

# **Diagnosi del Pla d'igualtat de gènere (treballadores i treballadors) als centres educatius**

1. Introducció.....	4
2. Anàlisi quantitativa.....	5
2.1. Marc general.....	5
Personal de la Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació, Personal docent i PAS de centres.....	5
Docents per etapes educatives.....	8
2.2. Situació per àmbits.....	10
2.2.1. Condicions laborals i accés.....	10
Tipus de jornada per etapes educatives.....	10
Funcions de coordinació i tutoria als centres educatius.....	12
Membres de les juntes de personal docent.....	13
Sol·licituds concurs oposició.....	14
Sol·licituds concurs oposició. Persones amb discapacitat.....	15
Vinculació dels i les docents.....	15
2.2.2. Formació interna.....	16
Organització de la formació docent (consideracions a tenir en compte).....	16
Interès per la formació interna o contínua del personal docent.....	17
Formació en igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes del personal dels centres educatius.....	18
2.2.3. Promoció o desenvolupament professional.....	21
Càrrecs als centres educatius.....	21
Composició de les juntes.....	22
Inspecció d'Educació.....	23

Tribunals qualificadors .....	25
2.2.4. Temps de treball i corresponsabilitat .....	25
Excedències.....	25
Permisos .....	26
Reduccions de jornades.....	28
2.2.5. Comunicació no sexista.....	29
2.2.6. Salut laboral .....	30
Nombre d'adaptacions de lloc de treball.....	30
2.2.7. Faltes i infraccions.....	32
2.2.8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament i discriminació a la persona treballadora .....	34
Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual.....	34
Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina .....	35
3. Anàlisi qualitativa. Priorització d'accions i propostes.....	35
Eix 1. Prioritzar la formació dels agents educatius en temes de gènere i igualtat.....	37
Eix 2. Promoció de la perspectiva de gènere en l'educació (Coeducació) .....	37
Eix 3. Reestablir el valor i el reconeixement a les etapes inicials (infantil i primària).....	38
Eix 4. Promoure espais segurs lliures de racisme, sexisme i LGBTI-fòbia .....	39
Eix 5. Igualtat de condicions en l'accés, promoció i desenvolupament professional.....	39
Eix 6. Promoció d'una cultura on les cures estiguin al centre.....	40
4. Conclusions de la diagnosi del Pla.....	40
Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere .....	40

Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu .....	42
Àmbit 3: Condicions laborals, cura i salut per a l'equitat .....	42
Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere .....	43
Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere.....	43
Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere.....	43
Àmbit 7: Erradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTIfòbiques.....	44

## 1. Introducció

En aquest document es presenta la diagnosi prèvia a l'elaboració del Pla d'igualtat de gènere dels treballadors i les treballadores als centres educatius de Catalunya.

En la confecció de la diagnosi, s'ha tingut en compte el mandat legal, recollit a l'article 15.4 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aquest disposa que, entre d'altres requisits, els Plans d'igualtat han de fixar, amb l'elaboració prèvia d'una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Aquest pla es fonamenta en el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sota l'empara del qual es desenvolupa i pretén donar resposta de l'especificitat dels centres educatius, i molt significativament al personal docent que no està inclòs en el Pla. I s'emmarca dins de l'Acord marc en relació amb els Plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. En aquest sentit, les conclusions del document fan referència a l'estructura proposada en l'Acord marc.

En la diagnosi s'ha tingut en compte l'anàlisi quantitativa efectuada per la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores), liderada per la Direcció de Serveis, creada dins la Comissió de seguiment del pla d'igualtat de gènere en el sistema educatiu i l'anàlisi qualitativa que ha estat encarregada per la Subcomissió al Grup d'educació i Gènere, de la Facultat de Ciències de l'Educació, de la Universitat Autònoma de Barcelona, i que ha comptat amb l'expertesa de l'Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere.

A partir d'aquesta diagnosi, la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores) ha d'acordar les mesures concretes del Pla d'igualtat de gènere quant als treballadors i les treballadores als centres educatius. Aquestes mesures han d'assumir-se per la Comissió de seguiment del pla i han de concretar-se curs rere curs en actuacions concretes i avaluar-les.

## 2. Anàlisi quantitativa

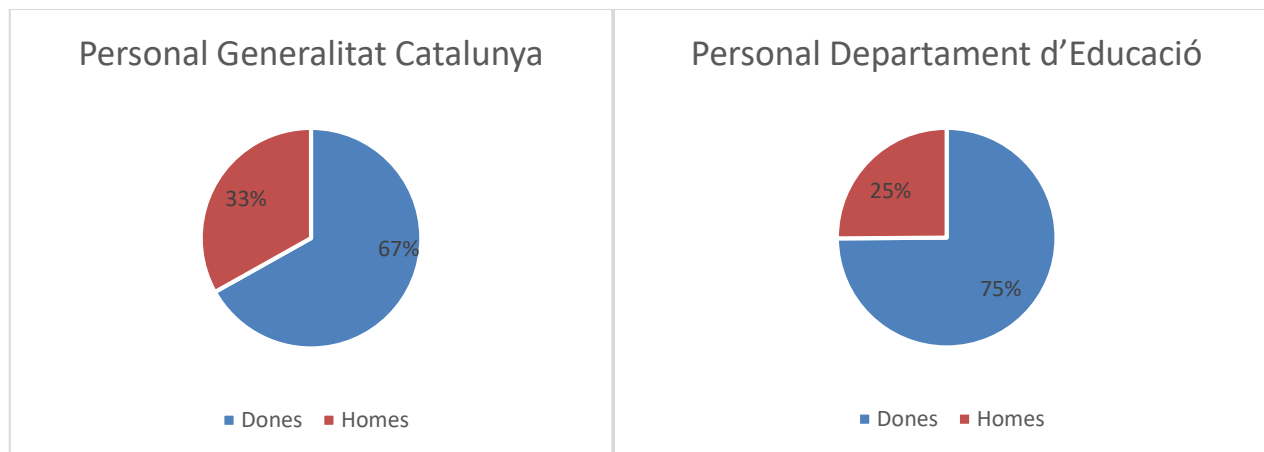
La Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores) ha consensuat els indicadors que defineixen el marc general i els àmbits d'anàlisi que donen notícia de la situació de la igualtat de gènere que afecta el personal dels centres educatius. A continuació analitzem succintament aquests indicadors.

**Tots els indicadors i els valors respectius estan detallats en el document adjunt (annex X).**

### 2.1. Marc general

#### Personal de la Generalitat de Catalunya, Departament d'Educació, Personal docent i PAS de centres

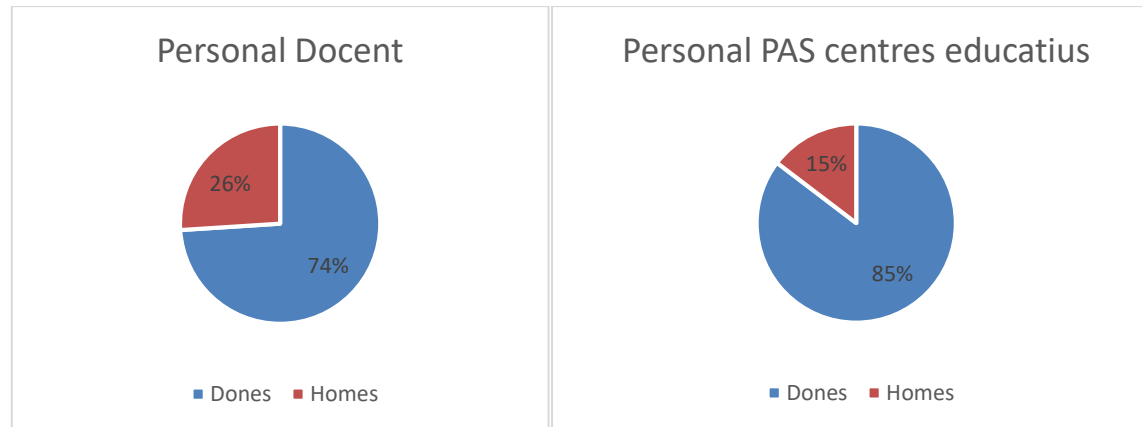
A la Generalitat de Catalunya hi treballen 177.907 persones; al Departament d'Educació 84.833 persones (Banc de dades d'ocupació, febrer 2022).



Font: Banc de dades d'ocupació pública, febrer 2022

Als centres educatius, hi treballen 77.398 docents i 8.702 persones de personal d'administració i serveis (PAS) (segons Sistema d'Informació i Estadística, Departament d'Educació, maig 22).

Als centres educatius hi treballen més de 77.000 docents i més de 8.500 de personal d'administració i serveis.

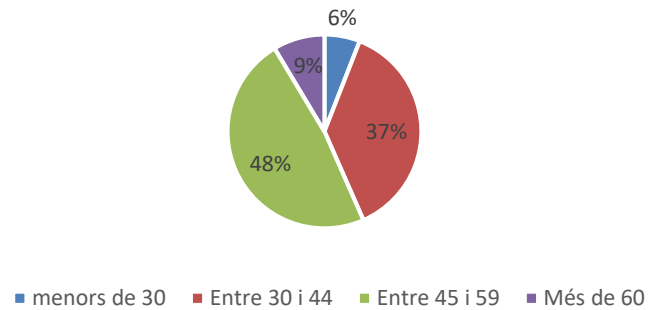


Font: Sistema d'Informació i Estadística, Departament d'Educació, maig 2022

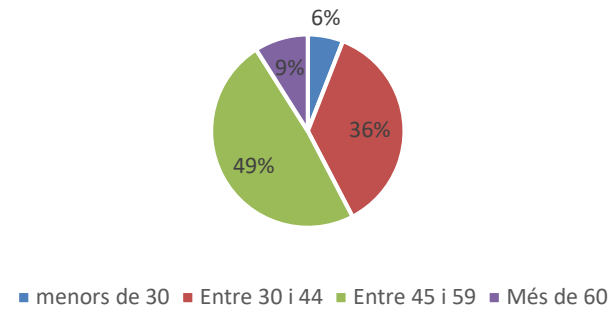
La feminització del personal docent és clarament superior que el global de la Generalitat. Quasi 3 de cada 4 docents són dones.

Analitzem per sexe i edat el personal de la Generalitat de Catalunya i del Departament d'Educació.

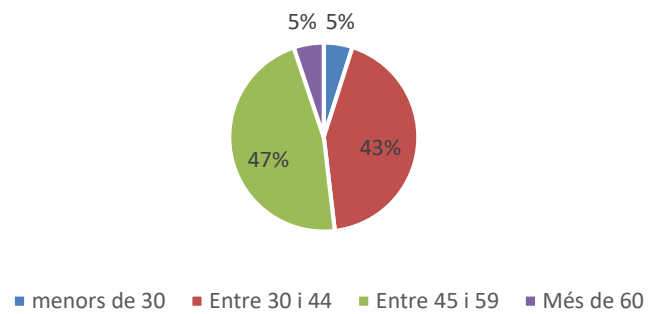
Treballadores (dones) de la  
Generalitat de Catalunya



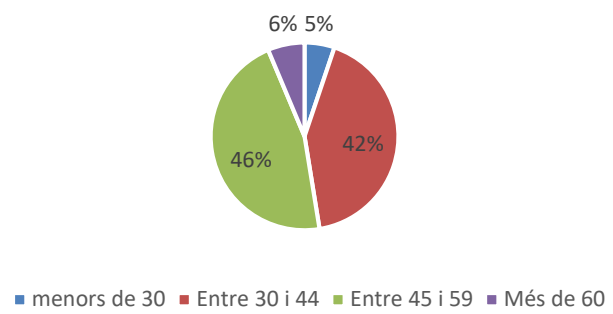
Treballadors (homes) de la  
Generalitat de Catalunya



Treballadores (dones) del  
Departament d'Educació



Treballadors (homes) del  
Departament d'Educació



Font: Banc de dades d'ocupació pública, febrer 22

Observem que entre homes i dones hi ha una proporció entre les franges d'edats respectives, i que en el Departament d'Educació hi ha un lleuger predomini de treballadores i treballadors de la franja entre 30 i 44 anys respecte a la Generalitat de Catalunya, si bé en ambdós entorns hi preval la franja d'edat entre 45 i 59 anys.

