



## **El tratamiento de la igualdad de género en un contexto educativo multicultural**

## **The treatment of equity of gender in a multicultural educative context**

Ana María Pino Rodríguez,

*CEIP Mare Nostrum, España*

### **Journal for Educators, Teachers and Trainers, Vol. 8 (1)**

<http://www.ugr.es/~jett/index.php>

Fecha de recepción: 8 de noviembre de 2016

Fecha de revisión: 3 de marzo de 2017

Fecha de aceptación: 5 de marzo de 2017

Pino, A.M. (2017). El tratamiento de la igualdad de género en un contexto educativo multicultural. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, Vol. 8(1). 47 – 60.



**El tratamiento de la igualdad de género en un contexto educativo multicultural**

**The treatment of equity of gender in a multicultural educative context**

Ana María Pino Rodríguez, CEIP Mare Nostrum, España  
[Ceutaanapinorodriguez1@gmail.com](mailto:Ceutaanapinorodriguez1@gmail.com)

**Resumen**

En este artículo se presentan los resultados obtenidos en una investigación sobre la igualdad de género en los centros educativos no universitarios de la Ciudad Autónoma de Ceuta. El estudio se ha realizado para evaluar los programas específicos organizados por el MECED destinados a formar a los futuros especialistas en el tratamiento de la coeducación y que asuman la responsabilidad de la igualdad de género de sus centros. Para ello, se han recogido las experiencias e impresiones que los representantes tienen en relación a la aplicación del principio de igualdad en sus respectivos centros. Como instrumento se ha utilizado un cuestionario online cuyos resultados permiten acreditar una gran sensibilización hacia la igualdad de género por parte del colectivo encuestado. El tratamiento estadístico ha permitido comprobar la homogeneidad de estos profesores. Ninguna de las variables sociodemográficas utilizadas para el establecimiento de grupos arroja diferencias significativas en las concepciones sobre la igualdad de género

**Abstract**

This article sets out the results from a research about gender equality in education centers under the University level located in Ceuta. The research has been carried out in order to evaluate and assess specific plans organized by the Spanish Ministry of Education (Ministerio de Educación, Cultura y Deporte). The aim of these programs is to train teachers as future specialists in coeducation, so that they can lead its treatment in their schools. Opinions and experiences from this target group have been gathered in relation to the application of gender equality in their working places. An online questionnaire has been used to get this information. Results allow us to confirm that these gender specialists are quite concerned about equality of gender. Statistical treatment has made possible to verify the homogeneity of their answers. None of the sociodemographic variables used for groups establishment shows meaningful differences with respect to gender equality

**Palabras clave**

Coeducación; Igualdad de género; Multiculturalidad

**Keywords**

Coeducation; Gender equality; Multiculturalism

*Las mujeres sostienen la mitad del cielo,  
Proverbio chino*

## 1. La igualdad de género

Al escribir “*igualdad de género*” en cualquier buscador de Internet, es posible obtener cientos de miles e incluso millones de resultados en cuestión de milésimas de segundos. Así, recurriendo a esa expresión tanto en inglés como en español, se hallaron respectivamente 73.900.000 y 17.600.000 entradas de *Google* el 25 de octubre de 2016, mientras que al circunscribir la búsqueda a *Google Noticias*, fue posible localizar 316.000 y 231.000 referencias, siendo todas ellas cantidades que dan cierta idea sobre la importancia que al tratamiento de este principio se da en medios de comunicación de alcance global.

La indagación sobre la igualdad de género en la Red, desafortunadamente, está ligada a esa lacra conocida como *violencia machista*, pero también al auge experimentado en los últimos años por el feminismo, que a través de grupos activistas y líderes de opinión ha conseguido hacerse un hueco en los medios de comunicación.

Otros resultados de esta búsqueda evidencian cómo la igualdad de género se manifiesta en planos de la realidad que van desde las aulas de remotos centros escolares hasta la agenda internacional de ciertos países. Así, en la Declaración del Milenio, suscrita por 192 estados miembros de la Organización de Naciones Unidas y unas 20 organizaciones internacionales, sus cúpulas se comprometen a trabajar para “*garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de hombres y mujeres*” (ONU, 2000, p. 2) y por “[*luch*ar contra todas las formas de *violencia contra la mujer*”, según dicta la Resolución 34/180 (*ibíd.*, 7).

Por otra parte, vemos que la igualdad de género va unida a la creación y puesta en marcha de instituciones cuyo objetivo es fomentar la presencia de mujeres profesionales en el campo de la ciencia y la tecnología, a la difusión de materiales audiovisuales de carácter didáctico dirigidos a familias y escuelas y al lanzamiento de campañas cinematográficas que bien se posición en favor de la igualdad, bien se sirven incluso de la desigualdad para tener mayor eco social.

Bajo el denominador común de la igualdad entre hombres y mujeres, *The economist* precisamente también publicaba en 2009 con el título *We did it!* un artículo según el cual las mujeres éramos ya mayoría entre quienes se graduaban en las universidades de los países de la OCDE y entre quienes ocupaban puestos de trabajo en los llamados países ricos, además de constituir, aproximadamente, la mitad de la fuerza laboral de un país como los EEUU.

