quin és el problema? - Creieu que la vinyeta s'ajusta a la vostra realitat? Si no, què canviaríeu? - Quines polítiques o pràctiques acciona la institució per solucionar-ho? - Com seria millor? (propostes millora)
30' sim. VE	Bloc B: treball de cas basat en experiències reals. Vinyeta Etnogràfica.	<ul style="list-style-type: none"> - Identifiqueu quin és el problema? - Creieu que la vinyeta s'ajusta a la vostra realitat? Si no, què canviaríeu? - Quines polítiques o pràctiques acciona la institució per solucionar-ho? - Com seria millor? (propostes millora)

En primer lloc, les 1) *estratègies participativa dialògiques* tal com les defineix Massip et al. (2018), són aquelles que fomenten l'intercanvi comunicatiu per conèixer i tenir en compte les aportacions de les altres persones, fer aflorar les diversitats i els conflictes, posicionar-se, etc. Les tècniques que hem utilitzat en el grup de discussió són les següents:

- *Diàlegs simultanis*: intercanvis curts d'idees, opinions, dubtes entre participants
- *Interpel·lació o exploració*: fer preguntes per identificar coneixements previs, exemples de la seva experiència i nivell de familiaritat amb la temàtica.

La pregunta per promoure l'exploració va ser: "*comparteix les teves preocupacions principals relacionades amb la igualtat en el teu centre i en el sistema educatiu.*"

En segon lloc, les 2) *vinyetes etnogràfiques* és un mètode que pot "extreure percepcions, opinions, creences i actituds a partir de respostes o comentaris a històries que representen escenaris i situacions" (Barter i Renold, 1999). Segons els mateixos autors, altres definicions clàssiques són: "escenaris breus en forma escrita o pictòrica, destinats a provocar respostes a escenaris típics" (Hill 1997, p.177); "exemples concrets de persones i els seus comportaments sobre els quals els participants poden oferir comentaris o opinió" (Hazel 1995, p. 2); "històries sobre individus, situacions i estructures que poden fer referència a punts importants en l'estudi de les percepcions, creences i actituds" (Hughes 1998, p. 381).

Barter i Renold (1999) van definir els propòsits de l'ús de vinyetes:

1. interpretació d'accions i esdeveniments que permeti explorar el context situacional i dilucidar variables influents.
2. aclariment dels judicis individuals, sovint en relació amb dilemes morals.
3. discussió d'experiències sensibles en comparació amb la "normalitat" de la vinyeta.

Les vinyetes representen experiències reals i existeixen diferents estratègies per ser identificades. En aquest estudi es van identificar i redactar amb la celebració d'un taller participatiu de diàleg reflexiu.

La sessió de cocreació de vinyetes va tenir lloc el dia 14 de novembre de 2022 i hi van participar les membres de la Subcomissió d'igualtat representant diferents col·lectius (professionals d'educació en representació del Servei de Currículum d'Infantil i Primària, del Servei d'Escola i Famílies, del Servei d'Orientació Educativa, i Participació d'Alumnat, sindicats i Gabinet Tècnic), o persones delegades per dur a terme la tasca. Un cop elaborades les vinyetes, aquestes varen ser revisades i validades per Direcció de Serveis.

Finalment es van crear tres vinyetes que feien referència al BLOC A (segregació horitzontal i vertical, cures i reconeixement), abordant les temàtiques de reducció de jornada per conciliació, cures, reconeixement i repartiment de tasques i càrrecs en el sistema educatiu. A més a més, es van desenvolupar tres vinyetes amb referència al BLOC B (espais segurs, ús del llenguatge, salut i assetjaments), que tractaven els temes d'assetjament i desequilibris de poder, simbologia i cultura de centre, discriminació per identitat/expressió/orientació. Els personatges i situacions es van adaptar als diferents nivells educatius per aconseguir una millor interpel·lació als participants de cada grup de discussió, així com també la dinàmica es va diferenciar en els grup de discussió amb el col·lectiu PAS.

3 Fases i calendari

L'estudi diagnòstic s'ha organitzat en les següents fases:

Fase I . Disseny de la recerca.

Fase II. Treball de camp i transcripcions.

Fase III. Anàlisi preliminar de les dades

Fase IV. Taula d'expertes: discussió i validació dels resultats.

Fase V. Redacció i difusió de l'informe.

A continuació, presentem una taula detallada amb les tasques desenvolupades en cadascuna de les fases i les observacions en relació amb el calendari previst.

Taula 4. Fases del projecte i calendari.

FASES DEL PROJECTE I CALENDARI

FASE	TASQUES	OBSERVACIONS
Fase I. Disseny de la Recerca	Reunions de coordinació i seguiment Configuració mostra Disseny i adaptació instrument de recollida Disseny estratègia recollida de dades Revisió i validació de l'estratègia per metodòloga	PREVIST: 15.09 – 15.10 de 2022. Es van celebrar set sessions de coordinació i seguiment. Es van afegir tasques com ara el taller participatiu per a la cocreació de vinyetes. Les vinyetes es van validar per part de Direcció de Serveis el 15.12.2022
Fase II. Treball de camp i transcripcions		
Fase II. Treball de camp i transcripcions	Reunions de coordinació i seguiment Contactes mostra	PREVIST: 15.10 – 15.11 de 2022. La carta als centres es va enviar el 16.12.2022 sent aquest el primer i en alguns casos únic

FASE	TASQUES	OBSERVACIONS
	<p>Implementació 12 GD</p> <p>Enregistrament i Transcripció</p> <p>Sistematització de les dades</p>	<p>contacte establert amb els centres en relació amb la diagnosi per part de la Direcció de Serveis. En alguns casos es va enviar una segona carta.</p> <p>Per part del GEG es van afegir tasques per gestionar l'entrada al camp (trucades i negociació amb els centres participants), tasca no prevista inicialment a la proposta. Fet que va endarrerir la implementació dels 12 GD.</p> <p>Període d'implementació final del 13.02 al 31.03 de 2023</p>
Fase III. Anàlisi de les dades	<p>Reunions de coordinació i seguiment</p> <p>Disseny matriu d'anàlisi - fonamentació teòrica</p> <p>Anàlisi de contingut</p> <p>Triangulació de dades</p> <p>Validació matriu d'anàlisi i resultats per una experta en metodologia feminista</p>	<p>PREVIST: 15.11– 15.12 de 2022</p> <p>Es van transcriure i sistematitzar les dades paral·lelament a la celebració dels GD. L'últim va tenir lloc el 31.03.23 moment on es començà a realitzar l'anàlisi de contingut i l'elaboració de la matriu d'anàlisi.</p>
Fase IV. Taula Expertes. Discussió i validació de resultats	Coordinació taula	PREVIST: 15.12.22 – 15.01.23
Fase IV. Taula Expertes. Discussió i validació de resultats.	Discussió i validació resultats	<p>Finalment es van celebrar dues taules d'expertes. Els dies 29.05 i el 12.06</p> <p>Enregistrament, transcripció i anàlisi de la discussió a les dues taules, tasca no prevista.</p>
Fase V. Informe i difusió.	Elaboració de l'informe, contrast i validació	<p>PREVIST: 15.12.22– 15.01.23</p> <p>Es finalitza i presenta l'informe a juliol de 2023.</p>

FASE	TASQUES	OBSERVACIONS
	Difusió i comunicació	

4 Resultats

A continuació es presenten els resultats de l'anàlisi temàtica dels grups de discussió. Els hem organitzat en dos apartats: un primer apartat on s'exposen els resultats en relació amb aspectes generals (4.1.), un segon amb la identificació de les qüestions en matèria d'igualtat que més preocupen a les persones treballadores del sistema educatiu (4.2.). Per cada categoria es presenta una selecció de les cites literals més significatives i recurrents.

4.1. Identificació d'aspectes generals

a) Ceguesa al gènere en el sistema educatiu

La ceguesa al gènere es defineix com la dificultat de reconèixer les desigualtats i d'identificar com els biaixos de gènere operen en l'educació i provoquen injustícies socials i de gènere. Es caracteritza per una falta de reconeixement del privilegi o els avantatges que té un grup social pel simple fet de pertànyer-hi. Aquest privilegi li atorga un espai central i una posició de domini, que converteix aquest grup en l'estàndard comparatiu, és a dir, en aquell que representa les característiques i competències desitjables per a la nostra societat.

La ceguesa al gènere és la conseqüència de la manca de formació rebuda sobre perspectiva de gènere, igualtat o feminismes. Una formació específica per adquirir coneixements essencials en matèria de gènere (lectures, cursos, i altres) de caire formal o autodidacta és important per combatre la ceguesa.