A la Generalitat i al Departament d'Educació la població que tendeix a l'envelliment.

El percentatge de persones de menys de 30 anys i de més de 60 anys tant a la Generalitat de Catalunya com al Departament d'Educació es situa al voltant del 5%.

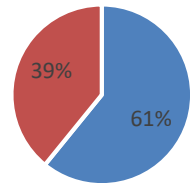
### Docents per etapes educatives



Font: Estadística de l'Ensenyament, curs 2020-21

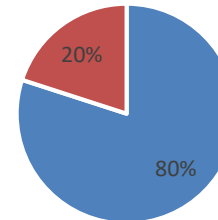


Personal docent d'Educació secundària



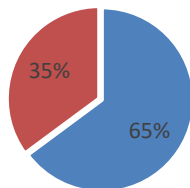
■ Dones ■ Homes

Personal docent règim especial



■ Dones ■ Homes

Personal docent d'Educació al llarg de la vida



■ Dones ■ Homes

Font: Estadística de l'Ensenyament, curs 2020-21

Feminització molt accentuada en el personal d'infantil i primària, aclaparadora en infantil de primer cicle. En canvi, la composició docent a l'Educació secundària, que inclou també el personal docent de la Formació Professional, està masculinitzada en comparació a la proporció global de dones i homes entre docents<sup>1</sup> per 13 punts percentuals de diferència.

Als ensenyaments de règim especial<sup>2</sup> incrementen la feminització en 6 punts percentuals en un marc general docent ja feminitzat.

L'Educació al llarg de la vida<sup>3</sup> tendeix a la masculinització semblantment a l'Educació Secundària respecte al nombre global de dones i homes docents a l'àmbit educatiu però en menor mesura (9 punts percentuals de diferència respecte a la globalitat docent).

## **2.2. Situació per àmbits**

### **2.2.1. Condicions laborals i accés**

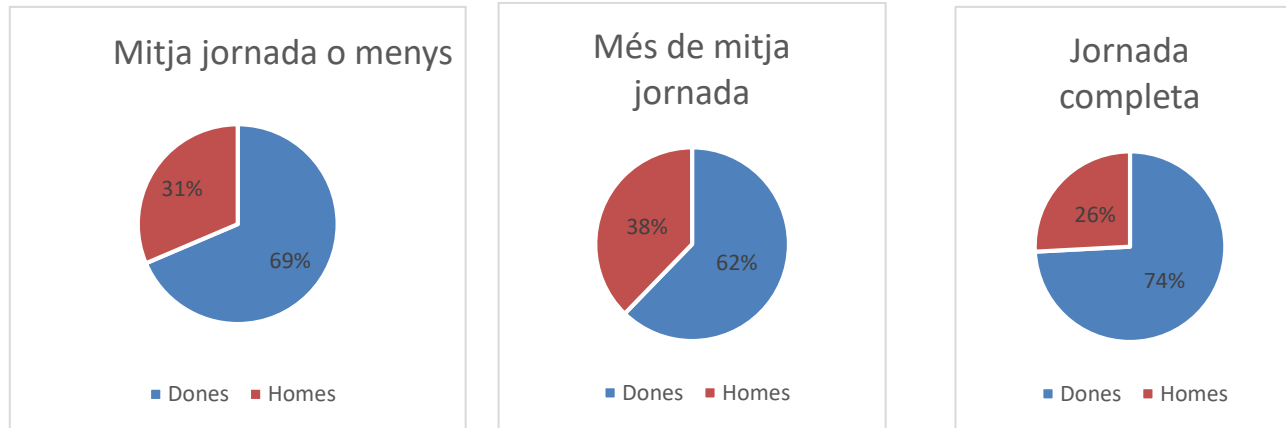
#### **Tipus de jornada per etapes educatives**

---

<sup>1</sup> Proporció global entre docents: 74% dones; 26% homes. Partint d'una proporció global, al llarg del document comparem els valors de l'indicador concret per tal d'analitzar les diferències de gènere entre homes i dones tenint en compte la proporció global.

<sup>2</sup> Ensenyaments de règim especial: Art dramàtic, Arts plàstiques i disseny, Conservació i restauració de béns culturals, Dansa, Ensenyaments superiors de disseny, Ensenyaments esportius, Música, Ensenyament d'idiomes.

<sup>3</sup> Educació al llarg de la vida fa referència a l'educació dels Centres de formació per a persones adultes (CFA)

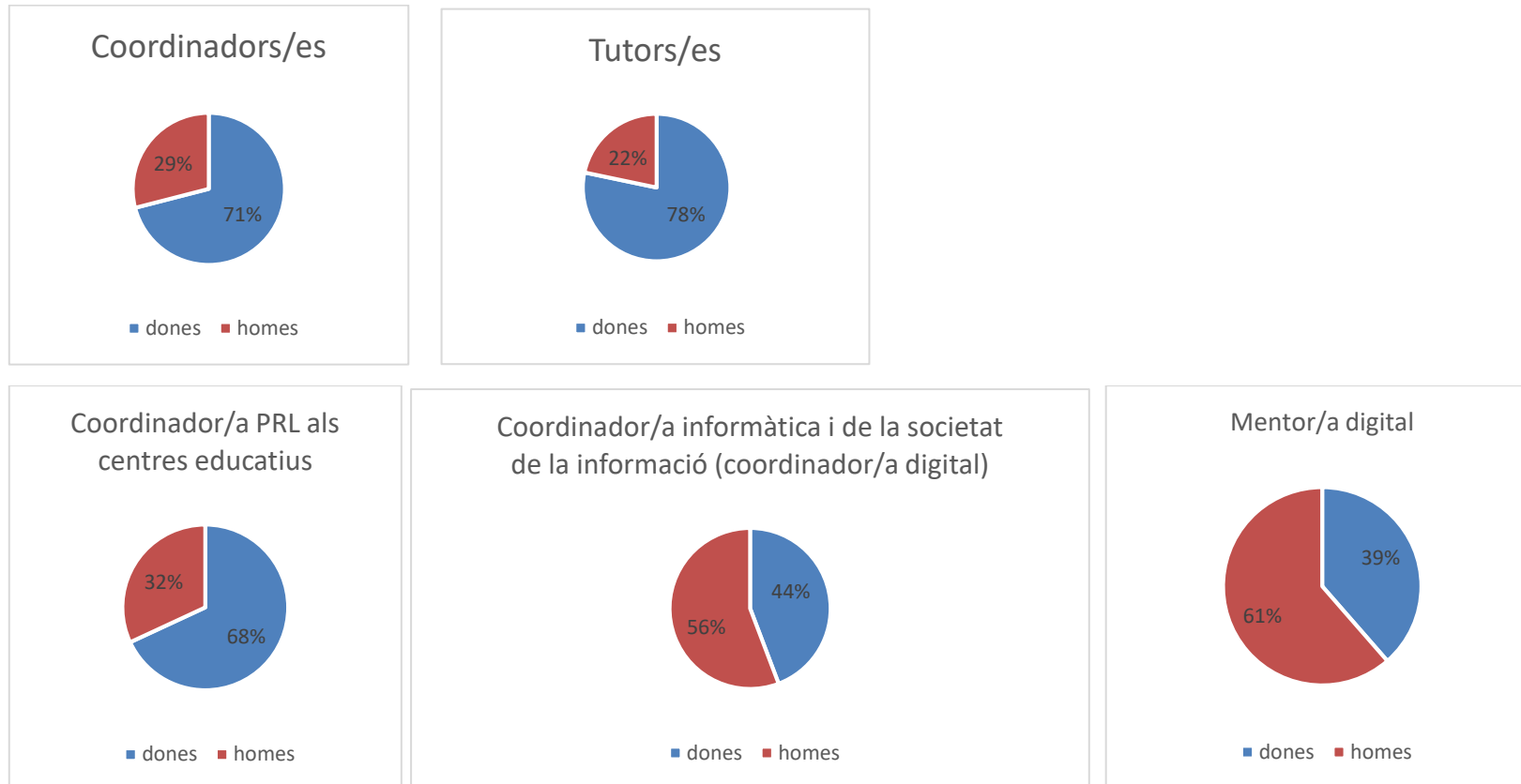


Font: Registre informàtic de personal docent (GIP), abril 2022

Per necessitats del servei, hi ha mitges jornades per a personal docent interí i jornades inferiors a la mitja jornada per a docents de religió.

Els contractes inferiors a jornada són ocupats més per a homes que per a dones. Quant a la contractació per jornada completa, afecta d'igual manera homes que a dones.

## Funcions de coordinació i tutoria als centres educatius

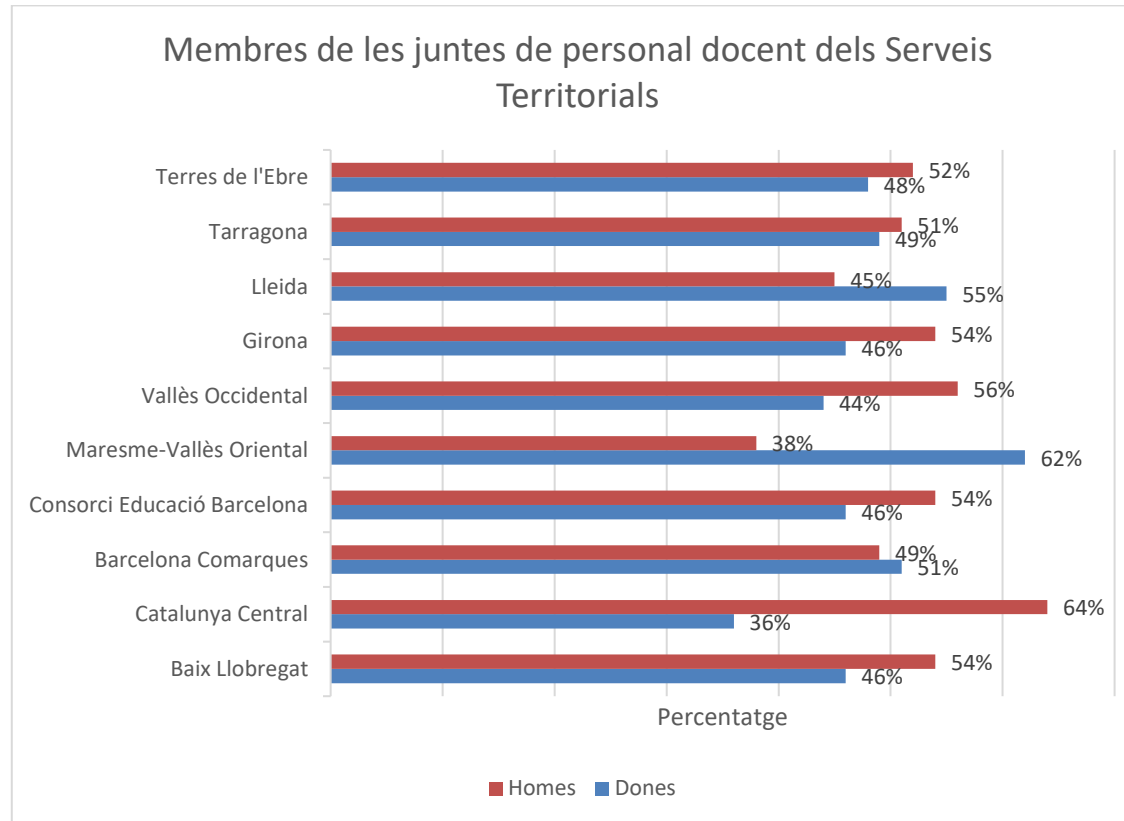


Font: Registre informàtic de personal docent (GIP), abril 2022

Si examinem el total de docents que realitzen tutoria, el 71% són dones i el 29% són homes. Hi ha, per tant, feminització en funcions de tutoria i coordinació excepte en els àmbits digitals on es produeix una presència més important dels homes en termes relatius. Les tasques de cura i atenció directa de l'alumnat com poden ser les tutories estan més en mans de les docents.

