

Proyecto de innovación y mejora docente 2018/2019

Denominación del proyecto:

IDENTIFICACIÓN DE VALORES SEXISTAS: ANÁLISIS DEL
CURRÍCULUM OCULTO EN EL AULA (ID 2018/105)

Coordinador del proyecto: José Luis Pérez Iglesias

[\(jpi@usal.es\)](mailto:jpi@usal.es)

Área LSI

Departamento Informática y Automática

Escuela Politécnica Superior de Zamora

Universidad de Salamanca

Entidad financiadora:

Universidad de Salamanca

Periodo de desarrollo:

Noviembre/2018 – Junio/2019

ÍNDICE:

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	3
OBJETIVOS DEL PROYECTO	10
METODOLOGÍA	11
CRONOGRAMA Y PLAN DE TRABAJO	14
RESULTADOS	16
CONCLUSIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	47
ANEXOS	52

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

1. Educación en valores

Sin ser novedoso, el discurso y la praxis sobre la formación en valores se impone como asunto de plena actualidad, al margen de cuestionamientos éticos, por las esperanzas puestas en ella desde el mundo académico, político e institucional por su potencial contribución a la consolidación de una sociedad más justa, más igualitaria y democrática.

La transmisión de valores fue siempre un eje central del discurso educativo, superando su conceptualización como mera instrucción¹ (Dewey, 1952; Comenio, 1982; Herbart, 1986), a pesar de tener cada vez un menor peso entre nuestros jóvenes, ganado éste por otros agentes de socialización como los mass-medias e internet, etc., con mayor predicamento y capacidad para promover patrones conductuales vinculados a lo útil, al placer personal o la satisfacción inmediata (Bas y Pérez de Guzmán, 2010; Díaz Barriga, 2005; Flores y Browne, 2017; Pallarés Pique, 2014).

Quizás en este nuevo entramado cultural hallemos alguna explicación a la creciente conflictividad entre individuos y/o colectivos (etnias razas, clases y sexos, etc.), frecuentemente materializada en enfrentamientos violentos, a la inconformidad social reinante que amenaza, a veces, con hacer insostenible la convivencia social.

Este nada halagüeño panorama reclama de las instituciones educativas una más fuerte e inclusiva formación en valores que al margen de la cognición, “...del conocimiento racional de los principios y normas (...) se encuentre vinculado a la dinámica de los afectos”, y trabaje las actitudes de las personas (Díaz Barriga, 2005, pp 6).

Es indudable la vinculación existente entre sociedad y sistema educativo. Éste suele ser siempre reflejo del otro y por ello, suele estar sometido a presiones ideológicas de quienes en cada momento asumen la responsabilidad política de dirigirlos. Independientemente de quienes defienden la necesidad de perpetuar los valores sociales a través del sistema educativo o de quienes pretenden valerse de él para corregirlos o

¹ Desde el mundo académica se entiende ya superada la diferencia entre educar e instruir, consistiendo la segunda en una mera transmisión de contenidos, muy diferente cualitativamente a la primera, que además tiene el cometido de preparar para la vida, desenvolverse con soltura en la sociedad, ayudarles a convertirse en ciudadano/as responsables con derechos y obligaciones.

modificarlos, tal como demuestra la sociología de la educación, el discurso ideológico individual o colectivo es decisivo en la transmisión de unos u otros valores a través del propio sistema. Esto permite concluir que el curriculum formal reflejado en los itinerarios formativos es social y político, al mismo tiempo, manifiesta una opción cultural concreta en cada momento, y suele reflejar las estructuras formales de poder social (Acaso y Nuere, 2005; Carrillo, 2009; Esteva, Esteva y Elizabeth, 2010).

Pero no sólo suya será esta responsabilidad, habrá de compartirla con la forma concreta en que se materializa, fruto de la interpretación y posicionamiento concreto del equipo responsable en cada centro o institución educativa y, finalmente, de cómo la plasme y lleve a práctica cada uno de los docentes en cada centro de enseñanza. La formación del profesorado, inicial y permanente, reflexiva y crítica, puede deducirse será transcendental.

1.1. Valores y curriculum formal

La formación en valores está siendo objeto de análisis académico, fundamentalmente desde tres aproximaciones; desde las estrategias de elaboración de temas transversales en el curriculum, desde la propuesta constructivista, y desde la perspectiva del curriculum oculto (Carrillo, 2009).

Nuestro modelo educativo defiende los **contenidos transversales** que entiende como aquellos

“contenidos culturales relevantes y valiosos, necesarios para la vida y la convivencia, que configuran de manera especial el modelo de ciudadano que demanda cada sociedad, a través de una educación en valores que permita a los alumnos sensibilizarse y posicionarse ante los problemas, enjuiciarlos críticamente y actuar con un compromiso libremente asumido” (Martínez, 1995, p.12).

Debiendo ser abordados actitudinal y cognitivamente, y en todas las asignaturas que lo posibiliten debidamente adaptados, son comunes a todo el curriculum formal; educación moral y cívica, educación ambiental, educación para la salud y sexual, educación para la igualdad de oportunidades para ambos sexos, educación para la paz, educación del consumidor, educación vial (Álvarez, Balaguer y Carol, 2000; Coll, 1991).

Los **planteamientos constructivistas** han demostrado que el aprendizaje de valores encierra un componente cognoscitivo y otro actitudinal, que no siempre son

coincidentes (puedo conocer a rajatabla un principio ético e incumplirlo). En la actualidad plantean el debate sobre evaluar o no los valores manifestados por el alumnado, algo no carente de críticas entre los profesionales educativos (Coll, Pozo, Sarabia y Valls, 1994).

El abordaje del **currículo oculto**, con diferentes altibajos de interés como objeto de estudio en las últimas décadas, es crucial en la investigación de la trasmisión de valores y de los efectos de la socialización de los centros educativos, por sacar a la luz los valores que, no siempre intencionados, traslada la institución académica de que se trate (Esteva-P, Esteva-O y Elizabeth, 2010; Piedra, García-Pérez, Fernández-García, y Rebollo, 2014).

El currículum oculto lo podemos definir como el conjunto de normas, costumbres, creencias, lenguajes y símbolos que se manifiestan en la estructura y el funcionamiento de una institución. (...) Es todo aquello que sí se ve y que sí se oye, pero que se transmite y se recibe de manera inconsciente, al menos sin una intencionalidad reconocida. Es lo que no está públicamente reconocido, aquello que puede hallarse en contradicción o bien reforzar las intenciones del currículum oficial (Acevedo Huerta, 2008, pp.1).

Más relacionado con la forma de actuar que con el propio mensaje, responde a las concepciones básicas que tienen las personas², percibidas e interiorizadas inconscientemente por al alumnado.

Con respecto a la problemática del género, que es la que nos ocupa, el profesorado no suele establecer diferencias entre sus alumnos y alumnas, no pretende educar de forma distinta ni muchísimo menos discriminar a un género frente a otro. Pero suele darse de forma inconsciente. El equipo de profesores (hombres y mujeres) componentes de una sociedad de fuerte cultura patriarcal, han sido educados en determinados valores que tiene interiorizados y reproducen consciente o inconscientemente en cada una de sus actuaciones. Al ser interiorizados no son percibidos como un acto consciente y encaminado a un objetivo concreto, sino que es la forma “normal” “natural” de actuar (Kemmis, 1998).

² En este caso responsables educativos y docentes, modelos básicos para el alumnado con impacto socializador.

Comportamientos que en el día a día son percibidos por su alumnado, quienes los asumen con la misma naturalidad sin posicionarse ante ellos, reproduciendo en muchos casos, haciéndolos suyos.

Llegados a este punto podemos concluir, que la formación en valores, íntimamente vinculada a los entornos sociales donde se trabaja, trasciende el escenario académico y requiere de un posicionamiento crítico en cuanto a contenidos y a responsables de su ejecución.

Puede valerse de la vía “contenidos transversales” para promocionar determinados valores en el mundo académico, sin dejar de revisar, continuamente, aquellos aprendizajes que se trasladan, no siempre de forma consiente y que pueden poner en entredicho los que pretende promocionar.

2. La educación en igualdad de género

Además de ser un principio fundamental de convivencia la igualdad de género es una situación donde cualquier persona, independientemente de su sexo, disfruta de facto de iguales derechos y oportunidades, es libre para desarrollar sus capacidades y tomar decisiones en cualquier ámbito de su vida bien sea privada o pública (Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2018)

A pesar de la legislación y demás esfuerzos institucionales, es frecuente encontrar indicadores que apuntan a la permanencia de una cultura patriarcal basada en la segregación por sexos en nuestras aulas. La permanencia de estereotipos, prejuicios varios e incluso discriminaciones por sexo, alertan de ellos (Yurrebaso, Picado, Paiva y Pérez, 2018).

El papel que juega el profesorado en este asunto es clave, y apenas podemos encontrar ejemplos de universidades que contemplen una adecuada formación a los mismos en materia de igualdad, algo alarmante, teniendo en cuenta el papel que éstos juegan en la transmisión de valores en aula, siendo agentes potenciadores de la nueva cultura de igualdad o perpetuadores del modelo patriarcal (Vázquez, Fernández-García y Ferro, 2000).

Marco normativo en el que nos movemos

Carta de las Naciones Unidas (1945); Comunicación Beijing +20 (ONU, 2015); Transformando nuestro mundo (ONU, 2015): la Agenda 2030; Tratado de Ámsterdam (1999); El Tratado de Lisboa (2009); II Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020); Art. 9.2 Constitución Española; Art. 8.2 del Estatuto de Autonomía de Castilla y León; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas para la protección integral contra la violencia de género; Ley Orgánica 14/2007, de 30 de noviembre; Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León; Plan Autonómico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género de Castilla y León (2013); Ley 1/2011, de 1 de marzo, de Evaluación de Impacto de Género en Castilla y León 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León Mediante Acuerdo de Junta de 10 de septiembre de 2015).

El marco legal más reciente sobre igualdad y educación queda recogido en: La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo de Educación (LOE) y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) desarrolla el artículo 27 de la Constitución Española y apuesta por una educación no sexista basada en la coeducación y lo recoge como uno de los principales fines de nuestro sistema educativo: “La educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres y en la igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad”, (art. 2b).

Esta ley incluye como eje fundamental el principio de igualdad, para lo que, apuesta por la coeducación, alterando el currículum de la educación obligatoria para introducir asignaturas donde el tema de estudio básico es la igualdad.

La contribución de la educación al logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es innegable: tanto para que cualquier persona pueda alcanzar la máxima formación que su propia capacidad le permita, con independencia de su sexo; como para sensibilizar y educar contra la violencia de género y en el respeto basado en la igualdad de trato y de oportunidades”. (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, 5º eje educación, pp-92).

Educación y género

Por género se entiende la construcción social de los sentidos que para las sociedades tiene el ser hombre o mujer, significados que condicionan la actuación, valoración y distribución del poder (real y simbólico) inequitativo para las mujeres como grupo. (González, 2003, pp. 132-133).

Se trata de una categoría, de un constructo social. Es el resultado de un proceso social que transforma una diferencia biológica en una distinción cultural (Flores y Browne, 2017).

Las instituciones educativas juegan un papel básico en la construcción social de este proceso, a lo largo de toda la vida, aunque su peso sea significativamente diferente. Si en las primeras etapas es clave como agente socializador básico, (la escuela contribuye a la formación de la identidad social de los/as menores, incluyendo la construcción del propio rol de género), jugará un papel decisivo en la adolescencia y juventud, denunciando y haciendo visibles las desigualdades sociales que identifique (Castillo y Gamboa, 2013).

La universidad no está exenta de comportamientos sexistas. Afecta por igual a hombres y mujeres que de forma explícita o implícita, convierten la institución en un medio para la reproducción de esquemas sociales de desigualdad y la perpetuación de las identidades de género socialmente determinadas (Tomé 1999).

Los estereotipos y la concepción de género tienen profundas implicaciones en la construcción de la propia identidad y en la organización de las relaciones interpersonales entre hombres y mujeres y, en este sentido, nos ayudan a entender y explicar un comportamiento social, manifiestamente desigual en función del sexo. Entendidos como aquellas creencias generalizadas que se atribuyen a hombres y mujeres, que son aprendidas e interiorizadas a través de una percepción sesgada adquirida en la familia, los amigos, la escuela, los medios de comunicación etc., los estereotipos acaban convirtiéndose en las representaciones sociales del colectivo que definen (Vásquez 2012; Francke y Ojeda 2013).

Hablamos de estructuras cognitivas de gran impacto en el desarrollo de nuestra forma de ser, en nuestros conocimientos, creencias, sentimientos y emociones. Moldean

nuestras percepciones y nuestros juicios sobre los otros, en base a nuestra visión individual y colectiva, por el refuerzo que supone saber que son compartidos en nuestros grupos de pertenencia, constituyendo el acervo de nuestra propia cultura social. Los estereotipos son un producto cultural, creado y difundido por la propia cultura en el marco de la socialización (Deaux y LaFrane, 1998; Dueñas, Pontón, Belzunegui y Pastor 2016; Levine, Moreland y Ryan, 1998).

Identificándose con las creencias propias de la cultura patriarcal dominante su transmisión e interiorización resulta fácil pues representan los valores, normas y códigos culturales de nuestra sociedad, aquellos que compartimos y nos definen como miembros y que posibilitan nuestra integración en el marco colectivo, por asemejarnos a los demás, de ahí su difícil erradicación (Rocha, 2009).

El sexismo queda reflejado en el curriculum formal o explícito en la elección de lo que se decide enseñar o no (política educativa), en el uso de un lenguaje inclusivo o no (masculino para la designación de ambos sexos), en la elección de materiales y textos y su representación de roles tradicionalmente atribuidos a hombres y mujeres (Araya,2004)

Las praxis de equipos directivos, profesores/as y alumno/as sin que ninguno de estos colectivos sea consciente de lo que se transmite o de las consecuencias de su transmisión constituirán el contenido básico del curriculum oculto (Álvarez, Balaguer y Carol, 2000; Esteva, Esteva y Elizabeth, 2010; Vázquez, Fernández-García, y Ferro, 2000).

“un medio muy poderoso para aprender normas, valores y relaciones sociales que subyacen y se transmiten a través de las rutinas diarias en las escuelas y en los centros de formación del profesorado” (Devis, Fuentes y Sparkes,2005, pp 73).

Pero ¿cómo abordar algo que se encuentra en el plano de lo inconsciente? Cuando un centro se propone trabajar por la promoción de la igualdad, debe reflexionar sobre todo esto y asumir que no es tarea exclusiva del profesorado, sino de todo el sistema educativo y de toda la sociedad. Debemos ser críticos con nosotros mismos, con nuestros modos y recursos de enseñanza, con nuestro propio sistema. Como señala Acevedo Huerta (2010),” debemos *centrarnos en ver si afirmamos determinadas*

cuestiones no sexistas desde el currículum explícito y luego las falseamos desde el currículum oculto” (pp 6).

Nuestro análisis, en este sentido, deberá ir dirigido tanto a los **contenidos educativos** trasladados en aula (¿existe androcentrismo en los contenidos?, ¿hay jerarquización de los saberes en base a género?, ¿se emplea un lenguaje inclusivo?, ¿cómo son las pautas de relación docente alumno?, ¿se presta más atención -formas de interacción- a un género frente al otro?), a la **utilización de los espacios universitarios** (¿podemos categorizar espacios diferentes -biblioteca, canchas deportivas, salas de reunión y trabajo- por su uso en base a género?), y a la **distribución y representación de cargos de responsabilidad, representativos y de decisión** presentes en el centro (porcentaje de mujeres docentes en la titulación, proporción de representación de las mujeres en los equipos de dirección y cargos de representación en base al número de docentes mujeres).

