

DIFICULTAD DEL PROFESORADO PARA RECONOCER LA DESIGUALDAD

Joaquín Piedra de la Cuadra y Luisa Vega Caro, *Universidad de Sevilla*

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio forma parte de un proyecto andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación denominado “*TEON XXI: Creación de Recursos Online para el Conocimiento y Difusión de la Cultura de Género en la Escuela*”, coordinado por M^a Ángeles Rebollo Catalán y desarrollado bajo la Convocatoria de Proyectos de Excelencia de la Junta de Andalucía, con código oficial: P06-HUM-01408.

Actualmente vinculado a la Comunidad Autónoma de Andalucía, pero con perspectivas inmediatas de globalización, el Proyecto TEÓN XXI viene desarrollando resultados como: a) Creación de instrumentos de medición y seguimiento online de la integración de la cultura de género en los centros educativos; contemplando el diagnóstico sobre diversos agentes y aspectos relacionados con la cultura de género en el sistema escolar (participación y posicionamiento del *profesorado*, alumnado, familia y la propia cultura organizativa del centro educativo); b) Creación y administración de una red temática de profesorado en coeducación y de recursos para el intercambio y la comunicación, abordando la realización de estudios etnográficos de centros (multi-casos) para detectar agentes activos y tipos de prácticas en coeducación; y, c) Producción de audiovisuales educativos que recogen prototipos de prácticas coeducativas para su difusión a través del canal autonómico de televisión, la Red educativa Averroes y/o portales educativos ad hoc, tales como el elaborado para presentar el proyecto y facilitar la comunicación (www.teonxxi.es).

El marco institucional y político para el desarrollo de esta investigación es el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación puesto en marcha por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en 2006, en el cual se introducen cambios organizativos y curriculares en los centros y cambios en la formación del profesorado en esta materia. La

creación de una figura de profesorado responsable de Plan de Igualdad en los centros, que asume, entre otras funciones, la realización de un diagnóstico de género, la elaboración de planes de actuación y la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto de centro, supone una de las medidas claves de este Plan. A nivel nacional, el Plan de Igualdad de Oportunidades contempla como objetivo el desarrollo de iniciativas educativas y culturales que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres. En este marco se plantea la transmisión de actitudes y valores por parte del profesorado basados en el principio de igualdad entre hombres y mujeres como un factor de capital importancia para desmontar las estructuras que mantienen y fomentan los estereotipos de género. Estos planes han venido incluyendo como línea prioritaria la educación con perspectiva de género desde su origen, destacando entre sus contenidos el estudio de las expectativas del profesorado en función del género, el clima escolar y de aula y la transmisión de estereotipos de género en los centros docentes.

En un plano científico, este trabajo se sustenta en las tesis histórico-culturales que consideran el género como una construcción social, es decir, como un sistema social de significados, normas, costumbres, valores y creencias que asigna deberes, prohibiciones, asignaciones y posibilidades a cada persona en función de su sexo (West y Zimmerman, 1987; Crawford y Chaffin, 1997).

Las aportaciones de Crawford (1997; 2006) sobre la construcción de género resultan de gran interés para el desarrollo de propuestas educativas en relación con el género, ya que nos proporciona una herramienta de análisis muy útil y aplicable tanto para el diagnóstico de la cultura de género en educación como para el diseño de contenidos y programas educativos. Según esta autora, en la actualidad es preciso comprender y analizar el sistema de género desde tres niveles o perspectivas:

- El *género como un sistema de organización social* que otorga mayor poder y estatus a los hombres. Este modelo estructura el acceso a los recursos y al poder y regula las posiciones sociales y modelos de relación entre hombres y mujeres. Los valores, costumbres, tradiciones, junto con las leyes de un país rigen el modelo de organización social.
- El *género como un proceso dinámico de representación* de lo que significa ser mujer u hombre, que se construye en interacciones cara a cara en situaciones de la vida diaria. Los discursos, prácticas, roles de género sustentan los procesos de socialización y suponen los recursos sobre los que construimos modelos y relaciones de género.
- El *género como un aspecto de la identidad y de las actitudes personales*. El conjunto de expectativas, intereses, fantasías y creencias están asociadas a modelos más o menos aceptables de lo que significa ser un hombre masculino o una mujer femenina en una cultura concreta. Esta representación subjetiva del género (autoconcepto y autoestima) no suele ser una decisión deliberada de la que somos conscientes, sino que en la práctica suele ser una respuesta más o menos automática a presiones sociales.