## Membres de les juntes de personal docent

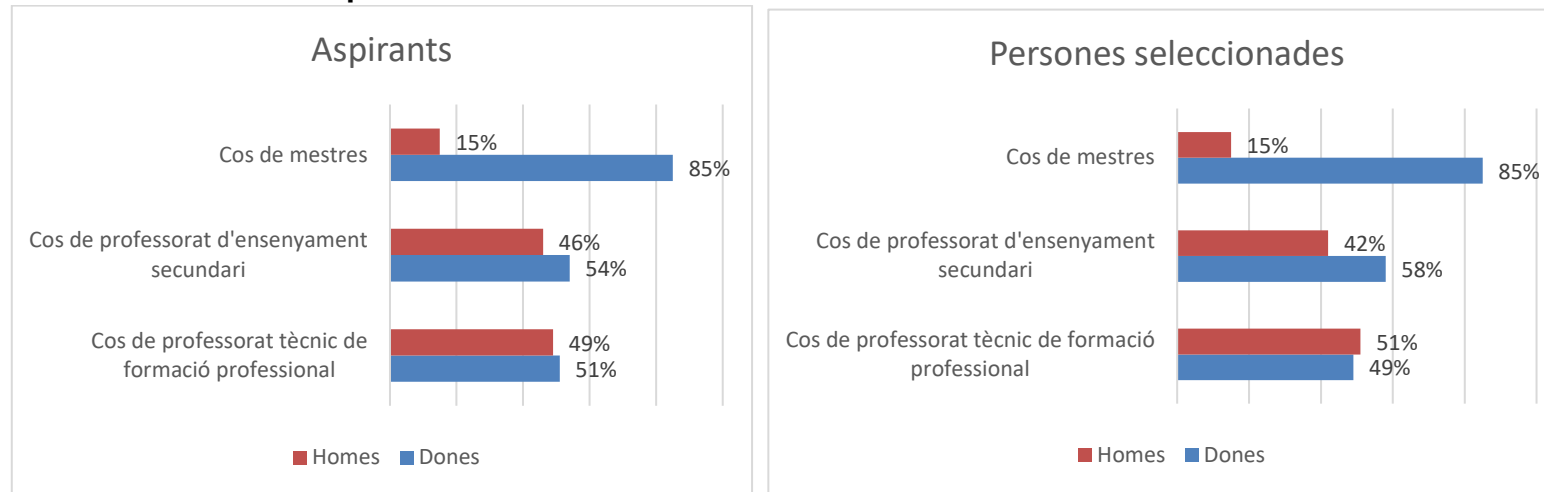
Tractem el nombre de representants. Les dades dels electors no estan desglossades per dones i homes, per tant, no es pot fer el percentatge en relació als electors o electores però sí del nombre total de representants.



Font: Indicadors d'Estadística del Departament d'Educació, curs 2021-22

Les juntes de personal docent tendeixen a la paritat de gènere si bé amb una presència superior dels homes en 7 dels territoris, fet que contrasta amb el percentatge de dones presents en el sistema educatiu.

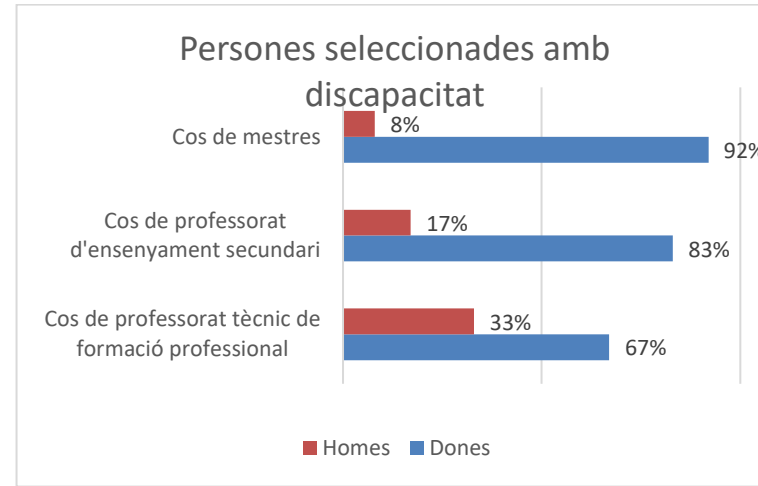
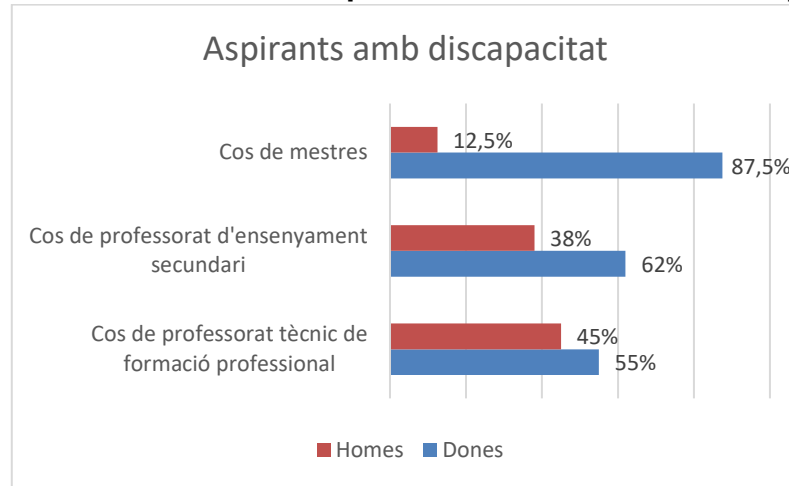
## Sol·licituds concurs oposició



Font: Registre informàtic de personal docent, curs 2020-21

La composició de gènere entre els diferents cossos de professorat és molt significatiu: el cos de mestres està molt feminitzat, els altres cossos docents tendeixen a la paritat, amb un predomini de dones sobre els homes. Si bé a l'ensenyament secundari les dones aprofiten 4 punts percentuals més i a la formació professional són els homes que aprofiten per 2 punts percentuals més, no hi ha biaix de gènere significatiu entre els i les aspirants i les persones que finalment han superat el procés selectiu.

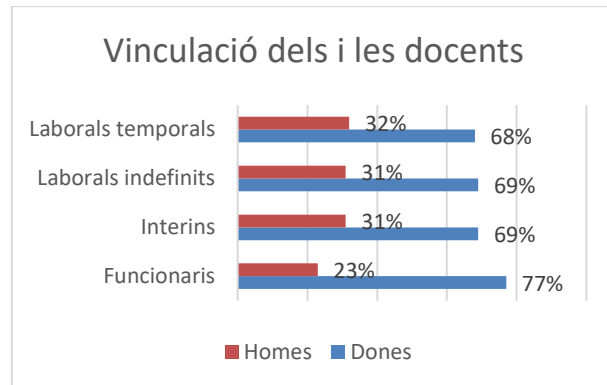
## Sol·licituds concurs oposició. Persones amb discapacitat



Font: Registre informàtic de personal docent (GIP), curs 2020-21

Es presenten més homes a places reservades per personal amb discapacitat però les dones n'obtenen més.

## Vinculació dels i les docents



Font: Banc de Dades d'Ocupació Pública, juny 2022

El percentatge entre homes i dones entre les diferents modalitats de vinculació docent es manté força estable, no presenta un biaix significatiu entre laborals temporals, laborals indefinits i interins, si bé hi ha proporcionalment més dones funcionàries que homes.

## **2.2.2. Formació interna**

### **Organització de la formació docent (consideracions a tenir en compte)**

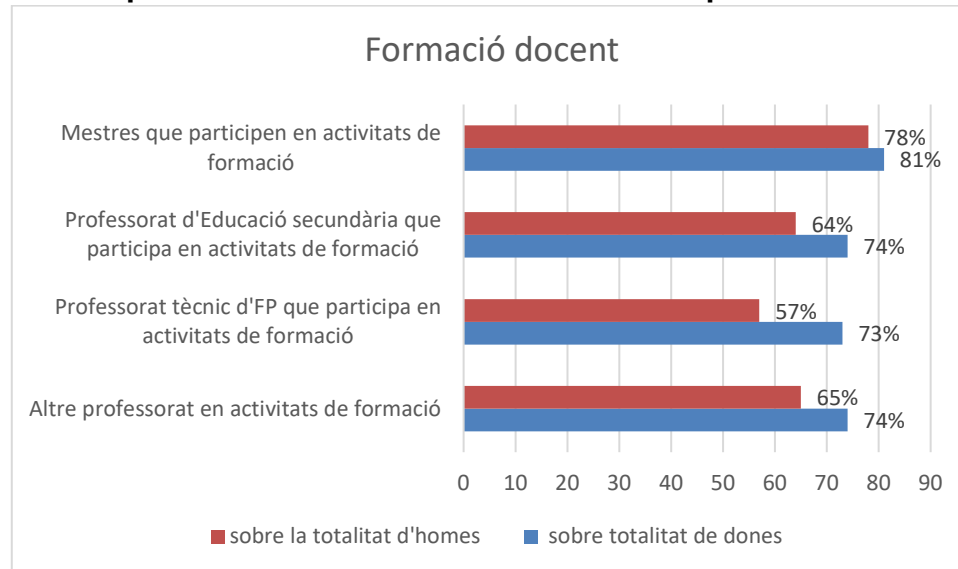
El Pla de formació de centre és una eina de planificació estratègica del centre educatiu que articula els diferents objectius estratègics del centre identificats en el projecte de direcció i la proposta de desenvolupament personal i professional de l'equip docent en el marc d'una escola que aprèn.

El Pla de formació de centre comporta la implicació de tot l'equip docent en l'anàlisi del desenvolupament personal i professional del professorat i la detecció de les necessitats formatives; així mateix suposa disposar d'un referent a cada centre per a la planificació conjunta amb el servei educatiu.

La formació docent té unes dinàmiques diferents que la del PAS o PAE. Quant a la temporització, té tres moments durant el curs: s'inicia a la segona quinzena d'octubre, a la primera de febrer i a l'1 de juliol. Se sol fer en horari no escolar. Es pot tractar de formació en centre, formació per a centres o formació individual. D'aquesta formació se'n dona notícia curs rere curs al Pla de formació permanent del professorat.

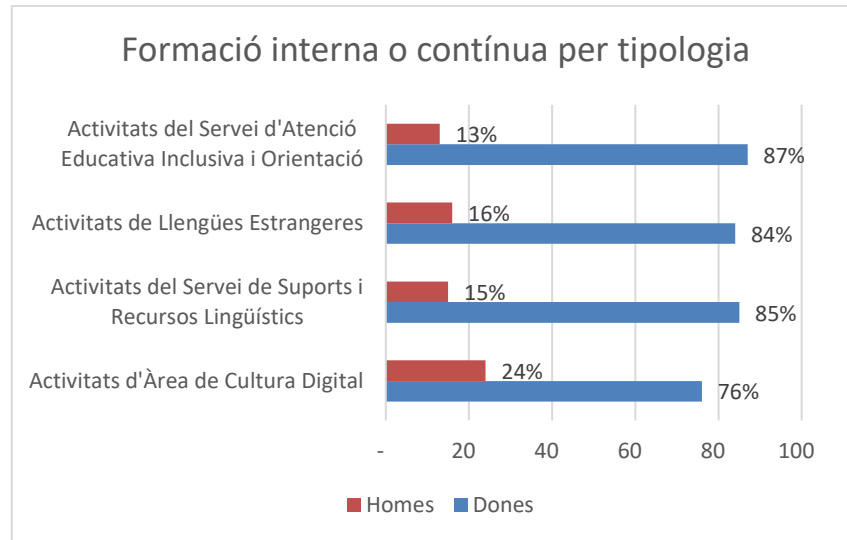


### Interès per la formació interna o contínua del personal docent



Font: Servei de Formació i Desenvolupament Professional del Personal per indicador de l'Organització de Cooperació i Desenvolupament Econòmic (OCDE), Curs 2020-21

En l'anterior gràfic, visibilitzem el percentatge de dones sobre la totalitat de dones així com el percentatge d'homes sobre la totalitat d'homes que fan formació per tipus d'ensenyament. En totes les etapes educatives, observem que les docents s'apunten més a la formació que els docents.



