

PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO ESPAÑOL DE DIFERENTES ETAPAS EDUCATIVAS RESPECTO A
CUESTIONES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DOCENTE

*Perception of Spanish Professors of different educational stages regarding gender equality issues
in the educational field*

Ignacio Rodríguez-Rodríguez

ignacio.rodriguez@ic.uma.es

Universidad de Alicante - España

José-Víctor Rodríguez

jvictor.rodriguez@upct.es

Universidad Politécnica de Cartagena - España

Alfonso Ramallo-González

alfonsop.ramallo@um.es

Universidad de Murcia - España

Aránzazu Elizondo-Moreno

areli7815@hotmail.com

Investigadora Independiente - España

Recibido: 07-03-2020

Aceptado: 01-05-2020

Resumen

En el presente trabajo, se pretende analizar la percepción del profesorado respecto a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito educativo. Para ello, se presentan los resultados de un sondeo de opinión que se llevó a cabo entre más de doscientos docentes que acudieron a una jornada de formación, en el que se plantearon diferentes cuestiones relativas a la igualdad de género en el campo de la educación. El análisis de estos resultados muestra que, aunque se atisban mejoras –a tenor de la percepción del profesorado– con respecto a ciertas cuestiones concretas, aún queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el sector docente.

Palabras clave: perspectiva de género; sector educativo; profesorado; docencia; igualdad.

Abstract

In the present work, an analysis of the perception of professors regarding the introduction of the gender perspective in the educational field is carried out. For this purpose, the results of an opinion questionnaire that was carried out among more than two hundred teachers who attended a training session are presented, in which different questions related to gender equality in the field of education were raised. The analysis of these results shows that, although some improvements can be noticed – according to the perception of the professors– with regard to certain specific issues, there is still a long way to go to achieve real equality between women and men within the educational field.

Keywords: gender perspective; educational field; professors; teaching; equality.

1. Introducción

A lo largo de las dos últimas décadas, se ha llevado a cabo en España toda una serie de iniciativas legislativas encaminadas a impulsar y garantizar, en el entorno docente, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres a través de la introducción de la perspectiva de género en los contenidos formativos y en la labor del profesorado. De esta manera, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LO1/2004, 2004), alude de manera específica al sistema educativo e indica que, entre sus objetivos, se encuentra “*la formación en el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres (sic), así como la eliminación de los obstáculos que dificultan dicha igualdad*”. Además, esta ley se refiere de forma especial a las Universidades, conminando a que éstas incluyan y fomenten “*en todos los ámbitos académicos, la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal*”. Por otra parte, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (LO3/2007, 2007), se vuelve a incidir en la necesidad de esta igualdad –concretamente, en lo que se refiere a la educación superior– a través de, entre otras medidas, la implantación de Planes de Igualdad en las Universidades españolas. De hecho, es también a estas últimas a las que se dirige la posterior Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril –que modifica a la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre– (LO4/2007, 2007) cuando afirma que su papel es el de “*alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres*”. Finalmente, en esta misma línea, se pronuncia, una vez más, el Real Decreto 1393/2007 (RD1393/2007, 2007), de 29 de octubre, al indicar que “*entre los principios generales que deberán inspirar los nuevos títulos [universitarios], los planes de estudios deberán tener en cuenta que cualquier actividad profesional debe realizarse: a) desde el respeto a los derechos fundamentales de igualdad entre hombres y mujeres.*”.

Por tanto, el esfuerzo legislativo mencionado no habría hecho más que clarificar una de las finalidades más esenciales que subyacen en el sistema educativo (más allá de la de formar profesionales técnicamente competentes): contribuir al desarrollo de una ciudadanía comprometida, implicando este hecho, necesariamente, la inclusión de una perspectiva de género en la docencia que consiga transmitir el sentido de equidad y justicia imprescindible para poder alcanzar una sociedad justa (López Francés et al., 2014). Para ello, la administración educativa, a través de todos los actores necesarios –con especial énfasis en el profesorado– debería llevar a cabo toda una serie de medidas, entre las que se pueden destacar las siguientes (Vizcarra-Morales et al., 2015):

- “- Contribuir a la eliminación de prejuicios, roles y estereotipos en función del sexo.
- Incorporar a los contenidos formativos –en los casos en los que sea necesario– la aportación que han tenido las mujeres al conocimiento y el progreso social de la humanidad, así como el empleo de lenguaje inclusivo.

Propiciar la capacidad necesaria en el alumnado para poder elegir las diferentes opciones académicas de una forma libre de condicionamientos basados en género.

- Ayudar en la prevención de la violencia contra las mujeres a través de la inculcación del respeto a la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres”.

En este contexto, la epistemología y pedagogía de género surge como un intento de dar respuesta al ancestral enfoque androcentrista sobre el que se ha sustentado, secularmente, la construcción de conocimiento, con el fin de que, a través de la pertinente concepción femenina, puedan subsanarse las consecuencias en términos de desigualdad y discriminación que las mujeres han sufrido –en lo que a la dimensión formativa y científica se refiere– a lo largo de la historia. De esta manera, trabajos como el de Palacios-Ibáñez (2009) o el de Marrero-Peniche (2019) defienden la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la educación para lograr la transformación ineludible que destierre cualquier mirada sexista presente en el entorno docente e incorpore un discurso alternativo en el proceso de construcción del saber.

Sin embargo, más allá del marco normativo y las propuestas mencionadas anteriormente, la experiencia diaria en las aulas e instituciones educativas nos permite constatar la distancia que aún existe entre la igualdad legal y la real (Ballarín-Domingo, 2013; López, 2013). Por un lado, los entornos educativos reproducen, en muchas ocasiones, la desigualdad social (Simón, 2010), ya que, en ellos, debido a la interacción personal, se interiorizan actitudes, valores, expectativas y comportamientos característicos de un medio socio-cultural (Bosh et al., 2006). Y, por otro, se sigue comprobando la no utilización de lenguaje inclusivo en la docencia, así como una ausencia mayoritaria de formación hacia el alumnado en contenidos transversales de igualdad –quizá por la falta de concreción de las leyes indicadas con anterioridad con respecto a medidas y acciones específicas para dar cumplimiento a la normativa (Donoso-Vázquez y Velasco-Martínez, 2013)– pero, también, por la falta de preparación –en general– del profesorado en perspectiva de género (García de León y García de Cortázar, 2001; Álvarez *et al.*, 2005; Morales *et al.*, 2010; Anguita, 2011; Rebollo *et al.*, 2011).

Por tanto, parece evidente que se hace necesario redoblar esfuerzos en pos de una mayor incorporación (o incorporación real) de la perspectiva de género en la docencia con el fin de propiciar un contexto educativo en el que la igualdad entre mujeres y hombres sea una realidad que vivan tanto docentes como alumnado a lo largo de todas las etapas académicas. En este sentido, a través del presente trabajo, se pretende analizar la percepción con respecto a este tema que alberga el profesorado que está llamado a consumir este cambio de paradigma con el fin de poder conocer el estado de la situación actual. Para ello, se presentan los resultados –desagregados por sexo y edad– de un sondeo de opinión que se llevó a cabo entre más de doscientos docentes que acudieron a una jornada de formación, en el que se plantearon diferentes cuestiones relativas a la igualdad de género en el ámbito educativo.

2. Metodología

La metodología llevada a cabo para realizar el estudio consistió en la realización de un cuestionario *online* por parte de las personas inscritas (todas ellas docentes que desarrollan su labor en España a lo largo de las diferentes etapas educativas) en la I Jornada de Formación - Docencia en Igualdad de Oportunidades y Prevención de la Violencia de Género desde un Enfoque Multinivel, celebrada en Murcia, el 17 de septiembre de 2018, y organizada por la Universidad de Murcia y la Universidad Politécnica de Cartagena. En este sentido, se dispuso de una semana para contestar el cuestionario.

2.1. Población

La población del estudio fue de 203 personas, todas docentes en diferentes etapas educativas en España: 47 hombres (23.2%) y 156 mujeres (76.8%). La edad media de toda la población fue de 42.5 años, con una desviación típica de 12.8 años.

Sin embargo, más allá de realizar un análisis de los resultados por sexo, con el fin de llevarlo a cabo también en función de la edad, se conformaron para el estudio tres grupos formados, aproximadamente, por el mismo número de personas: de 18 a 35 años (67 personas), de 36 a 50 años (67 personas) y mayor de 50 años (69 personas).

2.2. Cuestionario

El cuestionario se compuso inicialmente de un número mayor de preguntas de las que se muestran en este trabajo, con las que se quisieron cubrir los aspectos más importantes del tema bajo estudio.

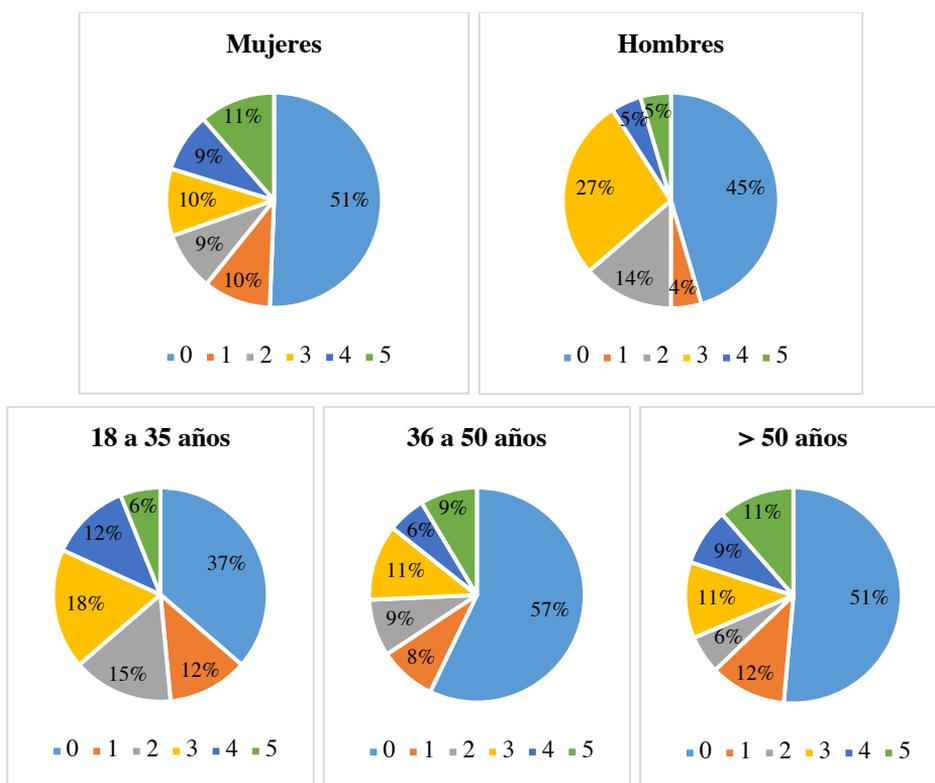
Tras varias iteraciones y comprobaciones con un grupo piloto de personas evaluadoras de la encuesta en cuestión, las preguntas menos relevantes fueron eliminadas con el fin de maximizar la ratio entre información obtenida y la longitud del cuestionario (quedando éste, finalmente, en 24 preguntas), ya que se quiso evitar que las personas participantes falsearan sus respuestas al encontrar el cuestionario demasiado largo o tedioso.

