CONVIVENCIA

- CONVIVENCIA
  - 1. EDUCAR EN Y PARA LA CONVIVENCIA Y LA IGUALDAD
  - 1.1. Hacia una definición compartida de convivencia
  - 2. LOS CONFLICTOS
  - 2.1. EL ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS
  - 2.2. Alternativas colectivas para la gestión y transformación de conflictos.
  - 3. MODELOS DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA
  - 4. ALGUNAS ESTRUCTURAS Y RECURSOS.
  - 5. NORMATIVA SOBRE CONVIVENCIA E IGUALDAD
  - 6. ACOSO ESCOLAR
- CRÉDITOS

Copyright 2026

CONVIVENCIA

Copyright 2026

CONVIVENCIA

1. EDUCAR EN Y PARA LA CONVIVENCIA Y LA IGUALDAD



Imagen de Sergio Duce Sesé [@yo_runner]

Convivir es tomar conciencia de que vivimos con otras personas y es a través de la cooperación como vivimos y nos desarrollamos. **Nuestra sociedad actual, la sociedad del conocimiento y de la información, ha desarrollado y fomentado una forma de organización y unos valores, en muchos casos, contrarios a la convivencia, primando el individualismo, la competitividad y la desconfianza.** Vivimos en una sociedad basada en el tener, en la competencia, en poseer más. Este modelo se ha trasladado también a la escuela y a las familias, generando un tipo de relaciones no basadas en la cooperación y en el respeto, sino en el individualismo. Sin embargo, la convivencia se fundamenta en la solidaridad, en la aceptación y el respeto de las otras personas. El aprendizaje es básicamente resultado de la interacción social y depende de las relaciones interpersonales y del clima afectivo.

Debemos plantearnos por qué hay que trabajar la convivencia. Estar convencidas y convencidos emocional, racional y vivencialmente de la importancia de la educación para la convivencia positiva. **Este trabajo para mejorar la convivencia va a generar bienestar al profesorado**

Copyright 2026

y a las personas con las que nos relacionamos. Vamos a trabajar para estar mejor, para que todas y todos estemos mejor. Como dicen Nélida Zaitegui y Pedro Uruñuela, no solo hay que saber y poder, lo primero es querer trabajar por la convivencia.

Ninguna otra institución tiene la oportunidad y la responsabilidad de, a lo largo de tantos años, acoger a la población infantil y juvenil y poder coeducarles en los principios, valores, competencias y habilidades necesarias para la convivencia. Sería una grave irresponsabilidad dejar pasar esta oportunidad y, al mismo tiempo, mandato normativo.

La neurociencia nos afianza la idea de que **cuanto mejor sea el clima del aula y del centro, más motivado estará el alumnado para aprender y para estudiar.** Aprender a convivir tiene valor en sí mismo, como aprendizaje específico y, al mismo tiempo, tiene un valor instrumental, ya que sirve para mejorar y potenciar los aprendizajes académicos.

Debemos insistir, en la importancia de las razones de por qué hay que trabajar la convivencia, pero, a la vez, es necesario pasar del reconocimiento teórico de la importancia del trabajo por la convivencia positiva, a su reconocimiento práctico. Debemos revisar lo que realmente hacemos, el tiempo que dedicamos al trabajo de convivencia, las estructuras que la potencian en el centro, los planes que tratan de impulsarla… Como oí decir en cierta ocasión a un inspector de educación: En educación, lo que no se evalúa, no tiene importancia.

Como coordinadoras y coordinadores de convivencia e igualdad, deberíamos promover el análisis y la reflexión sobre las siguientes cuestiones:

- ¿Se dan en nuestros centros educativos relaciones basadas en la cooperación y en el respeto mutuo? ¿Se dan entre todos y todas?
- ¿Qué planifica y realiza el centro educativo para promover una buena convivencia?
- ¿Quién/es está/n implicado/s en esta tarea? ¿Con qué recursos cuentan? ¿Se analiza y evalúa?
- ¿Qué consideramos como quiebra de la convivencia? ¿Y cómo violencia?
- ¿Cómo afrontamos las situaciones de quiebra de la convivencia?
- ¿Cómo se elaboran las normas? ¿Cuál es su papel?

Copyright 2026

CONVIVENCIA

1.1. Hacia una definición compartida de convivencia

Con frecuencia escuchamos a los equipos directivos de los centros, o a compañeras y compañeras, hablar de sus centros educativos asegurando que en ellos “no hay problemas de convivencia” o incluso calificar de “buena” la convivencia en su centro. En este punto, debemos detenernos para analizar a qué se están, o nos estamos refiriendo. **Bajo la palabra “convivencia” aparecen matices y planteamientos muy distintos, cuando no contradictorios o incompatibles.**

Parte del profesorado reclama que: “aquí lo que hace falta es un buen reglamento”. Añadiendo con voz vehemente: ¡Y que se cumpla! Desde esta visión**, la convivencia-disciplina, tiene un valor instrumental, que sirve al propósito principal de la escuela y lo que define el rol docente: dar bien mi clase, explicar mi materia y conseguir que el alumnado adquiera conocimientos.** La propia legislación escolar ha podido contribuir a esa visión reduccionista, centrándose básicamente en las conductas inadecuadas y en la forma de corregirlas.

Otros planteamientos, reducen la convivencia a la eliminación del maltrato entre iguales. Escuchamos a directoras y directores de centros decir: “Aquí no tenemos problemas de convivencia. No hay acoso”, por ejemplo.

Otras definiciones, sin ser erróneas, se limitan sólo a algunos aspectos de la convivencia. Definen la convivencia como: “Compartir con personas diferentes espacios, tiempos, experiencias, vivencias, objetivos…” sin establecer ningún **criterio de calidad de dicha forma de compartir, confundiendo el coincidir en un lugar o un tiempo, con interrelacionarse positivamente con otras personas.**

Resulta también insuficiente definir la convivencia cómo:” comportarse según una serie de pautas que faciliten la aceptación y el respeto de otro como persona, asumiendo que las diferencias de ambos nos enriquecen mutuamente”. En este punto debemos llamar la atención sobre el hecho de que **no toda diferencia nos enriquece. Hay prácticas concretas que van en contra de la dignidad y de la persona, como la mutilación genital femenina o las conductas machistas.**

Copyright 2026

Pedro Uruñuela, tras haber trabajado este tema en múltiples sesiones de formación de profesorado y familias, nos ofrece la siguiente definición de convivencia:

"La convivencia positiva es aquella que se construye día a día con el establecimiento de unas relaciones consigo mismo, con las demás personas y con el entorno (organismos, asociaciones, entidades, instituciones, planeta Tierra ...) fundamentadas en el cuidado mutuo, la dignidad humana, en la paz positiva y en el respeto a los Derechos Humanos".

Tal y como el mismo autor nos propone, vayamos destacando los elementos que componen esta definición:

- La convivencia positiva es algo que se debe construir y desarrollar. No nacemos sabiendo convivir.
- Se construye día a día. Es algo frágil que hay que cuidar.
- Convivir es establecer relaciones, construir vínculos, mantenerlos y reconstruirlos. Es un aspecto fundamental para toda persona, directamente relacionado con su bienestar.
- Requiere establecer relaciones adecuadas con uno mismo, como primer paso necesario. Conocernos, valorarnos y apreciarnos.
- Establecer relaciones adecuadas con las otras personas.
- Establecer relaciones con el entorno, buscando construir un mundo más justo, solidario, pacífico y sostenible.
- Desde cuatro principios inspiradores:
    - El cuidado mutuo, poniendo a la persona en el centro de la atención educativa, Las personas son lo primero.
    - La dignidad humana que cada individuo tiene y que exige que no sea utilizado, discriminado ni explotado.
    - La paz positiva, que no se limita a la ausencia de guerra, sino que busca eliminar los distintos tipos de violencia: la estructural, la cultural y la simbólica.
    - El respeto a los Derechos Humanos, que marcan los límites y los mínimos que se deben respetar siempre.

La convivencia positiva es una condición imprescindible para una educación de calidad. El alumnado necesita un ambiente y clima de seguridad. Si esta necesidad no está satisfecha, el miedo y la ansiedad no le permitirán aprender. Cuando existe una buena relación entre el profesorado y su alumnado, y entre los mismos alumnos/as, el aprendizaje resulta mucho más fácil.

Es imposible enseñar sin transmitir, a la vez, un modelo de convivencia. Aunque sea de forma inconsciente, transmitimos una forma de relacionarnos y de interactuar, una manera de entender la autoridad y el poder, de solucionar los conflictos que van surgiendo...

Copyright 2026

Copyright 2026

CONVIVENCIA

2. LOS CONFLICTOS

El conflicto es un componente básico de la vida humana, ineludiblemente ligado a la convivencia humana. Sin embargo, el conflicto goza de muy mala fama. Se asocian a este término muchas connotaciones negativas: lucha, antagonismo, pelea, confrontación, enfrentamiento, etc. La propia Real Academia de la Lengua Española insiste en este mismo enfoque, definiéndolo incluso como "apuro, situación desgraciada y de difícil salida".

Ciertamente los conflictos pueden ser experiencias desagradables que consumen mucha energía personal y grupal. Solemos tener poca preparación para su adecuada gestión y, en muchas ocasiones, los conflictos nos exigen cambios en la forma de actuar, algo a lo que todos somos reacios. Solemos confundir lo que son los conflictos, con la forma de afrontarlos, en ocasiones recurriendo a la violencia, olvidando que hay formas pacíficas y positivas de gestionarlos.

Los conflictos pueden y deben ser positivos y útiles para ayudarnos a crecer y madurar como personas, como grupo, como colectivo. Pueden ser una ocasión y oportunidad para la mejora y el desarrollo si cumplen determinadas condiciones, si se adopta un enfoque de transformación, si se renuncia a la violencia como vía de gestión de los mismos.

Analizando las diferentes situaciones que percibimos como conflictivas, podemos encontrar elementos comunes a todas ellas:

- Diferencias en los planteamientos que hacen los distintos protagonistas.
- Percibir a la otra parte como un obstáculo que impide lograr los propios objetivos y satisfacer las necesidades.
- Utilización de expresiones no neutrales y cargadas de emociones y sentimientos.