Font: DG d'Innovació, Digitalització i Currículum, Curs 2020-21

Si analitzem les activitats de formació a les quals s'apunten els i les docents dels centres educatius sobre la totalitat de participants, observem que els homes docents tenen més interès per l'àmbit de la cultura digital i les dones docents per les de l'àmbit de l'educació inclusiva i orientació. En aquest decantament observem el que fet que les disciplines STEAM tendeixen a la masculinització i les activitats vinculades a la cura de les persones a la feminització.

#### **Formació en igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes del personal dels centres educatius**

Entre els Cursos de formació en coeducació i prevenció de la violència, que corresponen a la prevenció primària<sup>4</sup>, hi ha les formacions del Coeduca't amb el currículum i Coeduca't al centre, el curs de Prevenció de la violència masclista en l'àmbit educatiu (inclosa en el Programa formatiu de prevenció de la violència masclista), el curs de Prevenció de la violència masclista,

---

<sup>4</sup> Prevenció primària fa referència a programes, actuacions a dur a terme quan encara no han aparegut les violències i volem evitar que apareguin.

en línia, i la formació sobre perspectiva de gènere, coeducació i igualtat d'oportunitats adreçada al personal PAS i PAE que treballa als serveis educatius o als centres educatius.

Els cursos de Formació en intervenció i abordatge de la violència masclista, que correspon al prevenció secundària<sup>5</sup>, fa referència a la formació del Pla les escoles lliures de violències. Les càpsules formatives també estan incloses al mateix Pla les escoles lliures de violències i són formacions breus que completen monogràficament la formació en intervenció i abordatge de la violència masclista.

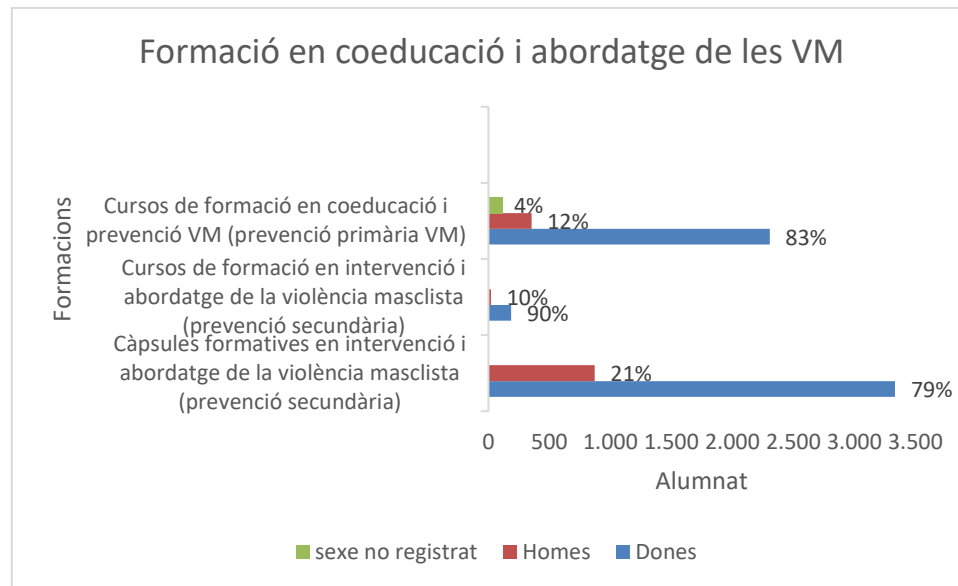
La formació de prevenció primària té recorregut en el Departament d'Educació, ha tingut un increment considerable durant el curs 2020-21, en què s'ha començat a estendre el Programa Coeduca't. A partir del curs 2021-22, s'ha impulsat la prevenció secundària amb el Pla les escoles lliures de violències.

Concretament, el curs 2021-22, ha rebut formació en prevenció primària de la violència masclista 2.305 dones, 353 homes i 115 persones amb sexe no informat<sup>6</sup> dels centres educatius. Quant en prevenció secundària de la violència masclista, han participat al curs formatiu 187 dones i 20 homes i a les càpsules formatives 3.333 dones i 870 homes.

---

<sup>5</sup> La prevenció secundària són intervencions orientades a reduir la prevalença de les violències, actuant en les primeres fases d'aparició de les violències per evitar que s'agreugin. Recull totes les actuacions orientades a escurçar la durada de l'exposició a la violència. Requereix un abordatge multidisciplinari i especialitzat per donar una resposta adequada i integral (mèdica, psicosocial, judicial) especialitzada als o les menors d'edat que han patit situacions de violència sexual o altres violències.

<sup>6</sup> El sexe no informat correspon a docents de centres concertats o municipals o de docents que no estan en actiu.

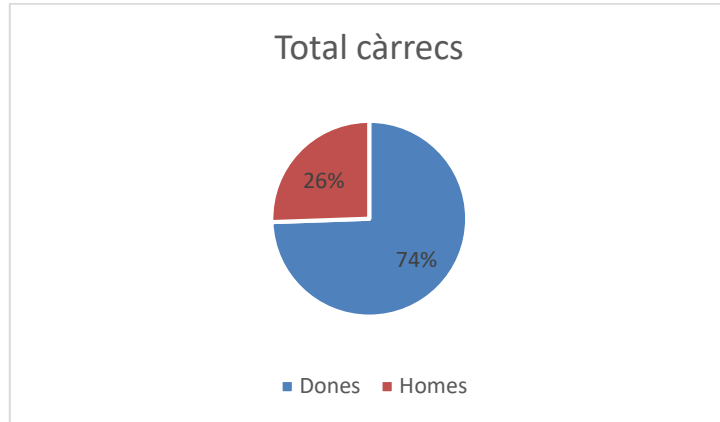


Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, curs 2021-22

Si observem globalment la implicació d'homes i dones en la formació en coeducació i abordatge de les violències masclistes, concloem que és una formació fortament feminitzada si bé no tant com la formació relacionada en educació inclusiva i orientació, que està més feminitzada encara. La formació en coeducació i abordatge de les violències masclistes tendeix a la feminització semblantment com les activitats de Llengües Estrangeres i Activitats de Servei de Suports i Recursos Lingüístics. Així doncs, considerant la importància de la revisió personal d'homes i dones per tal d'avançar vers la igualtat de gènere és necessària la implicació en major mesura dels homes docents així com del personal dels centres educatius en general.

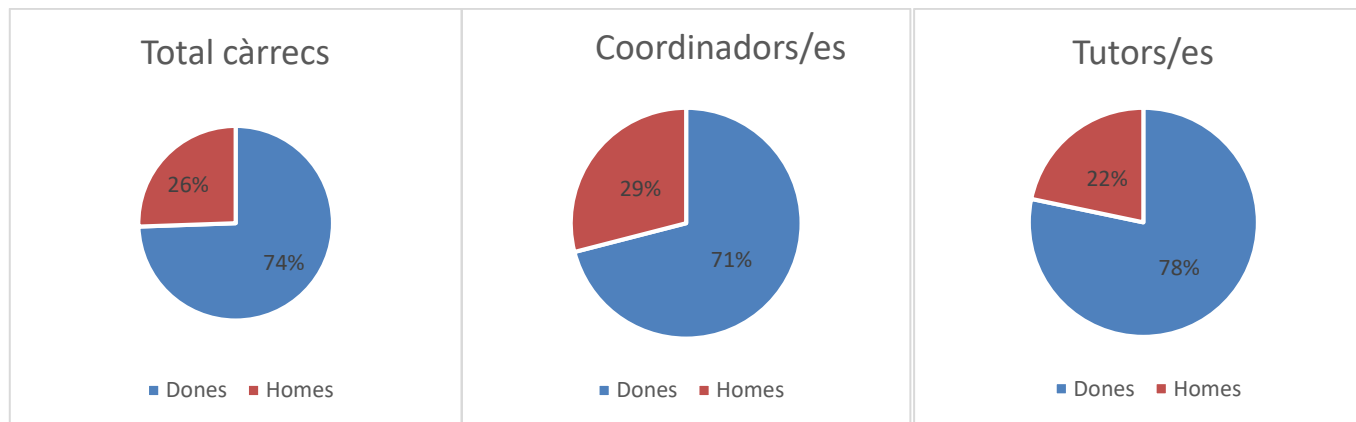
### 2.2.3. Promoció o desenvolupament professional

#### Càrrecs als centres educatius



Font: Registre informàtic de personal docent (GIP), abril 2022

Els docents homes i les docents dones que ostenten càrrecs als centres educatius és proporcional a la composició de docents als centres educatius (74% dones i 26% homes). Ara bé, si ens fixem específicament amb les persones que ostenten el càrrec directiu, la proporció d'homes és més elevada respecte a la de dones docents (la diferència és de 2 punts percentuals).



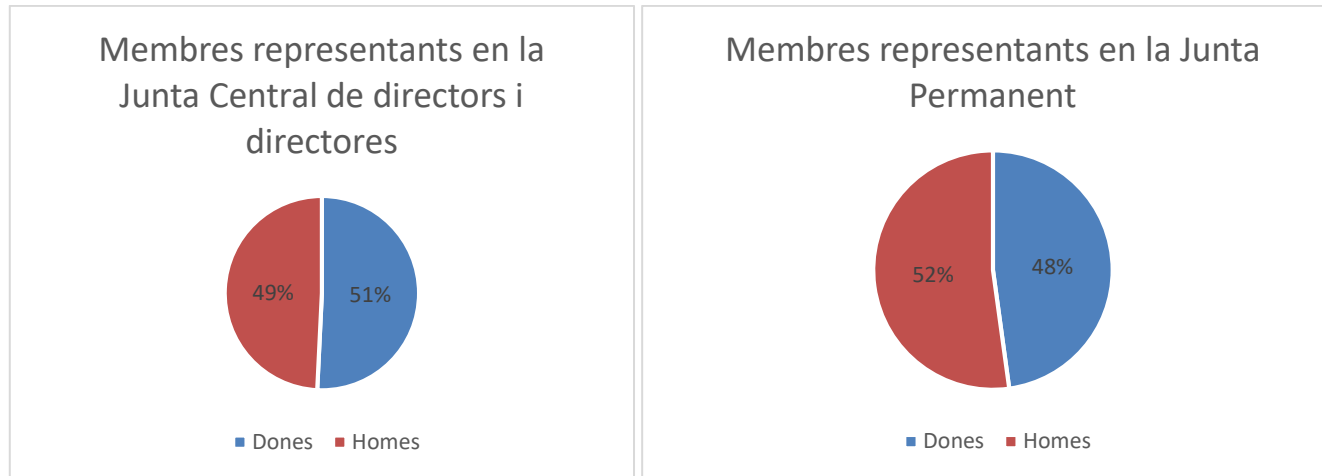
Font: Registre informàtic de personal docent (GIP), abril 2022

### Composició de les juntes

Quant als membres representants en la Junta Central de directors i directores i els membres representants en la Junta Permanent el nombre de dones i homes és molt equitatiu, arran de la implementació de les llistes cremallera<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Una llista cremallera és una llista en què homes i dones ocupen llocs alterns (els homes ocupen els llocs imparells i les dones els parells, o a l'inrevés). Així, s'assegura que homes i dones de la llista tindran una representació del 50% o en cas que el nombre de candidats escollits sigui imparell serà el més semblant possible al 50%.



Si s'anlita des de la perspectiva de la composició docent (74% D i 26% H), hem de concloure que la composició de les juntes tendeix a la masculinització. Això no treu que és molt paritari<sup>8</sup> entre els sexes i, per tant, també recomanable.

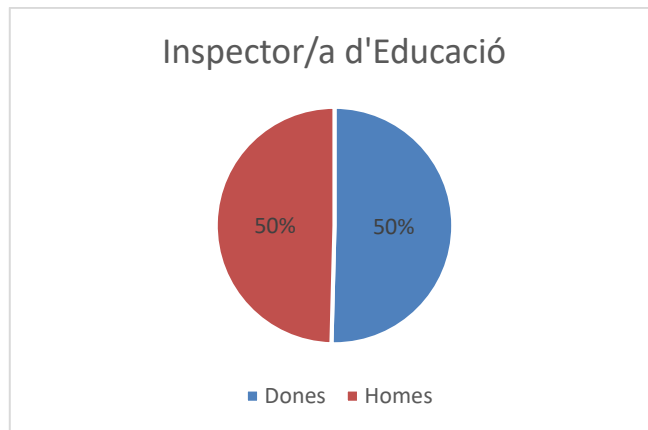
## Inspecció d'Educació

Quant a les persones que són inspectors o inspectores d'Educació, actualment tendeix a la paritat, si bé sembla que no ha estat així sempre<sup>9</sup>.