La contribución realizada por Castells (1998) sobre la construcción de identidades culturales resulta muy útil y aplicable para reconocer modos de relación con la cultura y valoración de la misma por parte de las personas. Castells (1998) propone tres modalidades de identidad en función de la actitud o valoración que las personas realizan acerca de los contextos sociales y de los recursos culturales propios de éstos (valores, creencias, discursos, lenguajes sociales, etc.): legitimación, resistencia y proyección. La *identidad legitimadora* supone asumir a título individual la identidad colectiva diseñada por las instituciones sociales en una cultura, es decir, supone aceptar y asumir la cultura dominante como base de la propia identidad personal. La *identidad de resistencia*, por su parte, supone apoyar la individualidad como rechazo a la lógica dominante, propugnando principios opuestos a los que defienden las

instituciones de la sociedad. Por último, la *identidad de proyecto* conlleva una redefinición por parte del individuo de su posición en la cultura dominante a partir de la elaboración de nuevas propuestas que supongan una transformación del contexto. Esta dimensionalización de formas de relación con la cultura sirve para la identificación de formas de discurso social sobre género, las cuales se muestran como indicadores de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres.

Tras una amplia revisión de estudios sobre las actitudes del profesorado ante el cambio coeducativo, Bonal (1997) deduce que el profesorado es más sexista por lo que no deja hacer que por lo que hace, es decir, lo es más por omisión que por acción y, es esa resistencia lo que hace que en la escuela tengan lugar situaciones y actitudes sexistas. Este estudio tiene por objetivo conocer aquellos indicadores en los que el profesorado encuentra mayores dificultades para discriminar, con el objeto de plantear futuros planes formativos eficaces que permitan un cambio en las actitudes del profesorado, tal y como se recoge en el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación puesto en marcha por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en 2006.

2. MÉTODO

El estudio se ha desarrollado aplicando el método descriptivo de encuesta con el propósito de conocer las actitudes del profesorado a colaborar y actuar en la construcción de una cultura de género basada en la igualdad. Por ello, se diseña, aplica y valida una escala para medir las actitudes del profesorado hacia la igualdad y la coeducación.

Participantes

El estudio se ha circunscrito a la provincia de Sevilla, tomando como población de referencia a profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria que ejercen su labor en centros públicos y concertados. Hemos seleccionado una muestra siguiendo para ello un procedimiento de muestreo aleatorio estratificado y por conglomerados. Se han considerado cuatro estratos en la población en función de la zona geográfica en que se ubica el centro (urbana, peri-urbana, semi-urbana y rural). Como conglomerados, hemos tomado los centros educativos que imparten su enseñanza en cada zona.

Finalmente, la muestra participante ascendió a un total de 324 profesores y profesoras procedentes de 19 centros. Este tamaño permite trabajar con un error de $\pm 5,5\%$ para una confianza del 95% y $p=q$. Del total de profesorado encuestado, el 67,28% son mujeres y el 32,71% son hombres. Por nivel educativo, el 12,77% son de Infantil, 37,69% de Primaria y 49,52% de Secundaria. La tabla I resume las características de la muestra del profesorado participante en el estudio.

Tabla I. Datos de profesorado de la muestra del estudio

Variables	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Sexo	Mujer	217	67,28%
	Hombre	105	32,71%
Antigüedad como docente	Menos de 10 años	122	37,4%
	De 10 a 20 años	83	25,6%
	Más de 20 años	119	36,7%

Nivel Educativo	Infantil	40	12,77%
	Primaria	118	37,69%
	Secundaria	155	49,52%
Experiencia en coeducación	Si	127	44,26%
	No	160	55,74%
Equipo directivo	Si	34	10,93%
	No	277	89,06%

3. INSTRUMENTOS

Se diseña y aplica una escala para medir las actitudes del profesorado hacia la construcción de una cultura de género en la escuela basada en la igualdad compuesta por 30 ítems tipo Likert que se desglosan en tres subescalas: sociocultural, relacional y personal, cada una compuesta a su vez por 10 ítems. La respuesta oscila entre 1 completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo. La subescala sociocultural incluye contenidos referidos a las políticas de igualdad y la organización escolar (políticas de género). La escala relacional incluye cuestiones referidas a la propia práctica docente, expectativas y relaciones de género (roles de género). Por último, la escala personal contempla creencias y valores respecto al género (estereotipos de género).