Se señalan como característicos de los conflictos:

- La incompatibilidad entre metas, objetivos, actitudes o valores;
- El componente emocional; los distintos modos de gestionar el conflicto, de forma pacífica o violenta.
- La oposición, contradicción y no conciliación entre los protagonistas y sus intereses, deseos o metas.
- El papel de las percepciones y de la subjetividad de cada una de las partes.

Copyright 2026

- La igualdad y desigualdad de poder y su influencia en la posible resolución del conflicto.
- Las distintas estrategias que pueden emplear las partes para su solución.

En definitiva, puede **definirse el conflicto como**:

Una situación en la que dos o más personas o grupos perciben o tienen posiciones, valores, intereses, aspiraciones, necesidades o deseos contrapuestos. Estas posiciones, valores, intereses, etc., chocan entre sí, no son sólo diferentes. Las emociones y sentimientos juegan un papel importante en el desarrollo del conflicto, dando color a las comunicaciones y conductas de ambas partes.

Señalemos que los conflictos se dan siempre entre personas y eso los distingue de lo que son los problemas, barreras o dificultades materiales que dificultan el alcance de nuestros objetivos y que es necesario eliminar o superar. Los conflictos pueden tener una importancia muy diferente. No desaparecen de manera espontánea, sino que suelen permanecer hasta que encuentran una salida.

¿Por qué surgen los conflictos? Varios los factores explican su presencia constante entre personas y grupos:

- **La interdependencia entre las personas.** Necesitamos el apoyo y los recursos de los demás para vivir. Vivimos con otras personas, con nuestra familia, con nuestros amigos y amigas, y a través de esta relación de dependencia vamos satisfaciendo nuestras necesidades y creciendo como personas. En esta relación no siempre salen las cosas como nos gustaría. Puede haber negativas o rechazos a nuestras peticiones. Va a haber frustraciones.
- **Las personas somos diferentes.** Tenemos distintas necesidades, esperanzas, expectativas, formas de percibir, pensar, sentir y de actuar. Es necesario reconocer esta realidad para poder comprender el porqué de los conflictos, aceptar a cada persona como es, reconocer que su visión y actitud es resultado de su biografía, de su experiencia y de lo que ha ido aprendiendo.
- **La propia la forma que tenemos de expresar las diferencias,** que no solemos hacer de manera tranquila, pausada y razonable.
- **La escasez de recursos,** ya que éstos son siempre limitados y no siempre puede darse satisfacción a las expectativas, intereses u objetivos de cada una de las personas, por legítimos que sean.
- **El hecho de que todos y todas formamos parte de determinados grupos** como la familia, la localidad, el centro de trabajo, la profesión… y, sin ser conscientes de ello,

aceptamos acríticamente las normas, valores, creencias y pautas de conducta de nuestro grupo y desde ellas juzgamos a los que son diferentes, rechazándolos o exigiéndoles que se acomoden a nuestros planteamientos.

- **Las propias tendencias contradictorias que vivimos en nuestro interior.** Somos seres contradictorios y el conflicto intrapersonal es uno de los elementos definitorios de nuestra especie. Todas las personas somos un puro conflicto interior, donde las contradicciones y polaridades configuran nuestras vidas. Vivimos emociones y sentimientos polarizados y contrarios (amor-odio, alegría-tristeza...), y así lo expresamos con frecuencia.

Aprender a convivir con el conflicto y aprender a gestionarlo adecuadamente, empezando por nuestros propios conflictos internos, es una tarea fundamental e imprescindible.

CONVIVENCIA

2.1. EL ANÁLISIS DE LOS CONFLICTOS

Para transformar un conflicto, lo primero que debemos hacer es analizarlo correctamente. Se ha comparado a los conflictos con un iceberg. Los conflictos tienen una parte visible, que se apoya en la parte invisible. Para entenderlos es necesario analizar lo que está por debajo de la parte consciente-explícita-visible y descubrir los elementos que forman el sustrato inconsciente-implícito-invisible, ya que ahí radica la posibilidad de comprenderlos adecuadamente y de buscar una salida a los mismos.

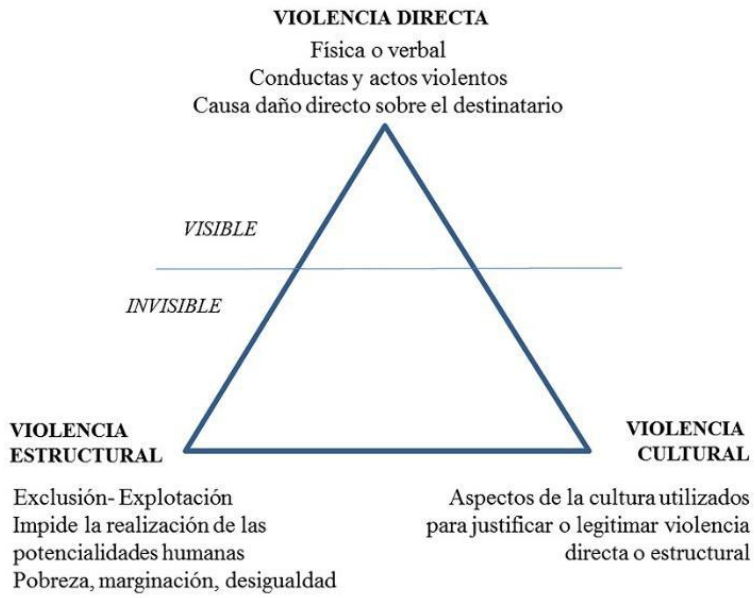
En un conflicto podemos encontrar tres niveles diferentes, cada uno de ellos situado a mayor nivel de profundidad. Son: las posiciones, los intereses y las necesidades.

- **Las posiciones.** Son las posturas que adoptan cada una de las partes, aquello que piden y quieren explícitamente y que suele ser excluyente e incompatible con la de la otra parte. Por eso, si nos centramos solamente en este elemento, difícilmente encontraremos una salida.
- **Los intereses.** Son las razones que llevan a mantener una determinada posición. Para descubrirlos es necesario plantearse el porqué de las posiciones.
- **Las necesidades, las aspiraciones vitales más importantes que tiene cualquier persona:** sobrevivir, tener alimentación y descanso, tener seguridad, ser aceptado en el grupo, ser valorado y apreciado, poder hacer y poder crear cosas nuevas. Las descubrimos preguntándonos el por qué y el para qué de los intereses.

Trabajar las necesidades resulta más difícil que hacerlo con los intereses y exige una formación y entrenamiento al respecto. Por eso es conveniente preguntarse siempre el por qué y el para qué de las posiciones e intereses. Sólo de esta forma podremos aprovechar todas las posibilidades de crecimiento y transformación que presentan los conflictos.

Copyright 2026

Una segunda aportación al análisis de los conflictos lo lleva a cabo Galtung, que también recurre a la figura del triángulo para explicar los elementos de todo conflicto.



En el vértice superior, el vértice visible, Galtung sitúa las conductas y comportamientos que manifiestan el conflicto. En los otros dos vértices, no visibles y hundidos en el agua como el iceberg, sitúa las actitudes y la estructura del conflicto**.**

Las actitudes abarcan dos dimensiones: la cognitiva y la emocional. La cognitiva describe a la otra parte, resaltando aquellos datos o elementos que se consideran más importantes del “otro”, contraponiéndolo a la idea y concepto que se tiene de uno mismo. La dimensión emotiva tiñe la imagen del "otro" con valoraciones de lo que supone para nuestra parte, si es bueno o malo, si representa una oportunidad, o más bien una amenaza.

La estructura del conflicto, último vértice del triángulo, es donde tiene lugar la incompatibilidad de objetivos o valores, donde se manifiestan las posiciones, intereses y necesidades y su posible incompatibilidad. Es el núcleo fundamental del conflicto, que durante tiempo puede permanecer latente y que, llegado el momento, se activa por el motor de las actitudes y se manifiesta a través de las conductas, haciéndose patente. Y, para la configuración de esta situación, son necesarios varios elementos: la legalidad vigente, la dimensión económica, la estructura de poder.

Copyright 2026

Estos tres elementos resultan imprescindibles para entender el conflicto y, sobre todo, para poder actuar sobre el mismo.

Por último, J. P. Lederach identifica también tres elementos para comprender adecuadamente el conflicto: las personas, el proceso y el problema**: “Las tres P del conflicto”:**

- **El problema,** hace referencia a las diferencias y asuntos que enfrentan a las personas y se concreta en las posiciones/intereses/necesidades que se mantienen en el conflicto. Abarca el núcleo, el meollo del conflicto y puede identificarse con la "contradicción estructural" de Galtung.
- **Las personas,** se refiere a todas aquellas que están involucradas en el conflicto, a cuáles son sus sentimientos y percepciones, a los elementos psicológicos que están presentes (emociones, autoestima...) y a la forma de conceptualizar los problemas y las personas. Se corresponde con el elemento "actitudes" del anterior modelo.
- **El proceso,** hace referencia a cómo se desarrolla el conflicto y cómo las partes tratan de resolverlo, cómo se toman las decisiones y cómo se sienten los protagonistas en todo ello. La forma en que se toman las decisiones suele ser uno de los elementos clave para el desencadenamiento del conflicto, lo mismo que el tipo de comunicación empleado en el proceso.

PERSONAS	• ¿Quiénes están implicados? • Posiciones, intereses, necesidades. • ¿Cómo se sienten? ¿Emociones y sentimientos? • ¿Cómo ven el conflicto? Percepciones
PROBLEMA	• Puntos concretos a resolver. • Cosas que tienen en común, aceptables por ambas partes. • Recursos existentes y necesarios.
PROCESO	• Dinámica del conflicto ¿En qué momento se encuentra? • ¿Cómo está la comunicación entre las partes? • Forma en que se toman las decisiones.

Copyright 2026

Tres son las estrategias posibles que se pueden emplear en la gestión de los conflictos: ganar-perder, perder-perder y ganar-ganar.