OBJETIVOS

Se pretende analizar si el discurso institucional del centro coincide con la praxis diaria de nuestra comunidad, para lo que se analizará la percepción que sobre las acciones desarrolladas en materia de promoción de igualdad de género tienen profesores y alumnos.

Además, se pretende revisar los modelos de interacción en el aula, el uso del lenguaje inclusivo, y el androcentrismo y jerarquización de contenidos en las asignaturas seleccionadas (quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas y/o ejemplos didácticos en aula).

Todo ello en aras a dar cumplimiento a la legislación existente, y continuidad a las recomendaciones recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca, elaborado por la Comisión de Igualdad de esta universidad en diciembre de 2007. Dicho Plan de Igualdad, además de recoger como objetivo básico diferentes medidas encaminadas a lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la institución, incluía diferentes estrategias conducentes a *“favorecer la integración efectiva, el pleno desarrollo de todos los sectores y la responsabilidad*

social de la institución”. Establecía, además para siguientes cursos académicos, la necesidad de hacer efectivas algunas de sus recomendaciones

1. Difusión de la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad.
2. Aprobación y aplicación del Plan de Igualdad.
3. Creación de la Unidad de Igualdad.
4. Realización de un estudio cuantitativo y cualitativo sobre medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
5. Formación específica para Personal Docente, Personal de Administración y Servicios, Alumnado.
6. Apoyo a planes piloto en centros, unidades, servicios, departamentos.
7. Búsqueda de recursos internos y externos para el desarrollo de las políticas de igualdad en la Universidad.
8. Colaboración con otros centros, organismos e instituciones. (PIO - USAL, 2007)

Entendemos que, como consecuencia de acciones previas llevadas a cabo por el centro en materia de igualdad, es el momento de iniciar este estudio con el compromiso de afrontar posibles retos, consecuencia de sus resultados.

Asumido el compromiso y conscientes de la necesidad de erradicar cualquier diferencia entre ambos sexos, pretendemos cumplir con nuestro objetivo de desarrollar una educación sin discriminación, basada en un trato igualitario de todos y para todos, también entre hombres y mujeres. Para lo cual se hace necesaria una reflexión por parte del profesorado sobre la importancia del curriculum y sus efectos, y una mayor implicación en su elaboración, así como en los materiales curriculares (Torres, 2005).

Asumimos la universidad como espacio social básico en el que desarrollar estrategias de intervención que contribuyan a generar una sociedad más justa e igualitaria (Claustro de profesores de la EURLL de Zamora).

El objetivo último de este trabajo es proponer un modelo de intervención para la educación en valores de género.

METODOLOGÍA

El estudio se desarrolla combinando metodología cuantitativa y cualitativa.

Por un lado utilizamos un instrumento de recogida de información de carácter cualitativo, la entrevista. De forma descriptiva este método facilitará el análisis de contenido de las respuestas aportadas por el profesorado que imparte docencia en los grados de Magisterio infantil y Primaria, Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Ingeniería Civil, Arquitectura Técnica: Ingeniería Informática en Sistemas de Información, Ingeniería de Materiales e Ingeniería Mecánica.³

Por otro, un instrumento cuantitativo, el cuestionario, desde el que recogemos las actitudes en materia de igualdad de género que tienen ellos mismos y que perciben en los profesores de las asignaturas seleccionadas; las que imparten los profesores participantes de este proyecto, y que constituyen la muestra de la entrevista antes mencionada.

Participantes y muestra

Los participantes son un colectivo de profesores y alumnos de las escuelas de Magisterio, Politécnica Superior y Relaciones Laborales, todas ellas ubicadas en Zamora (USAL). Se han elegido estos centros por acoger titulaciones que desde una “mentalidad patriarcal, suelen asociarse e identificarse como típicamente masculinos (las ingenierías de la Escuela Politécnica Superior de Zamora) o femeninos (Grado en Magisterio infantil o Primaria de la Escuela Universitaria de Magisterio de Zamora), asumiendo como más neutro en cuanto a género el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos que se imparte en la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Zamora.

El estudio se compone de dos muestras: una de profesores y otra de alumnos matriculados en las asignaturas seleccionadas a tal efecto.

Se pasó la entrevista a un total de 11 profesores

Se pasó el cuestionario a un total de 121 alumnos

Procedimiento

En el caso de las entrevistas se quedó con cada uno de los profesores en sus respectivos centros de trabajo, fijando una cita previa con suficiente antelación (Ver Anexo 1).

³ Todos impartidos en diferentes centros de la Universidad de Salamanca en Zamora

Ya en el momento de realizar la entrevista, se procede a la firma del consentimiento informado y se inicia la entrevista, que fue grabada, con el debido consentimiento de entrevistado.

Se tomó la determinación de que cada profesor fuera entrevistado por otro de su mismo sexo, a efectos de facilitar un ambiente cómodo, distendido en el que fuera más fácil desinhibirse y que fluyese la espontaneidad.

El cuestionario al alumnado se pasó vía on-line, a través del DRIVE, exclusivamente abierto a los alumnos de la USAL, que participan en este proyecto.

Se les dio un plazo de 15 días desde que se abrió para contestarlo, y fueron animados a hacerlo por sus respectivos profesores, a través un correo masivo de los mismos en la plataforma studium.

Instrumentos

La instrumentación empleada en este estudio es una entrevista y un cuestionario⁴ que integra diferentes escalas tipo Likert.

El cuestionario utilizado mide las actitudes sexistas del alumnado y la percepción que éste tiene sobre el sexistas del profesorado que le imparte docencia.

La estructura del cuestionario está formada por dos bloques: un primer apartado de variables control y un segundo bloque con variables relacionadas con el sexismo.

En el primer apartado se recogen los datos personales del sujeto que podrían tener influencia en su actitud machista: escuela, grado, edad, sexo genético, orientación religiosa y política.

El segundo bloque abarca tres secciones claramente diferenciadas en el instrumento identificadas en el mismo como sección primera, secciona segunda y sección tercera.

La sección primera consta de 9 ítems, en escala 0-5, los cuales pretenden medir cómo son las pautas de relación docente-alumno en aula. Esta escala ha sido elaborada ad hoc por el equipo investigador.

⁴ Ver anexo 2.

La sección segunda reproduce fielmente, a través de sus 22 ítems en escala 0-5, la escala de sexismo ambivalente de Francisca Espósito, Miguel Moya y Peter Glick (1998)⁵ que mide formas más sutiles o encubiertas de sexismo.

La sección tercera reproduce en sus 11 ítems en escala de 1-7, la escala de neosexismo de Miguel Moya y Francisca Expósito (2001)⁶ que mide formas modernas de sexismo, especialmente en el campo laboral.

Los datos recogidos en la muestra se analizaron en una base de datos Excel mediante análisis descriptivo.

Tras medir y comparar la percepción que ambos colectivos tienen sobre los valores de género que se transmiten en el centro se podrá verificar la existencia o no de actitudes y/o conductas sexista implícitas, conscientes o no, en la actividad docente diaria, lo que justifica trabajar, a posteriori, en un programa de intervención para el desarrollo de una cultura de igualdad. Dicho programa se fundamentará sobre los contenidos básicos de diferentes planes de igualdad ya vigentes en diferentes universidades españolas.

En base a los resultados iniciales de este proyecto, se pretende generalizar la experiencia a la población total en dichos centros. Todo ello en aras a dar cumplimiento a la legislación existente, y continuidad a las recomendaciones recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Salamanca, elaborado por la Comisión de Igualdad de esta universidad en diciembre de 2007.

CRONOGRAMA Y PLAN DE TRABAJO

CRONOGRAMA DE TRABAJO

Elaboración de la entrevista en profundidad Elaboración del cuestionario	Fecha límite 10 de febrero
Cumplimentación de los cuestionarios por los alumnos (herramienta Google) Inicio de entrevistas en profundidad	Del 11 al 24 de febrero Del 11 de febrero al 2 de marzo

⁵Validada y traducida al español de la original de Glick y Fiske (1996).

⁶ Versión en castellano de la escala de Neosexismo de Tougas, Brown, Beaton y Joly (1995).

Tratamiento de los datos y resultados Fijar fecha para el taller	Del 25 de febrero al 1 de marzo (cuestionarios) Del 25 de febrero (las que se hayan recogido inicialmente hasta 15 de marzo) (entrevistas)
Elaboración del informe	Del 11 al 15 de Marzo
Envío a los profesores (valoración y revisión si procediera) Ejecutar el taller	Del 25 al 31 de marzo Antes de Semana Santa, ideal del 1 al 4
Elaboración de la memoria definitiva para remitir a USAL	Junio 2019

El PLAN DE TRABAJO consistirá en medir posibles sesgos en materia de género, así como las actitudes del profesorado hacia la coeducación (entrevista en profundidad a una muestra de 11 profesores). De la misma forma, se analizará la percepción que el alumnado tiene en dicha materia, a través de la docencia recibida en aula (cuestionario).

Esta primera parte del proyecto se inició en el mes de noviembre de 2018.

Analizados los resultados obtenidos, se concretarán los contenidos a desarrollar en el taller al profesorado. Con dicho taller, a celebró en enero de 2019, se reflexionó sobre los posibles sesgos y valores que trasladamos de forma inconsciente al objeto de adquirir determinadas competencias que nos ayuden a eliminarlos.

ASIGNATURAS Y TITULACIONES QUE SE BENEFICIARÁN DEL PROYECTO DE INNOVACIÓN

Escuela politécnica superior de Zamora	
Grado en ingeniería de Materiales	Expresión gráfica Informática
Grado en Ingeniería Mecánica	Expresión gráfica Ingeniería Gráfica
Grado en Ingeniería Informática en	Lenguajes de programación

Sistemas de Información	Estructuras de datos Estadística
Grado en Arquitectura Técnica:	Topografía Informática Básica y Programación
Grado en Ingeniería Civil	Expresión gráfica II Sistemas de posicionamiento global
Expresión gráfica II Sistemas de posicionamiento global	Topografía Expresión gráfica
Doble Título Grado en Ingeniería Materiales e Ingeniería Mecánica	Expresión gráfica Ingeniería Gráfica
Escuela de Magisterio de Zamora	
Grado en Maestro en Educación Infantil	Promoción del Desarrollo Personal y Social. Psicología del Desarrollo, Infancia y Adolescencia Didáctica y de la inclusión educativa Problemas de aprendizaje
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Zamora	
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	Historia de las relaciones laborales Estadística Sociología de las relaciones laborales Psicología del Conflicto y la Negociación Fundamentos de Organización de empresa Derecho Penal Contabilidad Prácticas de derecho del trabajo y seguridad Social

RESULTADOS

Análisis preliminar de las entrevistas en profundidad

La investigación que nos ocupa ha recabado información en tres centros ubicados en Zamora y pertenecientes a la Universidad de Salamanca, uno de ellos con características de ser un centro adscrito. Se han llevado a cabo 11 entrevistas a profesores de diversas asignaturas (Ver cuadro 1), con el objeto de conocer cuál es la percepción sobre nociones de género y cómo ello afecta a la manera en que el profesorado transmite valores sexistas en las aulas.

Para el diseño del análisis cualitativo se consideraron perfiles diversos de profesorado. Los perfiles se elaboraron considerando tanto las características de los centros y las asignaturas impartidas, como las características sociodemográficas y profesionales del cuerpo docente.

La entrevista aplicada tenía un diseño semiestructurado que se componía de cuatro ejes: ubicar al sujeto, interacción y lenguaje, contenidos, educación en igualdad. Este diseño corresponde a la detección de discursos que permitan dar cuenta del objetivo de nuestro proyecto. Por lo tanto, la selección de los entrevistados queda antecedida por dicho criterio.

En el primer eje de análisis (ubicación del sujeto), se buscaba identificar la autovaloración del profesorado con respecto a su práctica docente en general relacionado con el perfil y las características de estudiante con los que trabaja regularmente.

La percepción que el profesorado tiene sobre cuáles deberían ser los mecanismos de interacción en las aulas, es un punto de partida relevante puesto que ello establece las dinámicas desde donde poder canalizar la información no sólo en cuanto a contenido curricular sino en la posibilidad de recepción, asimilación y aceptabilidad del alumnado en cuanto a los mensajes directos y tangenciales que se producen en las aulas. De ahí la necesidad de identificar si existen jerarquizaciones bien definidas en las relaciones de interacción alumno-profesor.

Así pues, en esta investigación se han detectado dos grandes tipologías de interacción desde donde se generan canales de comunicación que, si bien no son estancos, sí reflejan una direccionalidad muy delimitada a la hora de transmitir determinados sesgos en cuanto a valores sexistas se refieren. Las tipologías las hemos denominado como de “comunicación flexible” y “comunicación tradicional”.

En la primera tipología la variable de género ha sido muy determinante, poniendo en evidencia que las profesoras involucradas en este estudio son partidarias a establecer lo siguiente:

“una cercanía de comunicación con las alumnas, pero estableciendo ciertos límites” (M1)

De igual manera categorizan las relaciones con el alumnado como

“fluida y cercana” (M2)

Con respecto a la tipología de trato que se establece en las aulas, los cuerpos de profesores mantienen un discurso que presenta variaciones entre centros: desde la homogeneidad sobre la cercanía docente en relación con el alumnado, independientemente de las asignaturas que se impartan, hasta una tipología que denominamos de “comunicación tradicional” pues limitan su labor docente a impartir docencia, como podemos ver reflejado la siguiente aseveración:

“La labor del docente es transmitir conocimientos, exclusivamente” (H2)

Otra parte del cuerpo docente enfatizó en la necesidad de establecer un límite en cuanto a la cercanía que se establece con los alumnos.

Mientras que, si entra en juego la variable sobre profesorado con menos años de docencia la estimación, siendo del mismo centro se modula:

“La labor del docente no es solo formar, creo que también hay que educar, no en las cosas que ya saben, pero alguna temática transversal es importante” (H3).

Resulta relevante destacar que el discurso sobre la labor docente universitaria queda considerablemente atravesado por las características de género, edad y área de docencia impartida.

Se han identificado discursos muy sesgados incluso dentro las mismas titulaciones, dependiendo de los perfiles de profesorado que se trate.

La definición de la labor docente ha sido un elemento importante a considerar puesto que desde este punto de partida se pueden detectar elementos de concepción desde donde se construye un modelo de interacción alumnado-profesorado que posteriormente puede trasladarse al mundo laboral.

Si bien esta relación ha quedado precedida históricamente por una relación jerarquizada, dicho ordenamiento no ha sido ajeno al género puesto que el papel del docente en la formación y conformación tanto de conocimientos como de un “deber ser” han formado parte de una labor con amplio reconocimiento social y con altas implicaciones sociales.

El perfil del alumnado también ocupa un lugar relevante a la hora de impartir docencia. Aunque en primera instancia todas y todos los entrevistados coinciden en que no existe diferencias de trato entre el alumnado dentro de las aulas por el hecho de tener mayor concentración de alumnado femenino (Magisterio) o de alumnado masculino (en la Politécnica), sí que se realizan valoraciones diferenciales y sustanciales a la hora de reconocer el impacto en cuanto a la diferencia de perfiles a la hora de participar en las clases:

“Es cuestión de personalidad, no tiene nada que ver el género, la edad...es algo individual” (H2).