---

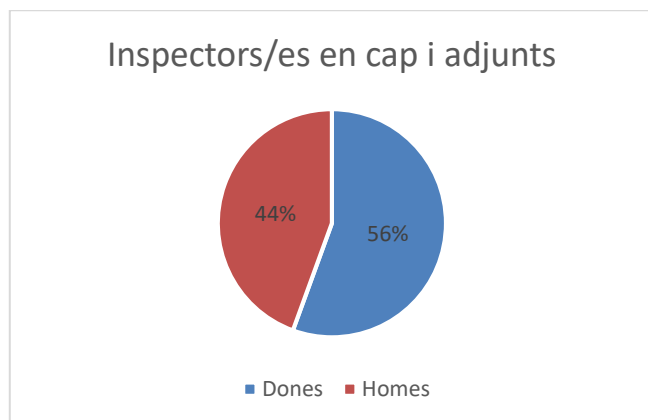
<sup>8</sup> Paritat de gènere: principi de presència equilibrada que estableix que, del conjunt de posicions a repartir (en una llista electoral, en un òrgan de govern col·legiat, etc.), cap dels dos sexes ha de tenir una proporció inferior al 40% ni superior al 60%.

<sup>9</sup> Segons dades d'Inspecció Educació, al curs 2017-18 hi havia 112 inspectores i 131 inspectors (46%D i 54%H). No és una dada que s'hagi recollit sistemàticament curs rere curs però a partir del curs 2022-23 hi ha el compromís de recollir-la.



Font: Subdirecció General de la Inspecció d'Educació, abril 2022

La paritat de gènere no reflecteix la composició de gènere dels docents als centres educatius però es tracta d'una paritat desitjable i necessària cap on ha de tendir el sector educatiu i la societat en general.

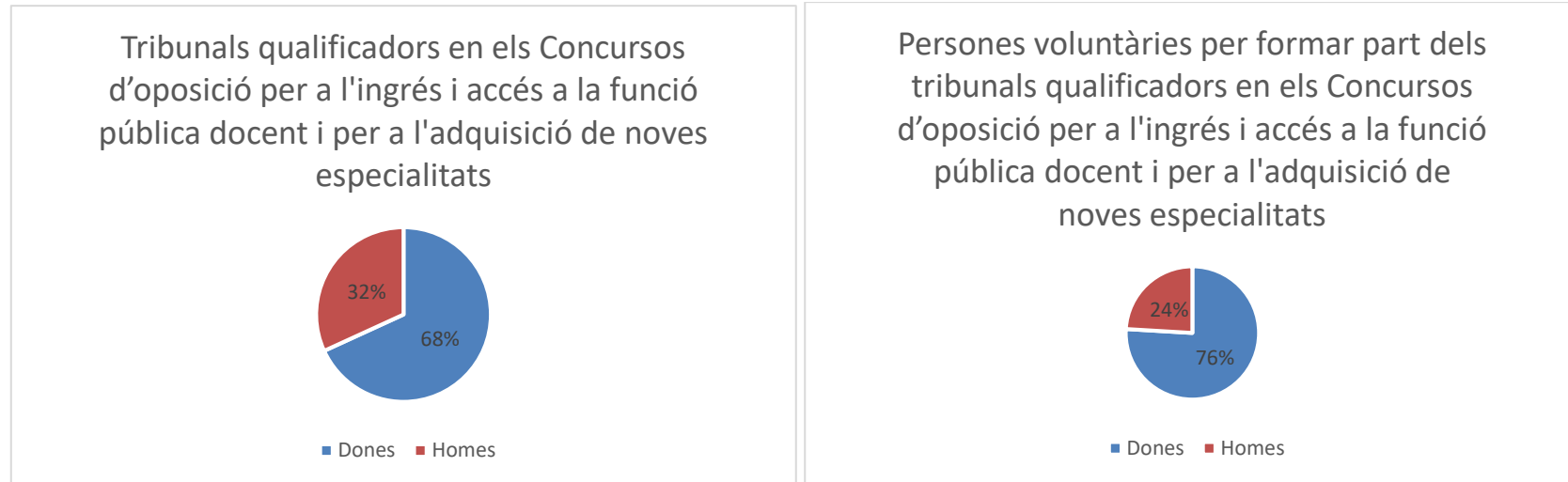


Font: Subdirecció General de la Inspecció d'Educació, abril 2022



Les inspectores en cap i adjuntes són més que els inspectors per 6 punts percentuals, si bé 18 punts percentuals menys que el nombre de dones docents als centres educatius. L'indicador s'emmarca, doncs, perfectament en la regla de la paritat (60%-40%).

### Tribunals qualificadors



Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, curs 2020-21

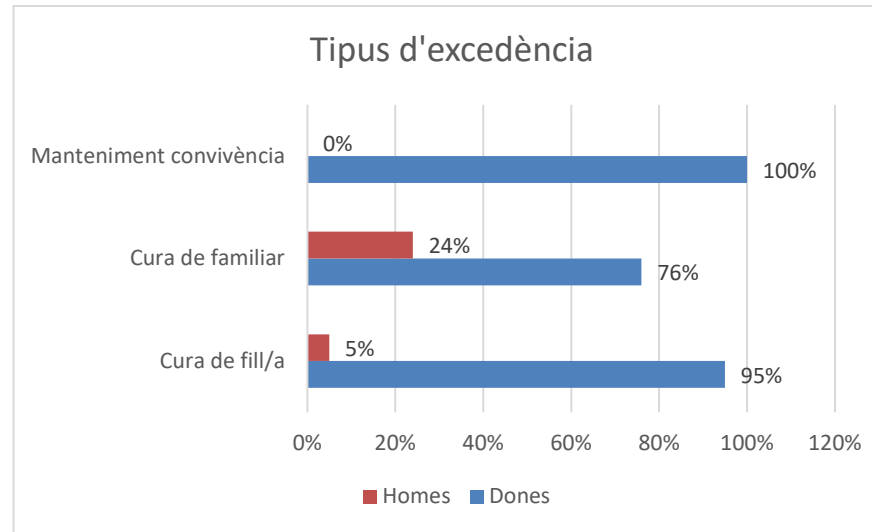
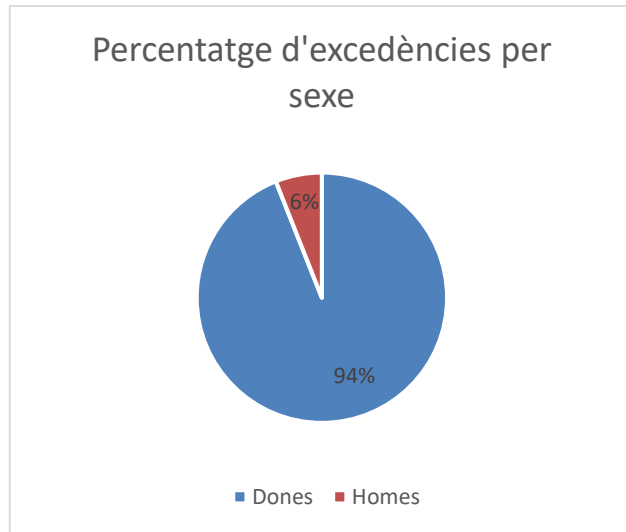
Les dones es presenten més voluntàries als tribunals qualificadors però, quan es tracta de nomenaments aquest percentatge baixa en termes relatius. S'observa que se selecciona més homes perquè formin part del tribunal. És important socialment que els homes i les dones tendeixin a la paritat (60-40) en tots els àmbits.

### 2.2.4. Temps de treball i coresponsabilitat

Les excedències, llicències i situacions administratives sol·licitades durant el curs coincideixen amb les concedides.

#### Excedències

Globalment, les excedències estan molt feminitzades.

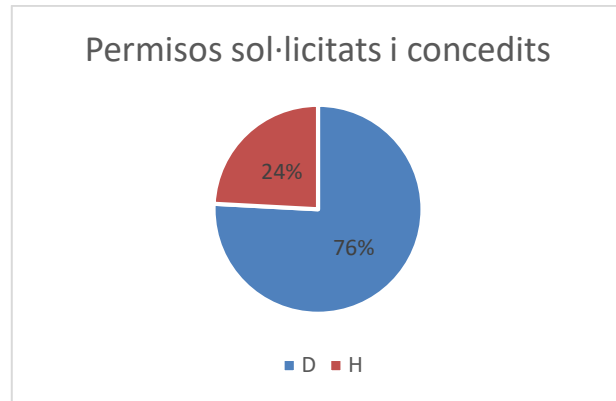


Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, abril 2022

Si ho analitzem per tipologia d'excedència, tant siguin per cura de fill o filla, de familiar o per motiu de manteniment de la convivència, les excedències estan del tot feminitzades. Altrament, les excedències penalitzen les prestacions socials que puguin rebre les treballadores (prestació d'atur, jubilació...).

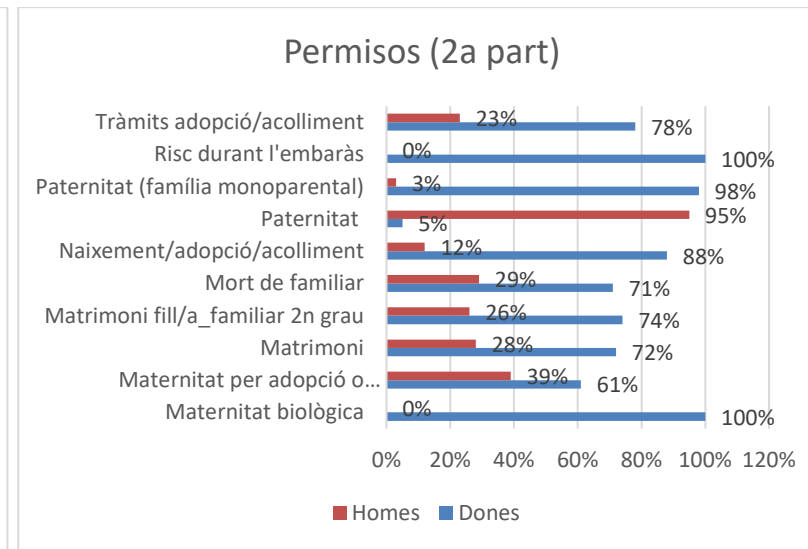
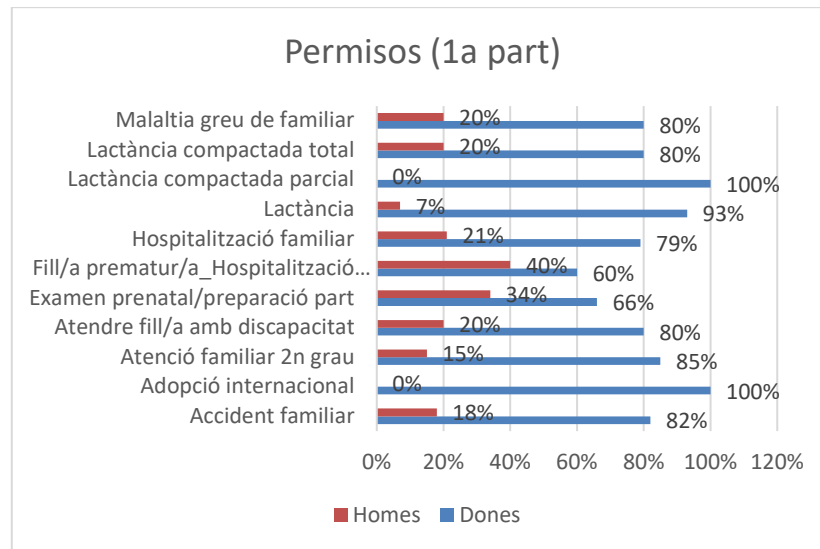
## Permisos

Si bé les dones sol·liciten més permisos que els homes, perquè la responsabilitat de la cura familiar recau sobretot en elles, els homes sol·liciten molts més permisos que excedències, que estan retribuïts i no penalitzen en les cotitzacions a la seguretat laboral.



Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, abril 2022

Analitzem els permisos sol·licitats i concedits per tipologia de permisos:

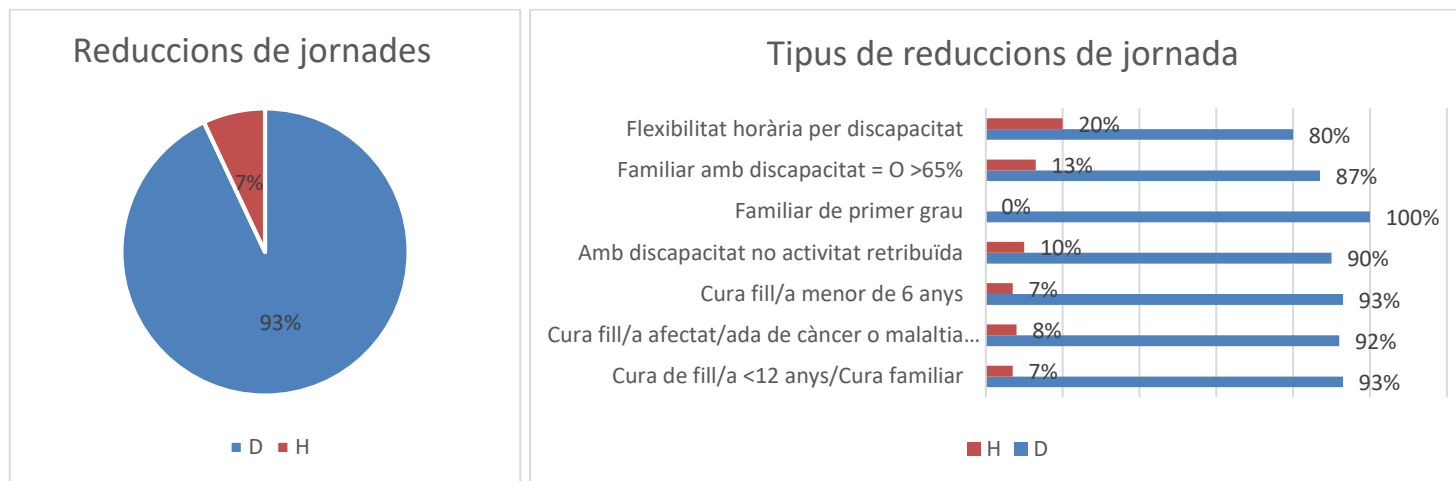


Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, abril 2022

Tenint en compte la composició docent de l'àmbit educatiu (74% D i 26% H), els permisos per tenir cura de la família estan feminitzats. Hi ha uns permisos més feminitzats i es pot explicar per motius biològics (lactància, examen prenatal/preparació del part), entre d'altres. Hi ha uns permisos que estan feminitzats però tendeixen a igualar-se com pot ser permisos per tenir cura dels fills o filles (per exemple, l'atenció a fill/a amb discapacitat està feminitzat per 6 punts percentuals); ara bé, quan és per a atenció a familiar 2n grau, que sol correspondre a la cura a les persones grans de la família, aquesta feminització augmenta per 11 punts percentuals. Cal avançar en la cura de les persones grans per part dels homes. En el cas de permís per tràmits d'adopció/acolliment està feminitzat per 3 punts percentuals. Quant al permís per maternitat per adopció o acolliment està masculinitzat en 13 punts percentuals entre docents de l'àmbit educatiu. Ens indica que els homes estan entrant en el món de la cura dels fills i filles, perquè la legislació vigent ho facilita i hi ha sensibilitat social perquè els homes s'impliquin en la cura dels infants.

## Reduccions de jornades

Les reduccions estan molt feminitzades, són sol·licitades un 93% de les vegades per les dones i només un 7% pels homes, semblantment amb els percentatges de les excedències, que també penalitzen el sou i les prestacions laborals.



Font: Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, abril 2022

La feminització de la cura en casos de familiar de primer grau és absoluta.

Els homes la reducció que més sol·liciten (un 20%) és la de flexibilitat horària per discapacitat i en segon lloc per motiu de familiar amb discapacitat igual a 0 o menys de 65 anys (un 13%).

Les dones sol·liciten moltes més reduccions de jornada per conciliar feina i vida familiar.

### **2.2.5. Comunicació no sexista**

Al Departament d'Educació disposem del document [Tractament lingüístic del gènere en el Departament d'Educació](#), fruit del grup de treball creat al Departament d'Educació, durant el curs 2019-20 per avaluar el model de llengua del Departament i redactar el document de recomanacions de gènere en la llengua escrita. Hi intervingué també: DG Política Lingüística (Departament de Cultura), Institut Català de les Dones, Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. És una eina pràctica i que ha comportat un pas endavant quant al tractament del gènere als documents de l'àmbit educatiu.

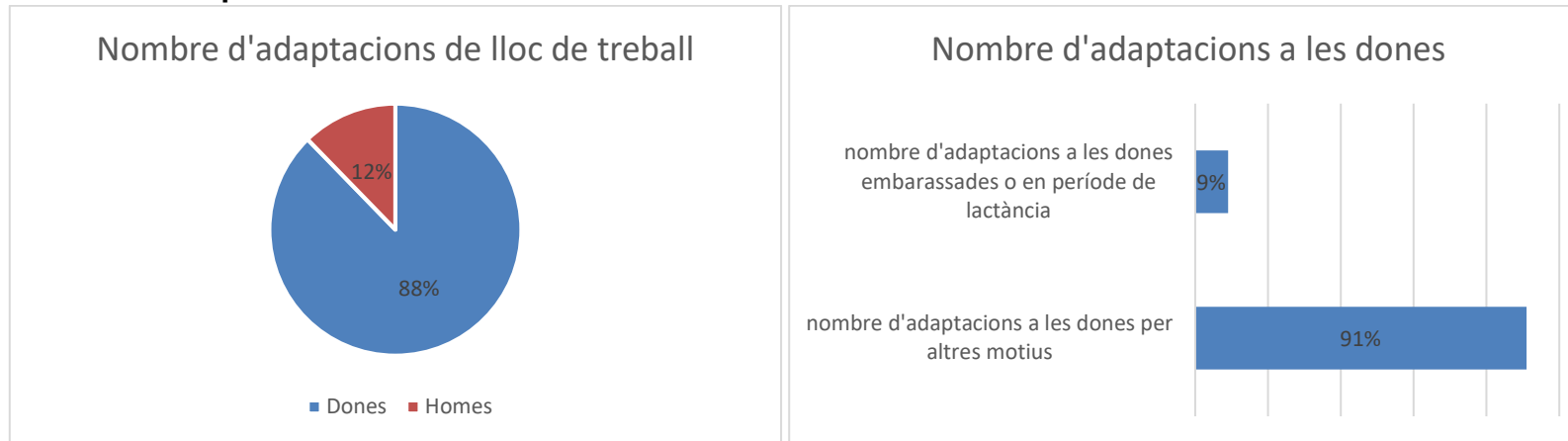
Per altra banda, a gener de 2022 veu la llum el document [Nous aprenentatges, nous espais: guia per als projectes de construcció](#). És un document que va més enllà del llenguatge, afecta l'espai, i la manera de relacionar-nos en aquest espai. És un document tècnic que abasta tots els àmbits de la construcció d'un edifici i que aborda aquesta mirada inclusiva quant al gènere. Es tracta d'un document del Departament d'Educació amb la participació dels serveis territorials, associacions com El Safareig i el Col·legi d'Arquitectes de Catalunya. Amb aquest document, el Departament d'Educació promou la coeducació i la incorporació de la perspectiva de gènere a l'acció educativa per garantir l'equitat entre les persones de la comunitat educativa. Aquesta guia vol facilitar l'adopció de mecanismes per avançar cap a un enfocament equitatiu dels continguts, dels mètodes, del llenguatge, de les relacions, de l'organització i de tota la dinàmica creada en la pràctica educativa. És per això que cal vetllar pel disseny i la gestió espacial dels centres educatius des d'una vessant inclusiva en què la perspectiva de gènere estigui plenament integrada en tots el espais. Els patis escolars i els lavabos són espais que, especialment, poden reproduir estereotips sexistes, i cal repensar-los per trencar la perpetuació de les desigualtats.

Els dos documents són eines útils per treballar per uns espais, unes relacions, un llenguatge equitatiu als centres educatius i, per tant, afecten directament l'organització i les relacions amb i entre els treballadors i les treballadores als centres educatius, a més de tota la comunitat educativa.

Al Departament d'Educació també hi ha l'espai d'Igualtat de la Intranet-Portal de Centre. En aquest espai es dona notícia del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, les Polítiques d'igualtat de gènere i abordatge de les violències masclistes i les Eines per a les treballadores i els treballadors, en què es fa especial èmfasi als protocols d'actuació, les mesures per fomentar la corresponsabilitat, les mesures que habilita l'Administració per a les víctimes de violència masclista en l'àmbit de la parella així com la promoció de material divulgatiu sobre el deure d'intervenció davant l'assetjament sexual. Així mateix es difonen activitats directament dirigides al personal del Departament d'Educació a propòsit de dies d'interès coeducatiu, com poden ser el Dia Internacional de les Dones i el Dia Internacional de l'Erradicació de la Violència envers les Dones.

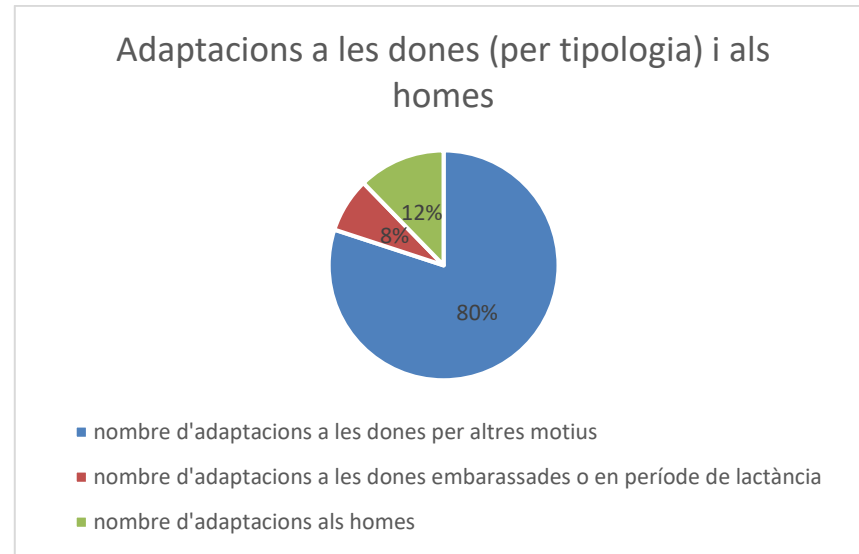
### 2.2.6. Salut laboral

#### Nombre d'adaptacions de lloc de treball



Font: Servei de Prevenció de Riscos Laborals, octubre 2022

Del 100% d'adaptacions sol·licitades, les dones han demanat el 88% davant del 12% dels homes i dins del 100% d'adaptacions de lloc de treball que han sol·licitat les dones, un 9% són per motiu d'embaràs o lactància.



Font: Servei de Prevenció de Riscos Laborals, abril 2022

Això pot ésser degut a dos motius: per una banda, que les dones pateixen més malalties cròniques que els homes, segurament perquè les dones continuen essent invisibles a la ciència i els mals que els afecten han estat menys estudiats<sup>10</sup>; per altra banda, als efectes de la doble càrrega de treball que fa que l'estat de salut de les dones sigui pitjor en la mateixa situació laboral<sup>11</sup>.

### 2.2.7. Faltes i infraccions

Quant a la proporció del nombre de faltes i infraccions respecte al sexe del personal que treballa als centres educatius, és molt més alta en homes que en dones.

Fixem-nos en la proporció del nombre d'expedients contradictoris no disciplinaris<sup>12</sup> i el nombre d'expedients disciplinaris a personal docent i PAS.