En gran parte de las preguntas, se utilizó una escala Likert, con seis posibles respuestas, para que no se pudiera elegir, de manera inconsciente, el punto medio, ya que esto habría propiciado la pérdida de información en los datos.

3. Resultados

En los Gráficos 1-24, se muestran los resultados obtenidos sobre la base de las contestaciones a las diferentes preguntas planteadas en el cuestionario, que serán comentados a continuación. En las gráficas sectorizadas, salvo que se indique una correspondencia diferente, el valor 0 corresponde al extremo inferior de la escala de posibles respuestas (nada) y el 5, al extremo superior (mucho).

Gráfico 1. Cuando eligió estudios/profesión ¿se vio condicionado/a por estereotipos de género? ¿En qué medida influyeron para tomar dicha decisión?



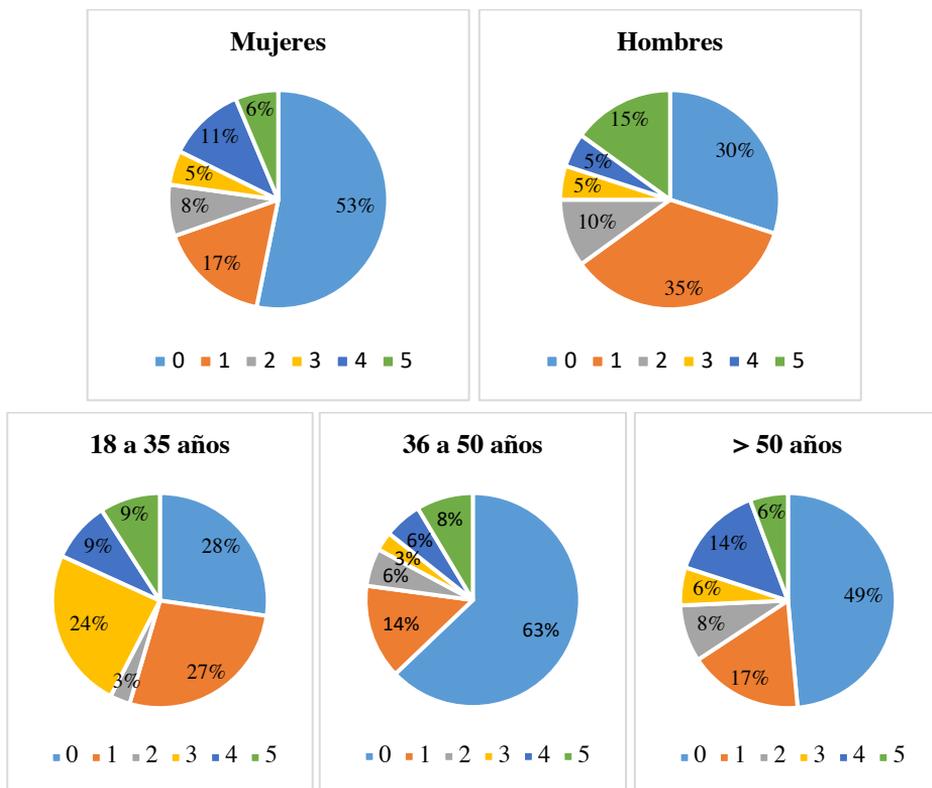
Fuente: elaboración propia.

Con respecto a la primera pregunta del cuestionario (gráfico 1), tanto mujeres como hombres afirman, en su mayoría, no haberse sentido nada condicionadas o condicionados por estereotipos de género a la hora de elegir estudios o profesión (51% mujeres y 45% hombres), quizá debido al hecho de que la vocación docente no está especialmente afectada por este tipo de estereotipos. No obstante, sorprende que, cuando se realiza el estudio por franjas de edad, la correspondiente al rango más joven

(de 18 a 35 años) sea la que menos porcentaje asociado al valor 0 (nada) otorgue (37% frente a 57% y 51% de los otros rangos).

Este hecho reafirma la necesidad de seguir incidiendo en acciones dirigidas a eliminar estereotipos de género desde las edades más tempranas; si bien es cierto que también es el rango que menos porcentaje ofrece con respecto al valor 5 (mucho) (6%) comparado con las otras dos franjas de edad, en las que, de manera esperable, la correspondiente al rango mayor de 50 años es la que más porcentaje arroja en este sentido (11%).

Gráfico 2. ¿Estima que en la formación que recibió se incluyó la perspectiva de género?



Fuente: elaboración propia.

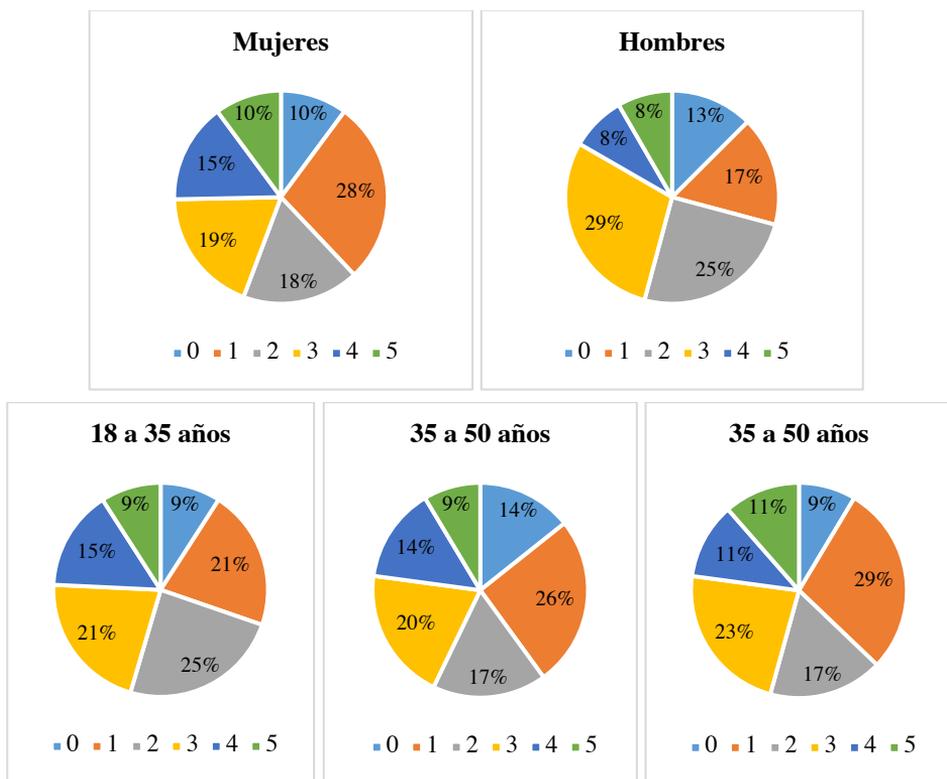
En relación con la segunda pregunta (gráfico 2), resulta curiosa la dispar percepción entre mujeres y hombres de haber recibido una formación con perspectiva de género, ya que las mujeres responden que nada (no la han recibido) en un 53% y mucho sólo un 6%, mientras que los hombres arrojan un 30% a la opción ‘nada’ y un 15% a ‘mucho’.

Asumiendo la misma formación recibida, debido al carácter mixto de las aulas académicas españolas especialmente en etapas formativas superiores, parece evidente que, donde cierto

porcentaje de hombres observa que sí se ha implementado una perspectiva de género, cierta cantidad de mujeres no lo entiende así, o simplemente considera esta implementación tan insuficiente o testimonial, que directamente la obvia.

No obstante, podemos catalogar como una buena noticia el hecho de que la franja más joven de edad sea la que ya percibe con un mayor porcentaje que se ha incluido ‘mucho’ un enfoque de género en su formación (9% frente a 8% y 6%, respectivamente, en las otras dos franjas) y, sobre todo, la que menos responde con la opción ‘nada’ (28% frente a 63% y 49%).

Gráfico 3. ¿Estima que en el sector educativo las y los profesionales en ejercicio tienen sensibilidad de género y enfoque de género?



Fuente: elaboración propia.

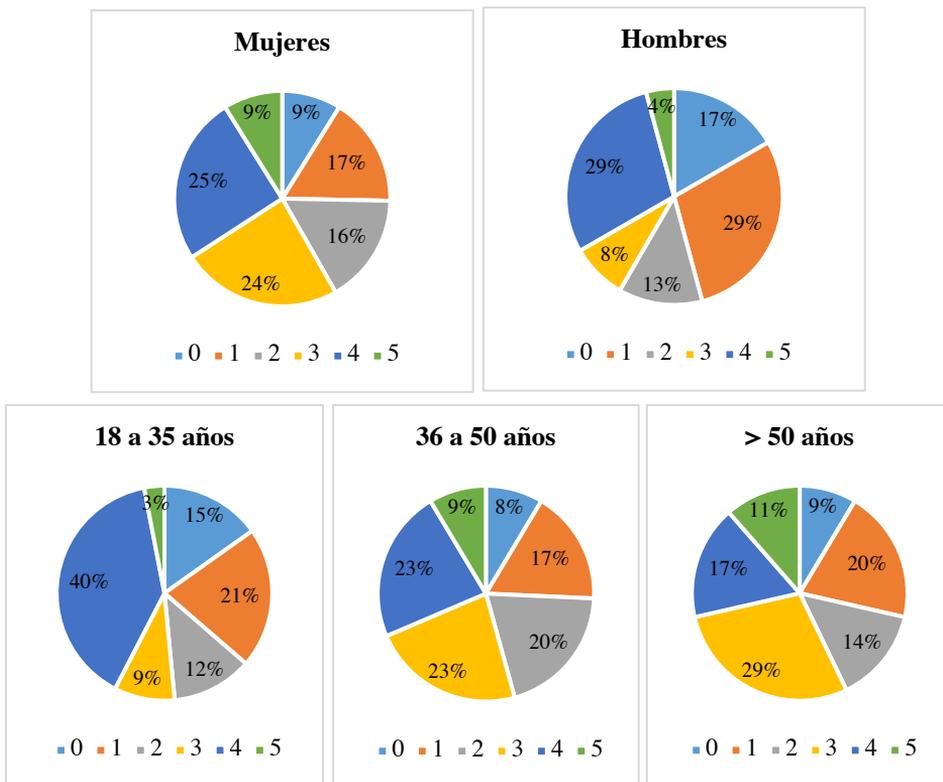
En la tercera pregunta (gráfico 3), todos los rangos de edad, y tanto mujeres como hombres, responden sin una opción claramente predominante al hecho de si los profesionales docentes en ejercicio presentan sensibilidad de género o enfoque de género.