- **En la estrategia de ganar-perder** se busca un resultado final que tiene como consecuencia que una de las partes salga como ganadora, mientras que la otra parte quede como perdedora. Ambas partes consideran que los objetivos, intereses o necesidades de la otra parte son contrarios e incompatibles con los propios y que es imposible lograr ambos a la vez. Por ello, alguien tiene que ganar y alguien tiene que perder, alguien consigue satisfacer sus necesidades mientras que el otro no lo consigue. Esta estrategia se usa muy frecuentemente en la vida, pero suele tener graves consecuencias, sobre todo para aquellos que resultan perdedores.

- **La segunda estrategia posible es la de perder-perder.** En ella ninguna de las partes consigue sus objetivos o logra la satisfacción de sus necesidades. Ninguna obtiene realmente lo que quiere pero, por absurdo que pueda parecer, las partes se empeñan en su planteamiento y lo mantienen a pesar de las consecuencias que se derivan del mismo. También conlleva consecuencias negativas para ambas partes que influirán gravemente en la relación hasta hacerla desaparecer.
- **La tercera estrategia es la de ganar-ganar.** Con ella ambas partes expresan cuáles son sus necesidades y buscan satisfacerlas de la manera más conveniente para ambas y tratan de lograr las metas que son importantes para las dos partes. Se busca derrotar el problema y no a las personas, a las que se respeta. Para ello, se desarrolla una actitud de apertura hacia los hechos y hacia las distintas alternativas posibles para solucionar el conflicto. Se trata de una estrategia basada en la cooperación, no en la competición.

Junto a estas tres estrategias, pueden encontrarse cinco respuestas a los conflictos, en función de dos elementos básicos que conforman las posibles respuestas ante el mismo: los objetivos que busca cada una de las partes y la relación que existe entre dichas partes. De la importancia que se le dé a cada uno de estos elementos dependerá que aparezca una de las cinco conductas posibles ante el conflicto: competición, acomodación, evitación, compromiso y colaboración**.**

- **Competición: tiene lugar cuando para las partes son muy importantes los objetivos y no la relación.** Importan las metas, no las relaciones, y no preocupa la situación en la que puede quedar la otra parte. Se trata de conseguir los objetivos como sea y, para ello, se recurrirá al empleo de la fuerza, al uso de la autoridad, a la aplicación literal de las normas y leyes, al uso de los recursos disponibles, a lo que sea con tal de conseguir la meta. Suele estar asociada a la estrategia de ganar-perder.
- **Acomodación: cuando los objetivos son poco importantes para las partes y sí lo es la relación.** No importan las metas, importan las relaciones y, por ello, se intentan satisfacer los intereses de la otra parte aun teniendo que renunciar a los propios. Se trata de una conducta que mantiene la armonía y el buen clima de relación. Pero, a medio plazo, la conducta repetida de acomodarse y ceder ante la otra parte puede tener efectos

muy negativos, ya que la parte puede llegar a hartarse de renunciar permanentemente a sus pretensiones. Muy próxima a la estrategia de perder-ganar.

- **Evitación:** los objetivos no son importantes para las partes y tampoco lo es la relación. Tampoco se quiere el enfrentamiento. Lo mejor entonces es evitar el conflicto, no entrar en el mismo aunque haya provocaciones, "pasar" del enfrentamiento. El asunto es trivial, hay otras preocupaciones más importantes y no merece la pena dedicar ni la más mínima energía a este tema. Aunque aparentemente es una estrategia en la que ambas partes pierden, a corto plazo ambas salen ganando al evitar un conflicto sin ningún interés.
- **Colaboración:** tanto los objetivos como la relación son muy importantes para ambos y, por ello, se busca una solución creativa que satisfaga a ambas partes. Para ello, y con la participación de las dos partes, se busca una solución integradora en la que ambas partes ganen, en la que se incorpore al consenso los intereses de todos/as, se aúnen distintas perspectivas y se tengan en cuenta las dimensiones emocionales presentes en el conflicto. Esta alternativa se corresponde con la estrategia ganar- ganar.
- **Compromiso:** para ambas partes siguen siendo muy importantes los objetivos y la relación pero, ante las dificultades existentes, se llega a un acuerdo parcial, todavía imperfecto, buscando la mayor satisfacción de las dos partes en cuanto a los objetivos y en cuanto a la relación. Sigue la misma estrategia de ganar-ganar, pero sabiendo que se trata de una solución temporal que habrá que mejorar.

En definitiva, se trata de poner en marcha un proceso abierto y continuo hacia los objetivos, sin que exista un único camino o planteamiento predeterminado hacia ellos. Se busca vencer al problema y no a las personas, a las que se respeta. Para ello, se desarrolla una actitud de apertura hacia los hechos y hacia las distintas alternativas posibles para solucionar el conflicto.

Hay que avanzar hacia la asimilación y puesta en práctica por todas las personas del centro de planteamientos en los que las dos partes ganen, lo que solo es posible si se tienen en cuenta sus necesidades y se busca la forma de armonizarlas y poderlas atender de manera suficiente.

Igualmente deberemos trabajar con el alumnado los seis pasos que son necesarios para dar respuesta adecuada a los conflictos, pasos que quedan recogidos en el acrónimo **RESOLVER:**

LAS SEIS ETAPAS DEL ITINERARIO PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS			
R	**Etapa 1**	**Recapacitar y preparar**	Aceptamos que tenemos un conflicto, aclaramos nuestros objetivos, preparamos el terreno, removemos obstáculo...

E	**Etapa 2**	**Expresar**	Decimos cómo lo vemos cada uno, lo definimos y sintetizamos llegamos a un acuerdo sobre la naturaleza del conflicto.
SOL	**Etapa 3**	**Soluciones alternativas**	Indagamos y averiguamos con curiosidad qué alternativas tenemos para resolver el conflicto.
V	**Etapa 4**	**Valorarlas alternativas propuestas**	Valoramos las ventajas e inconvenientes de las alternativas.
E	**Etapa 5**	**Experimentar**	Hacemos un plan de acción para llevar a la práctica las alternativas que nos parecido viables.
R	**Etapa 6**	**Revisar**	Evaluamos cómo nos va con las soluciones dadas.

En la primera etapa, recapacitar y preparar, se prepara el terreno. Nos ponemos en disposición adecuada para abordar la situación y removemos aquellos obstáculos que pueden impedir una adecuada salida a la misma**.**

Lo primero es aceptar que tenemos un conflicto y que éste nos afecta. Reconocer y aceptar que nuestras percepciones y emociones son subjetivas y que hay otras formas de ver la situación. Implica también evitar la acumulación de sentimientos negativos en la relación. Se reconoce la parte que nos corresponde en la generación del conflicto, sin traspasar exclusivamente la responsabilidad a la otra parte, reforzando la idea de que el conflicto puede ser algo positivo para la mejora de la convivencia.

También en esta etapa se necesita situar el conflicto en el lugar que le corresponde, dándole la importancia que tiene, sin exagerarla. Es preciso revisar nuestra propia actitud, nuestro deseo real de resolver el conflicto, así como los objetivos que vamos buscando. Valorar en qué momento es mejor abordarlo y cuál es el lugar idóneo para tratarlo. También necesario anticipar cuáles van a ser los principales obstáculos que pueden aparecer, los inconvenientes y las resistencias.

Fisher y Ury concretan esta etapa en cuatro pasos clave:

- **Manejar de forma constructiva la ira:** reaccionar de una manera airada o pacífica depende de nosotros, y no de la otra persona.

- **"Subir al balcón":** contemplar el conflicto desde fuera y arriba, evitando una implicación personal que nos impida la objetividad y la serenidad.
- **Evitar mensajes obstructores** que lleven a la cerrazón de la otra parte y enviar mensajes que mantengan abiertos los canales de comunicación.
- **Evitar círculos viciosos** que llevan hacia atrás, a lo que hizo cada uno, y no miran hacia adelante buscando una salida adecuada a la situación.

La segunda etapa, expresar, busca llegar a una definición conjunta del conflicto, algo fundamental para poder avanzar en su transformación. Se trata de saber cómo ve la otra parte el conflicto, de manera que se sienta escuchada y entendida. Y, al mismo tiempo, que la otra parte nos escuche y comprenda nuestra propia visión, para llegar a una definición compartida del conflicto, aceptada por las dos partes.

Es importante cuidar la comunicación en este momento de definición del conflicto. Importa mucho buscar la permeabilidad y apertura de la otra parte. Para ello utilizamos "mensajes yo", sin culpabilizar a la otra persona de lo que está pasando, separar a las personas del problema y mirar hacia adelante, no hacia atrás, sin escarbar inútilmente en elementos del pasado que ya no se pueden cambiar. Una buena comunicación es la herramienta más poderosa con que se puede contar para la transformación pacífica de un conflicto.

Vuelve a ser clave en esta fase desarrollar una **actitud de empatía,** poniéndose en el lugar de la otra parte, comprendiendo sus razones y, sobre todo, sus sentimientos, aceptando la legitimidad que le corresponde como parte en el conflicto. La empatía no consiste en darle la razón en lo que piensa, dice o siente. Es saber escuchar, comprender sus sentimientos y respetarle como persona.

Resumiendo esta segunda etapa, es clave llegar a una definición conjunta del conflicto que sea aceptada por ambas partes.

La tercera etapa plantea buscar soluciones alternativas. Tras una definición compartida del conflicto, es posible explorar posibles salidas al mismo. Se trata de plantearse las alternativas que existen, qué es lo que se puede hacer para detener la escalada del conflicto y empezar a buscar soluciones a los problemas: desarrollar el pensamiento alternativo, evitando el pensamiento único y el juicio prematuro. Debemos concentrar el esfuerzo en el problema y no en las personas y, si fuera oportuno, puede ser conveniente incorporar ayuda del exterior, bien consultando a un experto/a, bien adaptando buenas ideas de otras experiencias.

El resto de fases propuestas, valorar las alternativas y elegir la mejor, experimentar y llevarla a la práctica y revisar cómo funciona creemos que no necesitan grandes explicaciones. Se pueden evaluar las alternativas teniendo en cuenta sus ventajas e inconvenientes, sus consecuencias, los recursos necesarios, etc., eligiendo la que se considere más adecuada. "RESOLVER" puede considerarse un método útil para la resolución y transformación de conflictos, especialmente de tipo interpersonal, familiar o de pequeños grupos.