El artículo celebraba así el empoderamiento económico de las mujeres como uno de los grandes logros de las sociedades occidentales y advertía a aquellos países que no practican la igualdad de género sobre el alto precio que han de pagar por la frustración social y el desaprovechamiento intelectual que la discriminación sexual genera, ya que puede considerarse que “*el crecimiento económico y la riqueza del país están asociados con un progreso de igualación de las mujeres*”. Lo dicho tiene otra lectura incluso más poderosa: “*la igualdad de la mujer es la que genera riqueza y desarrollo*” (CIS, 2015, p. 1226).

“*Habida cuenta de la estrecha correlación que existe entre los resultados educativos y el PIB, todos los países tienen sobradas razones para tratar de extraer el máximo provecho de la totalidad de sus recursos humanos*” (Fiske, 2012: 21) y que estos argumentos sean meramente económicos no debe hacerlos descartables para convencer a países e individuos de la necesidad de dar un trato igualitario a toda la ciudadanía. De este modo, entre las prioridades de las naciones, instituciones y personas que tengan como objetivo la equidad de género, han de estar, en palabras de Agnes Heller “*las igualdades en la(s) libertad(es) y la igualdad de oportunidades de vida*” (en Rodríguez de la Fuente, 2008), que son oportunidades para desarrollar una carrera académica, nuestras aficiones o la

actividad laboral del modo y en el momento en el cual queramos y podamos hacerlo, sin que nuestro sexo o nuestro género tengan que pesar en estas circunstancias.

Desafortunadamente, estas razones, por más o menos convincentes o poderosas que sean, no siempre encuentran a responsables políticos o empresariales que quieran ponerlas en práctica a través de programas específicos –programas que, por otra parte, han resultado en avances de carácter parcial y desigual que posiblemente, además, no correspondan al esfuerzo económico realizado desde instancias públicas y empresariales.

Por otra parte, no deja de ser cierto que siguen jugando en contra del mito de la igualdad “[e]l alto número de paradas en todo los sectores, edades y con cualquier tipo de cualificación, las diferencias salariales, el subempleo, los trabajos en la economía irregular, la falta de cotizaciones, el empleo precario o a tiempo parcial, la debilidad e interrupciones en las carreras laborales o profesionales de las mujeres” (Simón, 2010, p. 51) o los estereotipos sexuales desplegados desde los medios de comunicación, las desiguales expectativas de familias y profesorado hacia niños y niñas o la escasa visibilidad de mujeres y niñas en los materiales escolares y en el lenguaje de la escuela (entre otros, en Simón, 2010, p. 31-98; Bonal, 1998, p. 17-24 y Santos Guerra, 2000, p. 11-42).

Estas situaciones, que suponen un “*punto de desdoro para el desarrollo democrático y económico en todo el mundo*” (Simón, 2010, p. 51) han sido y son objeto de crítica, lucha y transformación cultural, económica y social para distintos movimientos feministas, que con seguridad comparten las palabras de Wendy Harcourt, según la cual, “[t]he time has come rather for women’s visions to structure and redefine work in order to fashion a new society for women and men” (UNESCO, 2000, p. 129). Por todo ello, los objetivos que han guiado la agenda internacional durante las últimas cuatro décadas a través de programas y actuaciones orientadas por el doble objetivo de “*promover a las mujeres como actoras empoderadas en el desarrollo*” e *involucrar a la otra mitad de la humanidad en este proceso, todo con la finalidad última de “reducir las brechas de género en cuanto a oportunidades y derechos”* (UNESCO, 2015, p. 14).

Lo cierto es que en la práctica totalidad de los países del mundo se presenta algún problema de disparidad entre los sexos, aunque estos puedan adoptar formas muy distintas, en función de sus propias características. Sin embargo, todos comparten un denominador y es que “*tienen gran influencia en la progresión educativa de varones y niñas*” (Fiske, 2012, p. 23).

Precisamente por eso, muchas instituciones, como los sindicatos, las ONG, ayuntamientos, consejerías y Organismos de Igualdad o entidades de cooperación europea e internacional, han venido promoviendo políticas de discriminación positiva centradas en actuaciones en favor de la mujer y de la igualdad de género que se reflejan en su legislación. La normativa, claro está, por sí sola resulta insuficiente para transformar la realidad (en Simón, 2008, p.209), pero supone un cambio radical y necesario en el discurso oficial de los poderes públicos.

De este modo, la Unión Europea identifica la igualdad entre hombres y mujeres como uno de sus principios fundamentales y, en consecuencia, dicta diversas directrices instando a los gobiernos a implementar políticas tendentes al desarrollo de una igualdad real entre hombres y mujeres. Por su parte, la Constitución española ya recoge desde 1978 en su artículo 14 que “[l]os españoles somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”, pero los compromisos adoptados con Europa han hecho posibles fórmulas más concretas que, por una parte, han tomado forma de leyes –como la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres-, y, por otra, han impulsado la aplicación del principio de *mainstreaming*, según el cual la equidad de género debe permear todas las disposiciones y actuaciones que se ejecuten a nivel institucional.