Aquest fenomen l'han identificat de manera explícita un bon nombre de persones participants en els grups de discussió, manifestant-se de diverses formes. A continuació presentem algunes de les cites literals més representatives que configuren aquesta categoria d'anàlisi:

Taula 5. cites literals 4.1.a. Ceguesa al gènere I

<i>“en el fons no veiem problemes perquè no sabem veure'ls, no sabem detectar-los”. A1 (dona docent)</i>
<i>“Si fan comentaris masculistes, en plan de, no, és que són bromes. Bueno, no, tio, no són bromes. Al final ens podem portar tots molt bé, però estem en un entorn laboral. Això no toca. I sense oblidar que són referents permanents amb els nostres alumnes”. A2 (dona docent)</i>
<i>“a mi em preocupa una mica la negació de les pròpies companyes de la necessitat d'aquesta mirada. Ja no diguem dels companys, que això ara mateix realment és alarmant, bé, és alarmant com ho ha estat sempre, però el que em preocupa és la tebiesa amb què les companyes estan acollint aquesta posada en marxa de la mirada coeducativa”. A3 (dona docent)</i>
<i>“El que ens preocupa és que ni la meitat, no arriba ni a la meitat del professorat, ni tan sols ha contestat a l'enquesta. I quan ha contestat, veiem que no està ben conscienciat del tot respecte a com està el tema” A3 (dona docent)</i>
<i>“tampoc crec que hi hagi un nivell de consciència perquè els docents venim d'on venim i tenim l'educació que tenim. Vull dir, tampoc s'ha fet un treball aprofundit per canviar aquesta forma de pensar” B5 (home director)</i>

A més de les referències explícites, en l'anàlisi hem identificat la ceguesa al gènere de manera implícita. Les estratègies que utilitzen les persones participants que implícitament demostren ceguesa al gènere són: discursos de negació, discursos que donen per resolt els temes d'igualtat apuntant a aspectes superficials com per exemple afirmant que ja han fet formació, però sense seguiment o avaluació de l'impacte d'aquesta o aplicant accions/celebrant actes puntuals que no transformen la lògica dels centres. Un altra estratègia identificada també és la individualització de la problemàtica o atribuir les diferències a altres factors de l'atzar desvinculats del gènere o altres eixos de desigualtat.

Hem pogut identificar fins i tot la presència de masclisme, falta de sensibilització i implicació i la ceguesa al gènere de forma més marcada en els centres educatius de secundària i per part d'homes cisheterosexuals amb algun càrrec.

Taula 6. cites literals 4.1.a. Ceguesa al gènere II

<p><i>“dintre del meu recorregut laboral sí que he vist un gran canvi en aquest aspecte, perquè ara totes nosaltres ja ens veiem amb cor de posar-nos-hi i de fer de directors. I ara sí, ara totes les companyes accedim i si no hi accedim després també, potser no hi accedim perquè tenim uns altres càrrecs molt grans a nivell familiar”. A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“Jo, mira, no tinc gaire idea. Jo soc cap d’estudis i em dedico sobretot a programes informàtics i tot el que és gestió de la ISO i tot això. No tinc gaire idea del que és la coeducació i la igualtat. Se m’ha apuntat perquè el director no podia assistir i m’ha dit, xxx, ves tu” B7 (home cap d’estudis)</i></p>
<p><i>“jo treballo en un centre, i hi ha més dones que homes. Són quasi tot dones, les companyes que tenim. Però no tinc cap problema. No hi ha cap problema. Moltes gràcies”. B7 (home cap d’estudis)</i></p>
<p><i>“ en quant a programes de coeducació, nosaltres tenim un grup d’educació que celebra tots els dies commemoratius de l’essència de les dones i tot això. Ho tenim bastant implementat tot això!” B8 (dona directora)</i></p>
<p><i>“Crec que en aquest cas, que jo he viscut personalment, no hi ha una relació entre el sexe d’aquesta persona i el càrrec que està ocupant, tot i que continua sent peculiar o singular, que es repeteixi. Havent-hi una gran majoria de dones en el claustre” A1 (dona docent)</i></p>

b) Racisme o manca de mirada interseccional

Un altre dels aspectes que hem pogut identificar en l’anàlisi dels grups de discussió ha estat l’assumpció de màximes racistes per part d’algunes persones participants per donar resposta/explicació a desigualtats de gènere en els centres, i d’altra banda també hem constatat una manca de mirada interseccional a l’hora de comprendre i analitzar les realitats i les desigualtats en els centres.

La interseccionalitat és una perspectiva que ens convida a entendre com els individus vivim diferents experiències de discriminació en funció de diferents eixos i contextos, i que aquestes experiències no són estàtiques i universals. La interseccionalitat apunta que els diferents eixos d’opressió són mútuament constituents i promou una anàlisi de les discriminacions des d’una perspectiva estructural, institucional i històrica, que va més enllà de la individualització de la problemàtica.

S’ha detectat una tendència a pensar en les desigualtats centrant-se en allò conscient i intencional, però no en aspectes relacionats amb estructures, relacions de poder i el privilegi o l’opressió com a dinàmiques que prenen diferents formes en funció dels diferents contextos.

Algunes de les cites literals que sustenten aquesta categoria d'anàlisi són les següents:

Taula 7. cites literals 4.1.b. Manca interseccionalitat

<p><i>"I un dels temes que em preocupa molt és el tema del racisme i la manca de formació en interculturalitat que tenim els docents, tant per treballar aquest tema directament com per poder treballar tots els temes de gènere amb una perspectiva més interseccional." A3 (docent dona)</i></p>
<p><i>"una qüestió que em preocupa perquè jo soc un observador del carrer, segurament el que diré no és políticament correcte, però sí que s'està donant, és a unes determinades edats les nenes, per les raons que sigui, sembla que senten una atracció, entre cometes, insisteixo, atracció a nens que segurament són oposats al nostre model cultural, perquè els dona més seguretat per les raons que siguin. Jo crec que això s'està produint, que no es dona tant a primària sinó més a secundària. A primària encara les nenes són capaços de posar límits, els nens que d'altres cultures l'atracció no és una prioritat, però a secundària això no es dona i és evident que cada vegada es veu una atracció més de les nenes per un model que és l'antítesi del que treballen els centres educatius" B5 (director home)</i></p>
<p><i>"Nosaltres el que ens trobem és que treballem en una escola de màxima complexitat, amb moltíssima immigració, de cultures molt diferents. I és clar, sí que és evident, el tema de la coeducació no és una cosa que sigui prioritària per les famílies. En referència al que parlava la companya, que no me'n recordo com et deies, de que les famílies són guerrerres, la nostra, para nada." A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>"som una escola amb més d'un 60% de famílies nouvingudes, venint de fora, de cultures molt, molt patriarcals, sí que tenim un treball molt gran a fer en aquest àmbit." B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>"La seva cultura és bastant masculista. Llavors fas una feina que moltes vegades dius, sí, hem estat intentant fer tot això, que els nens siguin conscients i les nenes... Però després, realment, el que nosaltres fem té un límit i a més és que és com una petita goteta aquí en tot el mar, perquè la seva realitat és totalment diferent." A2 (docent dona)</i></p>

c) Efectivitat del programa Coeduca't

Una categoria que ha emergit com a significativa en l'anàlisi dels grups de discussió, és com se n'ha fet d'evident l'efectivitat del programa *Coeduca't* en sensibilitzar els agents educatius i consegüentment per la transformació dels centres cap a la igualtat. Al llarg de tots els grups de discussió, aquells centres participants on alguna persona s'havia format amb el programa, mostraven un reconeixement de les desigualtats i pensament crític molt més elevat que els centres que no havien rebut la formació. Aquesta troballa reafirma la

idea que la formació, per petita que sigui, és la millor forma per combatre la ceguesa al gènere prèviament descrita. S'ha evidenciat que els centres que han realitzat la formació *Coeduca't* són els centres on es fa més promoció d'altres formacions en matèria de gènere i igualtat, on es configuren més comissions d'igualtat o altres estructures en el si dels centres o són aquells que inclouen la igualtat en els plans educatius i projectes de centre. Les cites literals que representen aquesta categoria són les següents:

Taula 8. cites literals 4.1.c. Efectivitat programa Coeduca't

<p><i>"Vam fer el Coeduca't en el currículum amb la xx. Hem anat fent una mica de feineta. Llavors, aquest any hem fet una comissió de gènere, uns quants mestres de l'escola i AFA. I aquí ens hem marcat unes línies molt clares d'actuació." A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>"Nosaltres a l'escola sí que tenim el departament de coeducació. Nosaltres ja hem fet la formació prèvia també, és a dir, fem la continuïtat en el nostre cas" A2 (docent dona primària)</i></p>
<p><i>"Ha sigut quan hem treballat amb el grup de coeducació, doncs jo crec que ha sigut positiu amb totes les persones que hi han participat." A3 (docent dona)</i></p>
<p><i>"nosaltres aquest any que hem creat la comissió, una cosa que hem engegat i que em sembla que anem pel bon camí; és que quan veiem que hi ha, a part de l'alumnat, que fa comentaris sexistes, doncs fem unes xerrades amb ells, els preguntem per què ho han dit, com s'han sentit, com creuen que l'altra persona es pot haver sentit. Llavors, això ho han de signar, ho han de parlar amb les famílies." A4 (docent dona).</i></p>
<p><i>"A nivell de coeducació hem de tirar endavant un pla de que no tenim a l'escola. Sí que és cert que tot el professorat està molt conscienciat." B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>"nosaltres tenim dues mestres, la xx i l'xx, que han fet el curs aquest de Coeduca't, i que llavors ara ens faran, ara abans de vacances, ens faran el retorn i la presentació al claustre i com podem engegar i com podem caminar cap al pla de coeducació i un pla de benestar i tota aquesta història. Estem en aquest punt." B6 (directora dona)</i></p>

4.2. Identificació de les qüestions en matèria d'igualtat que més preocupen a les persones treballadores del sistema educatiu

Els grups de discussió pretenien indagar en la subjectivitat del personal i com aquest li dona sentit a les desigualtats des de la narrativa personal arrelada en la quotidianitat dels centres. S'ha ficat l'accent i reorientat la discussió establint el focus en els àmbits de les polítiques d'igualtat establerts per la direcció de serveis. A continuació es descriuen les categories que han emergit de l'anàlisi qualitativa dels grups de discussió.

a) Manca de Perspectiva de Gènere en el currículum i el projecte educatiu

Un dels aspectes que ha aparegut de manera recurrent és la preocupació del personal per la manca de perspectiva de gènere en el currículum i en el projecte educatiu. Tot i insistir a centrar-se en els àmbits clàssics del pla d'igualtat, aquest aspecte s'ha percebut com a vinculant i com un tret diferencial d'altres contextos laborals. Hem identificat un consens en afirmar que pensar el pla d'igualtat del sistema educatiu és inseparable de la implementació de la coeducació en els centres.

Perquè existeixi una igualtat plena en el sistema educatiu, s'ha de treballar la coeducació. Segons les dades, hi ha tres aspectes que han emergit com les principals preocupacions de les persones treballadores participants en els grups: preocupació per les desigualtats entre l'alumnat, preocupació per la reafirmació dels rols de gènere; desigualtats en la participació i reconeixement a diferents espais del centres en funció del gènere; ús d'espais segregats i jerarquitats en base al gènere; i la preocupació per la manca de referents plurals. A continuació algunes de les cites literals que representen aquesta categoria:

Taula 9. cites literals 4.2.a. PG currículum.

<p>“A mi em preocupa moltíssim que la implementació de determinades coses o la presa de decisions va vinculada a la formació docent i del personal PAS. I com que no hi ha aquesta formació, és difícil, de vegades, que els estadis, per exemple, de promoció, els processos de selecció, per exemple, tinguin perspectiva de gènere.” A1 (docent dona)</p>
<p>“a nosaltres el que més ens preocupa és la relació entre els alumnes, que no deixa de ser un reflex de la societat que tenim a fora.” A3 (docent home)</p>
<p>“allò que té a veure amb la igualtat en el nostre lloc de treball, per mi va molt junt, més quan som educadores, i és una de les especificitats, no? Perquè aquest pla d'igualtat ha de ser potser diferent del de qualsevol altra empresa, no?.” A4 (docent dona)</p>
<p>“la manera que té el centre de treballar la coeducació amb els infants fa fort l'equip docent que hi ha al darrere i això, diguem-ne, globalitza tot el que seria a nivell de treballadors i treballadores la relació entre el col·lectiu de docents.” B5 (directora dona)</p>
<p>“sinó que un pla d'igualtat de treballadores i treballadores necessàriament ha d'incloure un pla d'educació per la igualtat de la coeducació, que per això és el sistema educatiu.” B8 (directora dona)</p>

b) Manca de formació al personal del sistema educatiu en qüestions de gènere i igualtat

De la mà de la categoria anterior, i en coherència amb la categoria 4.1.a. *Ceguesa al Gènere*, emergeix aquesta segona preocupació recurrent i consensuada en els diferents grups de discussió. La manca de formació del personal que conforma el sistema educatiu en matèria d'igualtat esdevé una necessitat manifesta.

Una preocupació que ha sortit reiteradament és que les accions i les pràctiques que tenen lloc en els centres van vinculades a la subjectivitat del personal docent i del PAS. Identifiquen una manca de sensibilització i formació, i conseqüentment afirmen que es difícil que hi hagi una igualtat efectiva en els processos que tenen lloc en diverses arenes, com ara la presa de decisions, la promoció, la selecció, els projectes o accions educatives, etc. Manifesten que almenys les persones dels equips directius haurien de tenir formació en matèria d'igualtat, ja que la manca d'aquesta produeix també desconeixement dels recursos existents.

Aspectes que mencionen en relació amb aquesta manca de formació són: l'absència de formació obligatòria, o la barrera que suposa que aquestes formacions s'imparteixin fora de l'horari laboral. També destaquen que solen ser les persones que ja estan sensibilitzades, i per tant qui menys la necessita, qui s'inscriu a les formacions en matèria d'igualtat. Aquesta informació també es confirma en l'informe diagnòstic quantitatiu (secció formació interna i/o contínua full 4), que indica que el 84% de docents que han rebut actuacions formatives del programa Coeduca't són dones; o en general que el nombre de participants en cursos de formació sobre perspectiva de gènere, coeducació i igualtat són en un 86% dones.

Les participants mencionen una sobrecàrrega de formacions i que el Departament no prioritza la formació en qüestions de gènere. Manifesten una certa manca de cures a l'hora d'acompanyar i formar al personal del sistema educatiu en perspectiva de gènere i qüestions d'igualtat. També s'ha detectat que la majoria del personal desconeix els recursos existents en matèria d'igualtat, com ara els diversos protocols o mecanismes i estructures que ja estan en marxa però que no han penetrat en els centres. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 10. cites literals 4.2.b. Formació personal.

"Quan no hi ha hagut una formació amb perspectiva de gènere de les direccions, per exemple, etcètera, etcètera, o dels propis claustrs, em preocupa molt." A1 (docent dona)

<p><i>“Després també diria que a vegades potser ens faltaria més formació per detectar si hi ha problemes o no”. A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“cada vegada que proposem alguna cosa, mostrem en això que al professorat no tenim ni la sensibilitat ni la formació adequada per tirar endavant tots els temes d'igualtat i de coeducació” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“lo políticament correcte, tothom sap lo que és, i saps què pots dir i què no pots dir, i en plan de, no, i una nena pot ser bombera, evidentment, saps? No, nadie te va a decir que no ahora, no? Però sí que és veritat que ens trobem més amb un masclisme sistèmic, i sobretot moltes vegades entre els nostres companys, també” A3 (docent dona)</i></p>
<p><i>“vaig fer una formació de violència masclista amb les meves companyes, però tinc la sensació que sempre som els mateixos que ens apuntem a aquestes propostes, a aquestes formacions i que volem canviar quelcom al nostre centre” A1 (docent home -gai)</i></p>
<p><i>”També penso que com a col·lectiu ens falta formació en aquest tema. Hi ha molts companys que potser per desinterès personal o per falta d'això, de la mateixa formació” B5 (director home)</i></p>
<p><i>“fa dos anys el departament va començar a impulsar tot el Coeduca't i aquest any també, però ara aquest any això era una cosa que s'estava engegant i de cop i volta ens posen el C2, ens posen les TIC, i clar, tot això, almenys el nostre centre, ho està col·lapsant, tota la formació” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“Volíem ampliar formació i la gent no pot més, vull dir, perquè justament aquestes dues formacions són formacions molt llargues”. A3 (docent dona)</i></p>
<p><i>“per una banda vol instaurar aquesta formació des de la perspectiva de gènere, la gent s'engresca, la gent comença i després ens deixen com una mica com sols” A1 (docent dona)</i></p>

c) Desigualtats en la promoció i desenvolupament professional

La tercera categoria que emergeix de l'anàlisi qualitativa dels grups de discussió recull totes aquelles vivències subjectives que ens parlen de situacions de desigualtats en la promoció i desenvolupament professional. Aquí s'identifiquen i es caracteritzen els següents fenòmens:

Segregació horitzontal: aquesta segregació fa referència a un repartiment de tasques i reconeixement desiguals en funció del gènere. Posa de relleu que certes tasques o tipologia d'activitat o ocupacions es concentren de manera majoritària en les dones mentre que d'altres de diferent natura pertanyen més als homes. Aquest és el cas per exemple de les persones que estan al capdavant de les diferents comissions. Aquelles comissions que comporten cures, relació amb l'alumnat, coeducació, biblioteques, convivència, etc. recauen més en les dones, mentre que les comissions que estan més relacionades amb l'àmbit de les tecnologies recauen més en els homes. Aquest fenomen

també queda reflectit en l'estudi quantitatiu (sessió situació àmbits full 3), on es veu, per exemple, que el 78% de tutores són dones i que el 56% de coordinadors digitals són homes. Les persones participants no només adverteixen d'aquest repartiment desigual de tasques si no també del reconeixement desigual a nivell de reduccions de docència o econòmic.