Copyright 2026

Copyright 2026

CONVIVENCIA

2.2. Alternativas colectivas para la gestión y transformación de conflictos.

Se habla de "**prevención de los conflictos**" para aludir a la necesidad de actuar antes de que exploten (crisis) y se manifiesten en su forma más descarnada. Este término, sin embargo, en castellano, tiene connotaciones negativas: no hacer frente al conflicto, evitarlo, no analizarlo, no dejar que aflore todo lo que hay dentro, no ir a sus causas profundas, etc.

Si hemos comentado que el conflicto es consustancial a las interacciones humanas, ineludible e incluso positivo como una oportunidad para crecer, no parece adecuado hablar de “prevención” de conflictos.

Paco Cascón sugiere mantener el término de “prevención” cuando nos referimos a la guerra, a los conflictos bélicos, o a cualquier otro tipo de consecuencias destructivas. Hablaremos de “prevención” (J. Burton) como el proceso de intervención antes de la crisis que nos lleve a:

- Una explicación adecuada del conflicto, incluyendo su dimensión humana.
- Un conocimiento de los cambios estructurales necesarios para eliminar sus causas.
- Una promoción de condiciones que creen un clima adecuado y favorezcan unas relaciones cooperativas que disminuyan el riesgo de nuevos estallidos, aprendiendo a tratar y solucionar las contradicciones antes de que lleguen a convertirse en antagonismos.

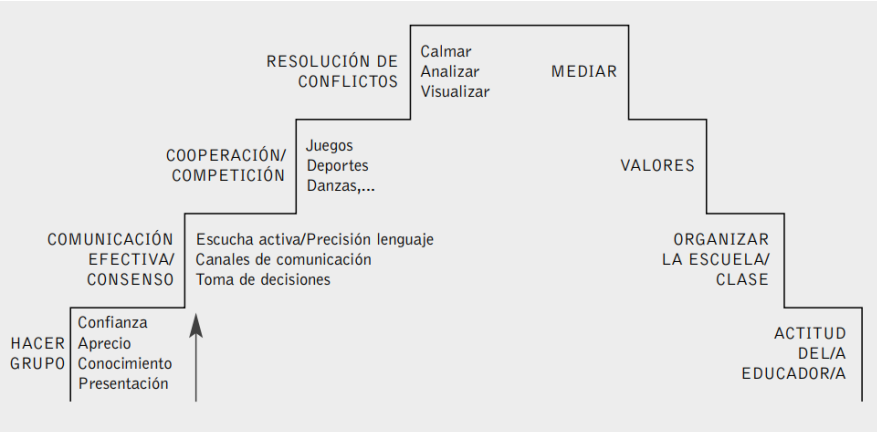
En este sentido, la prevención a nivel educativo va a significar intervenir en el conflicto cuando está en sus primeros estadios, sin esperar a que llegue la fase de crisis. Se trata de favorecer y proveer de una serie de habilidades y estrategias que nos permitan enfrentar mejor los conflictos. Se trata en definitiva de poner en marcha un proceso que cree las bases para enfrentar cualquier disputa o divergencia en el momento en que se produzca.

Se trata de un proceso, porque el desarrollo de cada una de estas habilidades está apoyado en la anterior y porque es fundamental que se trabajen de una forma planificada y sistemática si

queremos que tengan efectividad.

Algunos autores comparan la provención con el ahorro. Si hemos ido introduciendo periódicamente pequeñas cantidades en nuestra cuenta de ahorro, será posible disponer de un capital extra para afrontar un gasto inesperado. La provención es como una forma de ingreso periódico y constante, que nos permite actuar antes de la crisis. Supone desarrollar una serie de habilidades y estrategias para afrontar adecuadamente los conflictos, habilidades que van escalonándose y apoyándose unas a otras, con distintas exigencias para las personas formadoras y para el alumnado.

En la figura siguiente podemos ver en la escalera de la izquierda los temas a trabajar con el alumnado y en la de la derecha las implicaciones que tiene para el profesorado.



Las habilidades a trabajar serían las siguientes:

1. Crear grupo en un ambiente de aprecio y confianza.
2. Favorecer la comunicación.
3. Toma de decisiones por consenso.
4. Trabajar la cooperación.

En segundo lugar, **incorporar el sistema de mediación como procedimiento habitual para la gestión de los conflictos.** Según Boqué “la mediación es un proceso formal consistente en la gestión pacífica de los conflictos donde un participante externo y multiparcial acompaña a los participantes y protagonistas del conflicto para que construyan un acuerdo voluntariamente”.

La mediación es voluntaria, confidencial, adopta las decisiones libremente, es autocompasiva, empodera a los protagonistas, se basa en el binomio ganar-ganar y promueve el desarrollo moral.

Para una adecuada implantación del sistema de mediación es preciso crear las condiciones adecuadas, despertar el interés y ver su necesidad, y que vaya sustituyendo a otros

planteamientos más punitivos y sancionadores. Exige la formación adecuada de las personas que van a realizarla, sea alumnado, familias o profesorado. Exige, por último, una estructura organizativa de apoyo que revise las actuaciones llevadas a cabo, actualice la formación de las personas mediadoras y asigne los distintos casos en los que haya que intervenir.

Boqué señala que el proceso de mediación debe responder a tres preguntas, distribuyendo diferentes temas en cada una de ellas: ¿Qué nos ha pasado? ¿Qué nos interesa? ¿Cómo nos arreglamos?

¿QUÉ NOS HA PASADO?

Objetivos	Desarrollo	Claves	Observaciones
• Iniciar la mediación. • Comprender el conflicto.	1.1 Solicitud y acceso. 1.2 Reunión inicial. 1.3 Aceptación de las normas. 1.4 Exploración del conflicto.	• Acoger: mostrar empatía. • Educar sobre el proceso. • Generar confianza. • Valorar si el conflicto es mediable. • Escuchar activamente.	• Firmar la solicitud de mediación y el acuerdo de confidencialidad. • Renunciar a mediar si no es posible.

¿QUÉ NOS INTERESA?

Objetivos	Desarrollo	Claves	Observaciones
• Enmarcar el conflicto. • Determinar los temas a trabajar.	**2.1** Identificación de los intereses en juego. 2.2. Creación de interdependencia. 2.3 Definición del conflicto. 2.4 Elaboración de la agenda.	• Ventilar emociones. • Reunir y filtrar la información. • Conducir el proceso con aplomo. • Buscar el equilibrio de poder. • Empoderar.	• Celebrar un “caucus” en caso de bloqueo. • Decidir qué temas se abordarán y cuáles se dejan fuera de la mediación.

Copyright 2026

3.- ¿CÓMO NOS ARREGLAMOS?

Objetivos	Desarrollo	Claves	Observaciones
• Generar alternativas. • Cooperar en la construcción del acuerdo. • Cumplir y revisar los pactos.	**3.1** Lluvia de ideas. 3.2 Compatibilizar intereses. 3.3 Redacción del acuerdo. 3.4 Puesta en marcha y seguimiento.	• Crear una atmósfera relacional positiva. • Estimular la creatividad. • Promover la cooperación. • Ser agente de realidad. • Valorar si el acuerdo es justo.	• Preguntar a cada persona qué haría de diferente si se volviera a encontrar en un conflicto similar. • Formalizar el cuerdo cuando se estime conveniente.

Recordemos que la vigente **Carta de Derechos y Deberes (Decreto 73/2011, de 22 de marzo), en su artículo 49** establece que:

1. La mediación escolar es una forma de resolución de conflictos con la que se ayuda a las partes implicadas a alcanzar por sí mismas un acuerdo satisfactorio mediante la intervención imparcial de una tercera persona.

2. El proceso de mediación puede utilizarse como estrategia preventiva en la gestión de conflictos entre miembros de la comunidad educativa, se deriven o no de conductas contrarias o gravemente perjudiciales para la convivencia del centro.

3. Los centros docentes que, en el marco de su autonomía pedagógica, de organización y de gestión, decidan utilizar la mediación como forma de resolución de conflictos deberán establecer en sus normas de convivencia el desarrollo de los procesos que se van a seguir. En este caso, para la resolución de conflictos entre alumnos se utilizará preferentemente la mediación entre iguales.

Por otro lado, no debemos olvidar que la mediación es algo más que una técnica. Es una cultura y un proceso educativo que promueve habilidades sociales y pensamiento crítico, civismo y responsabilidad, y ambientes positivos y seguros. De ahí su potencial educativo para la transformación pacífica de los conflictos.

En tercer lugar, la introducción de los procedimientos y las prácticas restaurativas en el centro. Procedimientos de gestión de los conflictos que buscan reforzar el grupo y la comunidad. Para ello, debemos de superar el enfoque punitivo y sancionador, que se centra en buscar al culpable y

Copyright 2026

aplicarle una sanción-castigo, analizar la necesidad que subyace en esas conductas y, contando con la participación de todo el grupo, centrarse en cómo reparar el daño causado y cómo reconstruir las relaciones. Su objetivo es, ante todo, crear relaciones, mantener y reforzar los vínculos, fomentar la participación responsable y reparar las relaciones dañadas.

Las **prácticas restaurativas** son un proceso específico, con protocolos definidos, que reúne a las personas que han causado un daño a través de conductas indebidas, con aquellas personas que han resultado dañadas directa o indirectamente, enfatizando la reparación del daño que se hace a la persona y a las relaciones, en lugar de solamente castigar a los infractores. Abarca todo un espectro de prácticas, que empiezan por las más informales como la escucha, la expresión afectiva y la conversación restaurativa, hasta prácticas más formales como son las reuniones informales, los diferentes tipos de círculos y las reuniones formales.