Es posible que exista cierta imposibilidad de conocer, de una manera más o menos general, la labor que el resto de profesorado ajeno a una o uno mismo lleva a cabo dentro de sus aulas y, por otro

lado, quizá resulte difícil establecer una gradación con respecto a la tenencia o falta de sensibilidad/enfoque de género.

En cualquier caso, a tenor de la mayoría de porcentaje agrupado de los valores 0,1 y 2 frente al de 3, 4 y 5, tanto en mujeres (56%) como en hombres (55%), y en todas las franjas de edad, parece que la situación es, cuando menos, bastante mejorable, si bien es cierto que se observa, afortunadamente, una ligera tendencia hacia porcentajes mayores, a medida que aumenta el valor de la respuesta, en la franja más joven de 18 a 35 años.

Gráfico 4. ¿En qué medida estima que en el sector educativo existen situaciones de discriminación por género o ha podido detectarlas? (salario, promoción profesional, etc.)



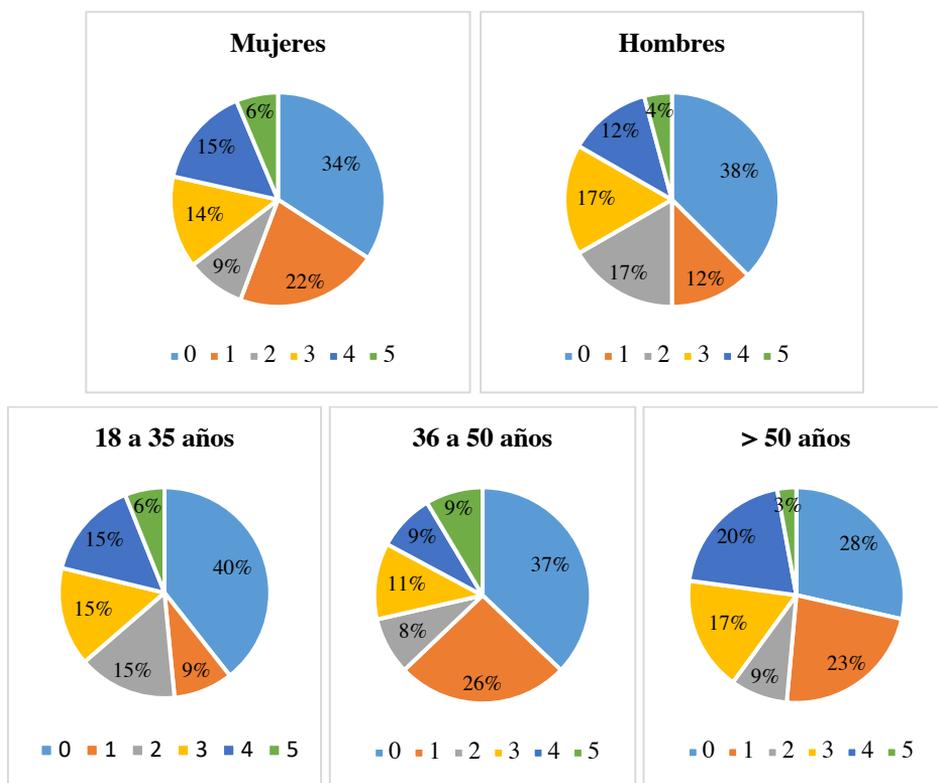
Fuente: elaboración propia.

En esta cuarta pregunta, se aprecia cómo las mujeres, (quizá por ser las principales víctimas de las situaciones de discriminación por género), señalan con una mayor incidencia el hecho de haberlas detectado en su ámbito laboral educativo (la suma de los valores 3, 4 y 5, con un 58%, supera a la de los valores 0, 1 y 2, con un 42%) frente a las respuestas de los hombres, que arrojan una suma de los valores 0, 1 y 2, con un 59%, mayor que la de los valores 3, 4 y 5, con un 41%. En este sentido,

es probable que a los hombres les pasen inadvertidas situaciones discriminatorias por género de las que, no sólo no son víctimas, sino que incluso han podido ser actores propiciatorios (por acción u omisión).

En lo que se refiere al análisis por rango de edades, resulta interesante el hecho de que la población más joven, de 18 a 35 años, al señalar con un 40% el nivel 4 (muy superior a los otros dos rangos de edad), parece transmitir una mayor sensibilidad (mayor estado de alerta) para detectar situaciones en las que se atente contra la igualdad entre mujeres y hombres en el entorno laboral docente.

Gráfico 5. ¿Existe en el sector educativo una cierta división del trabajo por sexos? (Las mujeres se dedican a unas tareas, los hombres a otras.)

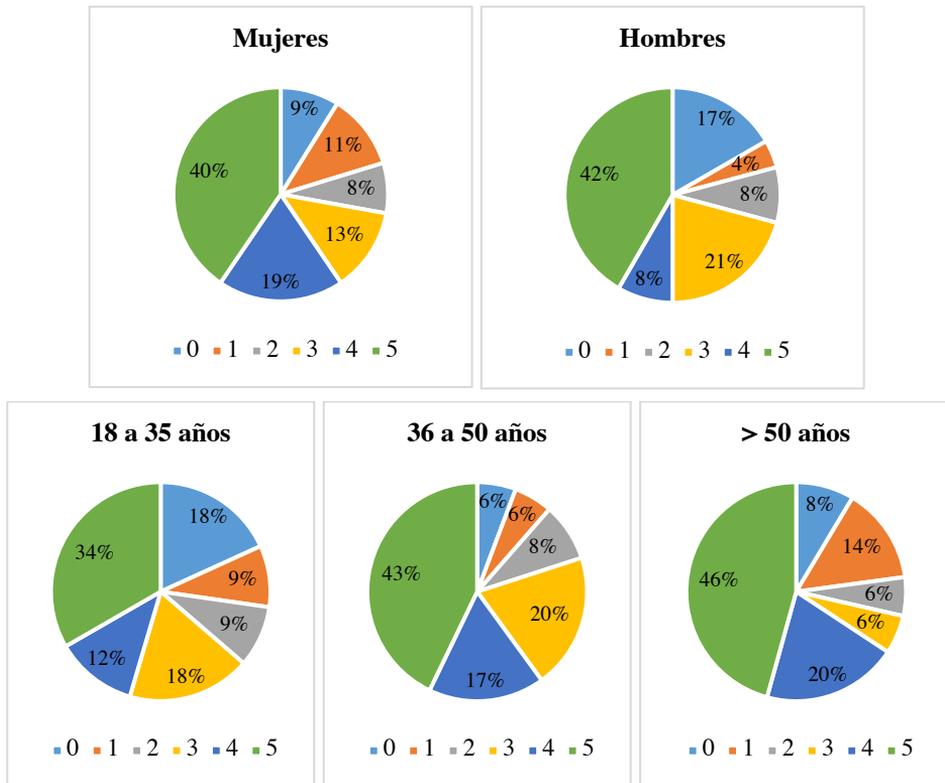


Fuente: elaboración propia.

En lo que se refiere a la quinta pregunta (gráfico 5), tanto mujeres como hombres no parecen apreciar, de manera significativa, que exista división de trabajo por sexos, habida cuenta de que la suma de los valores 0, 1 y 2 es mayoritaria (65% mujeres y 67% hombres) frente a la de los valores 3, 4 y 5. Este hecho es particularmente compatible con la labor docente, ya que las tareas en el aula y fuera de ellas deberían ser totalmente transparentes al sexo del profesorado en cuestión.

En cualquier caso, la ausencia de la división del trabajo por sexos parece ser cada vez más evidente para las nuevas generaciones, pues la opción de ‘nada’ (es decir, que no existe tal división) se muestra mayoritaria en el rango más joven de 18 a 35 años (40%) frente a los otros dos (37% y 28%).

Gráfico 6. ¿Estima necesario que en su entorno laboral exista una persona especialista en igualdad de género para asesorar/mediar?



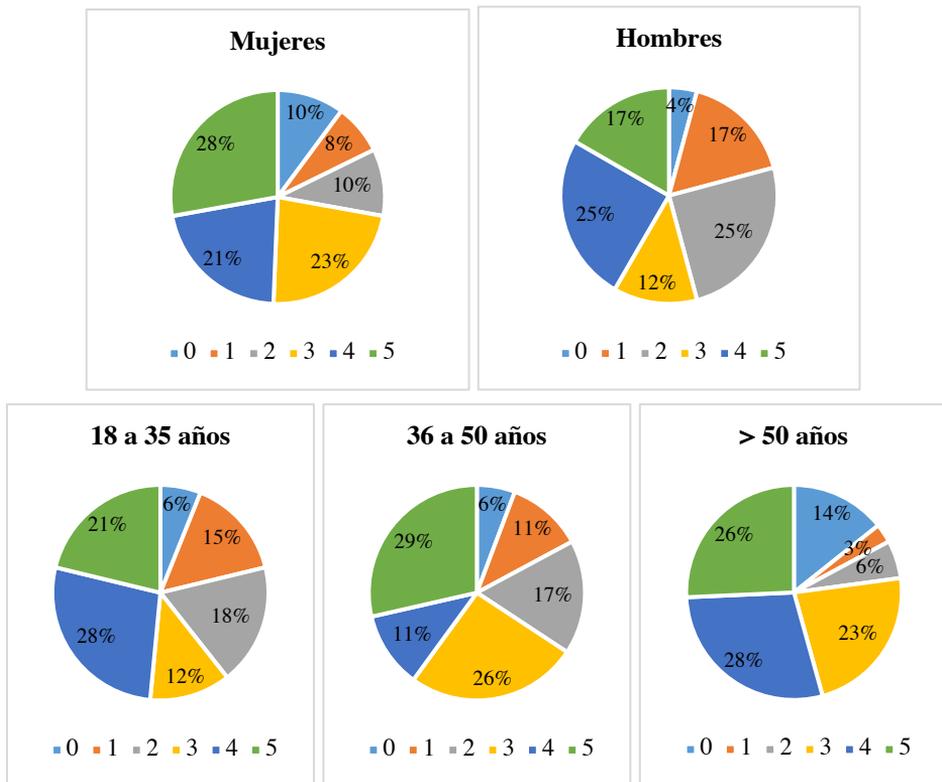
Fuente: elaboración propia.