Segregació vertical: aquesta segregació fa referència a un repartiment desigual en funció al gènere en l'escala jeràrquica. Fa referència a la concentració de les dones en càrrecs o ocupacions en escales inferiors i existint el domini del grup privilegiat en les instàncies més elevades, per exemple per a la de presa de decisions. Aquest aspecte també es pot veure en l'anàlisi quantitativa (secció promoció o desenvolupament professional full 6).

Les participants també ens parlen de la precarització del col·lectiu de docents interines i assenyalen que també és una qüestió d'igualtat. Descriuen que es tracta d'un fenomen en la mateixa línia que el patró general de la societat i que contribueix a la precarització de la feina feminitzada, com és l'educació. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 11. cites literals 4.2.c. Desenvolupament professional.

<i>"em preocupa molt, molt, molt, també la promoció dins dels llocs de feina. Trobo com una feblesa molt important a nivell de gènere. Qui ocupa determinats càrrecs, determinades coordinacions, en quins espais es troben." A1 (docent dona)</i>
<i>"trobo que hi ha un problema, també, a nivell de contractació i de jornada laboral (...) ja ho sabem, hi ha una precarització, la gent fa interinatges llarguíssims, ara la gent està angoixada per si la gent que porta tres anys d'interinatge podrà seguir si no aprova oposicions i això, crec que aquesta inestabilitat es suma al gènere perquè, evidentment, som més dones en aquest espai." A1 (docent dona)</i>
<i>"A la nostra escola, per exemple, tenim, ara ho estava comptant, 27 o 28 mestres, només 3 són homes, dels quals un està a l'equip directiu. Per tant, la nostra escola és bastant significativa com moltes d'altres escoles que una majoria de treballadors i treballadores són del sexe femení, no?" B5 (director home)</i>
<i>"a nivell d'una mica d'institució sí que a mi em preocupa la feminització que hi ha en el cos d'educació primària, la feminització que hi ha primària i, sobretot, infantil, i que malgrat això, malgrat aquesta feminització, quan tu vas analitzar equips directius t'adones que moltes direccions, tot i que és un cos principalment feminitzat, estan ocupades per homes. Jo crec que és un tema que s'hauria de revisar i que potser és una mica reflex de la societat també i que caldria posar-hi la mirada" B5 (directora dona)</i>

“també que sí que és veritat que a la docència hi ha força dones, però que jo m'he trobat sovint que tant els equips directius com els inspectors, els càrrecs, consellers, que hi sol haver més homes en general, això és el que jo he vist” A3 (docent dona)

“He comentat que des del punt de la coeducació sempre ho porten dones, i és veritat, però al nostre centre el coordinador és un noi, és en Guiu qui ho porta i és qui és el responsable. L'únic és que tenim com una comissió que sí que som totes noies, però tenim en Guiu. I això també és a veure si a poc a poc anem fent passos per aconseguir atraure més homes cap al món de la coeducació”.
A4 (docent dona)

Potser els càrrecs interns, nosaltres en el nostre cas sí que vigilem, però no ho tenim escrit enlloc, però sí que som conscients de no diferenciar per home i dona, sinó al contrari, fer discriminació positiva envers les dones. I per tant sí que ens hi fixem, de dir, ostres, hem repartit coordinacions, tenim homes i dones, caps de departament tenim homes i dones i fer una mica discriminació positiva en aquest sentit. B7 (directora dona)

d) Dificultats en l'equilibri de la vida laboral i familiar

En primer lloc, hem identificat una preocupació generalitzada amb relació a la feminització del sistema de cures. Es posa de manifest que qui gaudeix en major mesura de les baixes o les reduccions de jornada per motiu de criança són majoritàriament les dones. Segons l'anàlisi de contingut dels grups de discussió, les persones treballadores perceben que això pot tenir implicacions en el desenvolupament professional, ja que afirmen que de vegades la direcció del centre pot decidir no atribuir certs càrrecs de responsabilitat a persones amb reducció o amb absències per cures. Fins i tot algunes persones manifesten que la maternitat o dedicació a les cures pot tenir implicacions en les reclamacions de personal interí que realitzen els centres. No només succeeix aquesta afectació laboral per criança si no també per fer-se càrrec de les cures en general, ja sigui infants o persones grans.

En segon lloc, una altra preocupació és la dificultat de conciliació. Les treballadores miren críticament certes polítiques d'igualtat que no han acabat de resoldre problemàtiques relacionades amb la conciliació. Afirmen que el decret de plantilles no dona resposta satisfactòria a qüestions com ara l'acompanyament a les persones en la seva maternitat o paternitat des d'una criança més conscient, o qüestions que promoguin la cura per part de la institució cap a les persones que cuiden. Apunten exemples com ara que les persones que tenen a càrrec les cures, majoritàriament dones, hagin de recuperar les hores

dedicades a fer acompanyaments per exemple, quan han de portar una filla o fill al centre mèdic, o que només pertoquin tres dies per ingrés hospitalari dels infants. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 12. cites literals 4.2.d. Equilibri laboral-familiar

<p><i>“precarització de contractació, jornades minses i el que parlàvem, qui agafa les baixes de maternitat, paternitat, familiars, que no s'hauria de dir així, (...) qui agafa els permisos, etcètera, etcètera, al final també recau amb el sistema de cures feminitzats” A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“Sí que hi ha més dones que tenen reducció de jornada que no homes, però suposo que és el que la societat va marcant d'alguna manera.” A4 (docent dona)</i></p>
<p><i>“les tasques de cura acostumen a caure encara més a les dones, acostumen a ser més dones que es demanen el permís de maternitat que no homes” B5 (director home)</i></p>
<p><i>“tenim el decret de plantilles, que les mestres que són interines aquest decret tampoc les està ajudant perquè sovint, jo entenc que cap de les direccions que potser estem aquí reunides, però sí que és una constant que trobes en companyes que són interines i et diuen que no les han reclamat a les escoles per gaudir de la reducció de jornades” B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>“aquí a l'escola, quan evidentment hi ha una mestra que té reducció de jornada perquè és dona molt més en el col·lectiu femení que en el col·lectiu masculí, perquè això és una altra qüestió, doncs anem tots a la una per fer pedagogia amb les famílies del que significa i que el que no farem mai és, per evitar aquest descontent, una persona molt vàlida com a tutora dir no, no la posem tutora, que faci una altra activitat. Em semblaria que el que faríem és un fals favor a la defensa de les llibertats i del que ha de ser una societat avançada.” B5 (director home)</i></p>
<p><i>“Sí que aquesta compaginat, la mare, compaginat a la vida laboral i familiar sí que ho veiem, que ens ho verbalitzen i que els hi costa. Això sí” A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“del tema més laboral, nosaltres sí que ens trobem que al ser tot noies, i totes som mares, tenim molts problemes en el tema de malalties de fills. Tots aquests temes, costa tant de... bueno, són hores que has de recuperar. Has d'anar amb el teu fill al metge i has de recuperar les hores. Què dius? Però bueno...” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“(...) ingressos d'infants, i que... bueno, et pertoquen tres dies. Sí, perdona. Coses així són les que més ens trobem nosaltres a nivell de laboral”. A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“a nivell personal, clar, podríem dir també mancar la conciliació (...) penso que pel Departament hem viscut situacions de vegades, això no, doncs difícil compaginar maternitat i volum de feina o horaris o el que sigui” A3 (docent dona)</i></p>
<p><i>“El tema de conciliació, jo per mi, és dels que menys està mirat i vetllat. O sigui (...) tenim un horari marc, en teoria, que és de 8 a 2.30, però sí (...) hi ha moltes hores que les fem a casa, no? Doncs sí que és cert, per exemple, que les persones que tenim família, com tenim fills, moltes vegades no es cuida, no?” A4 (docent dona)</i></p>

e) *Invisibilització de la comunitat LGBTI+*

La següent categoria intenta recollir totes aquelles veus que han identificat la invisibilització sistemàtica de la comunitat LGBTI+. Es refereix a la marginació o la falta d'atenció a les experiències, identitats i qüestions relacionades amb persones LGBTI+ dintre del context de l'educació formal. Aquest fenomen es produeix quan les institucions educatives, els currículums, les polítiques i les pràctiques no reconeixen, inclouen o tracten adequadament la presència i les necessitats de l'alumnat, professorat i altre personal del sistema educatiu.