Copyright 2026

CONVIVENCIA

3. MODELOS DE GESTIÓN DE LA CONVIVENCIA

Pedro Uruñuela nos plantea la existencia de dos enfoques: **Enfoque reactivo y enfoque proactivo.**





ENFOQUE REACTIVO

- Da respuesta a los problemas reaccionando cuando ya se han producido o detectado.
- Su objetivo principal es evitar que se produzcan conductas contrarias a la convivencia.
- Para este modelo es muy importante que haya un buen reglamento que concrete las normas que debe seguir el alumnado y las sanciones o correcciones que corresponden en cada caso.
- Busca, sobre todo, identificar al alumnado protagonista de las conductas contrarias a la convivencia.
- Suele responsabilizar a las familias de la conducta inadecuada del alumnado.
- Entiende que la escuela debe centrarse en los aspectos académicos.

Copyright 2026

- Suele olvidar al alumnado no conflictivo, dando por hecho que un alumnado sin problemas académicos ya ha adquirido y desarrollado adecuadamente las competencias para convivir adecuadamente.
- El principal problema es su ineficacia para dar respuesta a la aparición de conductas contrarias a la convivencia, ya que olvida factores importantes para la aparición de dichas conductas.

ENFOQUE PROACTIVO

- Busca adelantarse a la aparición de los problemas, trabajando la prevención y buscando en el alumnado el desarrollo de competencias, habilidades y valores necesarios para una buena convivencia.
- Parte de la necesidad de eliminar las conductas contrarias a la convivencia pero lo hace desde planteamientos muy diferentes.
- Sus dos pilares básicos son la prevención y la inclusión, buscando el establecimiento de una convivencia positiva en el centro.
- Busca evitar que se produzcan situaciones contrarias a la convivencia, centrándose en medidas de refuerzo del grupo y el papel de cada persona en el mismo.
- Trata de no generar situaciones de exclusión, promoviendo medidas educativas que se realizan en el centro, sin perder el derecho de asistencia al mismo.
- Parte de un enfoque sistémico, compartiendo la responsabilidad de lo que sucede, promoviendo la capacitación y no el mero control.
- Cambia el enfoque retributivo de las sanciones, por el enfoque restaurativo, centrado en la responsabilización, la reparación y la restauración de las relaciones.

	MODELO REACTIVO	**MODELO PROACTIVO**
Momento de actuar	Después de los hechos, reacciona ante ellos	Antes de los hechos, hace prevención
Objetivo	Control del alumnado	Formación y empoderamiento
Contenido principal	Normas y sanciones, reglamentos	Competencias, habilidades y valores
Destinatarios	Alumnado que no cumple las normas	Todos los miembros de la comunidad educativa
Valoración de las faltas de disciplina	Como transgresión e incumplimiento	Como una necesidad educativa no satisfecha
Qué hacer con las conductas disruptivas	Corregirlas, eliminarlas	Corregirlas y eliminarlas, desarrollar capacidades alternativas

Copyright 2026

Se presta atención a	Elementos visibles, conductas	Conductas + factores estructurales + factores culturales
La forma de la sanción	Separa al infractor del grupo, se le expulsa	Hacer reflexionar y que saque sus consecuencias
La sanción tiene un efecto	Automático, aprende lo que no debe hacer	Solo eficaz si va acompañada de reflexión y búsqueda de una alternativa

EL ENFOQUE RESTAURATIVO

La justicia restaurativa se centra en la identificación y el rechazo de la conducta desafiante y en la reparación del mal provocado en la persona o personas afectadas. A partir de lo sucedido, se promueve la escucha y la expresión de sentimientos y necesidades, se incluye la empatía para entender de qué manera los hechos afectan a las personas, se trabaja para cubrir las necesidades, determinar los recursos, los espacios y los plazos para cumplir los acuerdos, después de haber visualizado un escenario de cambio

La premisa fundamental de las Practicas Restaurativas es que "los seres humanos son más felices, más cooperadores y productivos, tienen mayores probabilidades de hacer cambios positivos en su conducta cuando quienes están en una posición de autoridad hacen las cosas con ellos, en lugar de hacerlas contra ellos o hacerlas para ellos"

Se trata de minimizar la aparición de los sentimientos negativos que provoca el sentimiento de culpa cuando se enquista y que podemos ver en la siguiente figura tomada de Boqué (2020)

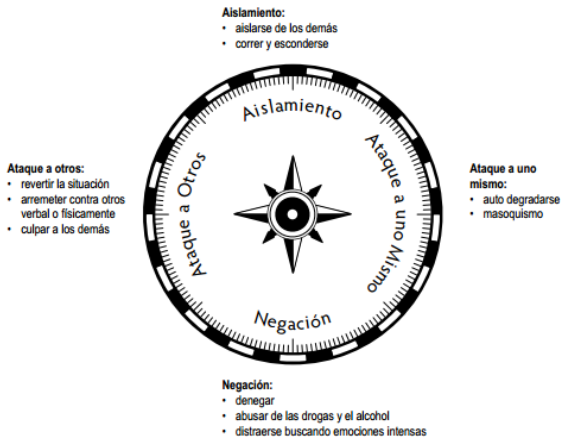
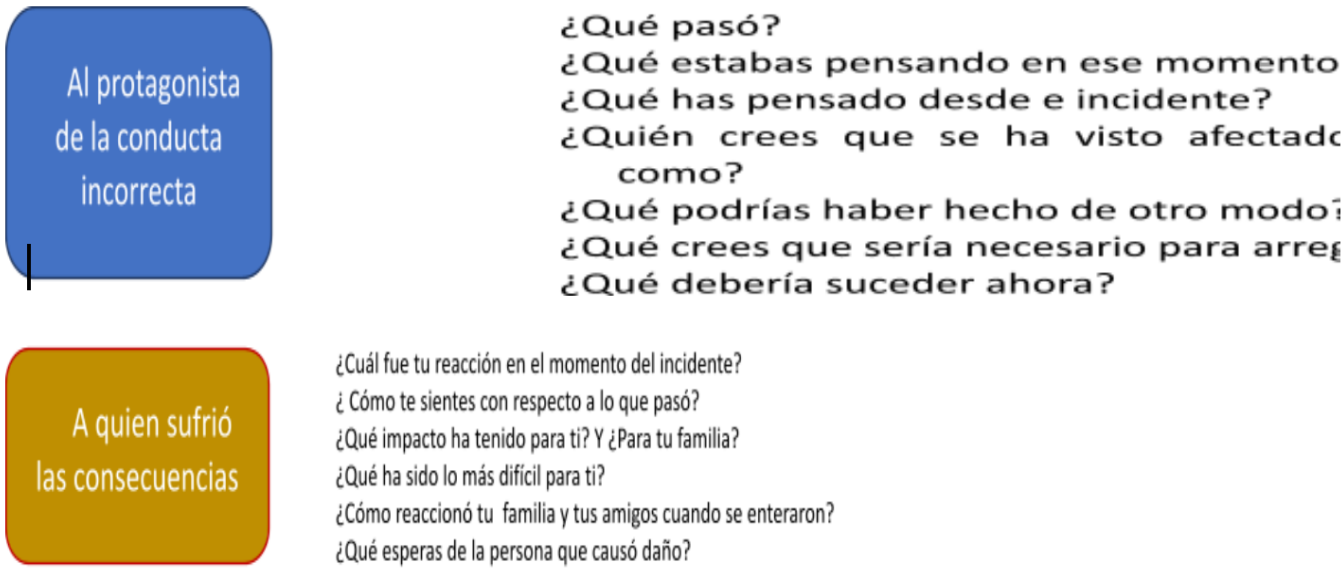


Figura 5. La Brújula de la Vergüenza (adaptada de Nathanson, 1992)

Frente a la forma en que habitualmente nos entrevistamos con el alumnado que ha realizado una conducta contraria a la convivencia, cabe la opción, desde el enfoque de la justicia restaurativa, de hacerlo siguiendo estas preguntas guía:



En la tabla siguiente podemos ver mas claramente reflejadas las diferencias entre el enfoque sancionador y el restaurativo

JUSTICIA RETRIBUTIVA: Sanción y castigo.	**JUSTICIA RESTAURATIVA: Responsabilidad y rendición de cuentas.**
Orientación al pasado	Orientación al futuro
Reactividad. Solo actúa cuando algo falla para evitar la mala convivencia	Actúa en todo momento para promover la buena convivencia
Responsabilidad pasiva (externa)	Responsabilidad activa (interna)
Demanda, imposición, a la fuerza.	Oferta, compromiso, invitación.
Foco en las normas	Foco en la comunidad.
Centrado en el agresor o autor/a de los hechos. Olvida a la víctima.	Centrado en la víctima, el agresor/a y los demás miembros de la comunidad.
Establecimiento de lo sucedido	Exploración de lo sucedido
Expresión del poder de una autoridad que decide qué acciones son correctas.	Expresión de las consecuencias lógicas o naturales de las acciones.

Copyright 2026

Normalmente penaliza y causa dolor deliberadamente.	Normalmente muestra comprensión y aporta alivio.
Depende de una autoridad.	Depende de cada persona.
Inflexible. No permite excepciones.	Consistente. Permite adaptaciones.
El comportamiento individual intenta evitar la responsabilidad y la sanción.	El comportamiento individual asume la responsabilidad de los actos.
Delega totalmente la autoridad, refuerza la dependencia	Presupone cierta conciencia interna, refuerza la autonomía.
Refuerza la falta de identidad.	Refuerza el desarrollo de la identidad.
Esencialmente negativo	Esencialmente constructivo
Actúa a corto plazo	Actúa a largo plazo.
Intenta controlar la situación.	Intenta cambiar la situación.
Provoca sentimientos de rabia, impotencia, frustración e injusticia.	Provoca sentimientos de culpa, comprensión y amistad.
Quien imparte justicia y quien se comportó negativamente trabajan en direcciones opuestas.	Quien imparte justicia y quien se comportó negativamente trabajan en conjuntamente (co-responsabilidad).
Modelo que no incrementa la calidad	Modelos que incrementa la calidad.
Pone límites y reduce oportunidades.	Abre opciones y da oportunidades.
Fácil. Expeditivo.	Complejo. Necesita tiempo.
Raramente produce cambios positivos de comportamiento.	Suele lograr cambios significativos de comportamiento.
Puede incrementar la rebeldía y la subversividad.	Incrementa la capacidad de autoevaluación del comportamiento.
Puede derivar en temor y sumisión.	Crea pertenencia y conexión.
Estigmatiza por largo tiempo.	Capacita y ayuda a avanzar.
Es intransigente con la persona.	Es exigente con la persona.
Demuestra quién manda.	Comparte el poder.
Lleva a preguntarse ¿Qué quieren que haga? y ¿Qué pasa si no lo hago?	Lleva a preguntarse ¿Quién soy yo? y ¿Qué tipo de persona quiero ser?
Como estrategia de socialización genera individualismo y rompe lazos interpersonales.	Como estrategia de socialización genera vínculos y estrechas las relaciones.
Las personas interiorizan su maldad e incapacidad de cambiar.	Las personas interiorizan que pueden cambiar y hacerlo mejor.
Genera desconfianza en la autoridad	Genera confianza en la autoridad.