La escala tiene un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92. En cuanto a la validez de constructo, la escala muestra unidimensionalidad presentando índices altos de saturación de todos los ítems en el componente principal.

La saturación media de los ítems en el componente principal es de ,546 y la desviación típica es de ,057 lo que indica que la correlación de los ítems con la dimensión es alta. Esta escala permite captar distintas posiciones del profesorado hacia la construcción de la cultura de género en la escuela basada en la igualdad.

La *posición bloqueadora* supone expresar públicamente su oposición y rechazo a colaborar en la coeducación, realizando valoraciones negativas sobre actividades e iniciativas orientadas a promover un modelo coeducativo. La *actitud adaptativa* supone una postura políticamente correcta en lo formal y público, lo que permite reconocer sólo aquellos indicadores de desigualdad presentes en el discurso social. Esta postura es muy dependiente del contexto social y de los valores sociales dominantes en el momento. Por último, una *posición coeducativa* implica reconocimiento de la desigualdad y valoración positiva de iniciativas orientadas a erradicarla, muestran una actitud de colaboración en la promoción de los valores de igualdad.

4. PROCEDIMIENTO

Para su aplicación al profesorado, se sigue un procedimiento de acción concertada con los centros, informando a los equipos directivos y/o responsables de coeducación sobre una iniciativa de colaboración de la Universidad en el diagnóstico de género del centro. Posteriormente se trasladan encuestadores a los centros para entregar y dar instrucciones de su cumplimentación al profesorado, acordándose la fecha de recogida de las escalas cumplimentadas. La administración de la escala se realiza sin presencia del encuestador.

El tratamiento de los datos procedentes de la escala de actitudes se realiza mediante paquete estadístico SPSS-PC+ versión 15. Se realizan análisis descriptivos básicos (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión para las variables contempladas en el estudio).

5. RESULTADOS

En este apartado, presentamos el porcentaje de profesorado que se muestra de acuerdo, en desacuerdo o indeciso en cada ítem de la escala de actitud, indicándonos el índice de dificultad de cada ítem a través del porcentaje de acierto del profesorado. Para ello, hemos agrupado las respuestas de un lado, completamente de acuerdo y de acuerdo y, de otro, completamente en desacuerdo y en desacuerdo.

Analizadas globalmente las respuestas por escala, se aprecia un mayor porcentaje de respuestas de indecisión en la escala relacional, que en las otras dos. De forma más específica, se observa que los ítems de la escala sociocultural que acumulan mayor porcentaje de indecisión son el 1, 2 y 5 con porcentajes que oscilan entre el 28,8% y el 21,5%, los cuales aluden a las políticas de igualdad. En la escala relacional, la mayor indecisión se aprecia en los ítems 11,13, 15, 19 y 20, que oscila entre un 34,1% y un 21,4%, siendo la mayor parte referidos al uso del lenguaje no sexista en la práctica educativa. Por último en la escala personal, los ítems con mayor indecisión son el 22, 24, 27 y 30 respectivamente con porcentajes que oscilan entre el 31,1% y el 23,3%, los cuales referidas a la figura de coordinación de coeducación en los centros y el diagnóstico de género.

Por otra parte, la mayor dificultad se observa en el ítem 12 con un 46,9% de profesorado que afirma usar un lenguaje sexista por economía del lenguaje, seguido de los ítems 11 y 14 con un 17,4% y un 15,4% de profesorado que reconoce no tener en cuenta el lenguaje sexista como un indicador de calidad para la selección de recursos educativos.

Por último en cuanto a la diferencia en la percepción de hombres y mujeres de los indicadores de desigualdad, se aprecia mayor dificultad para captar y reconocer estos indicadores por parte de los hombres, en todos los casos excepto en el ítem 11. Las mayores diferencias entre hombres y mujeres para reconocer la desigualdad se observan en los ítems 1, 2, 5, 15, 22 y 29, con unas diferencias de 19,4% a 14,6% más de mujeres que de hombres que muestran predisposición hacia la cultura de igualdad. Estos ítems muestran la actitud hacia las políticas de igualdad así como hacia los estereotipos y expectativas sexistas.