“(..) en mis asignaturas participan más las chicas, pero últimamente, antes no era así” (H2)

Resulta particularmente llamativo que, en grupos donde existe una mayoría femenina y la presencia masculina es casi anecdótica, el profesorado observa que quienes inician la participación y el debate son los chicos:

“Yo diría que las chicas, en general, en clase tienden a comportarse mucho más como se espera, los chicos a veces son más ‘gamberretes’, incluso en clase también son como más atrevidos, eso está bien. En cambio, ellas para intervenir, da la sensación de que deben estar súper seguras de lo que van a decir o de saber de qué eso es la respuesta correcta. En cambio los chicos, es como que se lanzan mucho más...da igual...tus preguntas ‘a ver, a quién se le ocurre cuál podría ser... no sé ‘esto’. Los chicos muchas veces te dan una respuesta mientras ellas...mmm...lo saben, lo saben y lo podrían explicar bien, incluso mejor que ellos, pero no se atreven” (M2).

Esto guarda una relación directa con la forma en la que se manejan los discursos de aparente neutralidad en cuanto al tratamiento del alumnado independientemente de sus diferencias de género, pero que, sin embargo, traen consigo un lastre considerable a la hora de plantear la docencia.

En este sentido, se ha detectado una limitación en cuanto al plantearse trabajar contenidos o específicos o transversales con respecto al género. Existen posturas de

profesores que, llevando una amplia carrera docente consideran que las cuestiones de género en sus asignaturas –con alto contenido de humanística, no son del todo relevantes:

“(…) no tiene sentido utilizar material pensando en ‘género’ lo que busco es tener material para que tenga dominio de la asignatura” (H3)

Esta forma de plantear la docencia como un recipiente donde se debe trabajar contenidos neutros al género, es mucho más manifiesta en el profesorado masculino que en las profesoras. Es reseñable ver cómo se traslada la conceptualización de neutralidad de género como sinónimo de “igualdad”:

“Los contenidos de mis ejemplos son numéricos y carecen de representatividad subjetiva” (H4)

E incluso, se plantean justificaciones basándose en la “naturaleza” de sus asignaturas:

“En estas asignaturas ‘no pega’ dar ese tipo de contenidos. La ingeniería es lo que es” (H2)

Se ha detectado igualmente una reducción sobre la concepción de igualdad en términos de ‘operatividad inclusiva’ en momentos puntuales. Por ejemplo, se asimila como un recurso inclusivo e igualitario la utilización de un lenguaje inclusivo a través de simbología que aparentemente es incluyente (como la sustitución del “@” para mencionar al género femenino y masculino en un mensaje y/o conversación).

Hay sin embargo un consenso entre la muestra de profesoras y profesores entrevistados en lo relativo a la total ausencia de planes e iniciativas para incorporar el género como un eje transversal en todas las asignaturas. Además todas y todos mencionan no conocer iniciativas que reflexionen en esta línea en la Universidad de Salamanca.

Uno de los discursos latentes, cuanto no explícitos sobre la necesidad de desarrollar contenidos educativos con lenguaje inclusivo queda resumido en este discurso:

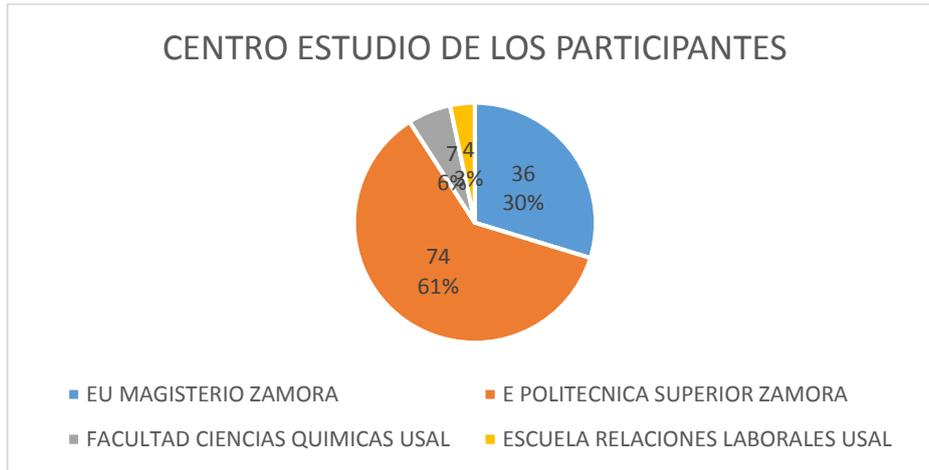
“Nos estamos pasando, siempre se ha entendido hablar en general, y con esto nos estamos complicando” (H3)

Este proyecto cumpliría el objetivo básico de sensibilizar a profesorado participante de la problemática en él abordada, siendo necesario darle continuidad en el tiempo

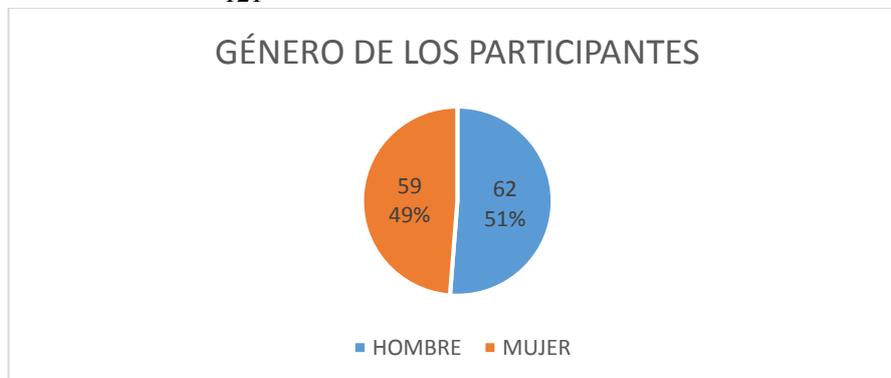
Análisis del cuestionario

Datos sociodemográficos

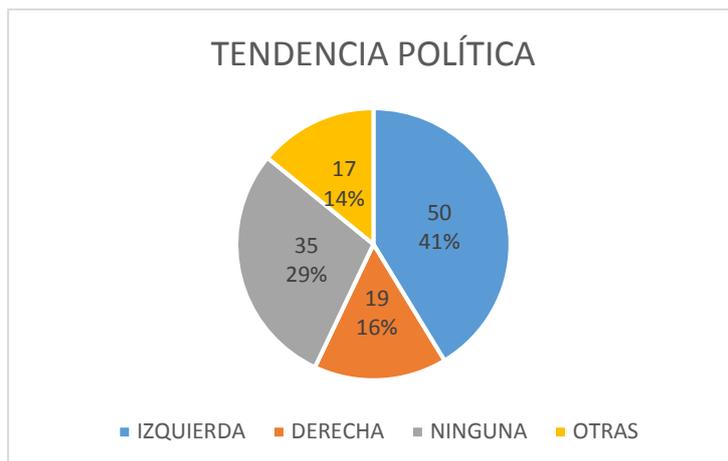
Escuela	PARTICIPANTES
EU MAGISTERIO ZAMORA	36
E POLITECNICA SUPERIOR ZAMORA	74
FACULTAD CIENCIAS QUIMICAS USAL (profesorado politécnica)	7
ESCUELA RELACIONES LABORALES USAL	4
TOTAL	121



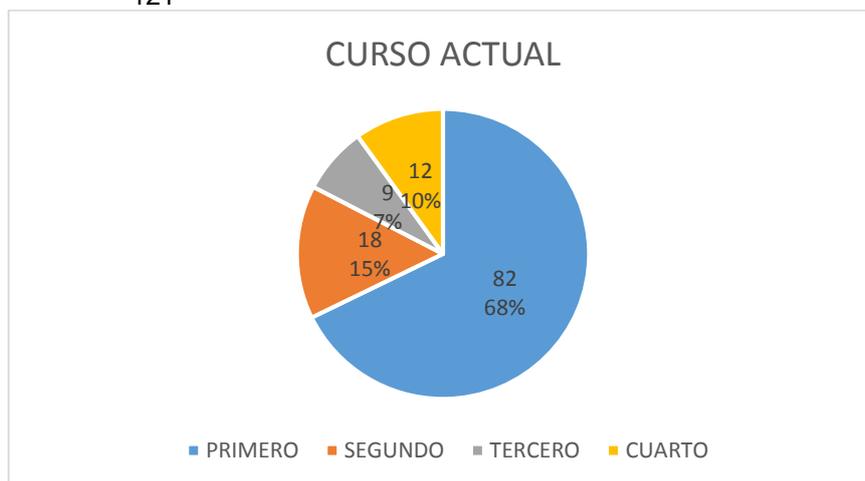
Sexo	PARTICIPANTES
HOMBRE	62
MUJER	59
TOTAL	121



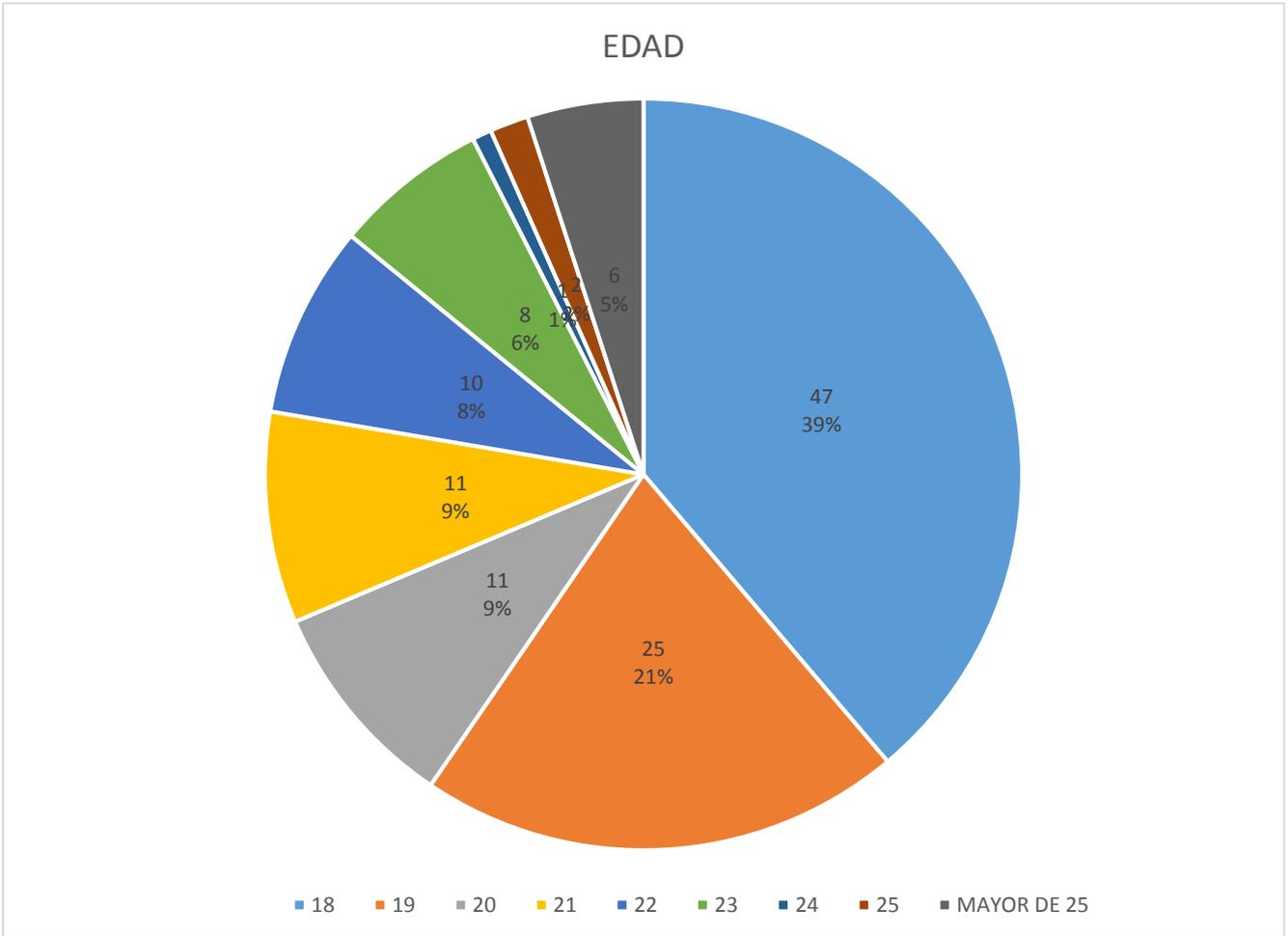
Política	
IZQUIERDA	50
DERECHA	19
NINGUNA	35
OTRAS	17
TOTAL	121



Año curso	Cantidad
PRIMERO	82
SEGUNDO	18
TERCERO	9
CUARTO	12
TOTAL	121

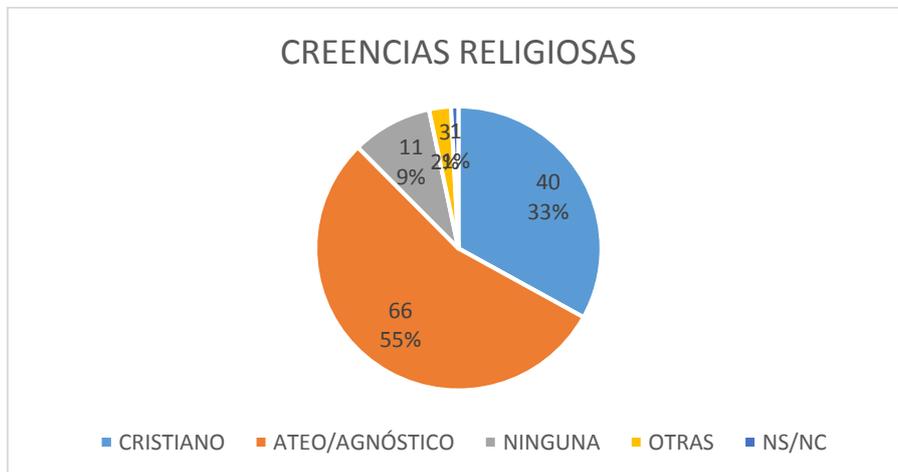


Edad	Cantidad
18	47
19	25
20	11
21	11
22	10
23	8
24	1
25	2
MAYOR DE 25	6



Creencias religiosas

CRISTIANO	40
ATEO/AGNÓSTICO	66
NINGUNA	11
OTRAS	3
NS/NC	1
TOTAL	121

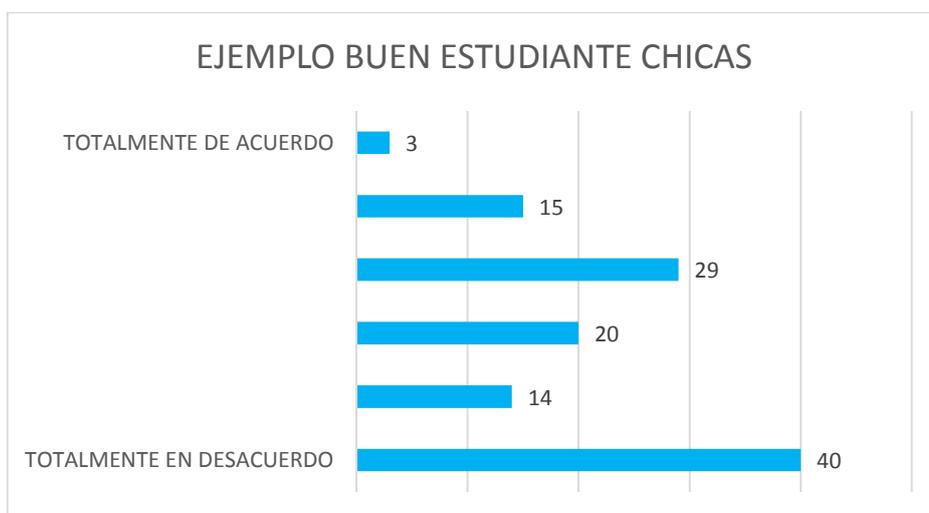


Interacción en aula profesor/a alumno/a

SECCIÓN 1

Suele poner como ejemplo de buen estudiante y responsable a las chicas más que a los chicos