La existencia de estas medidas deja clara una necesidad que disipa el “*espejismo de la igualdad*” (Simón, 2010, p. 152), permitiendo entrever que muchos cambios sociales son más aparentes que reales, y no solo en lo referente al mercado laboral, sino también en lo concerniente a instituciones como la familia, la escuela o los medios de comunicación. Por este motivo, hay quien argumenta que “*aunque en la teoría o en las leyes hablemos de igualdad [...], el modelo de educación que transmitimos en la práctica real en nuestras organizaciones contribuye a desarrollar una cultura, unas formas de hacer, unas costumbres y unas prácticas implícitas contrarias a los planteamientos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*” (Díez et al., 2005, p. 11).

Teniendo en consideración lo expuesto, esbozamos un siglo XXI a partir de trazos desiguales en lo que a la igualdad de género respecta, ya que, mientras “*se abre con nuevas conquistas de igualdad*” para ellas –las cuales han sido posibles gracias al reconocimiento previo de “*sus derechos como parte de los derechos humanos*” (Díez, et al., 2005, p. 7), parece que, a pesar de los giros importantes y significativos en la vida de las personas, esta transformación se haya producido en términos generales más a nivel teórico que práctico, más a nivel normativo que a pie de calle y, sobre todo, más en determinadas zonas del mundo que en otras. En el caso de España, Rodríguez de la Fuente explica que:

*El camino entre la igualdad legal y la igualdad formal o real es el que todavía están recorriendo las mujeres españolas, un largo camino en el que se han conseguido importantes derechos y avances, pero en el que aún quedan pasos por dar para que este derecho esté plenamente consolidado en nuestra sociedad [...]* (Rodríguez de la Fuente, 2008)

Por ello, puede esgrimirse que aunque la igualdad de género se ve cada vez más cerca –al menos, en determinados países–, también se antoja como una utopía incluso en naciones democráticas. Esta visión idealizada, sin embargo, posee la fuerza de ayudarnos a dibujar el horizonte de sociedades más justas e igualitarias hacia las cuales, sin duda, todas y todos debemos dirigir nuestros pasos, ya que “*en definitiva, es a la sociedad a la que compete la promoción, la protección y el cumplimiento de los derechos de las mujeres*” (Rodríguez de la Fuente, 2008).

La coeducación, en tanto que “*estilo de formación*”, “*sistema educativo*” y “*proceso de transformación social*” (Flecha y Núñez, 2001, p. 139), puede ser de gran ayuda en este camino, puesto que se erige como una “*exigencia nacida de la justicia más elemental, la que quiere que se trate a todos los individuos desde la igualdad esencial de su dignidad y de sus derechos*” (Guerra García, M., 2001, p. 139).

## 2. La coeducación en las escuelas

Distintas instituciones y organismos intentan desde hace años fomentar la igualdad entre hombres y mujeres a través de programas y materiales concretos de carácter coeducativo con los cuales lograr una educación integral de las personas mediante la formación en valores de ciudadanía y democracia (*ibíd.*, 11) que permitan alcanzar justicia de género. Esta no supone simplemente “*el acceso a los derechos y la igualdad formal ante la ley, sino la consideración equitativa y el igual valor acordado a todas las acciones humanas, vengan de las mujeres o de los hombres*” (Simón, 2010, p. 65).

Junto a la familia y los medios de comunicación, la escuela, “*uno de los escenarios donde se transmite la memoria colectiva y esas identidades y saberes socialmente legitimados*” (Lomas, 2011), se erige como una de las principales instituciones socializadoras y como un lugar importante para fomentar la igualdad entre los géneros y esto no es solo porque por ella pase la mayor parte de la población, “*ya que el imperativo de la escolarización se aplica de forma generalizada*” (Santos Guerra, 2000, p. 36). También se debe a que, por un lado, “*el aula constituye un espacio privilegiado para el análisis, la confrontación de informaciones, el estudio de las evidencias históricas y el desarrollo de un pensamiento*

más metódico y crítico, más abierto a la comprensión de los mecanismos ideológicos que han actuado y que siguen actuando sobre las sociedades complejas (Valls Montés, 2009, p. 15). Por otro lado, vemos que, *“a pesar de su discurso igualitario”, en la escuela “se convive y se aprenden cosas en relación desigual”* (Rodríguez Martínez, 2006, p. 153). Una de las injusticias más significativas sustentada por una institución que, sin embargo, es *“la primera que aplicó la igualdad formal, otorgando igualdad de oportunidades a las chicas [...] respecto a los chicos y que, comparada con otras (familia, sistema laboral, económico, cultural o de poder) es la menos discriminatoria y la menos injusta”* (Simón, 2010, p. 35).

Pero, ¿qué es la coeducación? Para empezar, podemos decir, a grandes rasgos, que la coeducación, *“parte de un movimiento que, en su etapa actual, se remonta a unos cuarenta años, incluyendo los diversos trabajos que se iniciaron en Europa y en América, bajo este nombre o con el de educación no sexista”* (Simón, 2010, p. 11).