---

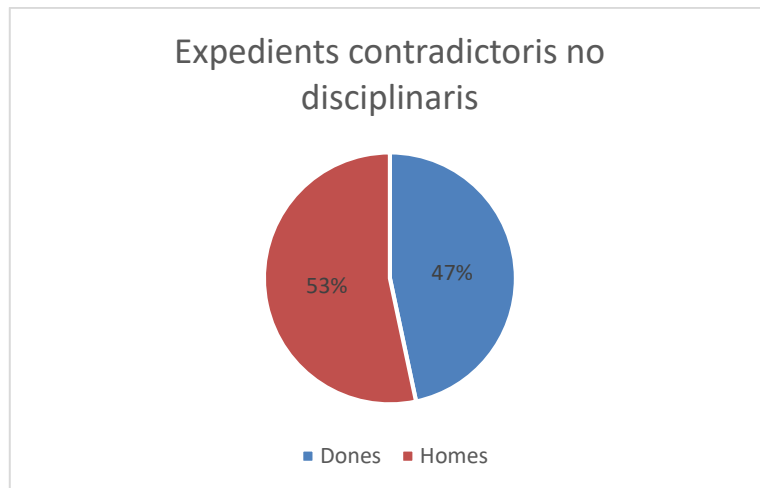
<sup>10</sup> [Apunts sobre... La salut de les dones: de la invisibilitat a una atenció de qualitat](#). Elaborat per Oficina Tècnica del Pla d'Igualtat, Àrea de Salut Pública, Diputació de Barcelona. De l'apartat LA INVISIBILITAT DE LES DONES A LES CIÈNCIES DE LA SALUT: "Tant la recerca com la docència i l'assistència han mirat les dones "com si fossin homes" i no han vist els seus problemes ni han entès la seva queixa, el seu malestar o el seu dolor. La salut de les dones s'ha estudiat i valorat només com a salut reproductiva. Aquest enfocament ha impedit a vegades abordar la seva salut integral." De l'apartat LA SALUT DE LES DONES: PER UNA SALUT INTEGRAL I DES D'UNA PERSPECTIVA INTERDISCIPLINÀRIA: "Hi ha diferències en el procés d'emmalaltir i en la mortalitat d'homes i dones, però la majoria de malalties que afecten les dones no han estat estudiades de manera específica com les dels homes. La raó és senzilla però escassament coneguda: la majoria de les investigacions, tant de les malalties com de les fisiopatologies, com s'ha dit, han comptat exclusivament amb l'home com a subjecte referent. D'altra banda, les diferències de gènere en salut són paradoxals: les dones tenen un estat de salut pitjor, fins i tot exclouent-ne els trastorns relacionats amb la reproducció, però viuen més que els homes. Al llarg de la seva vida les dones experimenten més malalties no mortals, mentre que els homes desenvolupen malalties mortals."

[Carme Valls: "Els problemes socials de les dones no s'han de tractar amb pastilles, sinó canviant les condicions de vida i de treball"](#), article d'El Diari de la Sanitat. "Estudiar la ciència de la diferència, que permet diferenciar entre els dos sexes i que és una assignatura pendent per la medicina, ens permetria recollir més informació per tractar millor als pacients d'ambdós sexes (...) cal destacar totes aquelles patologies que pateixen més les dones respecte als homes, com serien les malalties de carència de ferro, les anèmies i les malalties autoimmunes."

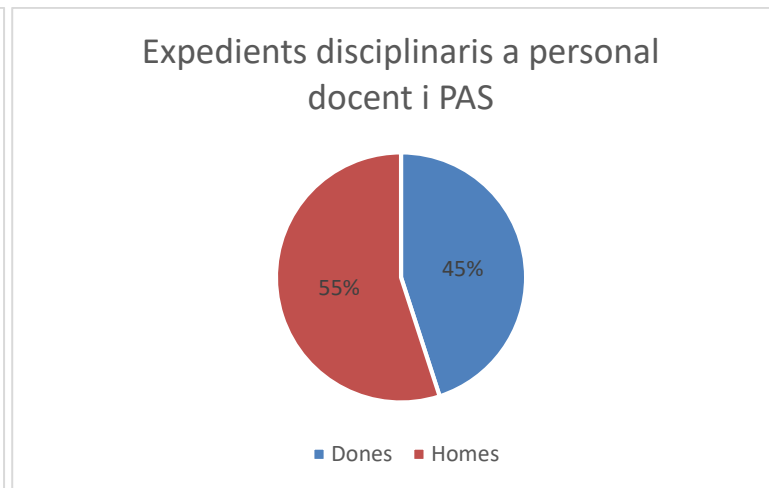
<sup>11</sup> [10 perquè per a una salut i seguretat laboral amb perspectiva de gènere](#). Destaquen les diferències entre homes i dones en l'exposició a la doble presència. Les dones es responsabilitzen i duen a terme la major part del treball domèstic i familiar, la qual cosa implica, d'una banda, una doble càrrega de treball si ho comparem amb la majoria d'homes i, d'una altra, que són les que pateixen les exigències simultànies dels dos àmbits en la majoria de casos.

<sup>12</sup> Expedient administratiu que s'incoa en cas de queixes sobre l'exercici professional de personal docent del centre o en supòsits en què es produeixi un rendiment insuficient o manca evident de capacitat





Font: Subdirecció General de la Inspecció de Serveis, Curs 2020-21  
2021



Font: Subdirecció General de la Inspecció de Serveis, any 2021

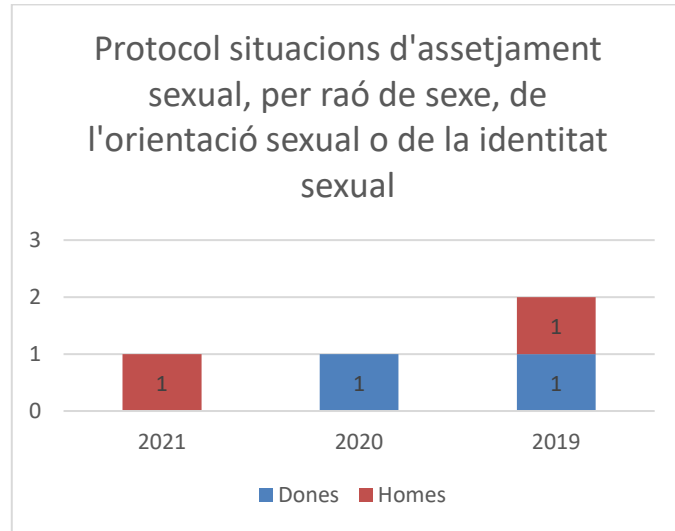
Si tenim en compte la feminització dels centres educatius<sup>13</sup>, s'han incoat més expedients disciplinaris als homes que a les dones.

---

<sup>13</sup> Composició de gènere dels centres educatius: un 80% de dones i un 20% d'homes. Per col·lectiu docent: 74% dones i 26% homes; PAS: 85% dones i 15% homes.

## 2.2.8. Prevenció i actuació davant de l'assetjament i discriminació a la persona treballadora

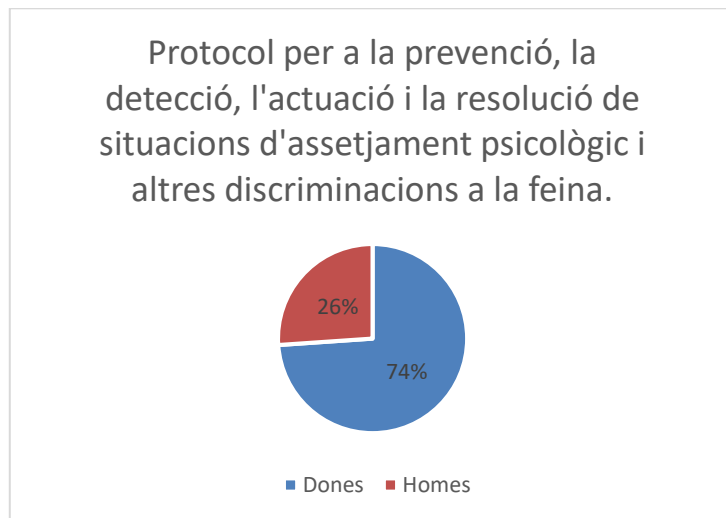
### Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual



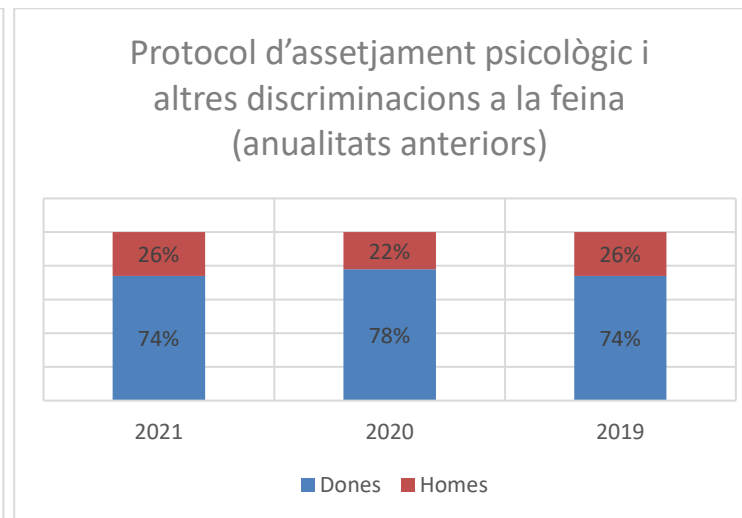
Font: Prevenció de Riscos Laborals, any 2021

Pel que fa al Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i/o de la identitat sexual que afecta el personal del Departament d'Educació, durant 2021 no s'ha iniciat cap cas, tot i que s'ha resolt un cas iniciat a 2020, que corresponia a un home. Si fem una anàlisi tenint en compte les últimes anualitats observem que el nombre de casos resolts (que és quan es comptabilitzen pel Departament d'Educació) estan molt equiparats, si bé tenint en compte la composició dels centres educatius, proporcionalment, les dones activen menys el protocol. Observem que són pocs els casos en què s'activa el protocol.

## Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina



Font: Servei de Prevenció de Riscos Laborals, any 2021



Font: Servei de Prevenció de Riscos Laborals, any 2019, 2020, 2021

Quant al percentatge d'activacions del Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic i altres discriminacions a la feina, l'any 2021 la proporció d'homes que l'activen es 6 punts percentuals més que les dones<sup>14</sup>. Si observem les anualitats anteriors, amb les variacions que hi pugui haver, aquesta proporció es manté.

### 3. Anàlisi qualitativa. Priorització d'accions i propostes

La fase de diagnosi inclou també un estudi qualitatiu, amb l'objectiu de recollir informació qualitativa que permeti detectar les desigualtats de gènere existents i formular propostes d'actuació correctores que afectin la situació dels treballadors i les

---

<sup>14</sup> Composició de gènere dels centres educatius: un 80% de dones i un 20% d'homes. Per col·lectiu docent: 74% dones i 26% homes; PAS: 85% dones i 15% homes.

treballadores als centres educatius. Respon a la necessitat d'incloure la vivència quotidiana subjectiva de les persones que habiten el sistema educatiu.

L'estudi l'ha dut a terme el Grup d'Educació i Gènere, de la Facultat de Ciències de l'Educació, de la Universitat Autònoma de Barcelona, en col·laboració amb altres universitats catalanes.

Aquesta recerca s'ha fet a partir d'un treball de camp amb una àmplia representació del col·lectiu de persones treballadores del sistema educatiu, aplegant tots els territoris, nivells, perfils professionals i posicions d'estabilitat. S'hi ha afegit la fortalesa d'haver discutit els resultats en una taula d'expertes de les diferents universitat catalanes mirades (Institut Interuniversitari d'Estudis de Gènere), amb àmplia diversitat de mirades.