TOTALMENTE EN DESACUERDO	40
	14
	20
	29
	15
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



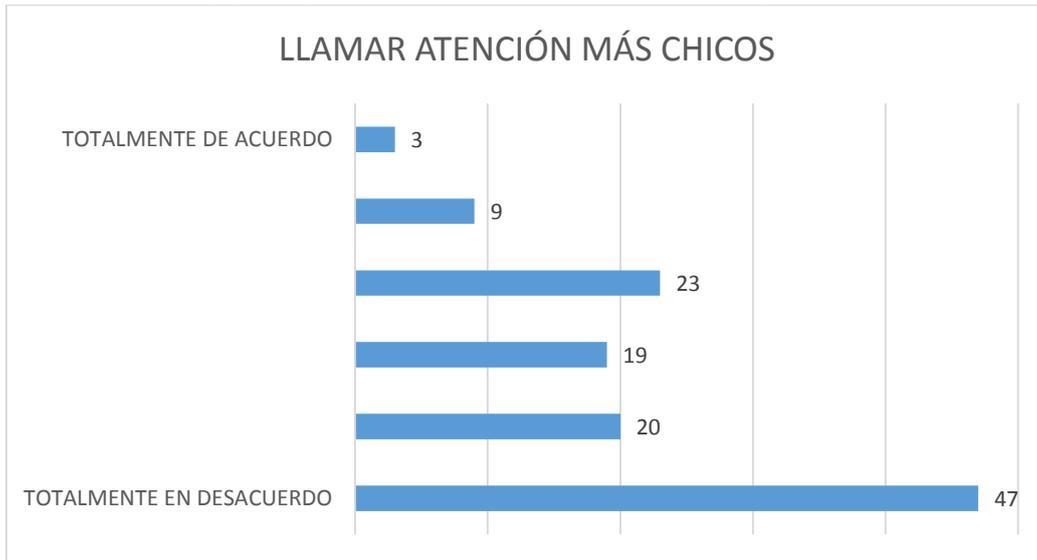
Hace críticas sobre la vestimenta de las chicas del aula en mayor medida que sobre la vestimenta de los chicos

TOTALMENTE EN DESACUERDO	71
	22
	11
	7
	8
TOTALMENTE DE ACUERDO	2



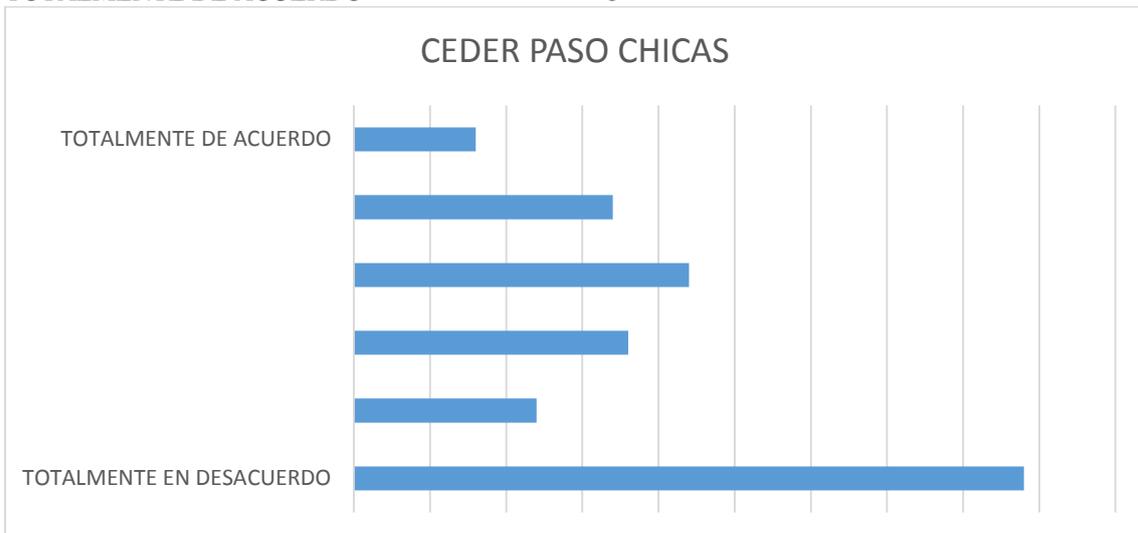
El profesorado suele llamar la atención a los chicos en mayor medida que a las chicas por comportamientos similares, como hablar durante la explicación

TOTALMENTE EN DESACUERDO	47
	20
	19
	23
	9
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



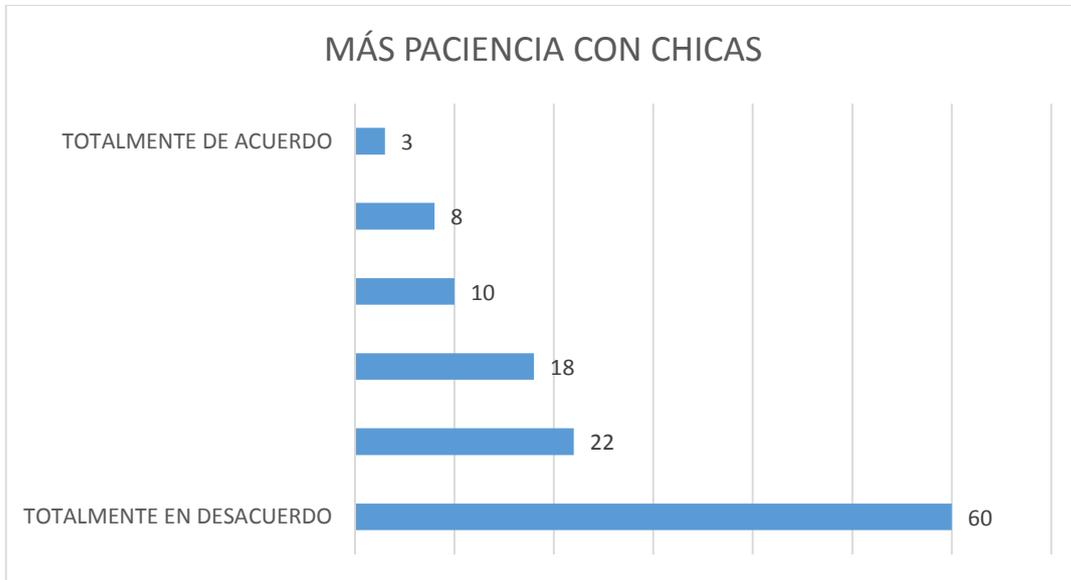
Suele ceder el paso a las chicas al cruzarse en la puerta con otras personas al entrar o al salir del aula

TOTALMENTE EN DESACUERDO	44
	12
	18
	22
	17
TOTALMENTE DE ACUERDO	8



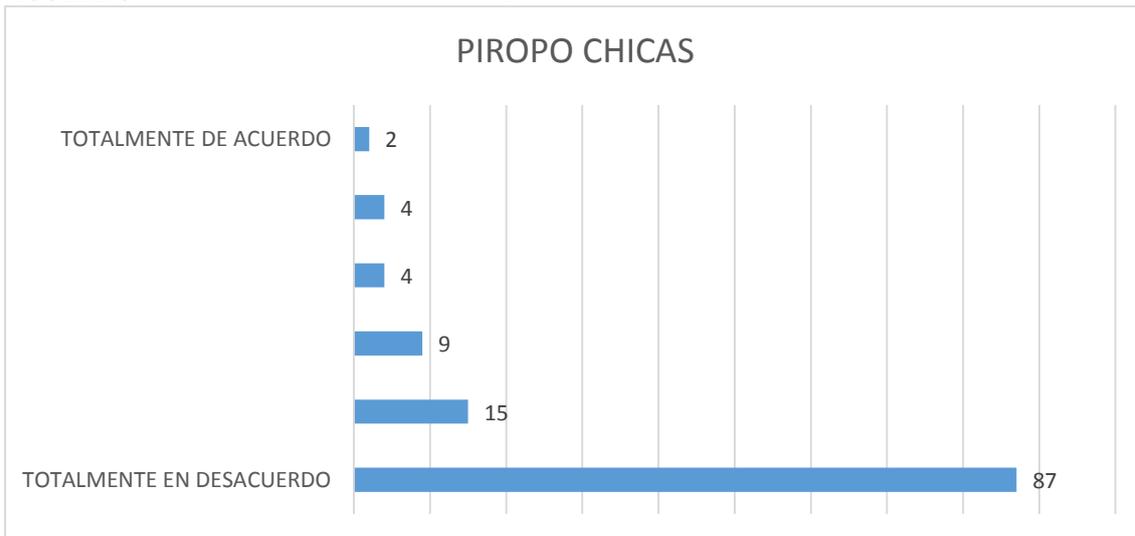
Suele mostrar más paciencia con las chicas a la hora de explicar o resolver dudas

TOTALMENTE EN DESACUERDO	60
	22
	18
	10
	8
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



Suele hacer piropos educados a las chicas de clase que están más arregladas

TOTALMENTE EN DESACUERDO	87
	15
	9
	4
	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	2



Suele calificar con mejores notas a las chicas y exigir más a los chicos

TOTALMENTE EN DESACUERDO	87
--------------------------	----

TOTALMENTE DE ACUERDO 3

7

6

3

15



El vocabulario que usa en las tutorías es más correcto con las chicas

TOTALMENTE EN DESACUERDO 82

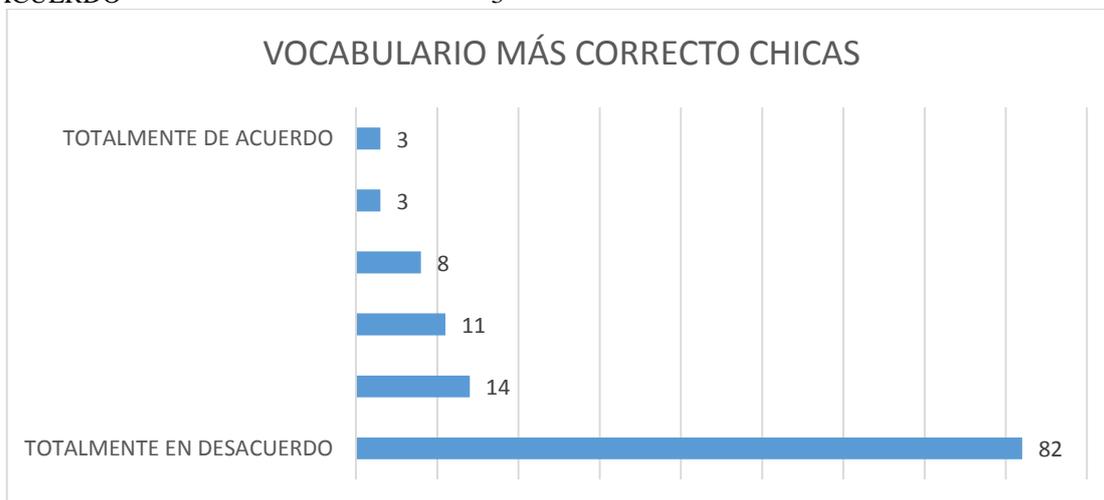
14

11

8

3

TOTALMENTE DE ACUERDO 3



Explicita que un sexo es superior al otro para estudiar ciertas asignaturas

TOTALMENTE EN DESACUERDO 79

19

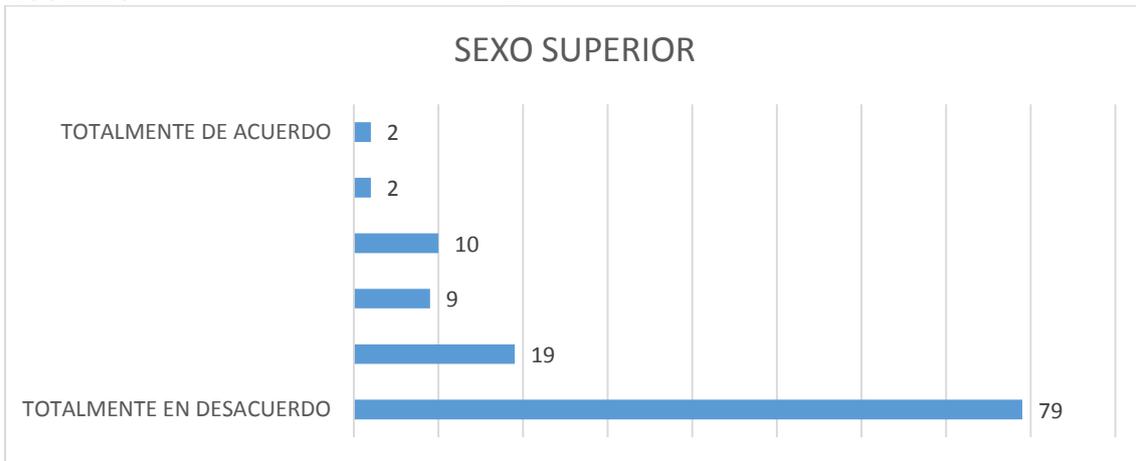
9

10

2

TOTALMENTE DE ACUERDO

2



SECCIÓN 2 Escala de sexismo ambivalente

Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer

TOTALMENTE EN DESACUERDO

76

13

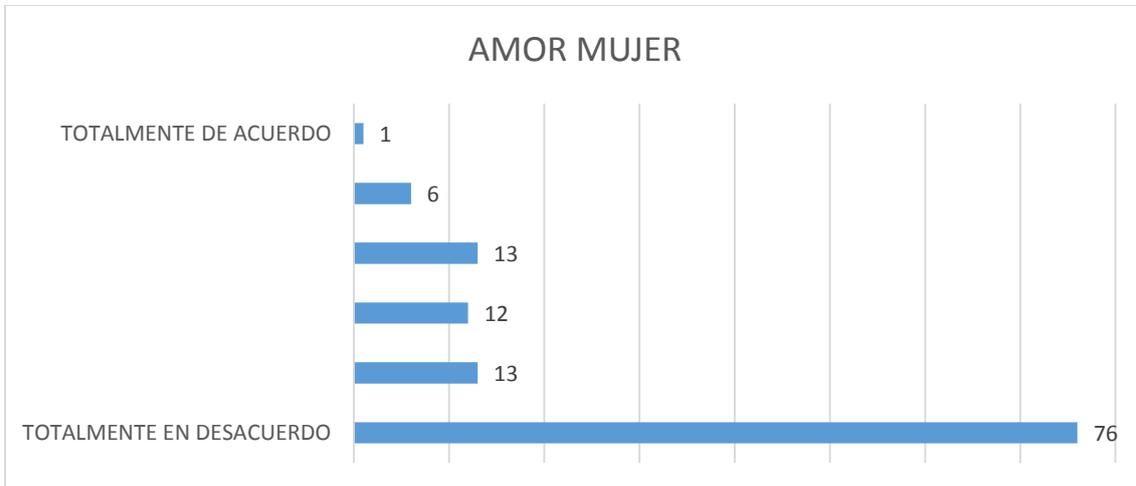
12

13

6

TOTALMENTE DE ACUERDO

1



Con el pretexto de pedir igualdad muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres

TOTALMENTE EN DESACUERDO

53

13

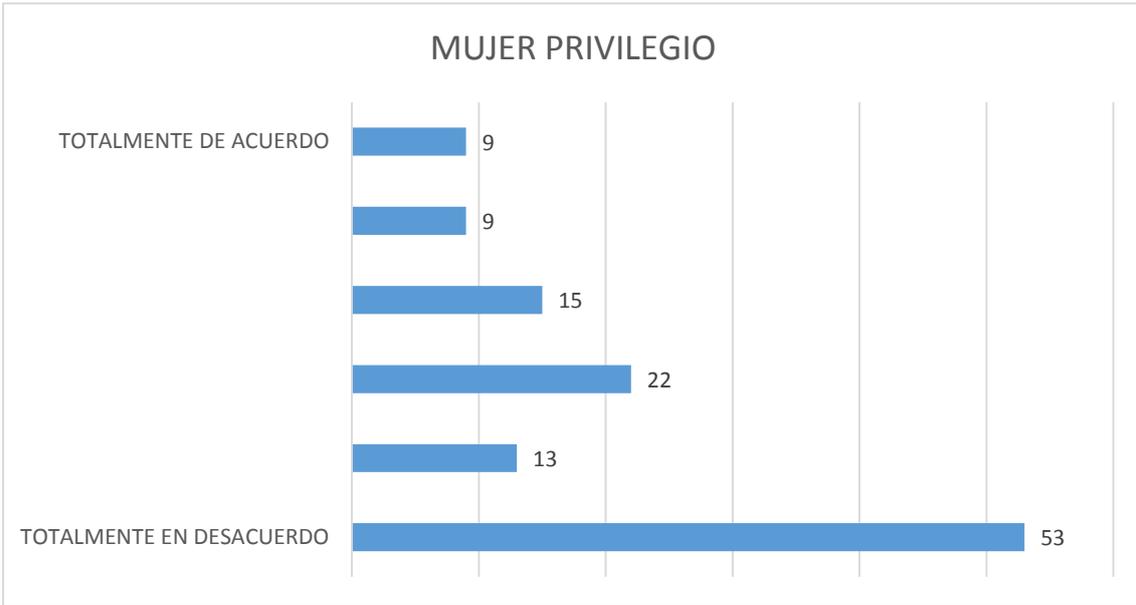
22

15

9

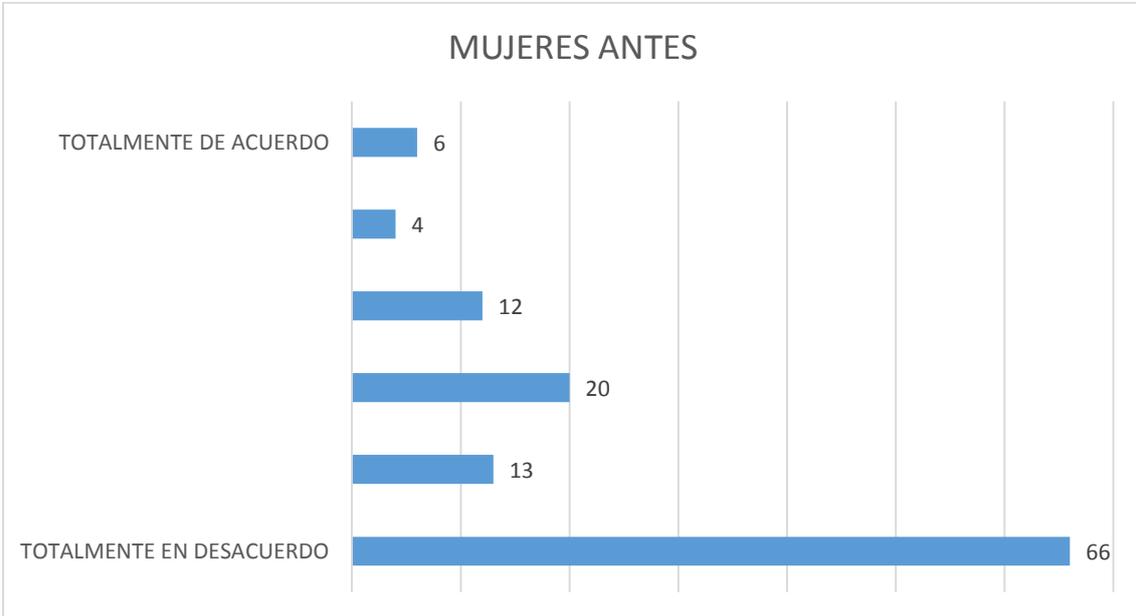
TOTALMENTE DE ACUERDO

9



En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	66
	13
	20
	12
	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	6



La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas

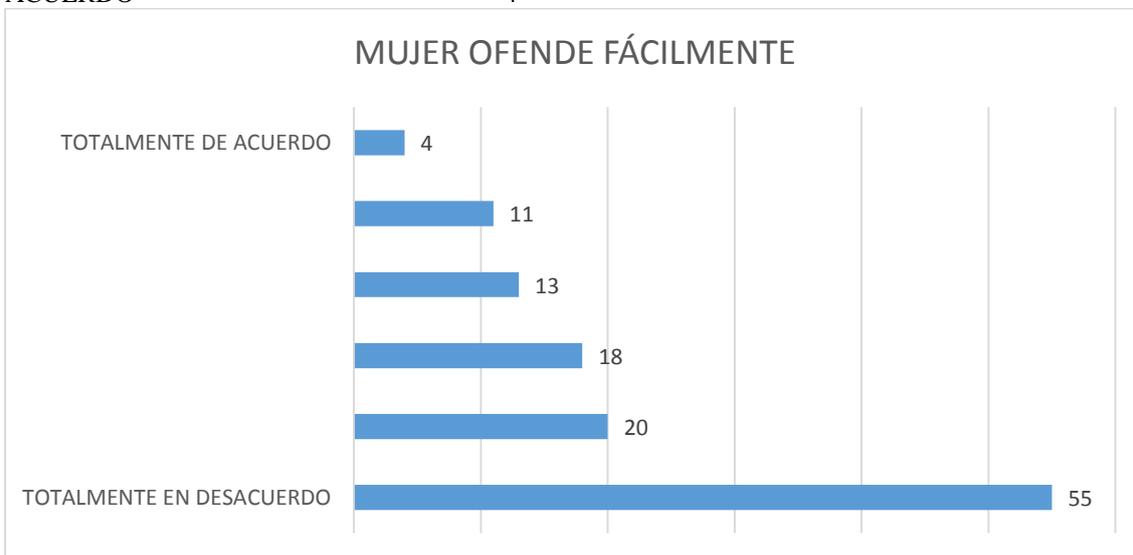
TOTALMENTE EN DESACUERDO	33
	26
	22
	21

TOTALMENTE DE ACUERDO 10
9



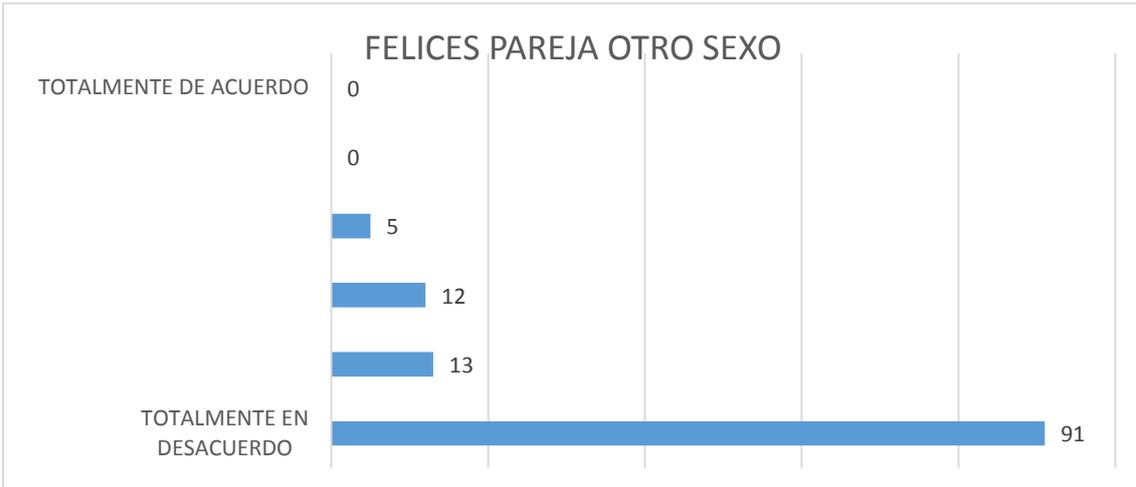
Las mujeres se ofenden muy fácilmente

TOTALMENTE EN DESACUERDO 55
20
18
13
11
TOTALMENTE DE ACUERDO 4



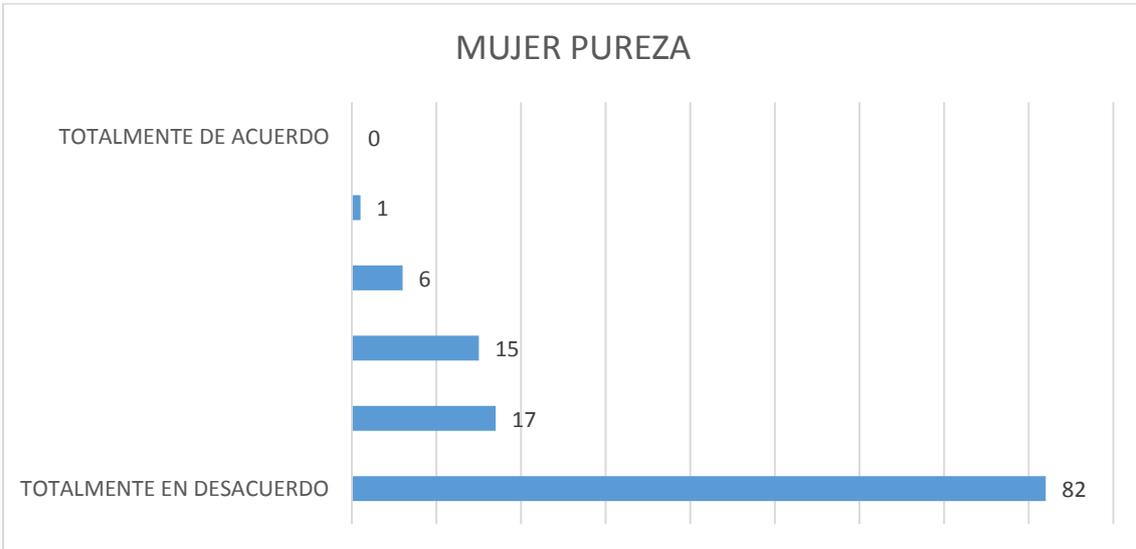
Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo

TOTALMENTE EN DESACUERDO 91
13
12
5
0
TOTALMENTE DE ACUERDO 0



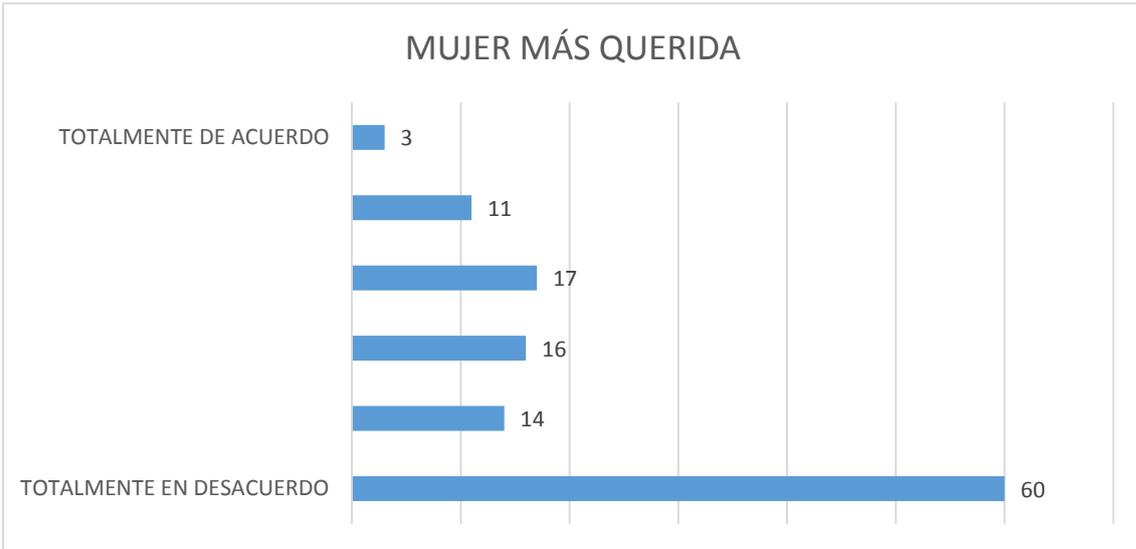
Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen

TOTALMENTE EN DESACUERDO	82
	17
	15
	6
	1
TOTALMENTE DE ACUERDO	0



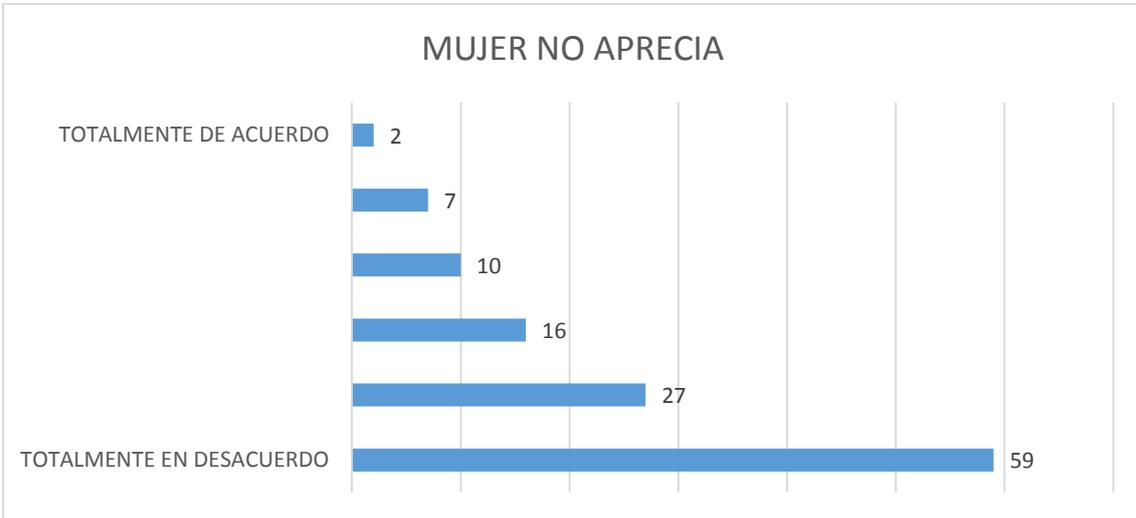
Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	60
	14
	16
	17
	11
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