Su nombre procede de la unión del prefijo latino *co-* y del nombre educación. En el Diccionario de la Real Academia la entrada correspondiente a *coeducación* nos lleva hasta *coeducar*, la acción de *“[e]nseñar en una misma aula y con un mismo sistema educativo a alumnos de uno y otro sexo”*

Respecto a esta y a otras definiciones con escasa o nula perspectiva de género, Elena Simón entiende que *“[c]uando no se conoce y no se comprende un ámbito de conocimiento, no se puede proceder a su definición, pues las resistencias a introducir nuevas acepciones para otros términos ya existentes se tornan en contra-definiciones perjudiciales para comprender realidades de nuevo cuño”* (Simón, 2010, p. 123).

La misma autora reconoce que *“la coeducación”* no es todavía hoy *“un concepto de significado compartido”* (Simón, 2010, p. 123) entre el profesorado a quien imparte formación. No es de extrañar, considerando que el término coeducación ha evolucionado a medida que el papel de la mujer y su presencia en la sociedad ha ido cambiando a lo largo del tiempo en distintos contextos y culturas, lo que ha dado lugar a reivindicaciones y necesidades también diferentes que se han reflejado en distintos modos de contribuir al fomento de la coeducación y a su propia definición. En palabras de Marina Subirats, *“la evolución del concepto de coeducación ha sido simultánea con el cambio de posiciones de las mujeres en la sociedad”* (Secretaría de Estado de Educación, 1991, p. 8).

En una definición más reciente queda recogido que la coeducación es *“un método y una fórmula para reequilibrar la adquisición de conocimientos y la convivencia entre los dos sexos de forma normalizada, respetando las diferencias, pero manteniendo como objetivo la igualdad e introduciendo cuantos conocimientos y habilidades fueran necesarios para alcanzarla”* (Simón, 2010, p. 123).

Tomando en consideración las ideas presentes en las anteriores enunciaciones, podemos decir que la coeducación es un proceso explícito de transformación social que, teniendo como objetivo la igualdad de derechos y oportunidades entre personas de distinto sexo, parte de la valoración positiva de las diferencias, de la aceptación personal y el respeto mutuo para construir una sociedad más justa y democrática.

De este modo, la coeducación, a través de distintos métodos, prácticas y experiencias, se convierte en *“una necesidad urgente, responsabilidad obligada para todas las instancias socializadoras, como mecanismo de intervención que valore lo femenino [...], oriente proyectos mixtos de vida, destruya mitos negativos para ellas y ellos, proponga modelos de innovación, reconocimiento y pacto y complete los saberes”* (Simón, 2010, p. 98).

### 3. La investigación

La investigación que aquí se plantea hace referencia a las consecuencias que un proceso formativo concreto sobre igualdad de género dirigido a un sector del colectivo docente ceutí ha tenido sobre los planes y proyectos implementados en los centros educativos de Ceuta.

El punto de partida se concentra en el conjunto de acciones que se llevan a cabo desde la administración educativa (más concretamente, desde la Dirección Provincial de Educación de Ceuta) a lo largo del curso 2013-2014 con el objetivo de fomentar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en los centros educativos de Ceuta.

El marco legal en el cual se apoyan estas actuaciones se sustenta sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre la LOMCE, que en su Artículo único. Modificación de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, de 10 de diciembre de 2013, varía y amplía las consideraciones que sobre la igualdad de género ya se contemplaban en la anterior legislación.

Así, la conocida popularmente como Ley de Igualdad, cuyo texto consolidado aparece en el BOE», nº. 71, de 23 de marzo de 2007, recoge en el Artículo 24, c) La integración del estudio y aplicación del principio de igualdad en los cursos y programas para la formación inicial y permanente del profesorado (BOE-A-2007-6115, p. 10).

Tomando como referencia la legislación mencionada –vigente en ese momento- y acogiéndose a la normativa que regula las funciones inspectoras, el jefe del servicio de inspección, que como tal debe “*[v]ejelar por el cumplimiento y aplicación de los principios y valores recogidos en esta ley, incluidos los destinados a fomentar la igualdad real entre hombres y mujeres*” lleva a cabo durante el curso 2013/14 dos actuaciones simultáneas con el objetivo de impulsar y garantizar dicha igualdad, como principio de justicia social, en los centros educativos de Ceuta bajo su supervisión –esto es, todos los centros públicos y concertados de Educación Infantil y Primaria, Secundaria y Bachillerato, Centros de Educación de Personas Adultas, Escuela Oficial de Idiomas y Conservatorio Profesional de Música de Ceuta.