En primer lloc, aquesta invisibilització es manifesta mitjançant una manca de representació del col·lectiu quan aquest no és visible o esmentat en els materials educatius (llibres de text, relats, referents, etc.) fet que perpetua la idea que les seves aportacions, experiències i existència són poc importants o inexistents.

També es manifesta silenciament o convertint en tabú les orientacions, identitats o expressions, tot evitant parlar-ne a causa de tabús socials, creences conservadores o la controvèrsia. Aquest silenci contribueix a un entorn on la comunitat educativa LGBTI+ se senti invisibilitzada, invalidada o insegura.

Afirmen que en molts centres es perpetua una cultura heteronormativa que assumeix l'heterosexualitat com a norma, ignorant o marginant les identitats i les relacions no heterosexuales. Moltes persones participants han fet menció a comentaris que responen a estereotips preconcebuts del col·lectiu, vers el qual es projecten idees i comentaris que poden ser discriminatoris, o comentaris homòfobs per part també de l'alumnat vers els quals no hi ha una intervenció pedagògica.

Moltes centres asseguren que no hi ha cap persona LGBTI+ en el claustre, i altres afirmen que quan hi ha visibilització ja sigui perquè algun membre del claustre ho visibilitza, es promou una cultura de centre inclusiva i té efectes positius en l'alumnat, que troba un espai segur per viure plenament la seva orientació, identitat o expressió de gènere. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 13. cites literals 4.2.e. Invisibilitat LGBTI+

“sobre la mirada LGTB, em preocupa moltíssim la invisibilització que es dona, també de forma sistèmica, dintre del grup, de tota la comunitat” A1 (docent dona)

*“no en tenim cap. Sí que hi ha un noi que és gai però no ho han... **No ho ha exterioritzat** però no rep cap mena de ... que sàpiga jo” A1 (docent dona)*

“Sí, però els primers que ens amaguem som nosaltres. Perquè el que no pots fer és predicar a l'alumnat una cosa i després fer-ho a un altre. No, tu no et preocupis, no t'amagues. Has de ser tu mateix i després m'està veient que jo soc el primer que s'amaga. Llavors, no vaig amb cap tipus de pancarta, però no m'amago.” B8 (director home gai)

“Els estereotips i prejudicis de gènere impregnen les relacions de tota la comunitat educativa.” A1 (docent dona)

“el nostre centre és molt gran, però els alumnes des del primer de l'ESO, els nois que no tenen cap tipus de por en dir que són homosexuals, tant elles com ells, perquè els primers que són homosexuals soc jo, el meu cap d'estudis i el secretari i aquí ningú no s'amaga.” B8 (director home gai)

“Ho tinc molt clar i coses que amb 15 anys se'm feien molt de mal, ara amb 50 ja, sincerament, em fan riure. Però amb 15 no. Llavors, jo he dit molt clar que aquests de 15 i de 16 i de 17 no poden patir el que vam patir nosaltres. Llavors, jo això ho tinc clar i a mi més.” B5 (director home gai)

“Em trobo actituds homòfobes, sexistes i no sé com actuar amb l'alumnat, des del càstig no em serveix i des de lo propositiu no serveix.” A3 (docent dona)

“hi ha comentaris d'aquests de... o digues qui més és LGBTI, o digues... el cotilleo està. No ho sé si ho veieu així... Sí, sí, el xafardeig hi és. Sí, sí i tant... ara que t'has destapat com a lesbiana, digues qui més hi ha al claustre com tu... Aquests comentaris es fan. Si, si. És una cosa... que són així, microviolències.” B6 (docents dones)

f) Ús d'un llenguatge inclusiu (no sexista)

De l'anàlisi dels grups de discussió se'n desprèn aquesta següent preocupació per l'ús del llenguatge. Les treballadores del sistema educatiu plantegen com l'ús del llenguatge té el poder de fer-nos concebre la realitat i per tant posen de relleu la importància d'anomenar les coses i les conseqüències de no anomenar-les.

Manifesten que no sempre es fa ús de formules inclusives i que de vegades és difícil trobar un consens per fer usos del llenguatge més inclusiu per la controvèrsia que això genera (per exemple l'ús del femení genèric o de la fórmula neutra). Consideren que s'hauria de posar el focus en el discurs inclusiu, fent tries lingüístiques que visibilitzin la realitat o fent conscients els moments quan el llenguatge pot ser sexista o racista. Aquesta dificultat la vinculen a la falta de formació.

D'altra banda, també afirmen que quan es posa l'atenció en aquestes qüestions com ara el llenguatge, només aquest fet influencia de manera positiva la cultura del centre i promou espais segurs.

Taula 14. cites literals 4.2.f. Llenguatge inclusiu.

<p><i>“A mi a vegades em pica això d’haver de fer servir sempre el gènere masculí com a general” A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“hi ha algunes paraules o el fet de no fer servir un llenguatge, per exemple, parlar de l’alumnat o parlar de les famílies en comptes de dir què t’ha preparat això la mama, doncs potser tenim una família de dos pares, per dir-ho d’aquesta manera” A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“intensem evitar un llenguatge sexista, sobretot evitar coses que a vegades de manera natural les podem dir i ara som conscients de dir-ho d’una altra manera. Però és veritat que, clar, ens trobem amb el mur de les famílies” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“I que tots compartim el mateix llenguatge. El fet que tots els treballadors tinguem el mateix missatge cap als nens, cap a les famílies, i com... Quin tipus de llenguatge utilitzem, com anem en compte quan redactem alguna cosa cap a les famílies. B6 (director home)</i></p>
<p><i>“Això és una cosa que també ajuda a fer un espai segur. I també ens ajuda a fer coses que no s’han de fer. Igual que llenguatge inclusiu. Es posa alumnat, professors, dones de la neteja, personal de la neteja... això ens va ajudar molt al programa. Ara es posa molta atenció. Això també són detalls que creen espais segurs.” B8 (director home)</i></p>

g) Feminització i baix reconeixement de les etapes inicials

En la majoria de grups de discussió ha sortit reiteradament la qüestió de la feminització de les etapes inicials (0-3) però també de l’etapa de primària. Alhora identifiquen aquestes etapes com les més precàries i amb més manca de reconeixement econòmic i social.

Associen aquesta manca de reconeixement a factors històrics, culturals i socials. Tradicionalment s’ha associat la tasca educativa a les cures, i les cures a les dones. L’educació en etapes inicials s’entén com una extensió del rol natural de les dones i porta a una devaluació de la professió ja que en un estat patriarcal el treball feminitzat es percep com inherentment menys valuós.

Apunten que hi ha una desigualtat en els salaris en l’educació infantil i que aquesta bretxa salarial de gènere reflecteix problemes més amplis de discriminació de gènere i biaix sistèmic de gènere en el mercat laboral.

L’expectativa de la societat que les dones hagin d’assumir funcions de cura, inclosa l’educació infantil, pot reforçar encara més la infravaloració de la professió. Aquest biaix pot

portar a la percepció que les dones treballen en aquests camps per passió o “instint matern”, en lloc de reconèixer la seva experiència i qualificació professional.

D'altra banda, la infrarepresentació dels homes a l'educació infantil perpetua la idea que el camp és més adequat per a les dones. Aquesta manca de diversitat reforça els estereotips de gènere i pot dificultar els esforços per desafiar les percepcions tradicionals de la professió. Apunten que en ocasions, com es veurà en el següent punt, les famílies reforcen aquesta assumpció tradicional.

El fet que sigui el nivell inicial del sistema educatiu pot contribuir a la percepció que l'educació infantil és menys exigent acadèmicament i, per tant, menys mereixedora de reconeixement. Es critica que les polítiques no prioritzin i inverteixin més recursos a les etapes inicials fet que aquesta etapa té un paper fonamental. Defensen una millor compensació, oportunitats de desenvolupament professional i conscienciació sobre la importància de les etapes inicials per a la societat. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 15. cites literals 4.2.g. Feminització etapes inicials.