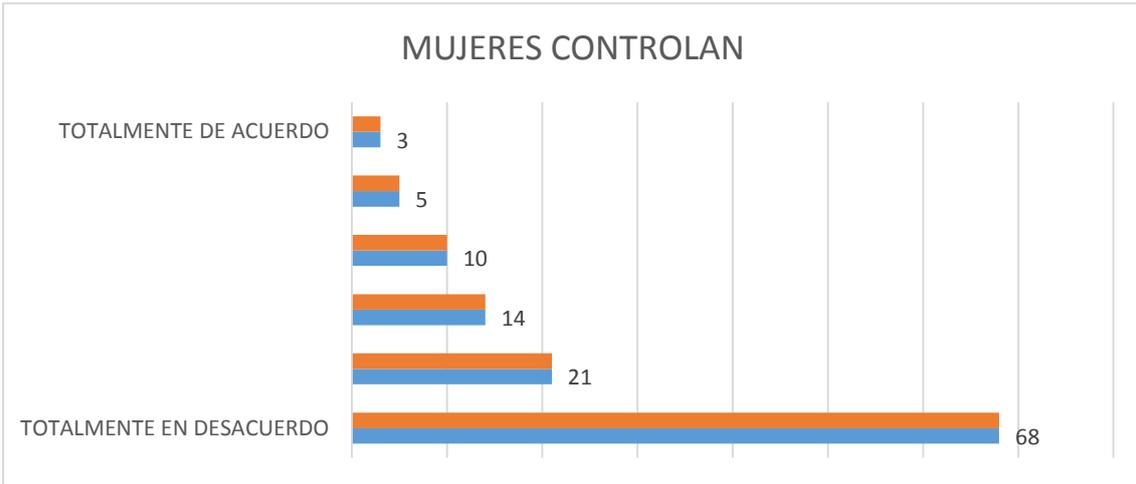
La mayoría de las mujeres no aprecia completamente todo lo que los hombres hacen por ella

TOTALMENTE EN DESACUERDO	59
	27
	16
	10
	7
TOTALMENTE DE ACUERDO	2



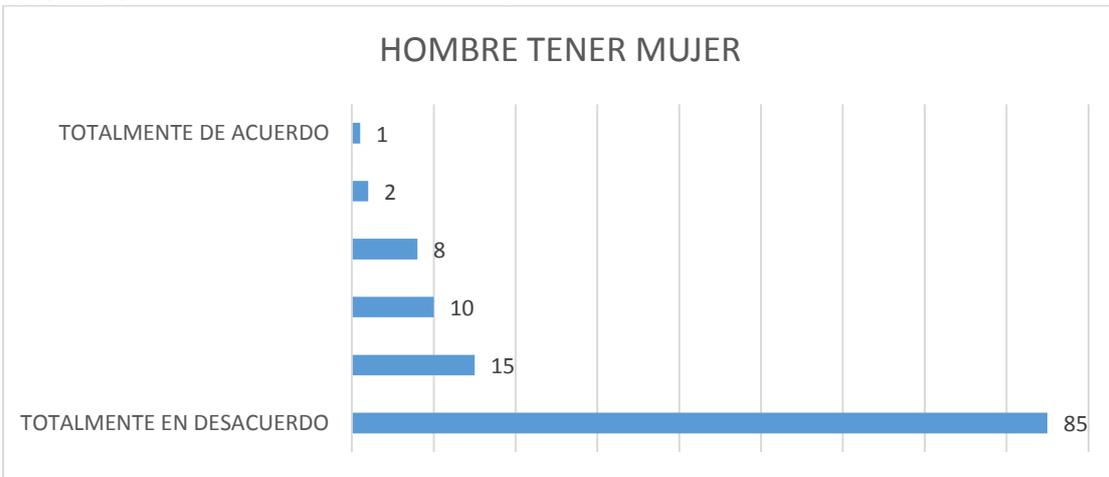
Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	68
	21
	14
	10
	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



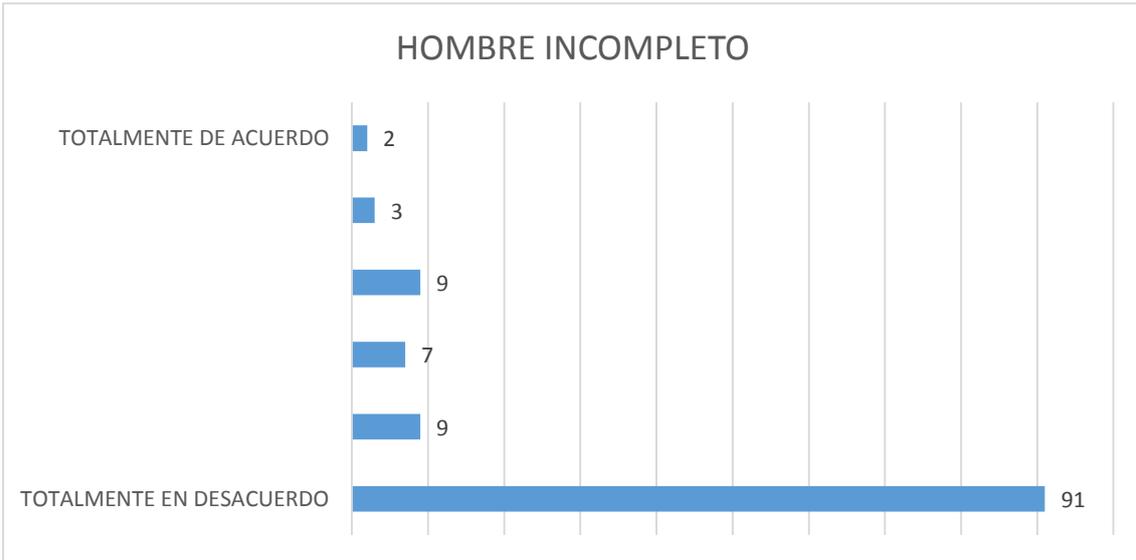
Todo hombre debe tener una mujer a quien amar

TOTALMENTE EN DESACUERDO	85
	15
	10
	8
	2
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



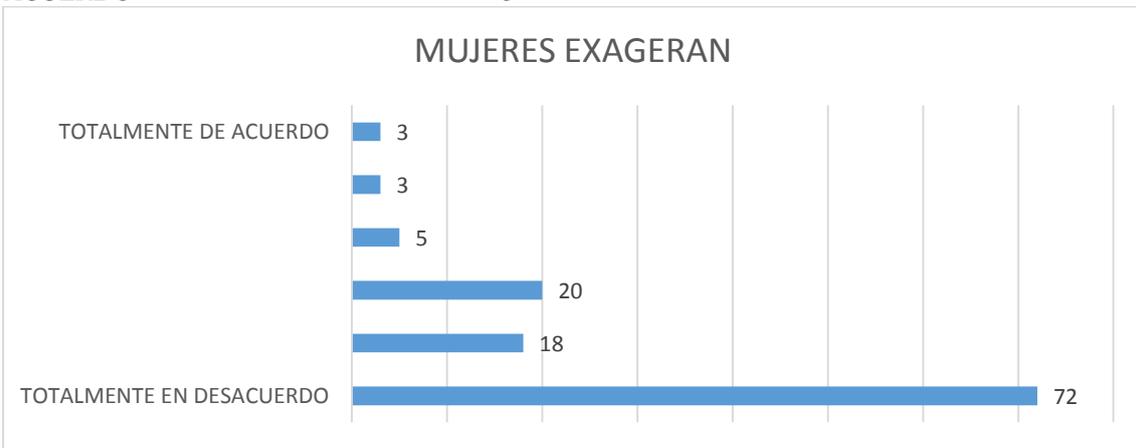
El hombre está incompleto sin la mujer

TOTALMENTE EN DESACUERDO	91
	9
	7
	9
	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	2



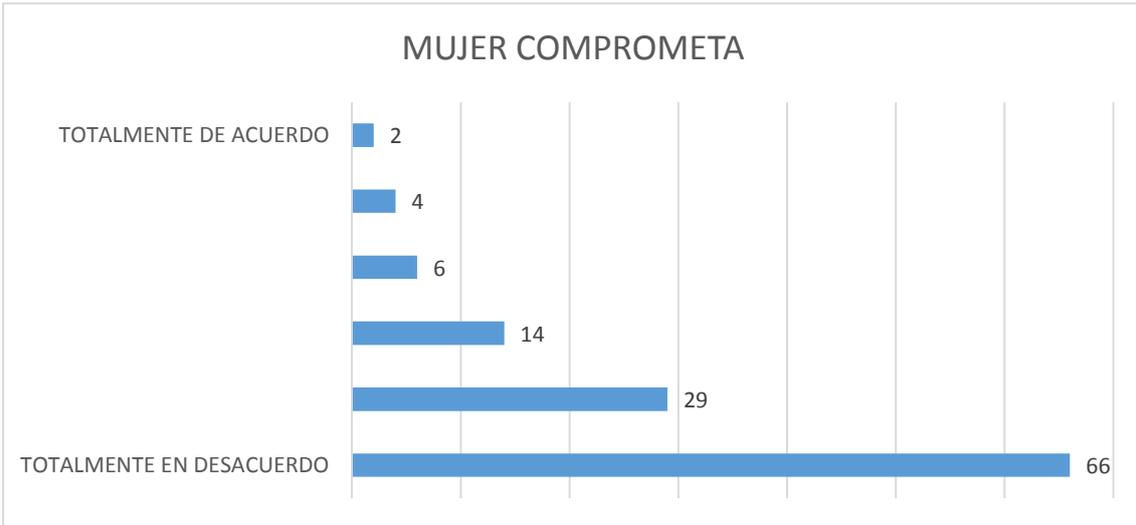
Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo

TOTALMENTE EN DESACUERDO	72
	18
	20
	5
	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



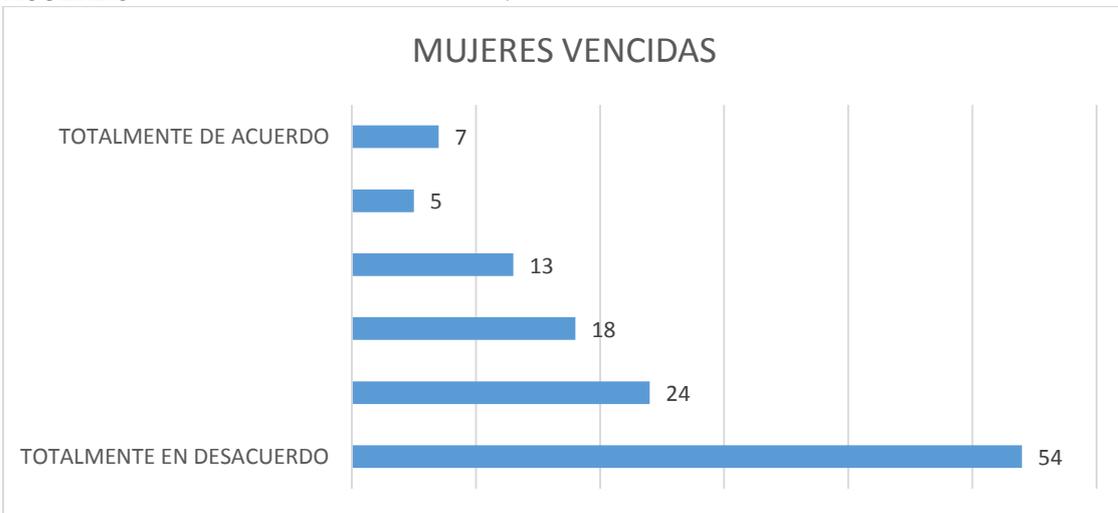
Una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente

TOTALMENTE EN DESACUERDO	66
	29
	14
	6
	4
TOTALMENTE DE ACUERDO	2



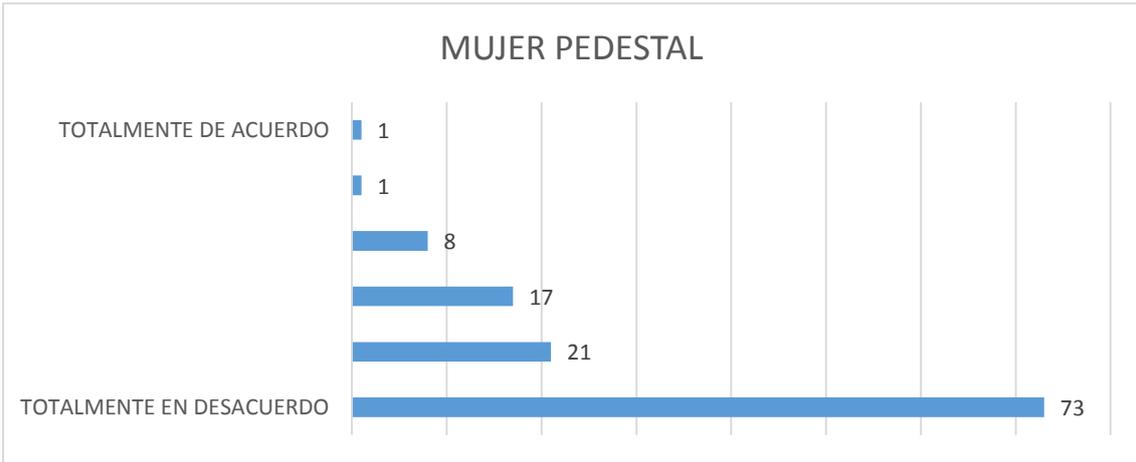
Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente ellas se quejan de haber sido discriminadas

TOTALMENTE EN DESACUERDO	54
	24
	18
	13
	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	7



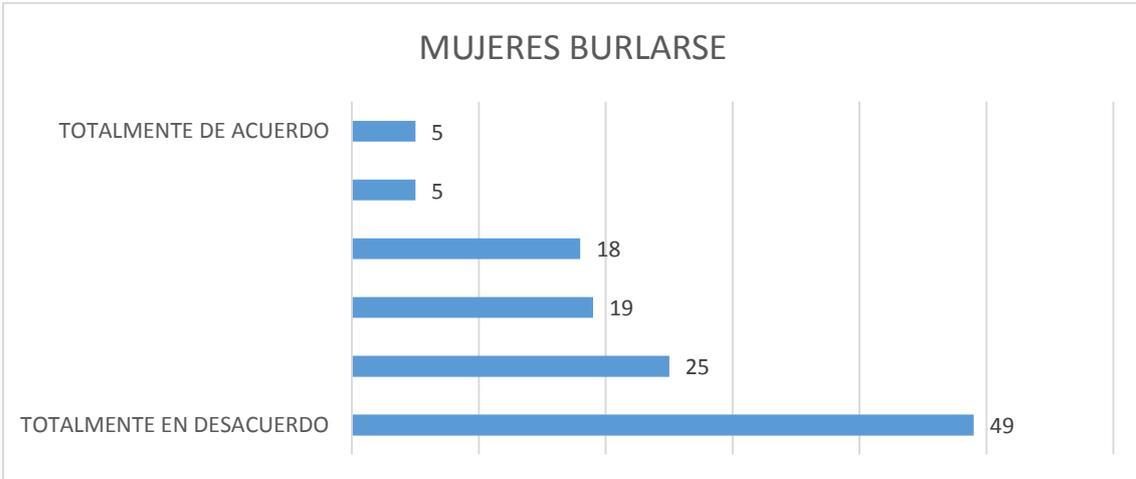
Una buena mujer deberá ser puesta en un pedestal por su hombre