Estas jornadas, que tienen lugar a lo largo de dos mañanas completas, en horario de 9.30 a 14.00 h, entre marzo y mayo de 2014, van dirigidas específicamente a ese grupo de representantes o responsables de igualdad, siendo el propio jefe de inspección quien las convoca y quien supervisa la asistencia a las mismas. Aunque no son sus destinatarios específicos, se da cabida a que participen también como asistentes aquellos miembros de los equipos directivos que decidan acudir y/o aquellas otras personas de la comunidad educativa que cada equipo directivo designe a tal efecto (en algunos casos, se cuenta con trabajadoras sociales, bibliotecarias, madres, algún coordinador TIC, etc., pero, ni de forma generalizada, ni en las dos sesiones impartidas). Hay que señalar, además, que hay dos centros de infantil-primaria, dos de secundaria y uno de adultos que no tienen ninguna representación en la actividad. Aun así, finalmente, concurre un total aproximado de cincuenta personas, entre las cuales también están presentes en algún momento hasta cuatro miembros del servicio de inspección y una representante de la Unidad de Programas Educativos de la Dirección Provincial de Educación de Ceuta (la responsable de la Asesoría de Atención a la diversidad en aquel momento).

De este modo, e independientemente de que el profesorado ya cuente con cierto bagaje formativo en igualdad de género, la administración educativa puede asegurar, de un lado, la promoción de este principio, y, de otro, el apoyo en cuestiones de igualdad desde la perspectiva de la formación permanente al profesorado al menos a una persona de cada centro educativo, de modo que esta pueda afrontar la tarea encomendada desde la inspección con una mínima formación ofrecida por la administración educativa sobre el tema en cuestión, esto es: qué es la igualdad de género, qué aspectos esenciales es necesario revisar a nivel escolar para promoverla, qué actuaciones coeducativas pueden incluirse en los planes y proyectos de un centro educativo para fomentarla, cómo se pueden impulsar y llevar a la práctica actuaciones coeducativas con la comunidad escolar

(ya sea en relación a la organización de los espacios y la selección de los materiales curriculares o al uso del lenguaje de los documentos oficiales, entre otros aspectos), ejemplos de buenas prácticas educativas en igualdad de género, la igualdad de género como prevención de la violencia de género, etc.

El curso siguiente a estas jornadas (2014-2015), pero dentro del mismo proceso formativo, el efectivo de la Delegación del Gobierno que participa en las sesiones dirigidas a los y las representantes de igualdad de todos los centros, acude a los mismos en horario de exclusiva (lunes por las tardes) para impartir a la totalidad de cada claustro formación en prevención de violencia machista.

De este modo, pasados ya varios años desde que se celebraran en el extinto Centro de Profesores y Recursos de Ceuta unas jornadas formativas dirigidas a docentes con el objetivo primordial de fomentar una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en los centros educativos de Ceuta, se entiende que posiblemente tales centros hayan incorporado a sus planes y proyectos medidas coeducativas que faciliten la consecución de dicho objetivo (si es que no lo habían hecho ya con anterioridad). Por ello, se ha pasado una encuesta entre determinado sector de la comunidad educativa con la intención de recabar información general al respecto.

Conocidos los esfuerzos realizados desde distintos flancos, consideramos de interés social y pedagógico conocer si esta acción formativa ha tenido consecuencias reales y tangibles en los centros.

### 3.1. Los instrumentos de recogida de la información

El cuestionario, cuya estructura se recoge en la Tabla 1, ha sido diseñado *ex profeso* para el estudio que nos ocupa. Para ello, se ha utilizado la herramienta de *Google* denominada *Google Forms*, que nos ha permitido diseñar y enviar encuestas en línea, recoger información de manera sencilla, visualizar los datos recopilados mediante gráficas de distinto tipo y manipularlos de forma automática y simplificada.

**Tabla 1**  
Cuestionario sobre Igualdad de Género

Bloques	Ítems
I. Características sociodemográficas de la muestra/población encuestada	A1 a A6
II. Principio de igualdad de género	Sobrevaloraciones y creencias 1, 2, 3, 6, 11, 31, 42, 45, 46
III. Nombramiento y formación de los representantes de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Relacionadas con su formación previa en igualdad: 4, 5;</li> <li>● Relacionadas con la formación en IG impartida en el CPR de Ceuta: 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20;</li> <li>● En relación a la actividad formativa sobre IG y prevención de la violencia machista dirigida específicamente a representantes de IG en los centros educativos no universitarios de Ceuta: 7, 8, 9, 10, 19, 28</li> <li>● Por los efectos desencadenados por la formación promotora de IG: 21, 22, 23, 26, 27</li> </ul>

IV. Medidas coeducativas en los planes y proyectos de centro

- Sobre las acciones educativas que podrían llevarse a cabo para mejorar la coeducación en los centros educativos de Ceuta: 24, 25, 29, 30, 32, 33
- Sobre las medidas ya aplicadas a determinados aspectos de los planes y proyectos de los centros educativos: 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 43

---

### 3.2. La muestra

El grupo destinatario del cuestionario está integrado por los y las responsables y ex-responsables de igualdad de los centros escolares de la ciudad.

Se ha invitado a participar también a:

- un miembro de sus equipos directivos;
- aquellas otras personas que, sin ostentar ninguno de estos cargos, asistiera a la totalidad de las jornadas formativas sobre igualdad y prevención de la violencia machista que fueron impartidas en el centro de profesorado de la ciudad en 2014.
- algún miembro del Servicio de Inspección;
- el jefe de Programas educativos y la asesora de Atención a la diversidad de la Unidad de Programas Educativos de la Dirección Provincial de Educación de Ceuta.