Copyright 2026

JUSTICIA RETRIBUTIVA: Sanción y castigo.	**JUSTICIA RESTAURATIVA: Responsabilidad y rendición de cuentas.**
Estimula la doble moral.	Estimula la creación de valores.
Crea una permanente sensación de inseguridad y malestar: sin el castigo, todo el mundo se comportaría negativamente.	Crea una agradable sensación de seguridad y bienestar. Las cosas van mejor, las personas eligen comportarse correctamente.
La autoridad se basa en el poder y en la posición que se ocupa.	La autoridad se gana con respeto, coherencia y admiración.
Las personas solo se sienten queridas cuando hacen lo que los otros quieren.	Las personas se sienten queridas incondicionalmente.
Otras personas deciden lo que es conveniente y apropiado	Las personas tienen voz y participan en la toma de decisiones sobre lo que les afecta.
Puede resultar humillante	Preserva la dignidad del ser humano.
Genera aprendizaje sobre cómo no ser descubierto y evitar el castigo.	Genera aprendizaje sobre como satisfacer las propias necesidades de forma adecuada.
Procura conscientemente infligir daño acorde con la falta u ofensa.	Procura conscientemente infringir el menor daño posible.
Es un trabajo en solitario.	Es un trabajo en equipo.
La comunidad delega la autoridad y no toma parte en la solución.	La comunidad se involucra y se compromete en la solución.
Es adversarial y litigante.	Es dialogante.
Se rinde ante las personas que fallan.	Nunca abandona a las personas que fallan.
Incrementa el nerviosismo y el malestar general.	Es pacificador. Aporta calma.
Un clima relacional retributivo también perjudica a quienes se comportan adecuadamente.	Un clima relacional retributivo también beneficia a quienes se comportan adecuadamente
Da la impresión de que no se ha impartido justicia.	Se considera que se ha impartido justicia.

Copyright 2026

CONVIVENCIA

4. ALGUNAS ESTRUCTURAS Y RECURSOS.

a) Alumnado ayudante. El alumnado ayudante es un sistema de ayuda entre iguales, en el que, con la colaboración y supervisión del profesorado, se constituye un grupo de alumnos voluntarios capaz de escuchar, acompañar y ayudar a otros compañeros/as, constituyendo un equipo de ayuda que actúa con supervisión y acompañamiento del profesorado.

b) Ciberayudantes. Amplían las funciones del Alumnado Ayudante, adentrándose en el terreno de las redes sociales y las relaciones que el alumnado establece a través de ellas. Los ciberayudantes contribuyen a sensibilizar a sus compañeros/as en el buen uso de las redes sociales, informan sobre riesgos y fraudes y les instruyen en la configuración correcta de las distintas aplicaciones.

c) Hermano/a mayor. Esta figura consiste en la tutorización, por parte del alumnado de cursos superiores de Educación Primaria y Secundaria, del alumnado que inicia etapa. Colaboran en el programa de acogida del centro y mantienen contacto, con el alumnado tutorizado, brindándoles apoyo y manteniéndose a su disposición, especialmente durante el primer trimestre.

d) Alumnado mediador. La mediación consiste en un procedimiento estructurado de resolución de conflictos, en el que una tercera persona ayuda a las dos partes enfrentadas a encontrar por ellas mismas una solución. En el ámbito educativo esta función suele se desempeñada por parejas de alumnos/as, previamente formados. Actúan con la asistencia y supervisión de un equipo de mediación.

e) Tutorización individualizada o tutorías afectivas. Refuerza y amplía la acción tutorial sobre el alumnado con dificultades de integración en el grupo, con dificultades personales y/o en riesgo de fracaso académico, especialmente en casos de necesidad específica de apoyo educativo. Un grupo voluntario de profesorado del centro realiza una función de acompañamiento y tutorización individualizada, en coordinación con el profesor/a tutor/a de grupo aula.

f) Alumnado por la igualdad de género. Esta figura amplía las funciones del alumnado ayudante, colaborando en el desarrollo del Plan de Igualdad, en la prevención de la violencia de género y la promoción de la igualdad de género

Copyright 2026

Además de la implantación, apoyo, seguimiento y evaluación de estas estructuras de promoción de la convivencia positiva, se hace necesaria una revisión del **Plan de Acción Tutorial,** de forma que se garantice el adecuado tratamiento de la convivencia positiva y la igualdad a lo largo de todos los niveles educativos, estudiando la posibilidad de adoptar, en su caso, medidas organizativas como la simultaneidad de horario de tutoría entre los distintos grupos del mismo nivel para favorecer las reuniones de formación y/o coordinación de alumnado participante en los distintos Sistemas de Ayuda entre Iguales, observatorios de convivencia, etc.

Un centro educativo que promueve la convivencia positiva y la igualdad debe ser coherente con este tipo de planteamientos a la hora de establecer los mecanismos e instrumentos de gestión de la convivencia. Debe, por tanto hacerse un análisis de los recursos que el centro pone en funcionamiento ante la aparición de conductas contrarias a la convivencia. Alternativas contrastadas y de eficacia probada, como el aula de convivencia, la estrategia de “una semana para cambiar”, el “enterado firmado por los padres” propuestas e implementadas por Juan Vaello, así como los contratos de conducta, las hojas de reflexión y prácticas restaurativas deben ser incorporados progresivamente a la respuesta del centro educativo ante situaciones de disrupción o mala convivencia.

Copyright 2026

CONVIVENCIA

5. NORMATIVA SOBRE CONVIVENCIA E IGUALDAD

Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación. (BOE 30/12/2020)

Esta reciente ley modifica, entre otros, el apartado b) y l) del artículo I de la Ley 2/2006 de 3 de mayo en los siguientes términos:

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

l) El desarrollo de la igualdad de derechos, deberes y oportunidades, el respeto a la diversidad afectivo-sexual y familiar, el fomento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la consideración del régimen de la coeducación de niños y niñas, la educación afectivo-sexual, adaptada al nivel madurativo, y la prevención de la violencia de género, así como el fomento del espíritu crítico y la ciudadanía activa.»

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

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

«e) La formación para la paz, el respeto a los derechos humanos, la vida en común, la cohesión social, la cooperación y solidaridad entre los pueblos así como la adquisición de valores que propicien el respeto hacia los seres vivos y los derechos de los animales y el medio ambiente, en

particular al valor de los espacios forestales y el desarrollo sostenible.»

La adquisición, entre otras, de habilidades para la resolución pacífica de conflictos y la prevención de la violencia, figuran como objetivos de todas las etapas educativas.

Así mismo, se incorpora la disposición adicional vigésima quinta: Fomento de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que en su apartado 3 establece:

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

En relación a la Convivencia y la Igualdad, en Aragón es de aplicación, entre otra, la siguiente normativa:

- **Acuerdo para la mejora de la convivencia escolar en los centros educativos de Aragón. 18 de febrero de 2008.**
- **Decreto 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa.**
- **Orden de 9 de mayo de 2016 por la que se regula el I Plan Integral contra el acoso escolar en Aragón.**
- **RESOLUCIÓN de 20 de octubre de 2016, del Director General de Innovación, Equidad y Participación, por la que se facilitan orientaciones para la actuación con el alumnado transexual en los centros públicos y privados concertados.**
- **DECRETO 188/2017, de 28 de noviembre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la respuesta educativa inclusiva y la convivencia en las comunidades educativas de la Comunidad Autónoma de Aragón.**
- **LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.**
- **ORDEN ECD/1003/2018, de 7 de junio, por la que se determinan las actuaciones que contribuyen a promocionar la convivencia, igualdad y la lucha contra el acoso escolar en las comunidades educativas aragonesas.**
- **ORDEN ECD/1004/2018, de 7 de junio, por la que se regula la Red Integrada de Orientación Educativa en los centros docentes no universitarios sostenidos con fondos públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.**

Copyright 2026

- **LEY 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.**
- **LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.**
- **DECRETO 163/2018, de 18 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se crea el Observatorio Aragonés por la convivencia y contra el acoso escolar y se aprueba su reglamento.**

A continuación y sin ninguna pretensión de ser exhaustivos, iremos señalando algunos de los principales aspectos en torno a la convivencia y la igualdad recogidos en la normativa aragonesa y que creemos que deben ser conocidos por el profesorado y, especialmente, por las personas que desempeñan la coordinación de convivencia e igualdad.

LEY 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En su artículo 3, esta Ley, refleja los derechos de toda persona física o jurídica, pública o privada, cualquiera que sea su domicilio o residencia, que se encuentre o actúe en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón y que son los siguientes:

a) Al reconocimiento de su identidad de género libremente manifestada.

b) Al libre desarrollo de su personalidad acorde a la identidad o expresión de género libremente manifestada sin sufrir presiones o discriminación por ello.

c) A ser tratado de conformidad a su identidad de género en los ámbitos públicos y privados y, en particular, a ser identificado y acceder a documentación acorde con dicha identidad.

d) A que se respete su integridad física y psíquica, así como sus opciones en relación con sus características sexuales y su vivencia de la identidad o expresión de género.

e) A que se garantice el derecho de las personas trans a recibir una atención integral y adecuada a sus necesidades médicas, psicológicas, jurídicas, sociales, laborales, culturales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos, en igualdad de trato con el resto de la ciudadanía.

f) A proteger el ejercicio efectivo de su libertad y sin discriminación en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social, especialmente en las siguientes esferas:

1.º Empleo y trabajo por cuenta ajena y por cuenta propia, comprendiendo el acceso, las condiciones de trabajo, la promoción profesional y la formación para el empleo.