En esta sexta pregunta (gráfico 6), ambos sexos otorgan el mayor porcentaje (40% en el caso de las mujeres y 42% en el caso de los hombres) a la opción de estimar como muy necesaria la existencia en el entorno laboral docente de una persona especialista en igualdad de género con el fin de mediar o asesorar en este tema.

Este hecho pondría de manifiesto que parte del profesorado, reconociendo la falta de preparación indicada en la introducción de este trabajo, estaría dispuesta, por otra parte, a ser asesorada en cuestiones de género con el fin de poder incorporar a su docencia la perspectiva adecuada en pos de la igualdad.

Por otro lado, en lo que se refiere al análisis por franjas de edad, se observa un porcentaje creciente con ésta al otorgar el máximo valor de 5 (34%, 43% y 46%), probablemente porque el profesorado más joven, al haber accedido a la práctica docente en un contexto ya amparado por las leyes mencionadas en la introducción de este trabajo –y, por tanto, ya iniciado en medidas y sensibilización en pos de una igualdad real entre mujeres y hombres– no percibe tan necesaria la figura de la persona especialista en igualdad de género. Por el contrario, las franjas de mayor edad, al haber sufrido contextos anteriores a la consideración de cuestiones de género, presentan una mayor convicción de la necesidad de la figura de la persona especialista en igualdad.

Gráfico 7. En el sector educativo, ¿cuán problemático es para las mujeres trabajadoras ser madre?



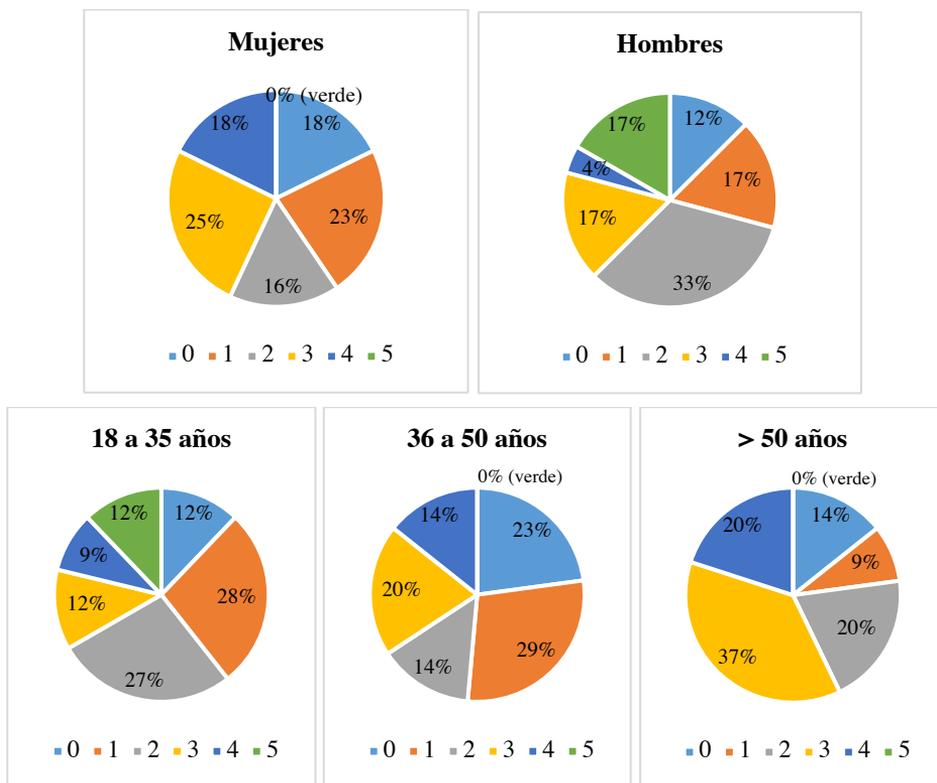
Fuente: elaboración propia.

Con respecto a los resultados de la séptima pregunta (gráfico 7), cabe resaltar, como podía ser presumible, que las mujeres otorgan un mayor porcentaje, respecto a los hombres, a catalogar como muy problemático el ser madre trabajando en el sector educativo que los hombres (28% frente a 17%). Evidentemente, son ellas las que conocen de primera mano las consecuencias negativas que pueden derivarse de la maternidad en el ámbito laboral docente, como, por ejemplo, la imposibilidad de

producir investigación científica, en el caso de las profesoras de universidad, durante la baja; hecho éste que, a la postre, puede lastrar su currículum, frente al de los hombres, a la hora de optar a plazas de categoría superior.

Atendiendo al análisis de las respuestas en función de la edad, de nuevo, el grupo más joven otorga el menor porcentaje de valor 5 comparado con los otros dos grupos (21% frente a 29% y 26%), probablemente, por haber podido ya disfrutar de alguna medida de conciliación familiar inexistente cuando las mujeres de mayor edad fueron madres.

Gráfico 8. En el sector educativo, ¿se utiliza un lenguaje inclusivo?



Fuente: elaboración propia.

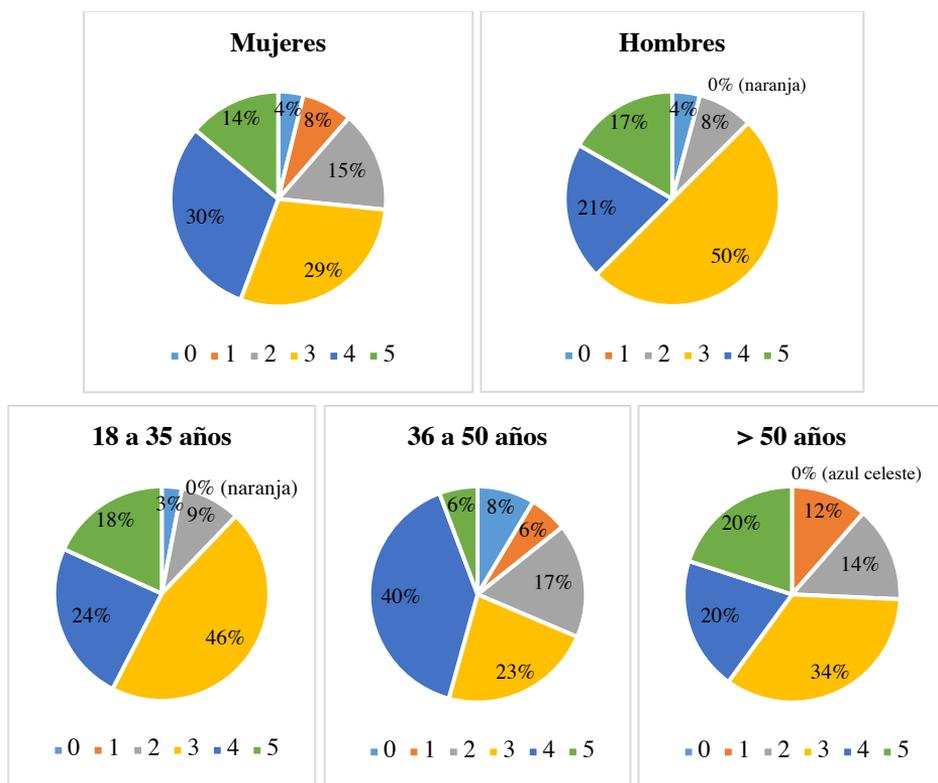
Los resultados de la octava pregunta (gráfico 8) muestran claramente que las mujeres perciben mucho menos que los hombres que se esté utilizando un lenguaje inclusivo en el ámbito docente (otorgan un 0% a ‘mucho’ y un 18% a ‘nada’ frente al 17% de ‘mucho’ y el 12% de ‘nada’ de los hombres).

Este hecho puede deberse a que son las mujeres las que sufren la ausencia de este lenguaje inclusivo, lo cual les lleva a estar más sensibilizadas y en un estado de mayor alerta, detectando

expresiones de cariz machista y no igualitarias que pueden pasar inadvertidas para los hombres, tal y como ya fue comentado de manera similar en la cuestión subyacente tras la Pregunta 4.

Por otro lado, en el análisis por franjas de edad, atendiendo al dato ya comentado de que ninguna mujer afirmó que se estaba utilizando mucho el lenguaje inclusivo, la presencia del 12% de ese valor 5 en el grupo más joven tiene que deberse, necesariamente, a respuestas efectuadas por hombres, ya que tanto en el grupo de 36 a 50 años como en el de edad mayor de 50 años, este valor de 5 (mucho) ofrece un porcentaje de respuesta del 0%.

Gráfico 9. ¿Piensa que alguna vez se llegará a conseguir una igualdad de género real? (0: Muy en desacuerdo – 5: Totalmente de acuerdo)



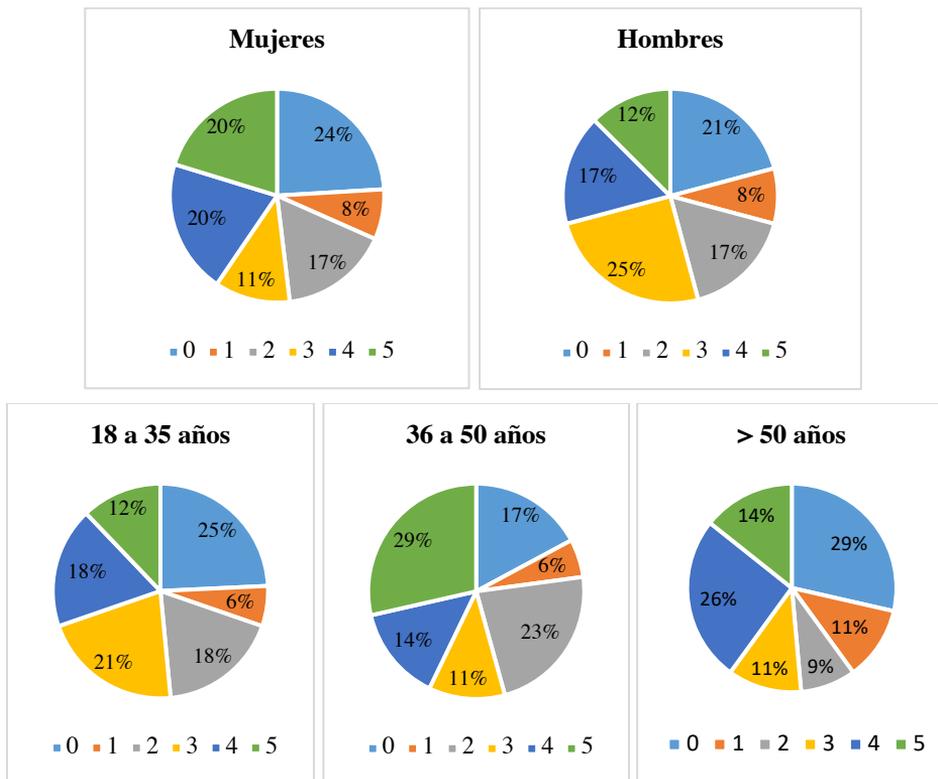
Fuente: elaboración propia.