Por norma general, en cada centro debería haberse cumplimentado como mínimo un cuestionario (al menos uno, pero podrían ser dos, en caso de que el responsable de igualdad hubiera cambiado, o, incluso, tres, si a este supuesto añadiéramos la posibilidad de que a la actividad formativa hubiera acudido también algún miembro del equipo directivo o alguna persona designada por dicho equipo, además de las destinatarias específicas de la actividad).

El total de centros educativos no universitarios de la red pública y privada-concertada que existen actualmente en Ceuta es de 32 (17 centros públicos de Educación infantil y primaria – empezando uno de ellos a operar como centro autónomo el curso 2016/17-, 6 centros concertados de Educación Infantil y Primaria y Educación Secundaria Obligatoria –de los cuales cuenta con Bachillerato solamente uno-, 5 centros de Educación Secundaria, 2 de Educación de Personas Adultas, una Escuela Oficial de Idiomas y un Conservatorio Profesional de Música).

De este modo, el total de cuestionarios cumplimentados debería oscilar entre un mínimo de 31 (correspondientes a los 31 representantes de igualdad) y un máximo de 93 (en el caso hipotético de que a esas 31 personas se hubieran sumado un miembro de cada equipo directivo -31 más- y otros 31 exrepresentantes). La información recabada se corresponde con 49 cuestionarios, de los cuales 29 han sido cumplimentados por representantes actuales de igualdad y 10 por exrepresentantes.

La muestra productora de datos está formada por 49 profesores cuyas principales características se presentan en la Tabla 2.

**Tabla 2**  
Características personales y profesionales

Variables		Frecuencia	Porcentaje
Edad	30-39	11	22,4
	40-49	18	36,7
	50-59	13	26,5
	>60	3	6,1
	NC	4	8,2
	Total	49	100,0
Sexo	Hombre	18	36,7
	Mujer	30	61,2
	NC	1	2,0
	Total	49	100,0
Experiencia docente	Entre 5 y 10	7	14,3
	Más de 10	41	83,7
	NC	1	2,0
	Total	49	100,0
Perfil	Infantil	5	10,2
	Primaria	18	36,7
	Secundaria	15	30,6
	Otros	10	20,4
	NC	1	2,0
	Total	49	100,0
Cargo actual	Dirección	8	16,3
	Jefatura Estudios	4	8,2
	Representante Igualdad	29	59,2
	Coordinador TIC	1	2,0
	NC	7	14,3
	Total	49	100,0
Cargos anteriores	Dirección	2	4,1
	Secretaría	3	6,1
	Jefatura Estudios	4	8,2
	Coordinador Ciclo/Etapa	16	32,7
	Jefatura Departamento	6	12,2
	Representante Igualdad	10	20,4
	NC	8	16,3
	Total	49	100,0

#### 4. Los resultados

Junto a los principales descriptivos, se han realizado diferentes pruebas y contrastes con los datos para conocer si existen diferencias atendiendo a descriptores de edad, sexo, cargos, perfil y experiencia docente. Presentamos a continuación datos correspondientes a los diferentes bloques del cuestionario:

##### 4.1. El principio de igualdad de género

La importancia de este principio es tal que, para el 95,9% de los encuestados, debería formar parte de la oferta formativa que cada año realiza el MECD.

Una síntesis de las respuestas dadas en este bloque del cuestionario, se presenta en la Tabla 3. En ella debemos destacar que el 79,6% considera que la igualdad de género tiene muchísima importancia a nivel social y debería ser un pilar de los proyectos educativos de centro (75,5% se muestra totalmente de acuerdo).

**Tabla 3**  
Principio de igualdad de género

Ítem	Media	Desv	Frecuencias (%)			
			<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>Bastante</i>	<i>Mucho</i>
P1	3,80	0,41	0,00	0,00	20,41	79,59
P2	3,73	0,49	0,00	2,04	22,45	75,51
P3	3,69	0,55	0,00	4,08	22,45	73,47
P6	3,61	0,61	0,00	6,12	26,53	67,35
P31	2,98	0,69	0,00	24,49	53,06	22,45
P42	3,24	0,97	4,76	11,90	66,67	16,67
P45	3,10	0,74	0,00	22,45	44,90	32,65
P46	3,20	0,76	4,08	8,16	51,02	36,73

#### 4.2. Nombramiento y formación de los representantes de igualdad en los centros

En este bloque del cuestionario se recoge la valoración de los encuestados sobre su formación previa en aspectos relacionados con la igualdad, con la formación impartida en el Centro de Profesores y Recursos y los efectos derivados de la misma. Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que el 98% opina que esta actividad debería haberse hecho extensiva a equipos de centro y, también a todo el profesorado de Ceuta (100%)

Junto a lo anterior, la Tabla 4 presenta los principales estadísticos y frecuencias que nos permiten comprobar que la formación impartida por el CPR supuso un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos (95,2%) y que se hizo extensiva la experiencia formativa al equipo directivo del centro (90%); que a raíz del nombramiento de los y las representantes de igualdad, se propusieron revisiones o actualización de los planes y proyectos de centro o de sus programaciones desde una perspectiva coeducativa (75,5%) y, finalmente, que desde que se cuenta en los centros con representantes de igualdad, se han introducido medidas coeducativas en los planes y proyectos de centro para ser puestas en práctica de forma sistemática a nivel de centro (73,5%).