2.º Acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo público.

3.º Afiliación y participación en organizaciones políticas, sindicales, empresariales, deportivas, profesionales y de interés social o económico.

4.º Educación, cultura y deporte.

5.º Sanidad.

6.º Prestaciones y servicios sociales.

7.º Acceso, oferta y suministro de bienes y servicios a disposición del público, incluida la vivienda.

g) A la privacidad, sin injerencias en su vida privada, incluyendo el derecho a optar por revelar, o no, su propia identidad sexual.

El artículo 4 de esta misma Ley establece que toda persona tiene derecho a construir para sí una autodefinición con respecto a su cuerpo, sexo, identidad y expresión de género y su orientación sexual, así como que nadie podrá ser presionado para ocultar, suprimir o negar su identidad de género, expresión de género, orientación sexual o características sexuales.

El artículo 5 establece el derecho a la No discriminación por motivos de identidad de género, expresión de género o características sexuales. “Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación, acoso, penalización o castigo por motivo de su identidad o expresión de género. En particular, las personas deben ser tratadas de acuerdo con su identidad de género manifestada, que es como la persona se presenta ante la sociedad, con independencia de su sexo legal, y así obrarán las instituciones y Administraciones públicas aragonesas en todos y cada uno de los casos en los que participen”.

A los efectos de esta ley, se considera prohibida toda forma de discriminación por razón de identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Es especialmente necesario recordar los derechos de las personas trans menores de edad, que están recogidos en el artículo 6 de la Ley.

Respecto a la documentación administrativa, dicho aspecto se recoge en el artículo 7. Debemos tener muy en cuenta que la ley establece que las personas deben ser tratadas de acuerdo con la identidad de género que manifiesten, y se respetará la dignidad y privacidad de la persona concernida y la heterogeneidad del hecho familiar.

Copyright 2026

El artículo 22 de esta Ley está dedicado a las actuaciones en materia de transexualidad en el ámbito educativo. En su apartado segundo establece que: “La Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón garantizará una protección adecuada a todas las personas trans de la comunidad educativa, de las diferentes orientaciones e identidades sexuales, contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento, dentro del ámbito escolar. Los centros educativos garantizarán la correcta atención y apoyo a cualquier persona de la comunidad educativa que fuera objeto de discriminación por identidad o expresión de género en el seno de los mismos. Dicha protección incluirá la información sobre los mecanismos de denuncias existentes en el ordenamiento jurídico.”

En siguientes apartados se desarrollan aspectos referentes a cómo debemos dirigirnos a este alumnado, uso de indumentaria, pautas para el desarrollo, en su caso, de actividades diferenciadas por sexos, etc.

LEY 18/2018, de 20 de diciembre, de igualdad y protección integral contra la discriminación por razón de orientación sexual, expresión e identidad de género en la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 19 establece que: “Toda persona tiene derecho a la educación, sin discriminación alguna basada en su orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a un grupo familiar LGTBI y con el debido respeto a la misma. “

“De acuerdo con el principio de educación en relación, se integrará la educación en valores de igualdad, diversidad y respeto desde la educación infantil, explicando la diversidad afectivo-sexual desde las edades más tempranas, eliminando los estereotipos basados en la heterosexualidad como la única orientación sexual válida y admitida.”

Se establece, igualmente que el Departamento competente en materia de educación “velará para que el sistema educativo sea un espacio de respeto y aceptación, libre de toda presión, agresión o discriminación por motivos de orientación sexual, identidad de género o expresión de género o por pertenencia a un grupo familiar LGTBI, con amparo del alumnado, miembros del personal de administración, docentes y familias que lo componen.”

En su artículo 20, apartado 3, establece que: “Los planes educativos deberán contemplar pedagogías adecuadas para el reconocimiento y respeto de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales y de sus familias, así como deberán dar cabida a proyectos curriculares que contemplen o permitan la educación afectivo-sexual y de diversidad familiar y la prevención de la discriminación por motivos de orientación sexual, expresión o identidad de género.”

Copyright 2026

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

En esta Orden se establecen las líneas de trabajo que promueven la convivencia positiva y contra el acoso escolar. Se crea el equipo de convivencia e igualdad en los centros educativos y se da cobertura la creación, formación, seguimiento y continuidad de estructuras de apoyo simétricas y asimétricas, tales como: Alumnado ayudante, ciberayudantes, hermano/a mayor, alumnado mediador, tutorización individualizada o tutorías afectivas, alumnado por la igualdad de género, etc.

Se establecen en esta Orden las funciones del coordinador/a de convivencia e igualdad:

a) Dirigir y participar de forma activa en las reuniones de coordinación del equipo de convivencia e igualdad.

b) Coordinar la implementación y/o desarrollo de las estructuras de apoyo incluidas como actuaciones de prevención e intervención en el Plan de Convivencia e Igualdad del centro.

c) Coordinar la formación y actuaciones del alumnado que desempeñe acciones de mediación y/o tutoría entre iguales.

d) Coordinar la formación y actuaciones del alumnado que desempeñe acciones de promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género.

e) Colaborar en la detección de las necesidades de formación en materia de convivencia, resolución de conflictos, igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual en todos los sectores que componen la comunidad educativa.

f) Coordinar la revisión, adaptación y actualización de los recursos pedagógicos y didácticos (soportes metodológicos, técnicas didácticas de aula, juguetes, juegos, libros, material audiovisual, entre otros) de forma que estos contribuyan a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres.

g) Apoyar el desarrollo del Plan de Acción Tutorial, en lo referido al desarrollo de la competencia social del alumnado, eliminación de prejuicios y estereotipos sexistas que supongan discriminación entre hombres y mujeres y la prevención y gestión positiva de los conflictos entre iguales.

h) Otras que le sean encomendadas por el equipo directivo del centro, encaminadas a favorecer la convivencia escolar.

Copyright 2026

La Orden 1003, establece así mismo que en el centro educativo se crea también el Observatorio en Convivencia e Igualdad, que estará formado por:

a) El Director o Directora del centro, y/o jefe/a de estudios, uno de los cuales que ejercerá la presidencia.

b) El Coordinador o Coordinadora de Convivencia e Igualdad.

c) Dos profesores del Equipo de Convivencia e Igualdad.

d) El especialista en orientación educativa de la Red Integrada de Orientación.

e) Dos padres o madres en representación de las familias.

f) Un/a representante del personal de administración y servicios.

g) Dos representantes del alumnado, preferiblemente elegidos entre los que participan en programas de ayuda entre iguales y/o promoción de la igualdad.

h) Un/a representante de la gestión de actividades extraescolares del centro educativo.

i) Un representante de los/las monitores/as del comedor escolar.

Este Observatorio, que debe reunirse, al menos una vez al trimestre, tiene las siguientes funciones:

a) Asesorar acerca de la normativa vigente en temas de convivencia e igualdad.

b) Canalizar las iniciativas de todos los sectores de la comunidad educativa que promuevan una convivencia positiva en el centro.

c) Diseñar actuaciones dirigidas a toda la comunidad educativa, sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la perspectiva de género, diversidad cultural y diversidad afectivo sexual.

d) Colaborar en el desarrollo de las líneas de trabajo y las actuaciones que desarrollen culturas y prácticas inclusivas.

e) Colaborar en la detección de situaciones de conflicto y acoso escolar que puedan darse en el centro de acuerdo con el protocolo contra el acoso escolar que figura en la orden.

f) Establecer actuaciones educativas de intervención sociocomunitaria, alternativas a la expulsión sancionadora.

Copyright 2026

g) Establecer estructuras de apoyo y acompañamiento al alumnado que presenta una especial conflictividad.

h) Informar al Consejo Escolar y a la Comisión de Convivencia de las actuaciones llevadas a cabo así como de los problemas detectados en la promoción de la igualdad y gestión de la convivencia del centro.

Por último, los artículos 10 y 11 de la Orden, se refieren al Plan de Convivencia y Plan de Igualdad.

Copyright 2026

CONVIVENCIA

6. ACOSO ESCOLAR

Dada la complejidad e importancia de este fenómeno, nos parece imprescindible, al menos, hacer alguna referencia a él en este módulo formativo. Comenzaremos recordando la definición del mismo que elaboró el **doctor Avilés:**

> *"La intimidación y el maltrato entre escolares de forma repetida y mantenida en el tiempo casi siempre lejos de los adultos, con la intención de humillar y someter abusivamente a una víctima indefensa por parte de un abusón o un grupo de matones, a través de agresiones físicas, verbales y sociales y con consecuencias de victimización psicológica y rechazo social"*

Aunque la naturaleza y características de este módulo no permiten extendernos más, si queremos recordar cuáles son las características principales de la conducta de acoso: La repetición de las acciones; la duración de la situación; la intención de humillar, de hacer daño, de someter; el desequilibrio de poder y la indefensión que experimenta la víctima, son las características de este tipo de conducta violenta junto a la focalización de los ataques de los agresores, su gratuidad, el silencio de los testigos, o el silencio ante los adultos.

Tipos de acoso

Acoso Físico: Empujar, dar patadas, pinchar, arañar, pegar y otras formas de violencia física: amenazar con objetos, romper pertenencias, rasgar, destrozar.

Acoso verbal: insultar, humillar, poner motes, ridiculizar, contestar con sarcasmo, extender rumores, burlarse de la persona con expresiones dañinas...

Copyright 2026

Acoso Gestual: expresiones faciales negativas, muecas, posturas corporales desaprobatorias, gestos ligados a otros tipos de bullying, como el sexual, homofóbico o racista.

Acoso Social: excluir, ignorar a alguien, no dejarle participar a alguien en una actividad, atacar la red social de la víctima, atacar su dignidad y estatus social.

Acoso racista: supone la construcción de acoso a través de componentes agresivos con connotaciones racistas, siendo destinado a población de minorías étnicas. No confundir con el racismo. En este tipo de acoso hay un componente agresivo y otro instrumental (componente racista) para ejercer el abuso. No siempre tienen que aparecer ambos componentes. Puede haber acoso sin que existan razones racistas y racismo son que exista acoso.