Com a resultat de l'estudi, s'han identificat tres aspectes generals:

- Ceguesa al gènere en el sistema educatiu
- Racisme o manca de mirada interseccional
- Efectivitat del programa Coeduca't

I s'han especificat les següents qüestions en matèria d'igualtat que més preocupen a les persones treballadores del sistema educatiu:

- Manca de perspectiva de gènere en el currículum i projecte educatiu
- Manca de formació al personal en qüestions de gènere i igualtat
- Desigualtats en la promoció i desenvolupament professional
- Dificultats en l'equilibri de la vida laboral i familiar
- Invisibilització de la comunitat LGBTI+
- Ús d'un llenguatge inclusiu
- Feminització i baix reconeixement de les etapes inicials

- Relació amb les famílies
- Altres preocupacions: espais i salut; masclisme en espais masculinitzats

### **L'estudi complet està en el document adjunt (annex X).**

En l'estudi s'han prioritzat una sèrie d'accions i propostes de millora que es concreten en sis eixos, que especifiquem a continuació:

#### **Eix 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 en altres àmbits com ara les TIC). Que aquesta formació s'ofereixi en horari laboral, tingui l'objectiu d'empoderar les persones treballadores i també donar resposta a les necessitats de l'alumnat.
- 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 de coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar de l'alumnat (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.

#### **Eix 2. Promoció de la perspectiva de gènere en l'educació (Coeducació)**

- Implementar el pla per a la igualtat de gènere (treballadors/treballadores) 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.<sup>15</sup>
- 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.

### Eix 3. Restablir el valor i el reconeixement a les etapes inicials (infantil i primària)

- Vetllar per reduir el biaix salarial que precaritzava 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.

---

<sup>15</sup> De fet, el [Decret 175/2022, de 27 de setembre, d'ordenació dels ensenyaments de l'educació bàsica](#) especifica els principis pedagògics en l'article 3, que són les línies d'actuació a través de les quals es concreta l'acció educativa derivada dels sis vectors clau i són, entre d'altres, els següents:

g) Coeducació: el disseny del currículum parteix de la coeducació i incorpora la perspectiva de gènere de manera transversal, element clau a fi de fer efectiva l'educació integral de les persones per trencar amb els estereotips de gènere i l'assignació de rols en funció del sexe i superar tota mena de desigualtats i discriminacions.

h) Educació afectivosexual: forma part del currículum coeducador en totes les etapes educatives i té com a objectius afavorir la construcció d'una sexualitat positiva basada en els drets sexuals i reproductius, igualitària i saludable, que respecti la diversitat i eviti tot tipus de prejudicis per raó d'orientació sexual i afectiva, així com prevenir embarassos no desitjats i infeccions de transmissió sexual.

i) Prevenció de les violències: s'ha de prestar una atenció especial al benestar emocional de l'alumnat, que comprèn tant l'experiència subjectiva de sentir-se bé, en harmonia i amb tranquil·litat, en un entorn que promou la convivència, com l'experiència personal de satisfacció amb un mateix per poder fer front a les dificultats i superar-les en positiu. De manera específica, cal estar atentament a la salut mental de l'alumnat i a la identificació d'aquelles situacions de malestar que es produeixen quan es pateix algun tipus de violència, en concret l'assetjament escolar i en especial aquelles vinculades a la violència masclista, LGTBI-fòbica, racista o capacitista.

#### Eix 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, lgbtifòbics o racistes, promovent una cultura inclusiva i diversa. Analitzar la incidència d'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 (Per exemple, 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.

#### Eix 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.

#### Eix 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 per a que 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.

### 4. Conclusions de la diagnosi del Pla

Les conclusions a què arriba la Subcomissió a partir de l'anàlisi quantitativa i qualitativa dutes a terme s'organitzen segons els àmbits proposats en l'Acord marc en relació amb els Plans d'Igualtat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

#### Àmbit 1: Cultura i gestió organitzativa per a la transformació de l'organització des de la perspectiva de gènere

Ateses les especials característiques del cos de docents, el personal d'atenció educativa i el personal d'administració i serveis que treballa als centres educatius, la regulació específica de les seves condicions de treball, escau elaborar un pla d'igualtat de dones i homes específic per a aquest àmbit concret, motiu pel qual cal disposar d'un òrgan propi per a l'impuls de les polítiques de gènere en els treballadors i treballadores als centres educatius, dins del marc de la Comissió de seguiment del pla d'igualtat de gènere en el sistema educatiu (vinculada al Pla d'igualtat per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu, segons Acord de govern de 20 gener de 2015).



Així es crea la Subcomissió del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores), que és l'òrgan paritari (entre l'administració i la representació sindical de les treballadores i treballadors) d'elaboració del pla d'igualtat (treballadores/treballadors). En qualitat d'assessors o assessores externes hi han participat una persona del Departament d'Igualtat i Feminismes i una persona de la Direcció General de la Funció Pública. A més hi ha la figura que la presideix i la figura que la coordina. Els altres membres són persones assessores, internes del Departament d'Educació o externes.

La Subcomissió rendeix comptes a la Comissió de seguiment del pla per a la igualtat de gènere, del Departament d'Educació, que es va crear a 2015. Un cop elaborat el document per al Pla per a la igualtat de gènere, part dels treballadors i treballadores, i, per tant, havent dut a terme la seva comesa, la Subcomissió desapareixerà com a tal.

Les mesures concretades per la Subcomissió a partir d'aquesta diagnosi del pla d'igualtat de gènere (treballadors/treballadores), hauran de ser completades per mesures de coeducació i altres actuacions de polítiques transversals de gènere, en el marc de la Comissió de seguiment del pla per a la igualtat de gènere en l'àmbit educatiu.

Des de la Comissió del seguiment del Pla es fa el seguiment del procés de desplegament del [Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu](#) (actualment prorrogat) i de la seva implantació. Cada curs s'elabora una memòria de l'aplicació i es fan propostes de millora. Es lidera des de la Direcció General d'Alumnat i la Direcció de Serveis, amb l'impuls tècnic de coordinació i d'elaboració de documents del Gabinet Tècnic.

La persona titular de la Direcció de Serveis es compromet a informar de les actuacions consignades en la memòria del Pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu de cada curs escolar de manera que els sindicats puguin fer propostes de millorar a valorar per la Comissió de seguiment del pla per a la igualtat de gènere en el sistema educatiu. Les organitzacions sindicals han de tenir coneixement, fonamentalment, d'aquelles actuacions que afectin els treballadors i les treballadores dels centres educatius.

Des dels centres educatius es vetlla per la promoció de la igualtat de gènere i l'abordatge de les violències masclistes per a l'alumnat i tota la comunitat educativa. Per dur a terme aquesta comesa, a més de l'equip directiu, són especialment rellevants la figura de coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar i la figura de coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals.

Durant el curs 2023-24 a tots els centres educatius de primària i secundària s'ha regulat la figura de coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar que treballa conjuntament amb la direcció del centre i desenvolupa les funcions per impulsar la coeducació en la comunitat educativa, promoure la convivència positiva en el centre educatiu (Documents

d'organització i gestió del centre 2023-2024). Les funcions d'aquesta figura són, entre d'altres: Donar a conèixer i proposar activitats formatives adreçades a la comunitat educativa en relació amb la coeducació, la convivència i el benestar emocional; Informar la comunitat educativa sobre els protocols en matèria de prevenció i protecció de qualsevol forma de violència; Identificar-se davant la comunitat educativa com a referent per a les comunicacions relacionades amb possibles casos de violència al centre mateix o al seu entorn. Cal implementar aquesta figura a tots els centres educatius de primària i secundària.

Igualment la figura de coordinador o coordinadora de prevenció de riscos laborals en els centres públics promou i coordina les actuacions en matèria de salut i seguretat al centre: promou i potencia la formació dels treballadors i treballadores del centre en aquest àmbit i col·labora amb el personal tècnic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals en l'avaluació i el control dels riscos generals i específics al centre.

En cas de queixa o demanda, Inspecció d'Educació exerceix les funcions de la supervisió, l'assessorament i l'avaluació dels centres i serveis educatius. Les seccions de prevenció de riscos laborals del territori es posen en contacte amb la Inspecció, i si tira endavant la denúncia s'estableix una comissió investigadora.

## Àmbit 2: Accés, promoció i desenvolupament professional equitatiu

Donada la feminització del sistema educatiu, especialment en l'etapa d'educació infantil i primària, cal valorar la presa d'accions de sensibilització o d'accions positives perquè els homes que hi estan marcadament subrepresentats s'interessin per aquesta ocupació i siguin acceptats per la comunitat educativa.

Cal vetllar per fer un repartiment equitatiu dels càrrecs i les coordinacions, evitant la segregació horitzontal.

Cal garantir que les reduccions de jornada o altres situacions relacionades amb la conciliació no generin situacions de discriminació i desigualtat. Per això, pot ser útil difondre a tota la comunitat educativa (famílies, agents, etc.) els drets laborals i mesures de conciliació previstes per llei.

## Àmbit 3: Condicions laborals, cura i salut per a l'equitat

Les dones necessiten més adaptacions als llocs de treball o les sol·liciten més. Cal que des del Servei de Prevenció de Riscos es promoguin mesures per avançar en la seguretat amb perspectiva de gènere.

#### Àmbit 4: Reorganització dels temps i foment de la corresponsabilitat amb perspectiva de gènere

Globalment, les excedències estan molt feminitzades, si bé observem que els homes estan entrant en el món de la cura dels fills i filles. Les reduccions estan molt feminitzades, semblantment amb els percentatges de les excedències, que són solucions que penalitzen el sou i les prestacions laborals.

Cal 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. Cal crear una cultura organitzativa, de treball i educativa que col·loqui les cures i la interdependència entre les persones en el centre.

#### Àmbit 5: Retribucions i valor dels treballs amb perspectiva de gènere

Les tasques de cura i atenció directa de l'alumnat com poden ser les tutories estan més en mans de les docents. Cal reconèixer adequadament i equitativament aquests encàrrecs respecte a d'altres tradicionalment més masculinitzats. En aquest sentit, cal potenciar la futura figura de coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar de l'alumnat (COCOBE), reconeixent en la mesura adequada la figura que estarà formada en temes de convivència, coeducació i benestar en els centres.

#### Àmbit 6: Formació per a la transformació de gènere

Val a dir que, essent tan necessària com n'és la revisió personal d'homes i dones per tal d'avançar vers la igualtat de gènere, és del tot necessària la implicació en major mesura dels homes docents així com del personal dels centres educatius en general en la formació.

Es constata que és absolutament necessari implementar el pla per a la igualtat de gènere (treballadors/treballadores) de la mà de la coeducació en el centres.

Cal impulsar accions educatives que potenciïn la igualtat real i l'eliminació de qualsevol mena de discriminació per raó de gènere, orientació, identitat o expressió.

Cal 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.

Cal 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.

Quant a la formació permanent, cal establir una formació obligatòria al conjunt de les treballadores i treballadors. Aquesta formació s'ha d'oferir en horari laboral i ha de permetre empoderar les persones treballadores i també donar resposta a les necessitats de l'alumnat.

Quant a la formació Inicial, cal promoure formació en gènere i igualtat en la formació inicial del personal del sistema educatiu així com fomentar el treball conjunt amb les universitats mitjançant per exemple el Programa de Millora de la Formació Inicial.

Cal potenciar la futura figura de coordinador o coordinadora de coeducació, convivència i benestar de l'alumnat (COCOBE): reconèixer en la mesura adequada la figura que estarà formada en temes de convivència, coeducació i benestar en els centres.

Cal treballar conjuntament amb tota la comunitat educativa (família i alumnat), fomentant la seva implicació i generant aliances.

Cal fer un ús no sexista del llenguatge en qualsevol forma i mitjà de comunicació del sistema educatiu.

### Àmbit 7: Eradicació de l'assetjament i de les violències masclistes i LGBTIfòbiques.

Observem que són pocs els casos en què s'activa el Protocol d'assetjament sexual, per raó de sexe, de l'orientació sexual i de la identitat de gènere. Per això, cal sensibilitzar els treballadors i les treballadores d'aquestes eines, publicar memòries informatives de les actuacions.

Cal promoure una mirada interseccional a les desigualtats i experiències de discriminació que es viuen en el sistema educatiu. En aquest sentit, cal 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. Cal treballar per trencar la normalització de comentaris sexistes, lgbtifòbics o racistes, promovent una cultura inclusiva i diversa així com analitzar la incidència d'aquestes conductes en els centres.

Cal vetllar perquè les infraestructures donin una resposta igualitària a les necessitats higièniques i fisiològiques de cada persona, independentment del seu gènere, expressió o identitat.

Cal 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.