En esta novena pregunta en la que se pretende pulsar la esperanza del profesorado en que alguna vez se consiga la igualdad de género real, los resultados obtenidos (gráfico 9) muestran un mayor optimismo en los hombres, donde la suma de los porcentajes de los valores 3, 4 y 5 (88%) es mayor que en las mujeres (73%), aunque, en cualquier caso, ambos sexos se muestran bastante esperanzados.

En este sentido, cabe resaltar que el grupo más joven es el que más esperanza alberga en que se logre una igualdad real, si atendemos al criterio de que la suma de sus porcentajes de los valores 3, 4 y 5 (88%) es la mayor, siendo el más escéptico el del rango de 35 a 50 años, con una suma de porcentajes de los mismos valores del 69%.

A continuación, se instó a los docentes a que puntuaran, del 0 al 5 (0 nunca, 5 muchas veces), con qué frecuencia habían podido percibir, en el sector educativo, situaciones de desigualdad en las que una mujer hubiera sido la afectada.

Gráfico 10. Menor retribución



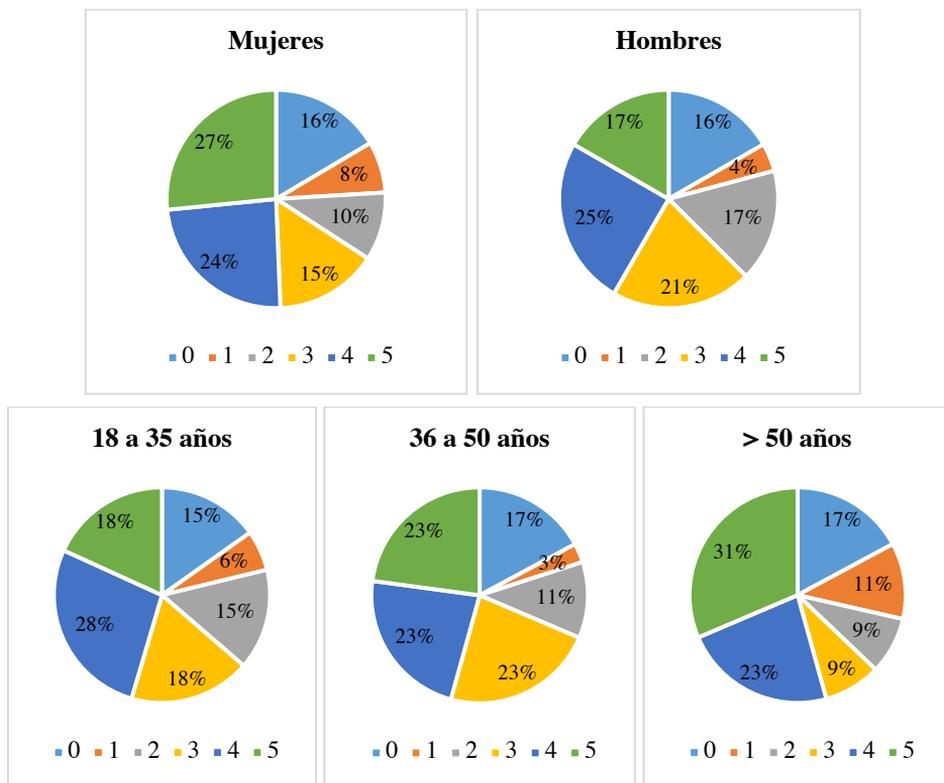
Fuente: elaboración propia.

En relación a la cuestión 10 relacionada con la posible menor retribución de las mujeres en el entorno docente (gráfico 10), cabe señalar que éstas otorgan un porcentaje mayor que los hombres tanto al valor 0 ('nada': es decir, no hay brecha salarial) como al 5 ('mucho': sí la hay), aunque la diferencia en este último es mayor. Por tanto, las mujeres estarían denunciando como un fenómeno muy frecuente una menor retribución, con un porcentaje del 20%.

En este sentido, cabría indicar que, incluso en el caso de las profesoras funcionarias, aunque pueda parecer que no es posible que obtengan una menor retribución respecto a los hombres –ya que ésta está regulada por BOE de igual manera para ambos sexos– una segunda lectura podría explicar el porqué del menor salario de las mujeres si tenemos en cuenta que, por ejemplo, en el caso de las profesoras universitarias, debido a que en los eventuales períodos de baja por maternidad éstas no pueden aumentar su producción científica, este hecho les podría impedir el reconocimiento de los llamados sexenios (tramos) de investigación y, a la postre, esto redundaría en un menor salario por no haber obtenido los complementos retributivos asociados a tales sexenios.

En cualquier caso, el análisis por franjas de edad permite ser optimista si observamos que el grupo más joven es el que menor porcentaje ofrece a la suma de los valores 4 y 5 (30%), frente a los otros dos grupos (43% para el de edades comprendidas entre 36 y 50 años, y 40% para el de mayores de 50 años). Este hecho sería indicativo de que la tendencia es de mejora hacia la igualdad salarial real entre mujeres y hombres.

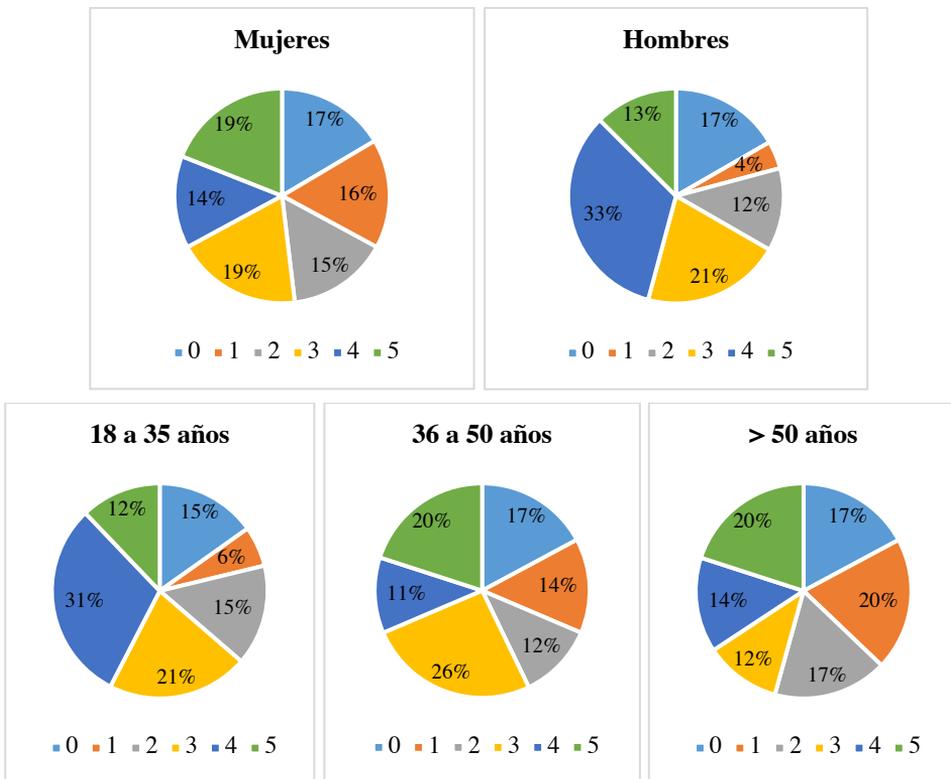
Gráfico 11. Menores posibilidades de promoción



Fuente: elaboración propia.

La pregunta 11 ofrece resultados (gráfico 11) similares a la anterior (con un 27% de mujeres indicando ‘mucho’ frente a un 17% de hombres) y es que, en cierta medida, están relacionadas, ya que la promoción implica, generalmente, una mejora de salario. En este sentido, es aplicable aquí también el ejemplo que se ha mencionado de las profesoras de universidad funcionarias para explicar por qué podrían tener menores posibilidades de promoción las mujeres frente a los hombres (al fin y al cabo, la mejora, o no, de la producción científica o del currículum en general permite, o no, la posibilidad de promocionar hacia figuras docentes más elevadas en la escala del profesorado). De nuevo, en esta pregunta, se obtiene el dato positivo de que el grupo más joven es el que menor porcentaje ofrece al valor 5 (18%), frente a los otros dos grupos (23% para el de edades comprendidas entre 36 y 50 años, y 31% para el de mayores de 50 años).