TOTALMENTE EN DESACUERDO	73
	21
	17
	8
	1
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



Existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos

TOTALMENTE EN DESACUERDO	49
	25
	19
	18
	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	5



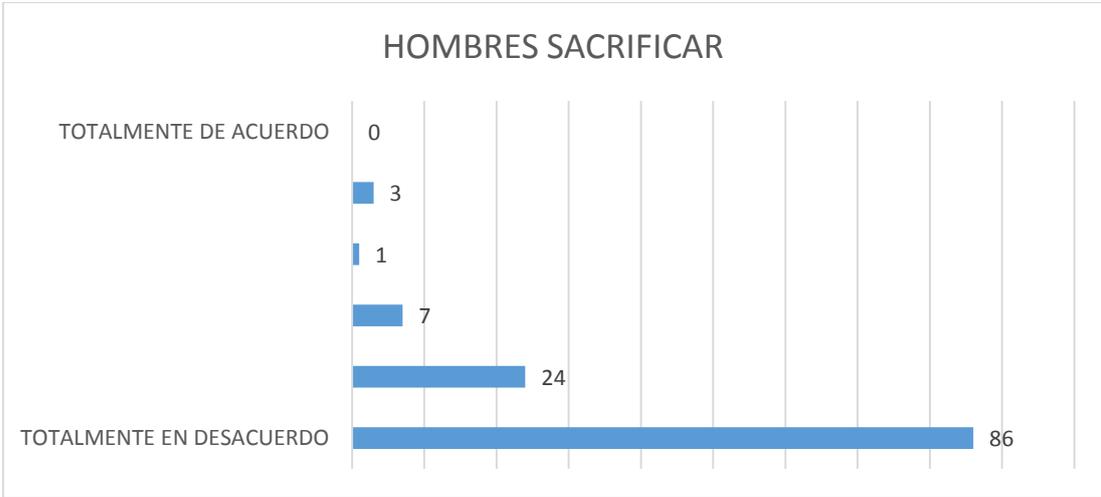
Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener una mayor sensibilidad moral

TOTALMENTE EN DESACUERDO	28
	21
	25
	24
	17
TOTALMENTE DE ACUERDO	6



Los hombres deberán estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	86
	24
	7
	1
	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	0



Las mujeres feministas están haciendo demandas completamente irracionales a los hombres.

TOTALMENTE EN DESACUERDO	61
	20
	12
	13
	10
TOTALMENTE DE ACUERDO	5



Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto

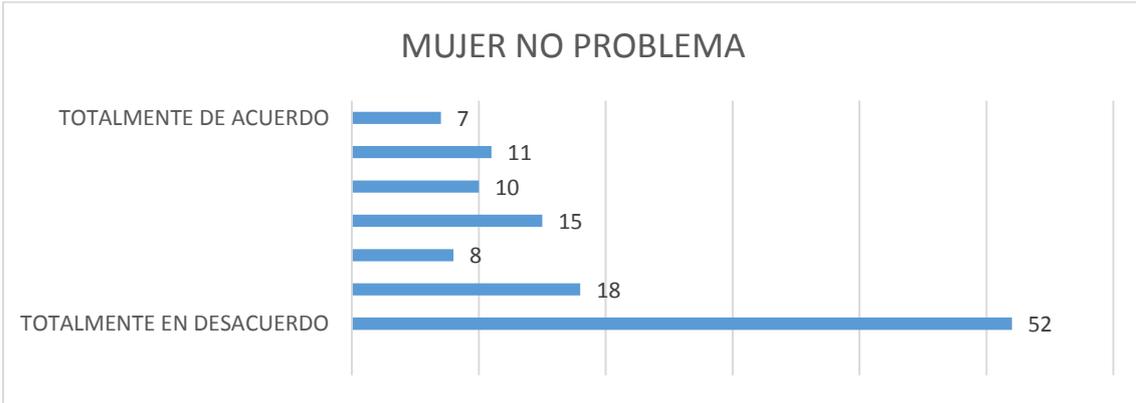
TOTALMENTE EN DESACUERDO	61
	18
	23
	15
	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



SECCIÓN 3 Escala de Neosexismo

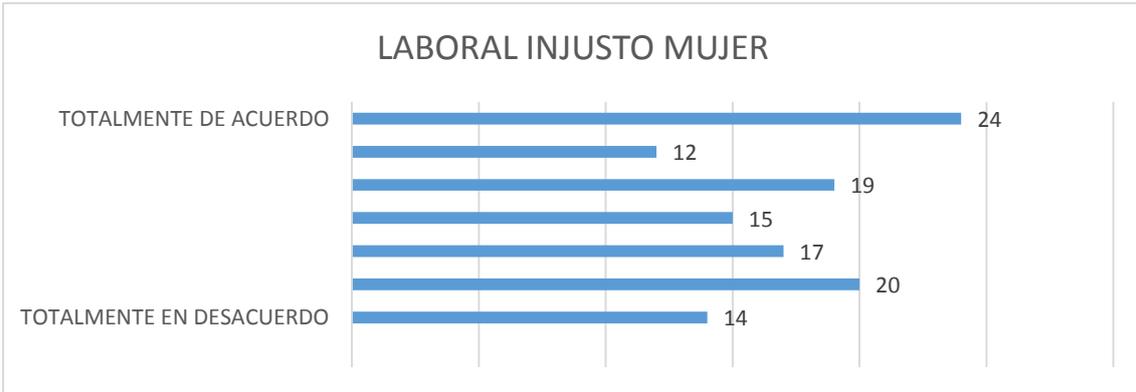
La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en España

TOTALMENTE EN DESACUERDO	52
	18
	8
	15
	10
	11
TOTALMENTE DE ACUERDO	7



El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	14
	20
	17
	15
	19
	12
TOTALMENTE DE ACUERDO	24



Las mujeres no deberán meterse donde no se las quiere

TOTALMENTE EN DESACUERDO	85
	19
	5
	5
	1
	3
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



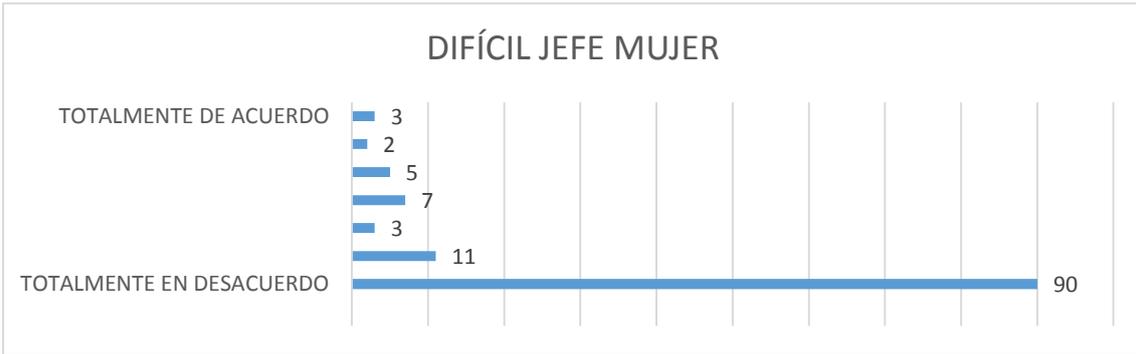
Las mujeres progresarán más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios

TOTALMENTE EN DESACUERDO	85
	19
	7
	5
	3
	2
TOTALMENTE DE ACUERDO	0



Es difícil trabajar para un jefe que sea mujer

TOTALMENTE EN DESACUERDO	90
	11
	3
	7
	5
	2
TOTALMENTE DE ACUERDO	3



Las demandas de las mujeres en términos de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas

TOTALMENTE EN DESACUERDO	68
	18
	11
	10
	8
	5
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



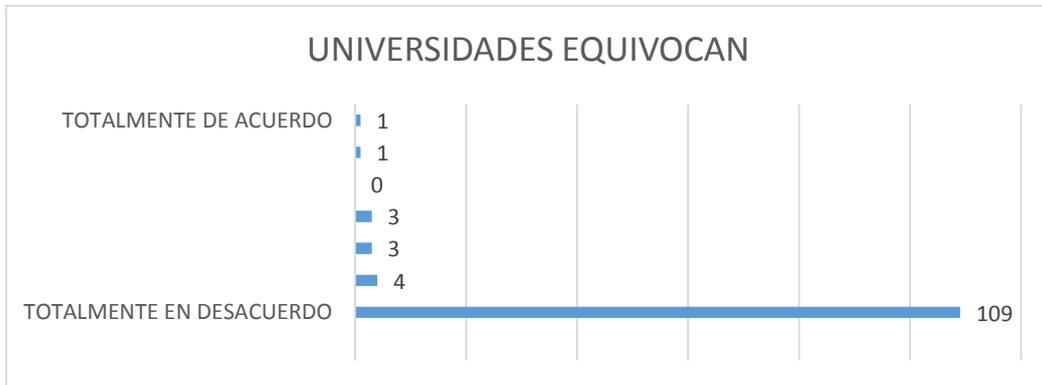
Desde hace unos pocos años, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen

TOTALMENTE EN DESACUERDO	92
	11
	6
	6
	3
	2
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



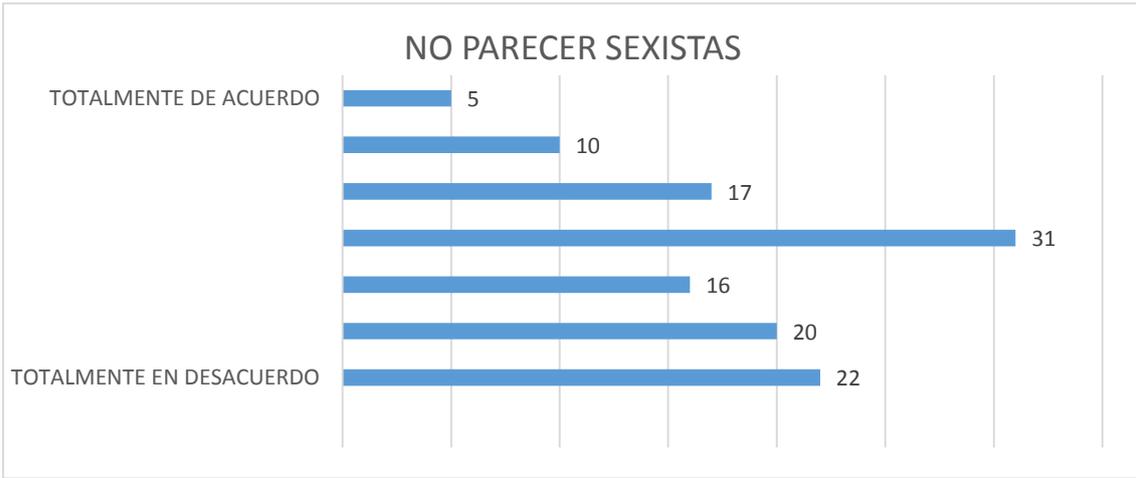
Las universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas tales como Medicina, porque, de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijos

TOTALMENTE EN DESACUERDO	109
	4
	3
	3
	0
	1
TOTALMENTE DE ACUERDO	1



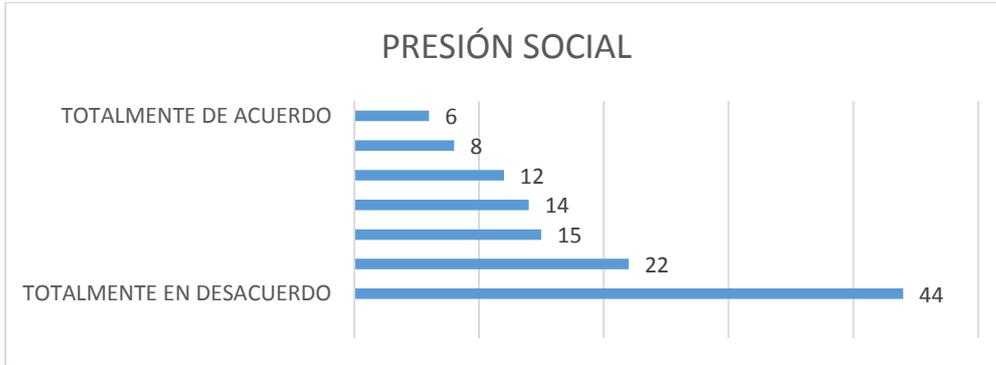
En orden a no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres

TOTALMENTE EN DESACUERDO	22
	20
	16
	31
	17
	10
TOTALMENTE DE ACUERDO	5



Debido a la presión social, muchas empresas contratan a mujeres poco cualificadas

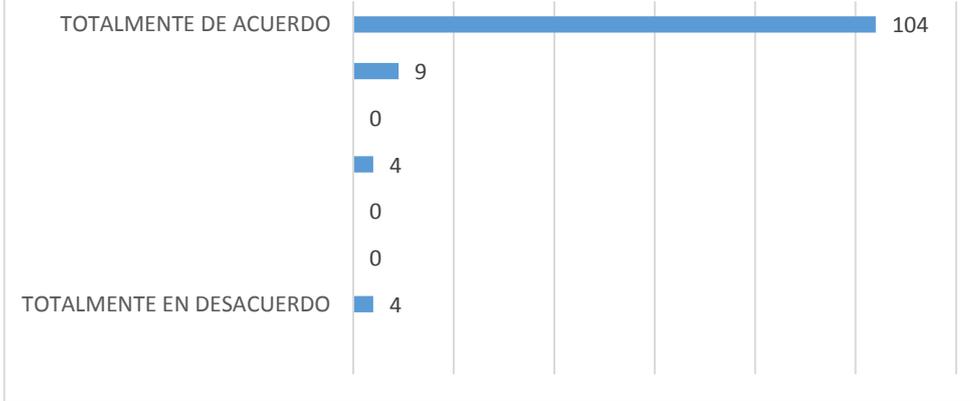
TOTALMENTE EN DESACUERDO	44
	22
	15
	14
	12
	8
TOTALMENTE DE ACUERDO	6



En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberán ser considerados iguales

TOTALMENTE EN DESACUERDO	4
	0
	0
	4
	0
	9
TOTALMENTE DE ACUERDO	104

EMPLEO JUSTO



CONCLUSIONES

El presente proyecto tenía dos objetivos principales:

Primer objetivo: analizar si el discurso institucional del centro coincide con la praxis diaria de nuestra comunidad, para lo que se analizará la percepción que sobre las acciones desarrolladas en materia de promoción de igualdad de género tienen profesores y alumnos.

Es importante señalar cómo ninguno de los participantes tiene conocimientos sobre medidas o actuaciones que se estén realizando en la universidad en cuanto a la promoción de la igualdad. Esto es un dato muy relevante, pues si las diferentes actuaciones no llegan al conocimiento de la comunidad universitaria, es prácticamente como si no hubieran realizado. Es imprescindible trabajar este aspecto, dando mayor visibilidad a las diferentes actuaciones e involucrando a los diferentes ejes de la comunidad universitaria en las mismas. También debemos tener en cuenta la posibilidad de que estas actuaciones estén tan integradas dentro de la normalidad, del día a día, que sea difícil reconocerlas y recordarlas como actuaciones de promoción y defensa de la igualdad de género, o de lucha contra la discriminación y violencia de género. Por ejemplo, varios de los participantes en este estudio acudieron a un minuto de silencio por el reciente asesinato de Laura Luelmo, víctima de la violencia de género, que se realizó en el Campus de Zamora. Dicho acto implicó una cancelación de todas las clases durante el acto y, sin embargo, ninguno de los participantes recordó este hecho como una actuación realizada en la universidad sobre cuestiones de género.