“el 0-3 és un cicle educatiu en el que està molt feminitzat. Aleshores, aquí potser sí que podríem reflexionar el per què dels horaris més ampliat que tenim, o el calendari, o fins i tot les taules retributives, si tot això fa referència al poc interès que hi ha cap al 0-3, o al poc reconeixement que se li dona quan per mi és l'etapa més important de la vida d'aquests infants, o si tot això ve donat pel tema aquest de la feminització d'aquest cicle educatiu” A1 (docent dona)

“resposta de la meua regidora quan vaig dir que tindriem aquesta trobada, i per què t'han de cridar si no hi ha diferències entre homes i dones perquè no hi ha homes. Vull dir que aquest és el nivell, que dius, no has entès res. Vull dir que al final és així, no hi ha homes. A 0-3, les cures, per un que n'hi ha, a sobre li faran més cas que a ningú, també t'ho dic” Anònim

“jo faig de directora, faig de secretaria, faig de tot, perquè la direcció soc jo sola. Els jardins d'infància del departament només tenen una figura a la direcció, tot i que estaria bé que fóssim un equip directiu perquè per una persona sola és molt” C9 (directora i PAS dona)

“ja fa molts anys que hi treballo i fa molts anys que no només lluito per les condicions laborals de les meves companyes i de la meua mateixa, que són, bueno, doncs són les que són, no? Una mestra d'educació infantil en una escola de la Generalitat no cobra el mateix que una mestra d'educació infantil de qualsevol bressol. És així. I és la mateixa formació i fins i tot faran més hores a dintre i fora” A2 (docent dona)

“és una etapa que està molt feminitzada, la majoria són dones. Pocs homes trobem, quan ve un home ens alegrem i tot, quan mira, no?, unes energies diferents (...) I a part d'això és una etapa molt poc valorada dins del món de l'educació. I, bé, sempre ho pensem, no?, que estem molt poc

valorades, que no se'ns veu, que som les que treballem fins al 15 de juliol, que som les que sortim a les 5 de la tarda, o si les criatures més petites són les que pleguen més tard, que això no ho hem pogut entendre mai i encara ara no ho entenem". B6

"m'ha fet pensar el fet de visibilitzar que hi ha treballs de cura que també els fan els homes. Doncs, bé, crec que posar en valor la nostra tasca educativa i l'etapa 0-3 passa per igualar les condicions de treball amb la resta d'etapa 0-3. En sou com a mínim! No pot ser que una mestra que es dedica a bressol (pública) cobri molt menys que una mestra que es dedica a 3-6 en una escola pública també. No se li dona valor ni tan sols per part del Departament d'Educació, com volem que li doni valor la societat? A2 (docent dona)

encara es considera que el treball de cura encara es considera més adequat per a les dones (A2)

Aquesta manca de recursos del Departament es reflexa en una manca de qualitat de la tasca que fem i unes persones treballant sobrepassades de feina i responsabilitats (A4)

h) Relacions amb les famílies

L'última de les categories identificades en aquest apartat ha estat la preocupació per la relació amb les famílies i la rellevància del seu paper perquè es produeixi una igualtat efectiva en els centres educatius.

En primer lloc, un gran nombre de treballadores identifiquen com les famílies, de manera no intencional poden ser reproductores del sistema masclista present en la societat. Aquest masclisme de les famílies es manifesta de diferents formes. D'una banda, en moltes ocasions pateixen comentaris directes masclistes cap a les docents dona, especialment quan són dones joves, o es perceben amb càrrecs de menys reconeixement com ara les tècniques o el personal PAS. D'altra banda, perceben diferències en el reconeixement de "l'autoritat" per part de les famílies en funció del gènere de la persona docent, és a dir, reconeixen i validen el discurs de manera més clara quan el docent interlocutor és un home, i tot el contrari quan és una dona, especialment si és jove. També afirmen que les famílies en ocasions manifesten queixes o desacord si hi ha tutora amb reducció de jornada, no respectant els drets laborals bàsics de les dones.

Una altra forma on es manifesta és en el fet que hi ha famílies que encara desconfien de docents d'infantil home, i expressen comentaris de sospita o poca confiança en la seva capacitat per exercir la seva professió.

Seguidament, també apunten que els patrons de criança d'algunes famílies reforcen les desigualtats de gènere entre l'alumnat, ja que poden tenir creences tradicionals i estereotipades sobre els rols i expectatives de gènere que de vegades és contrària a

l'aposta coeducativa dels centres. En aquest sentit, hem identificat, com s'ha explicat en l'apartat 4.1. que hi ha un cert biaix racista o etnocèntric a l'hora d'atribuir el sexisme a certes cultures diverses presentant una major ceguesa al gènere amb famílies autòctones.

D'altra banda, però, hi ha centres que han manifestat que precisament són les famílies qui promouen la igualtat i reclamen o engeguen projectes en aquesta direcció, tot i que aquestes afirmacions han aparegut de forma més aïllada en l'anàlisi. A continuació algunes de les cites representatives d'aquesta categoria:

Taula 16. cites literals 4.2.h. Relació famílies.

<p><i>“a mi em costa potser és el tema de la família, perquè amb els alumnes, a classe jo vaig treballant, vull dir, sí que es fa feina, no?, (...). El que passa és que, clar, llavors ja quan vas al pas següent, a la família, llavors aquí és quan ja es talla tot, no? Llavors, clar, també no t'he dit, no, és que és la meva mare, és que és el meu pare, m'ha dit això, no ho sé, vull dir, és bastant difícil.” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“s'escolten comentaris sexistes per part de les famílies.” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“nosaltres sí que tenim noies jovenetes i sí que tenim comentaris desafortunats. I els tallem d'arrel, també us ho dic, perquè a mi, si m'ho comenten, hi ha hagut almenys dos casos i és com anar directe a la família, a l'home en qüestió, i anar i dir-li, escolta'm... jo sé que ha sigut sense malícia, però no el facis aquest comentari perquè no se senten còmodes. Ningú se sent còmode. Llavors sempre l'excusa està davant, és com, no, no, si jo no... no, si ja ho sabem, però no tornis a fer i ja està. B6 (directora dona)</i></p>
<p><i>“dissortadament, es dona sovint això quan tu li expliques a un grup de pares i mares que la Tutora del seu fill té una reducció de jornada aquell any. Ai, s'estiren els cabells. Què passa? I per què a la meva classe ha de passar això? Realment, realment ens queda molt de camí encara quan gent jove, estic parlant de pares i mares joves de 30 i tants anys, vull dir, no estic parlant d'un col·lectiu de persones grans com ara jo, sinó de persones joves que dius com poden estar pensant això? I realment és així. I has de fer molta pedagogia donant a entendre que és un dret, només faltaria, és un dret i que l'escola, evidentment, col·locarà persones com a bon referent per complementar la jornada laboral d'aquella persona. I he de justificar això, em sembla realment tremendo, em sembla realment tremendo. I no és un cas, d'això n'he vist unes quantes, unes quantes famílies que m'ho han traslladat”. B5 (director home)</i></p>
<p><i>“La mirada que tenen les famílies cap als nostres mestres homes, és molt diferent de la mirada cap a les mestres dones. Inclús a vegades nosaltres mateixos pequem d'això, de bueno, clar, és que tu potser et respecten més perquè ets un home. No, potser això, com que ets un joveneta, per això t'han pres el pèl”. B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>“I llavors la gran preocupació de la feminització que hi ha a les AFAS” B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>“apliquen un barem diferent a l'hora de valorar la professionalitat dels docents.” A2</i></p>
<p><i>“Un docent masculí a educació infantil sembla que s'ha de "guanyar" la credibilitat professional” B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>“hem de pensar, sobretot en el 0-3, que les famílies entren molt al centre, no? Que t'expliquen molts detalls de casa seva i així. També hem de veure, molts infants dels que tenim, quins models familiars hi ha al darrere. Que tu pots treballar molt, però que no podem incidir tampoc de manera directa a casa de cadascú. Però que penso que és important també que ho tinguem clar” A1 (docent dona)</i></p>
<p><i>“el que per uns sembla més obvi, pels altres és com impensable, no? I a mi això és el que em fa... bé, l'esquerda aquí trobo, no? Com... com és que, en el moment en què ens trobem, ens trobem amb la situació que estem vivint, com arribar a tothom, per exemple, a nivell cultural, no? Hi ha famílies que la figura masculina, amb els nens, els reafirmen d'una manera molt...” A1 (docent dona)</i></p>