**Tabla 4**

Nombramiento y formación de los representantes de igualdad

Ítem	Media	Desv	Frecuencias (%)			
			<i>Nada</i>	<i>Poco</i>	<i>Bastante</i>	<i>Mucho</i>
P4	2,37	0,99	24,49	26,53	36,73	12,24
P5	2,10	0,72	20,00	50,00	30,00	0,00
P7	3,78	0,47	0,00	2,04	18,37	79,59
P8	1,78	0,92	48,98	30,61	14,29	6,12
P12	3,25	0,71	0,00	15,00	45,00	40,00
P13	3,20	0,69	0,00	15,00	50,00	35,00
P15	2,88	0,78	2,44	29,27	46,34	21,95
P16	2,37	0,70	9,76	46,34	41,46	2,44
P17	2,46	0,78	7,32	48,78	34,15	9,76
P18	2,45	0,73	6,82	47,73	38,64	6,82
P19	2,90	0,87	10,00	12,50	55,00	22,50
P20	2,71	0,87	12,20	19,51	53,66	14,63
P22	2,82	0,86	10,20	16,33	55,10	18,37
P26	2,57	0,89	14,29	26,53	46,94	12,24
P27	2,98	0,90	8,16	16,33	44,90	30,61

### 4.3. Medidas coeducativas en los planes y proyectos de centro

La necesidad de desarrollar nuevos procesos formativos destinados a implementar actuaciones que promuevan la coeducación en los centros es puesta de relieve por el 93,9% de los encuestados. La Tabla 5 recoge la importancia otorgada a los diferentes tipos de actividades formativas que pueden llevarse a cabo en los centros.

**Tabla 5**  
Importancia otorgada a las actividades formativas

Ítem	Frecuencias (%)					
	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Los cursos	12,20%	14,30%	22,40%	22,40%	12,20%	16,30%
Los proyectos de centro	26,50%	8,20%	14,30%	20,40%	18,40%	12,20%
Los grupos de trabajo	12,20%	20,40%	12,20%	26,50%	10,20%	18,40%
Los seminarios	12,20%	16,30%	22,40%	6,10%	26,50%	16,30%
Los intercambios de experiencias con colegas de otros centros	22,40%	18,40%	10,20%	18,40%	6,10%	24,50%
La reflexión y revisión de los principios educativos de cada claustro	20,40%	14,30%	16,30%	8,20%	20,40%	20,40%

Junto a lo anterior, también se reconoce que la formación sobre igualdad de género destinada a las familias del alumnado se ha llevado a cabo a través de la Escuela de Padres y Madres del centro o de su AMPA (42,9%) y que, en aquellos centros cuyo alumnado usa uniforme escolar, se da la opción de elegir entre falda y pantalón (50%).

Finalmente, la Tabla 6, recoge las valoraciones otorgadas la resto de ítems de este bloque.

**Tabla 6**  
Medidas coeducativas en los planes y proyectos del centro

Ítem	Media	Desv.	Frecuencias (%)			
			Nada	Poco	Bastante	Mucho
P24	2,06	1,03	38,78	26,53	24,49	10,20
P25	2,22	1,05	34,69	18,37	36,73	10,20
P32	2,67	0,77	4,08	38,78	42,86	14,29
P33	1,29	0,79	87,76	0,00	8,16	4,08
P34	2,22	0,85	20,41	42,86	30,61	6,12
P35	2,53	0,74	8,16	36,73	48,98	6,12
P36	2,92	0,81	0,00	36,73	34,69	28,57
P38	3,84	0,37	0,00	0,00	16,33	83,67
P39	2,33	1,16	34,69	18,37	26,53	20,41
P40	3,59	0,73	2,04	8,16	18,37	71,43
P41	2,29	1,04	28,57	28,57	28,57	14,29

Una vez presentados los resultados correspondientes al comportamiento de la muestra considerada globalmente, pasamos a comprobar si las variables correspondientes a las características personales y profesionales de los encuestados permiten el establecimiento de perfiles diferenciales.

Para ello se han realizado los oportunos contrastes de diferencias de medias entre los grupos definidos por las siguientes variables:

- Edad
- Sexo
- Años de experiencia docente

- Perfil profesional
- Cargo actual
- Cargos desempeñados anteriormente

La Tabla 7 recoge los resultados obtenidos tras la aplicación de los oportunos contrastes estadísticos.