Gráfico 12. Acoso por razón de sexo o acoso sexual



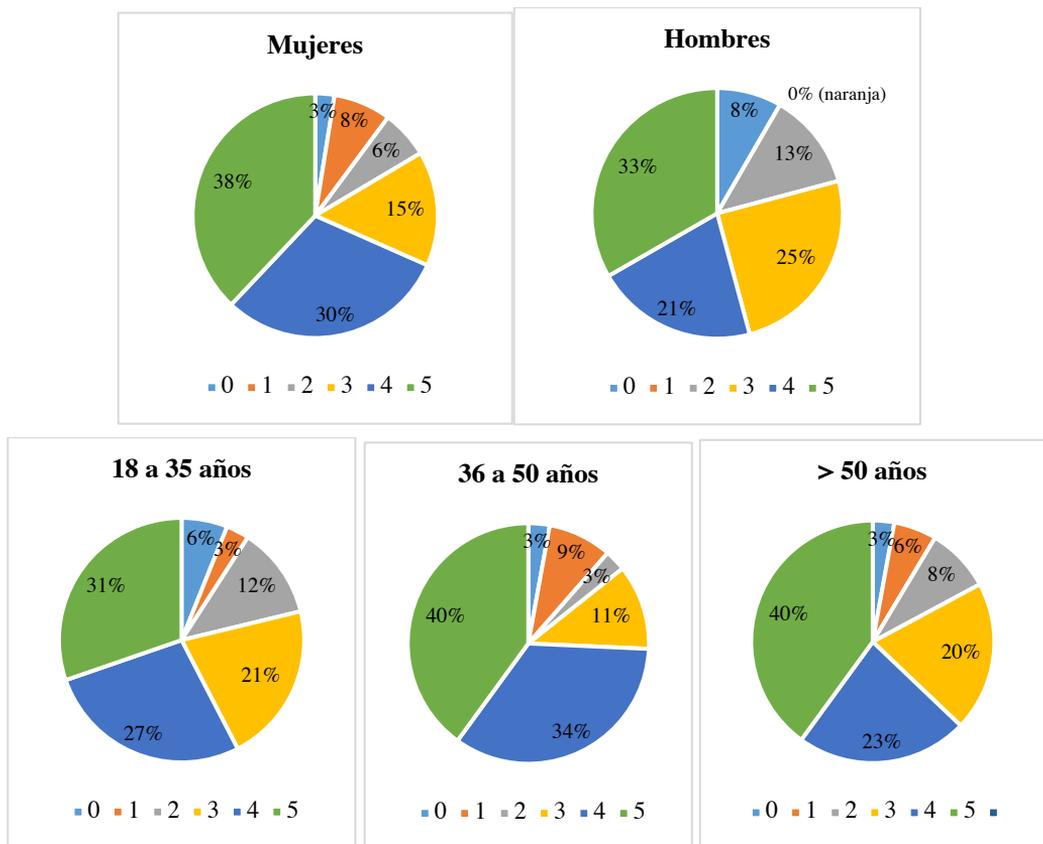
Fuente: elaboración propia.

Los resultados de la cuestión 12 (gráfico 12) muestran un escenario ciertamente preocupante en relación con el acoso sexual o por razón de sexo si consideramos que las mujeres dan lugar a un porcentaje del 52% para la suma de los valores 3, 4 y 5, y los hombres del 67%. En este sentido, al

menos es una buena noticia que estos últimos demuestren saber identificar y estar concienciados con la denuncia de las situaciones de acoso por razón de sexo o sexual a mujeres –en las que no es necesario que se produzca una agresión física como tal para que se entienda como acoso– ya que su implicación resulta vital para lograr erradicar totalmente estos lamentables episodios contra las mujeres que, en un ámbito docente, pueden provenir tanto de compañeros, profesorado o personal de administración.

En esta pregunta, desafortunadamente, la mayor suma de los porcentajes de los valores 3, 4 y 5 la obtiene el grupo más joven, con el 64% (frente al 57% y el 46% de los otros dos grupos), lo cual nos indica que las situaciones de acoso persisten e incluso se han agudizado en las nuevas generaciones, por lo que nos encontraríamos lejos del buen camino para poder eliminar estos episodios del sector educativo.

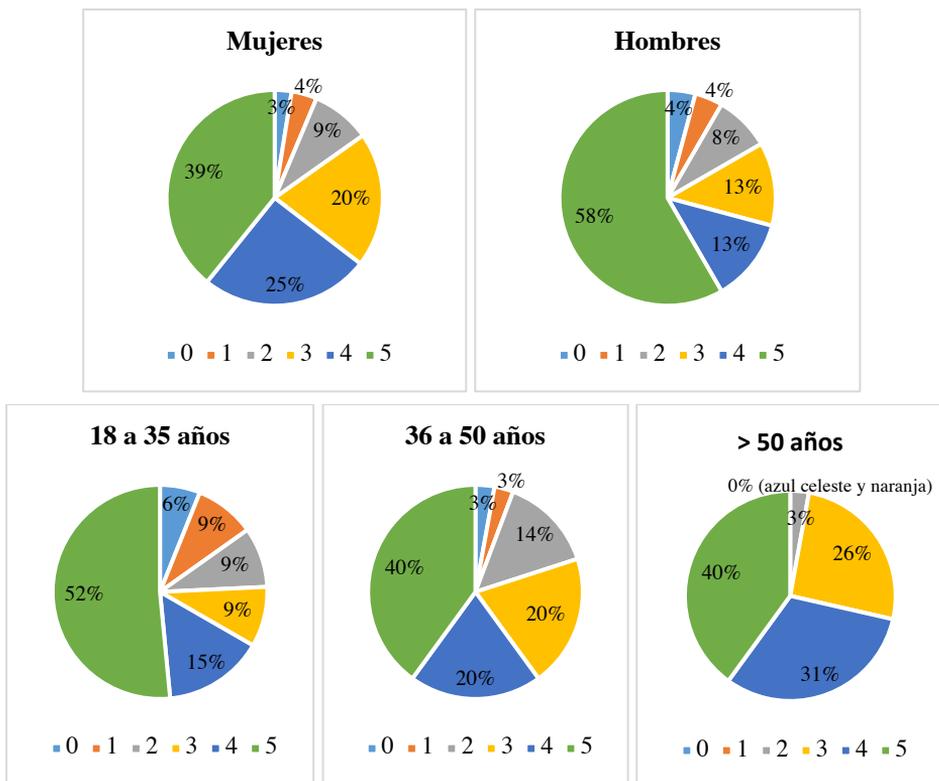
Gráfico 13. Dificultad de conciliación familiar



Fuente: elaboración propia.

La pregunta 13 ofrece unos resultados (gráfico 13) que indican claramente cómo tanto las mujeres como los hombres encuentran serias dificultades para la conciliación familiar en el ámbito profesional educativo (la suma de los porcentajes 3, 4 y 5 es del 83% para las mujeres y del 79% para los hombres). No obstante, atendiendo al análisis por edades, en este caso, la tendencia parece haber mejorado ligeramente en el grupo de menor edad (con un 31% de ‘mucho’ frente al 40% de los otros dos grupos), quizá por la asunción progresiva de un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares en la pareja (entendiendo como pareja cualquier núcleo familiar ensamblado, en todas sus formas).

Gráfico 14. Micromachismos



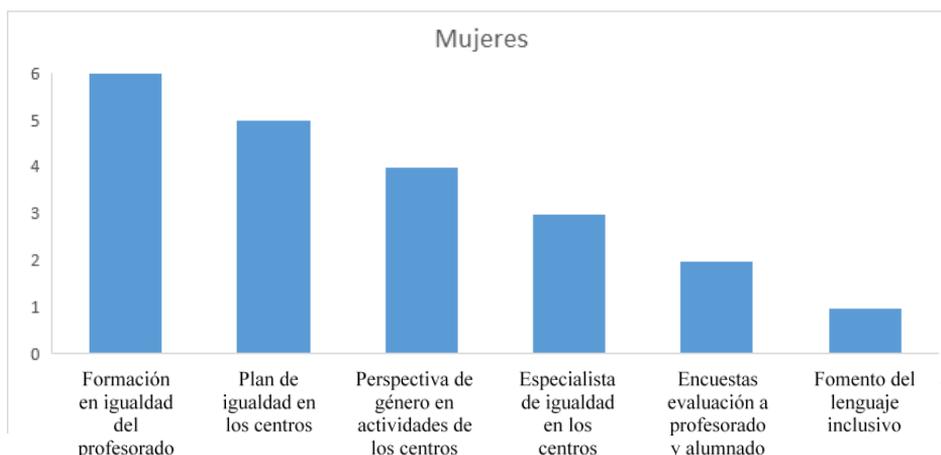
Fuente: elaboración propia.

En esta cuestión 14 acerca de la presencia de micromachismos en el entorno profesional de la educación, sorprende el mayor porcentaje que otorgan los hombres al valor 5 (mucho) respecto a las mujeres (aunque ambos son elevados, del 58% en los hombres y el 39% en las mujeres). En este sentido, de la misma manera que se comentó en la pregunta 12, resulta un dato positivo que los hombres muestren esa sensibilización hacia la existencia de estos micromachismos, ya que, sin duda,

resulta una cuestión muy importante para lograr su eliminación. Sin embargo, el análisis por rangos de edad, no nos ofrece un escenario tan esperanzador, ya que el grupo más joven muestra el mayor porcentaje en el valor 5 (mucho), de 52%, frente al 40% de los otros dos grupos.

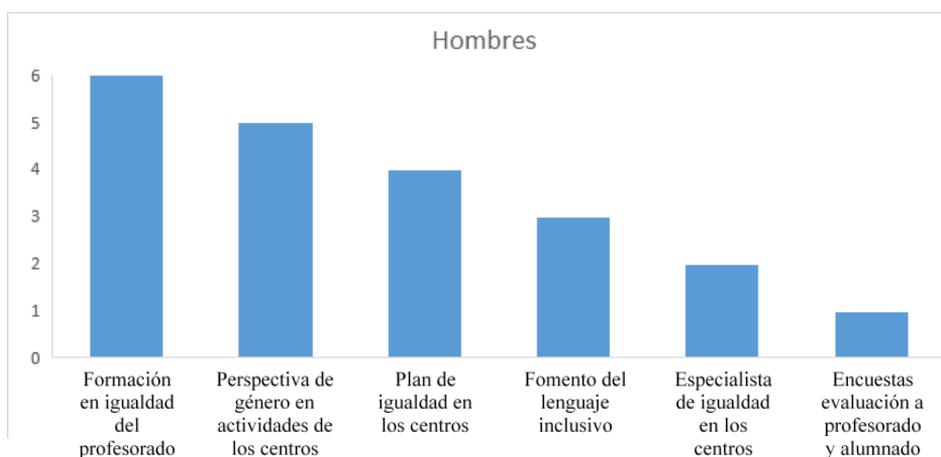
A continuación, se invitó a los y las docentes a elaborar un *ranking* sobre qué medida en el ámbito de la educación consideraban más relevante llevar a cabo (6 más relevante, 1 menos relevante).