Las tablas II, III y IV muestran el porcentaje de profesorado según su respuesta a los ítems de cada subescala.

Tabla II. Porcentaje de profesorado según su respuesta a la dimensión sociocultural

Escala Sociocultural	Global			Mujeres			Hombres		
	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI
1. La actual legislación sobre coeducación beneficia y promueve a la mujer por encima del hombre (-)	51,6	28,8	19,6	57,0	25,7	17,3	40,2	35,3	24,5
2. La actual legislación sobre coeducación perjudica a los	67,5	25,3	6,9	73,0	21,4	5,6	55,9	34,3	9,8

chicos (-)									
3. Si el material didáctico es bueno, no importa que tenga elementos sexistas (-)	<u>79,2</u>	10,4	10,4	<u>81,4</u>	9,8	8,8	<u>74,5</u>	11,8	13,7
4. Leyes de igualdad eran necesarias desde hace ya mucho tiempo	5,3	10,7	<u>84,0</u>	4,2	8,8	<u>87,0</u>	7,8	14,6	<u>77,7</u>
5. La actual legislación sobre género en la escuela puede beneficiar no sólo a las mujeres	10,7	21,5	<u>67,8</u>	9,8	17,7	<u>72,6</u>	12,7	29,4	<u>57,8</u>
6. Las leyes referentes al género en la escuela tratan un problema inexistente (-)	<u>78,2</u>	14,9	7,0	<u>82,2</u>	13,1	4,7	<u>69,6</u>	18,6	11,8
7. Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual	10,8	12,7	<u>76,6</u>	8,5	10,8	<u>80,8</u>	15,5	16,5	<u>68,0</u>
8. Cuando se cambió a la escuela mixta empezaron los problemas de disciplina (-)	<u>82,5</u>	10,8	6,7	<u>83,1</u>	9,9	7,2	<u>81,4</u>	12,7	5,9
9. La escuela mixta genera más problemas de los que resuelve (-)	<u>88,6</u>	8,5	2,8	<u>89,2</u>	8,0	2,8	<u>87,4</u>	9,7	2,9
10. Parece lógico que el cuidado del material de laboratorio de ciencias sea una responsabilidad de profesores hombres. (-)	<u>83,6</u>	12,6	3,8	<u>84,2</u>	12,1	3,7	<u>82,5</u>	13,6	3,9

Tabla III. Porcentaje de profesorado según su respuesta a la dimensión relacional

Escala Relacional	Total			Mujeres			Hombres		
	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI
11. Un criterio que uso a la hora de seleccionar un material didáctico es que el lenguaje no sea sexista.	17,4	25,9	<u>56,6</u>	17,0	26,9	<u>56,1</u>	18,3	24,0	<u>57,7</u>
12. En clase utilizo siempre el masculino para referirme a chicos y a chicas por economía del lenguaje y porque es correcto (-)	<u>35,2</u>	17,9	46,9	<u>36,0</u>	18,7	45,3	<u>33,7</u>	16,3	50,0
13. Cuando se utiliza lenguaje sexista en un documento público del centro, me preocupo de hacerlo saber al equipo directivo.	9,1	34,1	<u>56,8</u>	8,0	31,9	<u>60,1</u>	11,5	38,5	<u>50,0</u>
14. Solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello. (-)	<u>64,8</u>	19,8	15,4	<u>67,8</u>	17,3	15,0	<u>58,7</u>	25,0	16,3
15. Cuando tengo que poner un ejemplo para explicar un concepto, evito utilizar la imagen tradicional de	10,1	22,1	<u>67,8</u>	10,3	15,5	<u>74,2</u>	9,6	35,6	<u>54,8</u>

hombres y mujeres.									
16. El género no es algo que se trabaje en mi programación (-)	<u>69,2</u>	19,8	11,0	<u>70,1</u>	18,7	11,2	<u>67,3</u>	22,1	10,6
17. En los documentos de trabajo (programaciones, memorias,...) en los que participo procuro utilizar un lenguaje no sexista.	8,5	20,8	<u>70,8</u>	8,9	19,6	<u>71,5</u>	7,7	23,1	<u>69,2</u>
18. Suelo tardar más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos. (-)	<u>88,0</u>	10,1	1,9	<u>89,7</u>	7,5	2,8	<u>84,5</u>	15,5	0
19. No me relaciono bien con las profesoras lesbianas porque son más agresivas. (-)	<u>76,4</u>	21,4	2,2	<u>79,0</u>	18,6	2,4	<u>70,9</u>	27,2	1,9
20. En las charlas del profesorado me avergüenzan especialmente las bromas y chistes machistas que ridiculizan a mujeres...	13,8	25,8	<u>60,4</u>	14,0	22,0	<u>64,0</u>	13,5	33,7	<u>52,9</u>