<p><i>“intensem evitar un llenguatge sexista, sobretot evitar coses que a vegades de manera natural les podem dir i ara som conscients de dir-ho d'una altra manera. Però és veritat que, clar, ens trobem amb el mur de les famílies” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“La seva cultura és bastant masculista. Llavors fas una feina que moltes vegades dius, sí, hem estat intentant fer tot això, que els nens siguin conscients i les nenes... Però després, realment, el que nosaltres fem té un límit i a més és que és com una petita goteta aquí en tot el mar, perquè la seva realitat és totalment diferent i, clar, és complicat. Intensem fer formacions amb famílies, normalment participen sempre les mares, els homes, per no dir, no hi participen” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“Nosaltres el que ens trobem és que treballem en una escola de màxima complexitat, amb moltíssima immigració, de cultures molt diferents. I és clar, sí que és evident, el tema de la coeducació no és una cosa que sigui prioritària per les famílies. En referència al que parlava la companya, que no me'n recordo com et deies, de que les famílies són guerreres, la nostra, para nada”. A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“Bueno, jo és que soc una mica bastant pessimista, en aquest sentit, d'anar més enllà, no?, de voler canviar les famílies, perquè, clar, la majoria són àrabs, són gitanos, tenim també africans, i, clar, ja sabem que aquestes famílies tenen uns costums molt, bé, molt diferents, no?, diguem-ho així” A2 (docent dona)</i></p>
<p><i>“a mi el que més em preocupa, com a escola de màxima complexitat, la nostra escola sí que, patint a nivell d'alumnat, degut que som una escola amb més d'un 60% de famílies nouvingudes, venint de fora, de cultures molt, molt patriarcades, sí que tenim un treball molt gran a fer en aquest àmbit, sobretot en l'àmbit sociocontestat que hi ha al nostre centre” B5 (directora dona)</i></p>
<p><i>“que aquí a XX, la veritat és que el nivell sociocultural de les famílies que tenim és bastant baix. A nosaltres el que ens preocupa més és tota la feïnada que fem nosaltres en aquest sentit, en coeducació, en igualtat, però és que després a casa tenen uns models que són realment horrorosos” B5 (directora dona)</i></p>

i) Altres preocupacions en matèria d'igualtat

Hem identificat altres qüestions que preocupen a les treballadores i treballadors del sistema educatiu en matèria d'igualtat, que si bé la seva densitat no era suficient com per copsar una categoria, creiem que és igualment necessari fer-ne menció.

1. *Espais i salut*: algunes veus han apuntat que les infraestructures d'higiene i salut (com ara els lavabos) no responen de manera equitativa a les necessitats de les persones treballadores en funció del gènere. Les docents manifesten en aquest sentit que d'una banda no disposen de suficients recursos humans per atendre les seves necessitats fisiològiques (algú que les pugui substituir a l'aula l'estona que necessitin), i sobretot quan les instal·lacions dels lavabos es troben lluny de l'aula, que sembla ser una situació comuna a molts centres educatius. I d'altra banda, les instal·lacions no responen a les necessitats menstruals, en el cas de les persones que fan ús de la copa menstrual. També es mostren crítiques amb el fet que als centres no es posin a disposició productes higièncs, de manera específica i intencional en un lloc fix i accessible en cas que es pugui necessitar de manera imprevista.

2. *Masclisme en espais masculinitzats*: les persones que han participat provinents de centres de Formació Professional manifesten explícitament que en les titulacions tecnològiques o aquelles que estan fortament masculinitzades es generen espais no segurs i, en paraules de les participants “poc amables”, sobretot en les actituds cap a les docents dones o el col·lectiu LGBTI+.

Les troballes principals de l'anàlisi de contingut dels grups de discussió són altament reveladores i posen de manifest diverses àrees crucials que requereixen abordatge en el pla d'igualtat. A través d'aquest procés de recerca, s'han identificat temes clau que demostren la necessitat d'implementar mesures específiques per promoure la igualtat en els centres educatius. En la secció següent es presenta la discussió i conclusions de la taula d'expertes.

5 Priorització d'accions i propostes de millora

Per tal d'establir una priorització de les accions i una proposta per la millora de les situacions identificades, s'han celebrat dues taules d'expertes amb la col·laboració de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere per garantir la variabilitat i riquesa de mirades i aportacions amb la participació de les persones expertes en educació i gènere de les diferents universitats públiques catalanes.

5.1. Objectius i desenvolupament de les taules

Es van haver de celebrar dues taules en lloc d'una per donar una bona resposta als objectius que ens proposàvem en aquesta fase, que van ser: identificar punts forts en matèria d'igualtat; identificar punts / situacions que requereixen una millora i determinar una priorització d'accions sobre les quals aplicar actuacions correctores.

Les taules van ser coordinades, dissenyades i facilitades pel GEG i les participants en funció del dia de celebració s'indiquen en la següent taula:

Taula 17. Composició de les taules d'expertes.

TAULA EXPERTES. 29 de maig de 2023. Coord. Ingrid Agut. Col. Isabel Domingo i Adriana Prexigueiro

INSTITUCIÓ	PERSONA PARTICIPANT
Universitat Autònoma de Barcelona	Montserrat Rifà
Universitat Rovira i Virgili	Maria Pilar Camacho
Universitat de Barcelona	Ilaria Bellatti
Universitat Pompeu Fabra	Arnau Roig
Universitat de Vic	Isabel Carrillo
Universitat de Girona	Teresa Cabruja (excusada)
Universitat de Lleida	Cristina Rodríguez (no assisteix)
Departament d'Educació	Eulàlia Rodés. Gabinet Tècnic Maria Arxer. DG Alumnat

TAULA D'EXPERTES. 12 de juny de 2023

INSTITUCIÓ	PERSONA PARTICIPANT
Universitat Autònoma de Barcelona	Mireia Foradada
Universitat Rovira i Virgili	Bàrbara Biglia i Maria Pilar Camacho
Universitat de Barcelona	Ilaria Bellatti
Universitat Pompeu Fabra	Arnau Roig
Universitat de Vic	Isabel Carrillo
Universitat de Girona	Teresa Cabruja (excusada)
Universitat de Lleida	Cristina Rodríguez (no assisteix)
Departament d'Educació	Eulàlia Rodés. Gabinet Tècnic Montserrat Payés. cap del Servei de Currículum d'Infantil i Primària, de la DG d'Innovació, Digitalització i Currículum Maria Arxer. DG Alumnat

Durant la primera part de la sessió es van presentar els resultats de l'estudi a les expertes i seguidament es van realitzar dos subgrups de treball amb l'objectiu de determinar una prioritització d'accions i propostes per corregir-les. Es va fer servir la tècnica 5w que consisteix a trobar el per què fins a 5 nivells explicatius (amb l'objectiu d'evitar suposicions i entendre exactament les barreres per descobrir possibles solucions). En segon lloc, es va discutir quin seria el curs correcte d'acció per resoldre el problema, tot realitzant una prioritització. Les trobades van tenir lloc els dies 29 de maig i 12 de juny de 2023 amb una durada de 2 hores. Les sessions es van fer virtualment, van ser enregistrades i transcrites per l'anàlisi.

5.2. Priorització d'accions i propostes de millora

En base als resultats exposats i per recollir de manera esquemàtica les dades descrites en apartats anteriors, així com l'anàlisi de les taules d'expertes, presentarem un llistat d'accions prioritzades per sotmetre-les a consideració en el procés participatiu de configuració del pla d'igualtat del sistema educatiu.

A continuació es presenta una taula que conté els eixos d'acció prioritzats i els objectius que s'hauria de proposar assolir el pla d'igualtat.

Taula 18. Priorització d'accions i propostes de millora.

PROPOSTES
1) Prioritzar la formació dels agents educatius en temes de gènere i igualtat
Formació Permanent: Establir una formació obligatòria al conjunt de les treballadores i treballadors (com s'ha fet amb altres àmbits com ara les tic). Que aquesta formació s'ofereixi en horari laboral; tingui l'objectiu d'empoderar a les persones treballadores i també donar resposta a les necessitats de l'alumnat.