Gráfico 15. Ranking sobre medidas (Mujeres)



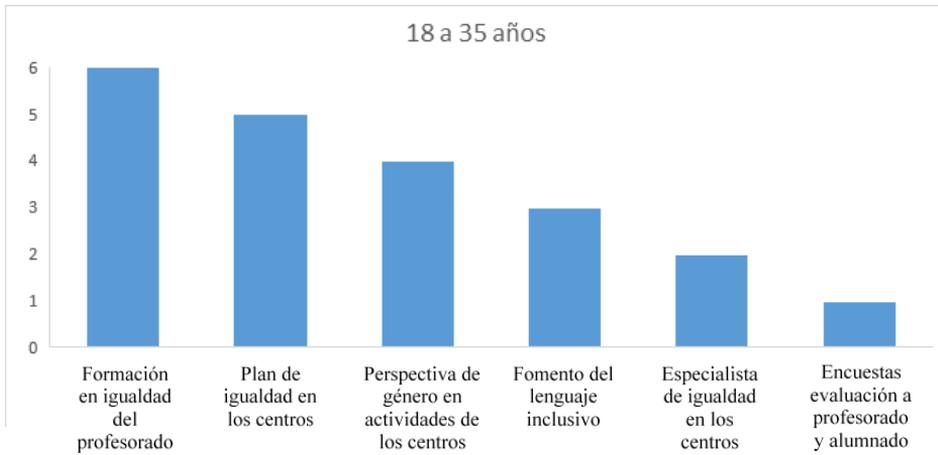
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 16. Ranking sobre medidas (Hombres)



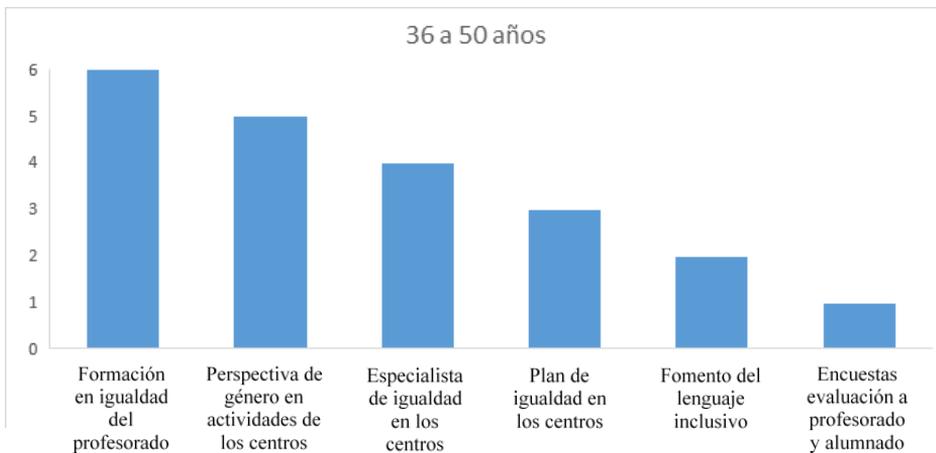
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 17. Ranking sobre medidas (18 a 35 años)

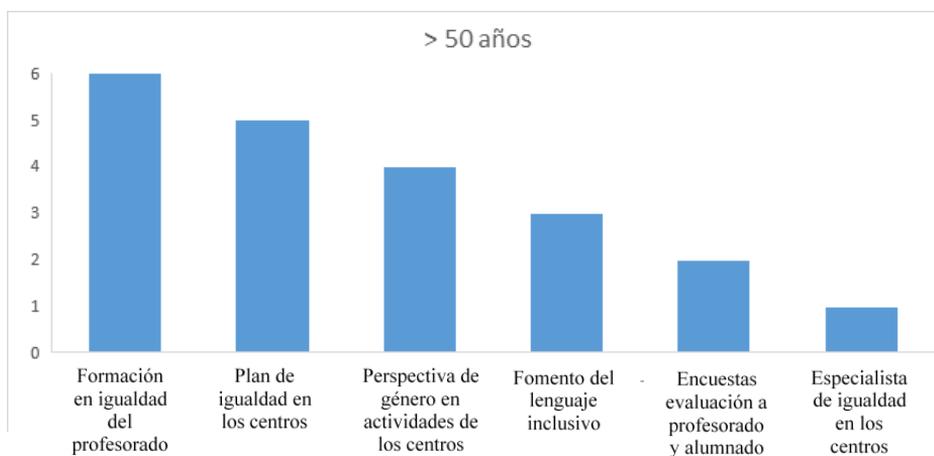


Fuente: elaboración propia.

Gráfico 18. Ranking sobre medidas (36 a 50 años)



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 19. Ranking sobre medidas (mayor de 50 años)

Fuente: elaboración propia.

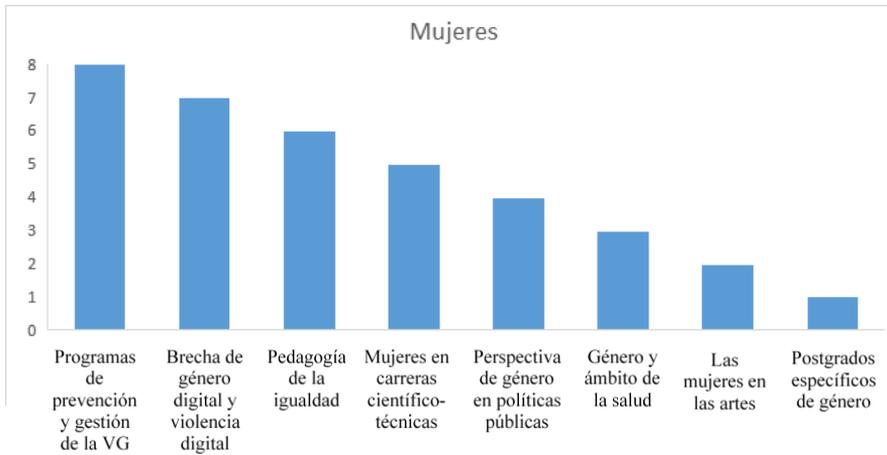
En los Gráficos 15 a 19, se muestran los resultados de la pregunta 15, en la que se invita a elaborar un ranking que muestre qué medida en el ámbito de la educación se considera más relevante en aras de propiciar la igualdad de género en la docencia.

Podemos observar cómo tanto mujeres como hombres, a lo largo de todos los rangos de edad, sitúan en primer lugar la necesidad de formación del profesorado en igualdad, reconociendo la falta de ésta ya indicada en la introducción de este trabajo, y considerándola la medida más esencial para llevar a cabo el cambio de paradigma requerido en el ámbito docente para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Así mismo, en segundo y tercer lugar, se alternan en todas las figuras la elaboración de un plan de igualdad en los centros y la introducción de la perspectiva de género en las actividades de estos, menos en el rango de edad de 36 a 50 años, en el que aparece en tercer lugar la consideración de que se introduzca en los centros la figura de una persona especialista en igualdad de género que pueda asesorar o mediar.

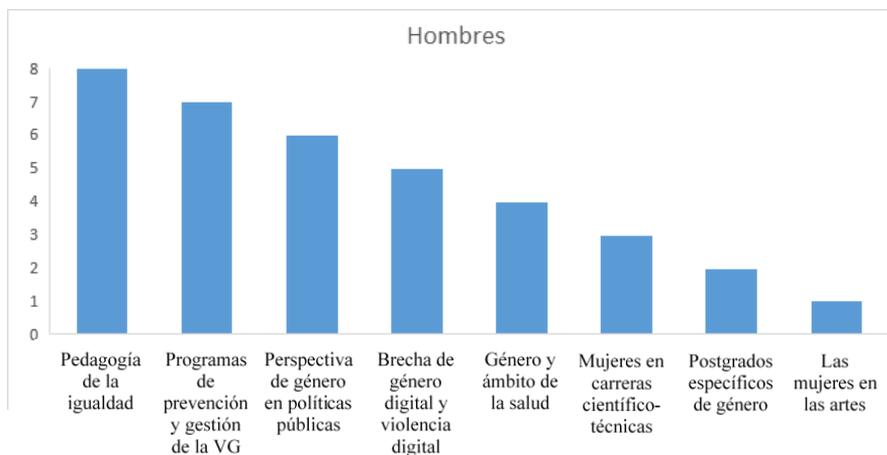
Por último, se indicó a las y los docentes que elaboraran un *ranking* (sin repetir número) sobre qué tema consideraban más necesaria la realización de jornadas y cursos para el profesorado (8 más necesario, 1 menos necesario).

Gráfico 20. Ranking sobre temas (Mujeres)



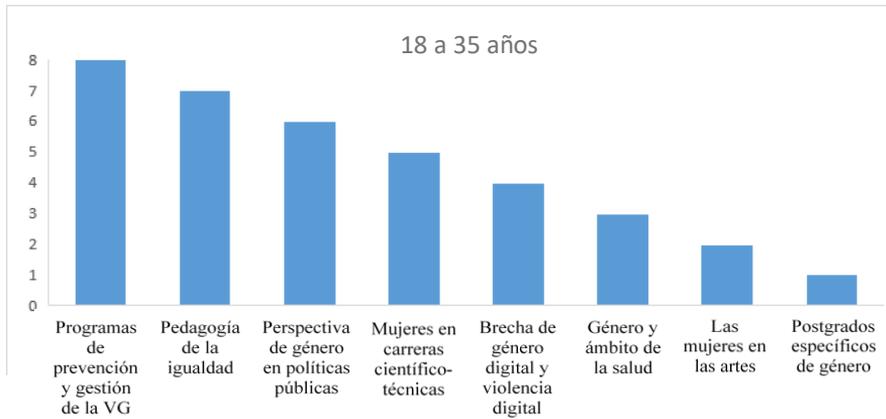
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 21. Ranking sobre temas (Hombres)



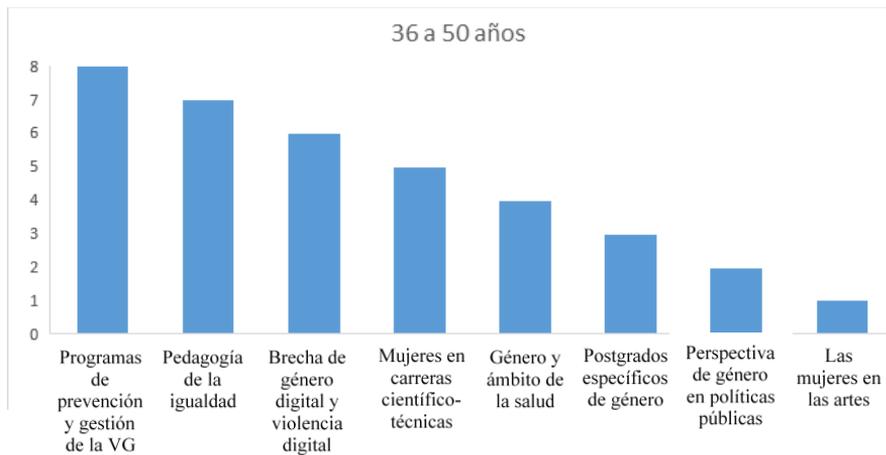
Fuente: elaboración propia.