**Tabla 7**  
Contrastes para la diferencia de medias

Factor	V. Dependiente	Contraste Aplicado	Significación
Edad	Principio de Igualdad	ANOVA	0,906
	Formación	ANOVA	0,394
	Medidas coeducativas	ANOVA	0,475
Sexo	Principio de Igualdad	Prueba t	0,560
	Formación	Prueba t	0,620
	Medidas coeducativas	Prueba t	0,290
Experiencia docente	Principio de Igualdad	Prueba t	0,497
	Formación	Prueba t	0,190
	Medidas coeducativas	Prueba t	0,574
Nivel educativo	Principio de Igualdad	ANOVA	<b>0,045</b>
	Formación	ANOVA	0,205
	Medidas coeducativas	ANOVA	0,197
Cargo actual	Principio de Igualdad	ANOVA	0,304
	Formación	ANOVA	0,096
	Medidas coeducativas	ANOVA	0,597
Cargos anteriores	Principio de Igualdad	ANOVA	0,586
	Formación	ANOVA	0,228
	Medidas coeducativas	ANOVA	0,588

Como acabamos de ver, las únicas diferencias significativas encontradas a la hora de valorar la igualdad de género se dan entre los grupos formados en función del nivel educativo impartido.

## 5. A modo de conclusión

El personal responsable de las políticas de igualdad en los centros educativos de Ceuta están sensibilizados con el principio de igualdad. Además consideran que es necesario que la formación forme parte de la oferta anual del Ministerio de Educación y de los centros educativos extendiéndose a todo el personal docente de Ceuta.

Queremos destacar que el 79,6% considera que la igualdad de género tiene muchísima importancia a nivel social y debería ser un pilar de los proyectos educativos de centro (75,5% se muestra totalmente de acuerdo).

La formación impartida por el CPR supuso un buen punto de partida para acometer el fomento de la igualdad de género en los centros educativos y que también ha sido muy positivo el hacer extensiva la experiencia formativa alos equipo directivo de centro.

Por otro lado, a raíz del nombramiento de los y las representantes de igualdad en los centros educativos, se han propuesto revisiones o actualización de los planes y proyectos de centro o de sus programaciones desde una perspectiva coeducativa en el 75,5% de los mismos y, además, que desde que se cuenta en los centros con representantes de igualdad, se han introducido medidas coeducativas en los planes y proyectos de centro para ser puestas en práctica de forma sistemática a nivel de centro (73,5%).

Junto a lo anterior, también se reconoce que la formación sobre igualdad de género destinada a las familias del alumnado se ha llevado a cabo a través de la Escuela de Padres y Madres de los centros o de sus AMPAs (42,9%) y que, en aquellos centros cuyo alumnado usa uniforme escolar, se da la opción de elegir entre falda y pantalón (50%).

Consideramos que estos datos son insuficientes y que las políticas de igualdad llevadas a cabo en los centros educativos deberían ser ampliadas, prueba de ello es que el 93,9 % de los encuestados esgrimen la necesidad de desarrollar nuevos procesos formativos destinados a implementar actuaciones que promuevan la coeducación en los centros.

## 6. Bibliografía

- Bonal, X. (1998). Las actitudes del profesorado ante la coeducación. Propuestas de intervención. Barcelona: Graó.
- Díez Gutiérrez, E. J.; Terrón Bañuelos, E. y Enguita Martínez, R. (coords.) (2005). La cultura de género en las organizaciones escolares. Motivaciones y obstáculos para el acceso a las mujeres a los puestos de dirección. Barcelona: Octaedro.
- Fiske, B. (2012). Atlas mundial de la igualdad de género en la educación. París: UNESCO.
- Flecha García, C. y Núñez Gil, M. (2001). La educación de las mujeres. Nuevas perspectivas (2001). Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Guerra García, M. (2001). La coeducación como modelo escolar: Reconocer la igualdad y la diferencia. En Flecha García, C. y Núñez Gil, M. (2001). *La educación de las mujeres. Nuevas perspectivas* (2001). Sevilla: Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Lomas, C. (coord.) (2011) Lecciones contra el olvido. Educación de la memoria. Barcelona: Octaedro – Ministerio de Educación/IFIIE.
- Rodríguez de la Fuente, I. (2008). La asignatura pendiente de la igualdad. El largo camino para conquistar un derecho de dos, mujeres y hombres. Madrid: Editorial CEP.
- Rodríguez Martínez, C. (comp.) (2006). Género y currículo. Aportaciones del género al estudio y práctica del currículo. Madrid: Akal.
- Santos Guerra, M.A. (2000). La escuela que aprende. Madrid: Morata.
- Simón, Rodríguez E. (2008). Hijas de la igualdad. Herederas de la injusticia. Madrid: Narcea.
- Simón Rodríguez, E. (2010). La igualdad también se aprende: Cuestión de coeducación. Madrid: Narcea.
- Subirats, M. (1991). La coeducación. Madrid: Secretaría de Estado de Educación. (Plan para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres).
- Wendy Harcourt (1995). "Our Creative Diversity Report of the World Commission on Culture and Development", en UNESCO (2000). GENDER EQUALITY AND EQUITY. Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality.
- Valls Montés, R. (2009). Historia y memoria escolar. Segunda República, Guerra Civil y dictadura franquista en las aulas. Valencia: Publicaciones de la Universitat de València.
- VV. AA. (2015). España 2015. Situación social. Madrid: CIS (Centro de Investigaciones Sociológicas). Catálogo general de Publicaciones de la Administración del Estado).
- VV. AA. (2015). Igualdad de género. Patrimonio y creatividad. Argentina y París: UNESCO.