PROPOSTES
Formació Inicial: promoure formació en gènere i igualtat en la formació inicial del personal del sistema educatiu. Fomentar el treball conjunt amb les universitats mitjançant per exemple el programa de Millora de la Formació Inicial.
Potenciar la futura figura COCOBE: reconèixer en la mesura adequada la figura que estarà formada en temes de convivència, coeducació i benestar en els centres.
Treballar conjuntament amb tota la comunitat educativa (família i alumnat), fomentant la seva implicació i generant aliances.
2) Promoció de la perspectiva de gènere en l'educació (Coeducació)
Implementar el pla d'igualtat de la mà de la coeducació en el centres.
Impulsar accions educatives que potenciïn la igualtat real i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó de gènere, orientació, identitat o expressió.
Incloure el principi de la coeducació de manera explícita en els projectes educatius de centre, així com indicadors per a l'avaluació i el seguiment.
Crear eines per a la formació i suport al personal per implementar la Perspectiva de Gènere en la docència. Difusió de bones pràctiques, informació d'entitats i xarxes, fer recerques i innovacions amb expertes.
3) Restablir el valor i el reconeixement a les etapes inicials (infantil i primària)
Vetllar per reduir el biaix salarial que precaritza els sectors més feminitzats en el ja feminitzat sistema educatiu.
Garantir igualtat en la càrrega de feina en els sectors més feminitzats.
Promoure oportunitats de desenvolupament professional i conscienciació sobre la importància de les etapes inicials.
Promoure accions per fomentar el nombre de referents home a infantil i primària.
4) Promoure espais segurs lliures de racisme, sexisme i lgbti-fòbia
Promoure una mirada interseccional a les desigualtats i experiències de discriminació que es viuen en el sistema educatiu.
Defugir de la individualització de les lluites i emprendre accions col·lectives promovent la idea de món comú, evitant que només determinades persones promoguin la igualtat en els centres.
Treballar per trencar la normalització de comentaris sexistes, lgbti-fòbics o racistes, promovent una cultura inclusiva i diversa. Analitzar la incidència de aquestes conductes en els centres.
Prevenir i actuar amb les situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere, orientació, identitat o expressió de gènere i les violències i malestars masclistes. (p.e. publicar memòries informatives de les actuacions, estudiar la incidència d'aquestes conductes o situacions en els centres, entre d'altres accions)
Vetllar perquè les infraestructures donin una resposta igualitària a les necessitats higièniques i fisiològiques de cada persona, independentment del seu gènere, expressió o identitat.
Fer un ús no sexista del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació del sistema educatiu.
Desenvolupar accions que manifestin i difonguin de manera explícita que el centre és un espai segur, entre d'altres accions per sensibilitzar contra les discriminacions i malestars.

PROPOSTES
5) Igualtat de condicions en l'accés, promoció i desenvolupament professional
Vetllar per fer un repartiment equitatiu dels càrrecs i les coordinacions, evitant la segregació horitzontal.
Posar atenció en l'existència de biaixos en el reconeixement dels diferents càrrecs o coordinacions.
Representació equitativa en els òrgans de presa de decisions, evitant la segregació vertical.
Identificar els obstacles en l'accés, permanència i promoció de les dones i col·lectius minoritzats en el sistema educatiu.
Garantir que les reduccions de jornada o altres situacions relacionades amb la conciliació no generin situacions de discriminació i desigualtat.
Difondre a tota la comunitat educativa (famílies, agents, etc.) els drets laborals i mesures de conciliació previstes per llei.
6) Promoció d'una cultura on les cures estiguin al centre
Construir un model de conciliació que doni una resposta efectiva a les necessitats de les i els treballadors que estiguin a càrrec de les cures de persones, i garanteixi la igualtat entre homes i dones en la cura i la corresponsabilitat.
Atendre les necessitats de les persones treballadores perquè puguin gaudir de criances més conscients o realitzar acompanyaments a persones malaltes al seu càrrec.
Vetllar perquè la conciliació no tingui un impacte negatiu en la precarització de les persones treballadores i trencar amb la significació social negativa que sovint se li atribueix.
Crear conjuntament una cultura organitzativa, de treball i educativa que col·loqui les cures i la interdependència entre les persones en el centre.

6 Conclusions

L'estudi diagnòstic realitzat ha permès revelar diverses àrees clau en les quals el pla d'igualtat hauria de focalitzar-se a activar mesures de millora. Les àrees identificades són de caràcter i abast diferent i es corresponen amb els àmbits d'actuació dels plans d'igualtat.

Aquestes van des de la formació permanent, que ha estat identificada com una peça clau per aconseguir una igualtat real dins dels centres educatius fins a la creació d'espais segurs (simbòlics, emocionals i físics). És un fet clau perquè les persones se sentin protegides i respectades i el seu benestar sigui garantit, especialment aquelles que són objecte de discriminació.

S'ha posat de manifest que promoure la igualtat en els centres educatius va de la mà de la implementació de la coeducació, així com també cal fomentar una mirada interseccional en l'abordatge de la igualtat. És imprescindible superar la coeducació tradicional i adoptar un enfocament que prengui en consideració els drets i deures en la igualtat de tota la comunitat. Això implica reconèixer no només el dret a la igualtat sinó també el deure de demanar-la i promoure-la de manera pro activa.

Un dels punts forts d'aquest estudi és, en primer lloc, que ha estat elaborat a partir de la participació d'una àmplia representació del col·lectiu de persones treballadores del sistema educatiu, aplegant tots els territoris, nivells, perfils professionals i posicions d'estabilitat. Això li atorga validesa i respon a la necessitat d'incloure la vivència quotidiana subjectiva de les persones que habiten el sistema educatiu. En segon lloc, l'anàlisi ha estat desenvolupada per expertes del grup d'educació i gènere que ha donat fruit a uns resultats amb fiabilitat, sòlids i contrastats. Finalment, s'ha afegit la fortalesa d'haver tingut l'oportunitat de discutir els resultats en una taula d'expertes en la matèria, que han contribuït a dotar de la interpretació d'una àmplia diversitat de mirades.

7 Índex detallat

INTRODUCCIÓ	1
METODOLOGIA	Error! No s'ha definit el marcador.
2.1. Selecció dels centres participants.....	2
2.2. Disseny de guió de grup de discussió	5
FASES I CALENDARI	Error! No s'ha definit el marcador.
RESULTATS	Error! No s'ha definit el marcador.
4.1. Identificació d'aspectes generals:.....	13
a) Ceguesa al gènere en el sistema educatiu:	13
b) Racisme o manca de mirada interseccional.....	15
c) Efectivitat del programa Coeduca't.....	16
4.2. Identificació de les qüestions en matèria d'igualtat que més preocupen a les persones treballadores del sistema educatiu.	17
a) Manca de Perspectiva de Gènere en el currículum i el projecte educatiu.....	18
b) Manca de formació al personal del sistema educatiu en qüestions de gènere i igualtat	19
c) Desigualtats en la promoció i desenvolupament professional.....	20
d) Dificultats en l'equilibri de la vida laboral i familiar.	22
e) Invisibilització de la comunitat LGBTI+	24
f) Ús d'un llenguatge inclusiu (no sexista)	25
g) Feminització i baix reconeixement de les etapes inicials	26
h) Relacions amb les famílies	28
i) Altres preocupacions en matèria d'igualtat	30
PRIORITZACIÓ D'ACCIONS I PROPOSTES DE MILLORA	Error! No s'ha definit el marcador.
5.1. Objectius i desenvolupament de les taules.	32
5.2. Priorització d'accions i propostes de millora.	33
CONCLUSIONS	Error! No s'ha definit el marcador.
ÍNDEX DETALLAT	Error! No s'ha definit el marcador.
ÍNDEX DE TAULES	38

8 Índex de taules

Taula 1. Configuració dels grups de discussió	Error! No s'ha definit el marcador.
Taula 2. Detall de la configuració de cada grup de discussió.....	3
Taula 3. Àmbits d'anàlisi PI. Font Direcció de Serveis. Departament d'Educació.....	6
Taula 4. Estructura dels grups de discussió.....	7
Taula 5. Fases del projecte i calendari.....	10
Taula 6. cites literals 4.1.a. Ceguesa al gènere I.....	14
Taula 7. cites literals 4.1.a. Ceguesa al gènere II.....	15
Taula 8. cites literals 4.1.b. Manca interseccionalitat.....	16
Taula 9. cites literals 4.1.c. Efectivitat programa Coeduca't	17
Taula 10. cites literals 4.2.a. PG currículum.....	18
Taula 11. cites literals 4.2.b. Formació personal.....	19
Taula 12. cites literals 4.2.c. Desenvolupament professional.....	21
Taula 13. cites literals 4.2.d. Equilibri laboral-familiar.....	23
Taula 14. cites literals 4.2.e. Invisibilitat LGBTI+.....	24
Taula 15. cites literals 4.2.f. Llenguatge inclusiu.....	26
Taula 16. cites literals 4.2.g. Feminització etapes inicials.....	27
Taula 17. cites literals 4.2.h. Relació famílies.....	29
Taula 18. Composició de les taules d'expertes.....	32
Taula 19. Priorització d'accions i propostes de millora.....	33