Gráfico 22. Ranking sobre temas (18 a 35 años)

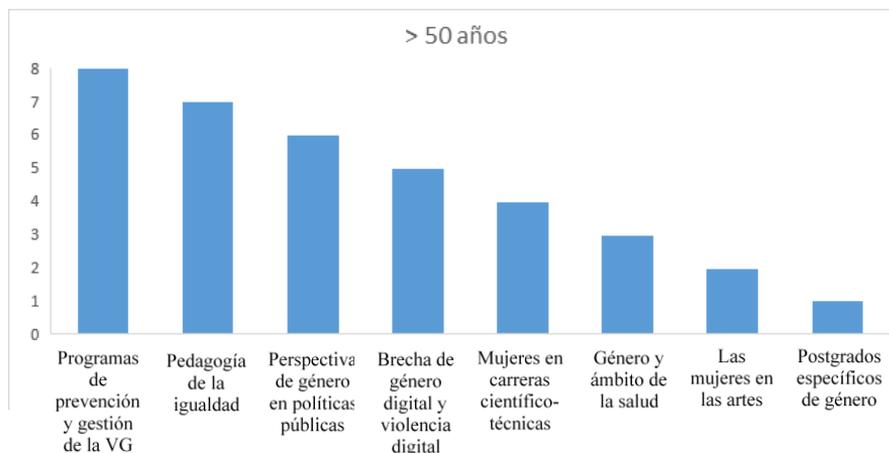


Fuente: elaboración propia.

Gráfico 23. Ranking sobre temas (36 a 50 años)



Fuente: elaboración propia.

Gráfico 24. Ranking sobre temas (mayor de 50 años)

Fuente: elaboración propia.

Por último, en los Gráficos 20 a 24, se muestran los resultados obtenidos en relación a la elaboración de un ranking de temas sobre los que se considera necesario formar al profesorado a través de jornadas o cursos. En este caso, la primera posición la obtienen –tanto en mujeres como en todos los rangos de edad considerados– los programas de prevención y gestión de la violencia de género (VG) (demostrando la preocupación ya comentada en la Pregunta 12), siendo, por el contrario, la primera de los hombres la pedagogía de la igualdad (que, a su vez, aparece como segunda opción en los tres rangos de edad analizados).

4. Discusión

A la vista de los resultados obtenidos, podemos observar que, tal y como se ha apuntado en otros trabajos recientemente publicados –relativos a la introducción de la perspectiva de género tanto en docencia universitaria (Merma-Molina et al., 2018) como no universitaria (Campos García, 2017)–, si bien es cierto que una mayoría del profesorado considera relevante la inclusión de un enfoque de género en la docencia, la falta de una formación específica al respecto surge como uno de los principales hándicaps para lograr la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito educativo. En este sentido, el marco legislativo en materia de género desarrollado en las últimas décadas no habría conseguido el objetivo perseguido. Para ello, artículos como el de Verge-Maestre (2018) proponen toda una serie de medidas –recursos docentes, mecanismos de evaluación e incentivos–

destinadas a conseguir una implementación efectiva, en el ámbito educativo, del mandato legal en materia de perspectiva de género.

Por otro lado, la persistencia de situaciones discriminatorias –como resultado de la perpetuación de estereotipos sociales– que refleja el análisis de este trabajo –en forma de micromachismos, lenguaje sexista y otras– está en sintonía con los resultados de estudios como el de Merma-Molina et al. (2017), en el que el propio estudiantado denuncia tales circunstancias.

En cualquier caso, a tenor del sondeo analizado en este trabajo, y tal y como confirman otros estudios (Ramos Ruiz, 2019), existen atisbos que permiten pensar en la existencia de una incipiente renovación pedagógica –fundamentada en la transversalización u otras estrategias alternativas– que apunte hacia la consecución de la igualdad de género en el ámbito de la docencia. Trabajos como el de Van der Meulen et al. (2017) confirman que una implantación exitosa de dicho enfoque es posible. Sin embargo, la consumación final del cambio de paradigma demandado requerirá, necesariamente, de la introducción de un enfoque de género en la docencia desde las etapas educativas más tempranas, tal y como se muestra en (Silke, 2018; Aragonés-González et al., 2020).

5. Conclusiones

En este trabajo, se ha llevado a cabo un análisis de la percepción del profesorado con respecto a diferentes cuestiones relativas a la igualdad de género en el ámbito educativo. De esta manera, se han presentado los resultados de un sondeo de opinión que se llevó a cabo entre más de doscientos docentes que acudieron a una jornada de formación. A tenor de estos resultados, podemos concluir que, en general, las mujeres, como principales víctimas de la todavía insuficiente existencia de perspectiva de género en el sector educativo, suelen arrojar mayores porcentajes a la hora de denunciar situaciones de desigualdad, si bien es cierto que cabe resaltar, como elemento positivo, cómo los hombres se acercan en muchas cuestiones a tales números. Por otro lado, en relación al análisis realizado en función de diferentes rangos de edad, podemos señalar como esperanzador el hecho de que el grupo más joven (de 18 a 35 años) transmita, en muchos casos, a través de sus respuestas, un escenario menos desigual que los otros dos rangos (de 36 a 50 años y mayor de 50 años), quizá fruto de haber llevado a cabo buena parte de su experiencia docente ya bajo el amparo de las iniciativas legislativas en pos de la igualdad de género. Sin embargo, a la vista de las situaciones que aún se constatan a tenor de las respuestas del profesorado, es evidente que todavía queda un largo camino por recorrer para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito educativo.

Agradecimientos

Ignacio Rodríguez-Rodríguez agradece su soporte al Programa Operativo FEDER Andalucía 2014–2020 bajo el Proyecto N°. UMA18-FEDERJA-023, a la Universidad de Málaga, Campus de Excelencia Internacional Andalucía Tech, así como al Instituto Universitario de Investigación de Estudios de Género (IUIEG) de la Universidad de Alicante.

BIBLIOGRAFÍA

Álvarez, Manuela; Solano, Ana y Güil, Ana (2005): *La situación de las mujeres en las universidades públicas andaluzas*. Sevilla: Consejo Económico y Social de Andalucía.

Anguita, Rocío (2011): “El reto de la formación del profesorado para la igualdad”. En: *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, vol. 14, n°. 1, pp. 43-51.

Ballarín-Domingo, Pilar (2013): “Docencia universitaria y conocimientos en torno al género. Resistencias, creencias y prejuicios”. En: *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, n°. 8, pp. 89-106.

Bosch, Esperanza; Ferrer, Victoria Aurora y Alzamora, Aina (2006): *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Anthropos.

Campos García, Irene (2017): “Igualdad de género en las enseñanzas no universitarias en España: un estudio descriptivo (1999-2013)”. En: *Revista Complutense de Educación*, vol. 28, n°. 4, pp. 1009-1025.

Donoso-Vázquez, Trinidad y Velasco-Martínez, Anna (2013): “¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario?”. En: *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 17, n°. 1, pp. 71-88.

García de León, María Antonia y García de Cortázar, María Luisa (2001): *Las académicas. Profesorado universitario y género*. Madrid: Instituto de la Mujer de España.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Boletín Oficial del Estado, número 313 de 29/12/2004.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, número 71 de 23/03/2017.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Boletín Oficial del Estado, número 89 de 13/04/2007.

López, Inmaculada (2013): “La Igualdad y la Violencia de género: análisis comparado de las percepciones del alumnado de la Universidad de Valencia (España) y de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (México)”. Tesis Doctoral. Departamento de Teoría de la Educación. Universidad de Valencia.

López Francés, Inmaculada y Vázquez Verdadera, Victoria (2014): “La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI”. En: *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, vol. 15, n.º. 4, pp. 241-261.

Marrero Peniche, Gretel (2019): “La perspectiva de género: una reivindicación necesaria en el ámbito educativo”. En: *Revista Educación* vol. 43, n.º. 2, pp. 1-15.

Merma Molina, Gladys; Ávalos-Ramos, María Alejandra y Martínez Ruiz, María Ángeles (2018): “La igualdad de género en la docencia universitaria: transitando de la universalidad a la especificidad”. En: *Entorno*, n.º. 66, pp. 184-195.

Morales, María Jesús; Luna, María José y Esteban, Ana Isabel (2010): “Diagnóstico de paridad en la universidad: análisis a través de indicadores”. En: *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento (UOC)*, vol. 7, n.º. 2, pp. 1-14.

Palacios Ibáñez, Loreto (2009): “Epistemología y pedagogía de género: el referente masculino como modo de construcción y transmisión del conocimiento científico”. En: *Horizontes Educativos*, vol. 14, n.º. 1, pp. 65-75.

Ramos Ruiz, Lidice (2019): “La perspectiva de género en la docencia universitaria”. En: *Humanitas*, n.º. 44, pp. 101-111.

Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. Boletín Oficial del Estado, número 260 de 30/10/2007.

Rebollo, María Ángeles; García Pérez, Rafael; Piedra, Joaquín y Vega, Luisa (2011): “Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad”. En: *Revista de Educación*, vol. 355, pp. 521-546.

Silke, Staab (2018): “Early childhood education and care from a gender perspective”. En: Anne T. Kjørholt, Helen Penn (eds.): *Early Childhood and Development Work, Palgrave Studies on Children and Development*. Londres: Palgrave Macmillan, Cham, pp. 69-89.

Simón Rodríguez, María Elena (2010): *La igualdad también se aprende. Cuestión de coeducación*. Madrid: Narcea.

Van der Meulen, Francisca; Fluit, Cornelia; Albers, Mieke; Laan Roland y Lagro-Janssen, Antoine (2017): “Successfully sustaining sex and gender issues in undergraduate medical education: a case study”. En: *Advances in Health Sciences Education*, vol. 22, pp. 1057–1070.

Verge Maestre, Tania (2018): “La perspectiva de género en la docencia: recursos y evaluación para una implementación efectiva”. En: *Actas del XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas*, Universidad de la Coruña, 24 de mayo de 2018, pp. 21-27.

Vizcarra Morales, María Teresa; Nuño Angos, Teresa; Lasarte Leonet, Gema; Aristizabal Llorente, Pilar y Álvarez Uria, Amaia (2015): “La perspectiva de género en los títulos de Grado en la Escuela Universitaria de Magisterio de Vitoria-Gasteiz”. En: *Revista de Docencia Universitaria*, vol. 13, nº. 1, pp. 297-318.