Acoso sexual: se utiliza contenido sexual para ejercer el maltrato, sin acabar necesariamente en un abuso sexual, por ejemplo, difundiendo falsos rumores sobre prácticas sexuales de una persona, ridiculizando sus atributos sexuales, haciendo o mostrando gestos obscenos, demandando servicios sexuales, mostrando o exhibiendo algunas partes del cuerpo hacia otra persona con intención de intimidarla, etc. En definitiva, usar este tipo de manifestaciones para hacer daño y establecer el dominio sobre la víctima.

Esta clasificación se ve incrementada por tres acepciones más, definidas **por los grupos de alumnado que la sufre:**

Acoso de necesidades educativas especiales. El alumnado que presenta necesidad específica de apoyo educativo tiene más probabilidades de sufrir violencia escolar. Este tipo de acoso utiliza estas necesidades o discapacidades para ejercer el maltrato ridiculizando, imitando, rechazando, aislando o incluso agrediendo a la persona que presenta diversidad funcional.

Acoso homofóbico o acoso relacionado con la orientación sexual declarada o supuesta, o la identidad sexual. Algunas investigaciones resaltan un alto porcentaje de estas personas (80%) como víctimas de maltrato por sus iguales**.**

Ciberacoso o acoso a través de dispositivos móviles y a través de la red. Se organiza contra una persona para hacerle daño minando su red social o imagen digital.

> **Ciberacoso:** Acción de atormentar, amenazar, hostigar, humillar o molestar a otro/a mediante Internet u otros medios digitales.
>
> Incluye el envío y acción de colgar o mandar textos o imágenes dañinas o crueles por Internet u otros medios digitales de comunicación, puede ser directo o indirecto.
>
> > **DIRECTO:** El envío de mensajes directos a otros niños, niñas o adolescentes

INDIRECTO: Implica utilizar a otras personas para acosar cibernéticamente a la víctima, ya sea con o sin el conocimiento de estos cómplices.

El ciberacoso se manifiesta a través de las distintas acciones, entre otras:

- Colgar en Internet una imagen comprometida (real o manipulada), datos delicados, información que pueda perjudicar o avergonzar...y darla a conocer en su entorno de relaciones.
- Dar de alta a la víctima en una web donde se trata de votar a la persona más fea, a la menos inteligente..., y cargarle de «puntos» o «votos» para que aparezca en los primeros lugares.
- Crear un perfil o espacio falso en nombre de la víctima, donde se escriban determinados acontecimientos personales, demandas explícitas de tipo sexual...
- Hostigamiento: Dejar comentarios ofensivos reiterados en foros o chats públicos, envío de múltiples mensajes al teléfono móvil.
- Suplantación: participar agresivamente en chats haciéndose pasar por la víctima de manera que las reacciones posteriores vayan dirigidas hacia a la víctima.
- Denigración: información despectiva y falsa hacia otra persona, publicada en páginas webs, foros, chats, etc.
- Dar de alta la dirección de correo electrónico en determinados sitios para que luego sea víctima de spam, de contactos con desconocidos...
- Usurpar su clave de correo electrónico y cambiarla para consultar y leer sus mensajes.
- Provocar a la víctima en servicios web que cuentan con vigilancia o moderador (chats, juegos online, comunidades virtuales...) para conseguir una reacción violenta que suponga la expulsión de la víctima.
- Hacer circular rumores en los cuales a la víctima se le atribuya un comportamiento reprochable, ofensivo o desleal para que otras personas tomen represalias contra ella.
- Enviar mensajes amenazantes por e-mail, whatsapp o sms; perseguir y acechar a la víctima en los lugares de Internet en los que se relaciona habitualmente provocándole agobio.
- Exclusión: no dejar participar a una persona en una red social.
- “Paliza feliz” agresión física que se graba en vídeo y se sube a las redes sociales para su visionado por miles de personas.

Copyright 2026

Como coordinadoras y coordinadores de convivencia e igualdad conviene tener presente que, tal y como el autor antes citado nos recuerda:

> *"Cuando surge un caso de acoso no surge porque sí. Se dan condiciones para que pueda desarrollarse. O porque hay factores que lo favorecen o porque no hay elementos preventivos adecuados ni suficientes para contener y contrarrestar la fuerza con a que nace."*

Debemos tener en consideración que cada vez se combate menos el acoso actuando solamente de forma aislada sobre él. Cuando un alumno o alumna decide o tiene tendencia a meterse con otro u otra de forma abusiva y lo hace, es porque en su percepción y evaluación del contexto entiende que tiene posibilidades de salir victorioso e impune. Lo que ha ido viendo y viviendo en su historia escolar, en el seno del grupo y en su cultura le han ido configurando la idea de que este tipo de acciones son posibles y no conllevan excesivo coste. Por lo tanto, se hace imprescindible entender el acoso en un marco preventivo y de actuación y coordinación amplia dentro de planes de promoción de la convivencia positiva.

Para finalizar este apartado, recordar e insistir en que en nuestra comunidad autónoma disponemos de un protocolo de actuación inmediata ante posibles situaciones de acoso escolar, publicado en resolución de 19 de octubre de 2019, que es de obligado cumplimiento para todos los centros educativos sostenidos con fondos públicos y que guía la actuación del centro ante la sospecha o comunicación de una situación de estas características. Frente a las posibles reticencias a su utilización, conviene tener presente que, en primer lugar, debemos implementar las medidas inmediatas que garanticen la seguridad del alumnado posible víctima de una situación de acoso y desarrollar el procedimiento establecido por el departamento de educación para analizar y valorar la situación. El seguimiento de este protocolo, además de proteger a la posible víctima, contribuye a dar seguridad jurídica a los responsables del centro y a su protección ante posibles reclamaciones de daños que pudieran derivarse de la situación.

Con respeto a la responsabilidad del centro educativo y la competencia para actuar en casos de acoso, debemos tener en cuenta que en muchas ocasiones las conductas contrarias se producen fuera del recinto y horario lectivo, especialmente todas aquellas que dan lugar al ciberacoso. Ante esta situación debemos recordar lo establecido en el **artículo 55 de la carta del Decreto 73/2011, de 22 de marzo, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la Carta de derechos y deberes de los miembros de la comunidad educativa y las bases de las normas de convivencia en los centros educativos no universitarios de la Comunidad**

Autónoma de Aragón y que establece:

1. Deben corregirse las conductas de los alumnos contrarias a la convivencia escolar que se produzcan dentro del recinto escolar o durante la realización de las actividades complementarias y extraescolares.
2. Asimismo, deberán corregirse las **conductas de alumnos producidas fuera del centro que estén directamente relacionadas con la vida escolar y afecten a otros miembros de la comunidad educativa.**

Igualmente deberemos tener presente que determinadas conductas son constitutivas de delito y deben ponerse en conocimiento de las cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, en primer lugar, por los padres o tutores legales del alumnado, si éste es menor de edad y, en última instancia por cualquier persona que tenga conocimiento de los hechos.

Podemos acceder tanto a los documentos necesarios para la aplicación del citado protocolo como a distintos documentos de apoyo que nos guiarán para el desarrollo de determinadas actuaciones en la siguiente dirección: http://equipoconvivencia.catedu.es/

Por último, recordar la existencia del Equipo de Orientación Educativa en Convivencia Escolar, cuyas funciones, recogidas en el artículo 19 de la ORDEN ECD/1004/2018, de 7 de junio, son las siguientes:

1. Asesorar en la elaboración y desarrollo de actuaciones que promuevan la convivencia positiva en los centros, así como en la revisión y evaluación del Plan de Convivencia y en los cauces de participación de la comisión de convivencia.
2. Dinamizar la convivencia positiva en los centros, diseñando, proponiendo o impartiendo, en colaboración con la red de formación del profesorado, actuaciones de formación para la promoción de la convivencia y la prevención y actuación ante el acoso escolar, así como la elaboración y difusión de planes, actividades o materiales encaminados a la mejora de la convivencia escolar.
3. Asesorar a las familias o representantes legales, alumnado, equipos directivos, profesorado, personal no docente, Inspección de Educación y cualquier otro miembro de la comunidad educativa en aspectos relacionados con la convivencia y conflictos escolares, especialmente los vinculados a situaciones de acoso tanto entre iguales, así como en relaciones asimétricas.
4. Orientar respecto a materiales y recursos que precisen los centros educativos.

Copyright 2026

5. Elevar a la Dirección General competente en materia de orientación educativa propuestas para la mejora de la convivencia en la comunidad educativa.
6. Intervenir de forma puntual de acuerdo con los criterios que se establezcan, en situaciones de especial gravedad o repercusión social y se autorice por parte de la Dirección General competente. Asimismo, también actuará de oficio ante problemáticas graves derivadas por dicha Dirección General.
7. Elaborar, a petición de la Dirección General competente, las estadísticas e informes de los casos abordados que le sean solicitados.
8. Colaborar con los diferentes organismos e instituciones externos al centro educativo implicados en los casos en los que el equipo intervenga.
9. Canalizar los casos a las instancias que legalmente tengan capacidad ejecutiva para su resolución.
10. Colaborar en el asesoramiento y seguimiento de aquellos casos significativos de conductas gravemente perjudiciales para la convivencia derivados por la Inspección de Educación.
11. Realizar seguimiento de los casos para evaluar las intervenciones y detectar nuevas necesidades de actuación, así como para evaluar y mejorar los protocolos de intervención.
12. Participar en el Observatorio Aragonés de la Convivencia y otras estructuras relacionadas, asimismo, con el ámbito de actuación relativo a la convivencia.
13. Formular propuestas en el Observatorio Aragonés de la Convivencia sobre cualquier cuestión relacionada con la mejora de la convivencia escolar.
14. Cualquier otra que reglamentariamente se determine.



CRÉDITOS

Autor del texto: Miguel Ángel Modrego

Cualquier observación o detección de error en soporte.catedu.es

Los contenidos se distribuyen bajo licencia **Creative Commons** tipo **BY-NC-SA** excepto en los párrafos que se indique lo contrario.