Tabla IV. Porcentaje de profesorado según su respuesta a la dimensión personal

Escala Personal	Global			Mujeres			Hombres		
	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI	NO	¿?	SI
21. Creo que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas (-)	<u>83,1</u>	11,5	5,4	<u>86,8</u>	9,0	4,2	<u>75,5</u>	16,7	7,8
22. Me gusta más trabajar con las niñas porque son más estudiosas (-)	<u>63,8</u>	24,8	11,4	<u>68,9</u>	20,3	10,8	<u>53,4</u>	34,0	12,6
23. Me gusta más trabajar con los niños porque son más dinámicos (-)	<u>81,6</u>	16,8	1,6	<u>84,5</u>	14,1	1,4	<u>75,7</u>	22,3	1,9
24. Es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en los centros. (-)	<u>64,1</u>	23,8	12,1	<u>66,5</u>	23,6	9,9	<u>59,2</u>	24,3	16,5
25. Los hombres están más capacitados para puestos directivos (-)	<u>90,8</u>	7,0	2,2	<u>94,4</u>	3,8	1,9	<u>83,5</u>	13,6	2,9
26. Los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas (-)	<u>75,6</u>	17,4	7,0	<u>79,8</u>	13,1	7,0	<u>67,0</u>	26,2	6,8
27. Rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada (-)	<u>61,3</u>	26,3	12,4	<u>64,2</u>	25,9	9,9	<u>55,3</u>	27,2	17,5
28. La dirección y el mando son innatos en los chicos (-)	<u>83,5</u>	13,3	3,2	<u>86,4</u>	10,8	2,8	<u>77,5</u>	18,6	3,9
29. El trabajo con chicas es más complicado porque se distraen	<u>91,5</u>	7,3	1,3	<u>96,2</u>	3,3	0,5	<u>81,6</u>	15,5	2,9

con facilidad (-)			
30. No sé por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación (-)	<u>61,0</u> 31,1 7,9	<u>61,8</u> 31,1 7,1	<u>59,2</u> 31,1 9,7

6. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio muestran que en el plano relacional el profesorado encuentra mayores dificultades para discriminar, es decir, para la realización del diagnóstico de las actitudes mostradas por el profesorado hacia el cambio en la cultura de género en el centro, ya sean positivas, de bloqueo o resistencia, requiere observar la práctica docente, donde se ubican sus actividades, procedimiento, formas de actuación, etc. Estos resultados concuerdan con otros estudios (Bonal,1997), en los que se concluyen que en la escuela tienen lugar situaciones y prácticas sexistas más por omisión que por acción, es decir, que el profesorado es más sexista por lo que no deja hacer que por lo que hace. Este hallazgo permite enfocar los planes de formación del profesorado en temas de coeducación de las diferentes administraciones competentes, hacia planes en los que se trabajen propuestas de actuación prácticas que permitan un cambio en la cultura de género en las escuelas y ofertar diferentes buenas prácticas en coeducación que el profesorado pueda hacer suyas y aplicarlas en sus aulas.

Las diferencias encontradas entre profesores y profesoras, a favor de estas últimas en su predisposición hacia la cultura de igualdad, demuestra la importancia de tomar conciencia para alcanzar una cultura paritaria y verdaderamente coeducativa en los centros escolares.

REFERENCIAS

- BONAL, X. (1997). *Las actitudes del profesorado ante la coeducación*, Barcelona: Graó.
- CASTELLS, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad. Vol. 2*. Madrid: Alianza.
- CRAWFORD, M. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- CRAWFORD, M. Y CHAFFIN, R. (1997). *The meanings of difference: cognition in social and cultural context*. En P. CAPLAN, M. CRAWFORD, J. SHIBLEY HYDE Y J. RICHARDSON (Eds.). *Gender differences in human cognition*. (pp.81-130) Oxford: Oxford University Press.
- WEST, C. Y ZIMMERMAN, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1(2), 125-151.