También es importante resaltar cómo la mayoría de los docentes afirma que es muy importante trabajar contenidos transversales en las aulas. Es cierto que esto implica una serie de dificultades, y hay docentes que no están del todo de acuerdo en que se incluyan dichos contenidos en sus asignaturas actuales. Los principales argumentos suelen ser razones de tiempo, de escasa formación para impartir dichos contenidos, y en algunos casos, de una percepción de que no son necesarios (“son adultos, son cosas que ya deben traer aprendidas de casa y la escuela”). Todo ello complica la situación: es cierto que los casos de discriminación son cada vez menores, pero siguen existiendo. Debe trabajarse más la concienciación y la promoción de contenidos transversales en las aulas universitarias.

Segundo objetivo: revisar los modelos de interacción en el aula, el uso del lenguaje inclusivo, y el androcentrismo y jerarquización de contenidos en las asignaturas seleccionadas (quiénes son y a quiénes se refieren los sujetos de los problemas y/o ejemplos didácticos en aula).

Los datos obtenidos a través de las encuestas, como puede comprobarse en el apartado anterior, apuntan a un acuerdo generalizado en que el discurso del profesorado de los centros analizados es correcto y adecuado, sin distinciones con respecto al género. Sin embargo, a pesar de que esta sea la percepción mayoritaria, no podemos despreciar cómo todavía existen estudiantes que perciben comportamientos de favor hacia un género u otro, muy notables en aspectos como considerar al género femenino como más estudioso y al masculino como más rebelde. Esta percepción concuerda con algunos de los comentarios emitidos por los propios docentes entrevistados, como ya se comentó:

“Yo diría que las chicas, en general, en clase tienden a comportarse mucho más como se espera, los chicos a veces son más ‘gamberretes’...”

No podemos olvidar que estas cuestiones no tienen por qué significar un problema de sexismo, y puede que simplemente sean un reflejo de las diferencias reales que existen entre los géneros: el abandono escolar es mucho mayor en hombres que en mujeres (Casquero Tomás y Navarro Gómez, 2010), mujeres y hombres usan estrategias de aprendizaje diferentes (Martín del Buey y Camarero Gómez, 2001), la violencia escolar es esgrimida mayormente por varones (Velasco Gómez y Álvarez-González, 2015), etc.

Esto simplemente señala a un problema no resuelto: el esquema de igualdad entendido literalmente. Las personas no somos iguales, ni entre géneros, ni entre razas, ni siquiera entre familiares. Todos tenemos derecho a la igualdad de oportunidades, pero debemos tener cuidado a la hora de analizar desigualdades naturales interpretándolas como sexismo. Si el 80% del alumnado de una determinada carrera es del mismo género debemos, como investigadores, analizar detenidamente todas las posibles causas antes de afirmar que es cuestión de discriminación social. Si una alumna ha recibido un trato diferente a un alumno, primero analicemos las diferencias personales entre ambas personas antes de achacarlo a un problema de género. Todos somos “iguales”, pero muy diferentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acaso, M^a. & Nuere, S. (2005). *El currículum oculto visual: aprender a obedecer a través de la imagen*. Arte, individuo y sociedad. Madrid: Universidad Complutense. Disponible en: <http://revistas.ucm.es/bba/11315598/articulos/ARIS0505110207A.PDF>
- Acevedo Huerta, E.J., (2010). *El currículo oculto en las enseñanzas formales. Aspectos menos visibles a tener en cuenta para una educación no sexista*. Temas para la educación, Revista Digital para profesionales de la enseñanza.
- Álvarez, M. N., Balaguer, N. & Carol, R. (2000). *Valores y temas transversales en el currículum*. Madrid, Grao.
- Bas, E. & Pérez de Guzman, M. V. (2010). *Desafíos de la familia actual ante la escuela y las tecnologías de la información y comunicación*. Educatio XXI, 28, 1, 41-67.
- Casquero Tomás, A., & Navarro Gómez, M. L. (2010). Determinantes del abandono escolar temprano en España: un análisis por género. *Revista de Educación, número extraordinario*, 191-223.
- Comenio, J. A. (1982). *Didáctica magna* (2^a ed., Col. Sepan Cuántos). México: Porrúa. (Trabajo original publicado en 1657).
- Carrillo, B. (2009). Importancia del Curriculum oculto en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Innovación y experiencias educativas* ISSN 1988-6047. DP Legal: GR 2922/2007. N° 14.
- Castillo, M. & Gamboa, R. (2013). *La vinculación de la educación y género*. Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”. Volumen 13, N. 1. pp. 1-16
- Coll, C. (1991). *Psicología y currículum* (Col. Papeles de Pedagogía). Barcelona: Paidós.
- Coll, C., Pozo, J., Sarabia, B. & Valls, E. (1994). *Los contenidos en la reforma*. Barcelona: Santillana-Aula XXI.

- Díaz, Barriga, A. (2005). *La educación en valores: Avatares del currículum formal, oculto y los temas transversales*. Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 7, No. 2.
- Deaux, K & LaFrane, M. (1998). Gender. In D.T. Gilbert, S.T. Fiske & G. Lindzey (eds.). *The handbook of social Psychology* (4th Ed. Vol. 1, pp. 788-8527) New York. McGraw-Hill.
- Devis, J., Fuentes, A. & Sparkes, (2005) *¿Qué permanece oculto del currículum oculto? Las identidades de género y de sexualidad en la educación física*; Revista Iberoamericana de educación n° 39
- Dewey, (1952) *Democracia y educación. Una introducción a la filosofía de la educación*. Buenos Aires: Lozada. (Trabajo original publicado en 1859).
- Dueñas, D., Pontón, P., Belzunegui, A. & Pastor, I. (2016). *Expresiones discriminatorias, jóvenes y redes sociales: la influencia del género*. Revista Comunicar, 46 (24), pp. 67-76. Doi: <http://dx.doi.org/10.3916/C46-2016-07>.
- Esteva, P., Esteva O. & Elizabeth, B (2010). *Curriculum oculto en contextos universitarios: análisis centrado en la transmisión implícita de valores*. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/413>.
- Flores, P. & Browne, R. (2017). *Jóvenes y patriarcado en la sociedad TIC: Una reflexión desde la violencia simbólica de género en redes sociales*. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 15(1), pp. 147-160.
- Francke, D. & Ojeda, P. (2013). *Historiografía e historia de mujeres: estrategias para su inclusión en los procesos de enseñanza-aprendizaje en la educación media chilena*. Estudios pedagógicos (Valdivia) 39, (1), 361-375. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718.
- González, R. (2003). *Diferencias de género en el desempeño matemático de estudiantes de secundaria*. Recuperado de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/405/40515206.pdf>

- Herbart, F. (1983). *Pedagogía general derivada del fin de la educación*. Madrid: Humanitas.
- Levine, J.M., Moreland, R.L. & Ryan, C.S. (1998). *Group socialization and intergroup relations*. En C. Sedikides, J. Schopler, C.A. Insko (eds), *Intergroup cognition and intergroup behavior* (pp. 283-308) Mahwah, NJ; Lea.
- Martín del Buey, F. & Camarero Suárez, F. (2001). Diferencias de género en los procesos de aprendizaje en universitarios. *Psicothema*, 13(4), 598-604.
- Martínez, M. J. (1995). Los temas transversales. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Kemmis, S. (1998). *El curriculum: más allá de la teoría de la reproducción*. Madrid: Ediciones Morata.
- Pallarés Pique, M. (2014). *Medios de comunicación: ¿espacio para el ocio o agentes de socialización en la adolescencia?* *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*, 23 231-252. DOI:10.7179/PSRI_2014.23.10.
- Piedra, J.; García-Pérez, R.; Fernández-García, E. y Rebollo, M.A. (2014). *Brecha de género en educación física: actitudes del profesorado hacia la igualdad / Gender gap in physical education: teachers' attitudes towards equality*. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte* vol. 14 (53) pp. 1-21. Disponible en [Http://cdeporte.rediris.es/revista/revista53/artbrecha438.htm](http://cdeporte.rediris.es/revista/revista53/artbrecha438.htm) .
- Rocha, T. (2009). *Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual*. *Periódicos electrónicos en Psicología*, 43,(2), pp. 250–259.
- Tomé, A. (1999). *Un camino hacia la coeducación (instrumentos de reflexión e intervención)*. En Carlos Lomas (Comp.) *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación* (pp. 171-197) España: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Torres, J. (2005). *El curriculum oculto*. Madrid: ediciones Morata.
- Vásquez, A. (2012). *Representaciones sociales, inclusión de género y sexo en los juegos recreativos tradicionales de la calle de Caldas-Antioquia, Colombia*.

Estudios pedagógicos (Valdivia) 38 (especial), 371-391. Disponible en http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718 .

Vázquez, B., Fernández-García, E., & Ferro, S. (2000). *Educación Física y género. Modelos para la observación y el análisis del comportamiento del alumnado y el profesorado*. Madrid: Gymnos.

Velasco Gómez, M. J. & Álvarez González, B. (2015). Perfiles y percepciones de género en violencia escolar. *Revista de Investigación Educativa*, 33(1), 211-231.

Yurrebaso, A.; Picado, E., Paiva, T. & Pérez, J.L. (2018) *Percepción juvenil de los estereotipos de género a través de nuevos agentes de socialización*. Aceptado y pendiente de publicación en Egitania Ciencia, disponible en http://ubik.jgp.pt/egitania_ciencia/index.php/egitania_ciencia.

Anexo 1 Contacto previo para fijar cita con el profesorado participante

Hola a todos!

Seguimos trabajando en nuestro proyecto “Identificación de valores sexistas: Análisis del currículum oculto en el aula”, y tenemos ultimada la entrevista a realizar. La entrevista se desarrollará con el objeto de obtener resultados para el proyecto de innovación docente que pretende observar las relaciones de género que se instauran y producen en el aula.

El plan de trabajo es el siguiente:

MAPA DE ENTREVISTAS		
		
Profesor 1 entrevista a	Profesor 2 entrevista a	Profesor 3 entrevista a
1	1	1
2	2	2
3	3	3
	Profesor 4 entrevista a	4
	1	5
	2	
		
En la Escuela de Magisterio de Zamora	En la Escuela Politécnica de Zamora	En la Escuela U. de Relaciones Laborales

Para determinar las fechas de las entrevistas lo hará cada entrevistador con sus futuros entrevistados, vía email. En el email, tenemos lista de correos visibles a utilizar exclusivamente con fines propios del proyecto al cual hemos firmado el consentimiento y, al no infringir el RGPD (UE) 2016/679 ni la RDPDPGDD BOE-A-2018-16673 nos permitirá comunicarnos y conseguir el objetivo de fechar las entrevistas para tenerlas disponible antes del 24 de marzo.

Os recordamos que toda la información que se nos proporcionéis es de carácter absolutamente confidencial y en ningún caso será utilizado con ningún otro fin que no sea el de investigación (LEER ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO). Por ello, te pediremos tu consentimiento el día de la entrevista para realizar una grabación digital de voz, con el objeto de no perder detalle de la información que nos proporcionen. La transcripción de esta se elaborará de manera literal y se citará, llegado el caso, bajo la fórmula que otorgue anonimato a nuestros informantes.

Para tu conocimiento te adjuntamos a continuación el consentimiento, que deberás firmar (si así lo consideras) el día que acuerdes para la entrevista.

Saludos.

ANEXO A: CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTADOS

Informo la aceptación de mi participación libre y voluntaria para ser entrevistado en el marco del proyecto: “Identificación de valores sexistas: análisis del Curriculum oculto en el aula”.

A CARGO DE: José Luis Pérez Iglesias profesor de la Universidad de Salamanca.

Al firmar este consentimiento acepto participar de manera voluntaria en este estudio. Se me informó que:

- La entrevista iba a ser grabada mediante equipo electrónico.
- En cualquier momento puedo desistir de participar y retirarme de la investigación.
- Se informará en los resultados del proyecto mi identidad como participante, pero se tomarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de mis datos personales y de mi desempeño.
- Se me ha brindado información sobre los propósitos de la investigación y el uso de los datos de la entrevista. Esa información podrá ser ampliada una vez concluida mi participación

De conformidad firmo el presente

Nombre:

DNI:

FIRMA:

En _____ a ____ de _____ de 2019

Anexo 2 Instrumentos

GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

- A. Saludo en voz alta
- B. Lectura en voz alta de la presentación, el consentimiento informado y firma de ésta
- C. Obtención y transcripción de datos de la ficha de descriptiva.

PRESENTACIÓN

La presente entrevista se desarrollará con el objeto de obtener resultados para el proyecto de innovación docente que pretende observar las relaciones de género que se instauran y producen en el aula. Le recordamos que toda la información que aquí se nos proporcione es de carácter absolutamente confidencial y en ningún caso será utilizado con ningún otro fin que no sea el de investigación (LEER ANEXO CONSENTIMIENTO INFORMADO). Por ello, le queremos pedir su consentimiento para realizar una grabación digital de voz, con el objeto de no perder detalle de la información que nos proporcione. La transcripción de la misma se elaborará de manera literal y se citará, llegado el caso, bajo la fórmula que otorgue anonimato a nuestros informantes.

FICHA DESCRIPTIVA

Datos de las asignaturas	
Asignaturas impartidas	
Centro	
Años de docencia	
Tipología de los grupos ⁷	
Datos del entrevistado/a	
Género	
Edad	
Auto clasificación política y religiosa:	
Lugar y fecha	
Hora de inicio	
Hora de finalización	
Entrevistador/a	

⁷ Una descripción somera de las características de las que se componen sus clases: género y edad estimativo del alumnado, presencialidad de alumnado de diversos orígenes étnicos- raciales.

EJE 1: UBICACIÓN DEL SUJETO⁸

1. ¿Cómo describiría su relación con el alumnado a quienes imparte docencia?
2. ¿Qué perfil tienen sus estudiantes? ¿cómo los describiría?
3. ¿Cómo definiría la labor del docente universitario?

EJE 2: INTERACCIÓN Y LENGUAJE:

4. ¿Podría describirnos cómo es el desarrollo de la práctica habitual de su docencia? [magistral, participativa...]
5. ¿Qué tipo de materiales didácticos utiliza para el desarrollo y elaboración de sus clases? (libros, vídeos, etc.) ¿utiliza algún criterio específico para seleccionar dicho material?
6. Observando el perfil del alumnado en sus clases ¿quiénes considera que participan más en sus clases? ¿a qué cree que se deba esto?

EJE 3: CONTENIDOS

7. Del material que utiliza para la elaboración de su docencia ¿qué podría destacar con respecto al tratamiento de las “cuestiones de género” en ellos ¿por qué opina eso? [existe, no existe...]
8. Durante sus ejemplos de clase ¿qué importancia le da a la representatividad de experiencias y sujetos heterogéneos en circunstancias diversas?
9. ¿Ha trabajado en el aula alguna actividad o temática centrada específicamente a tratar las desigualdades entre las personas?
10. ¿Qué considera que aporta su asignatura en la experiencia educativa de su alumnado?
11. ¿Qué mejoraría con respecto al contenido del material docente que utiliza?

EJE 4: EDUCACIÓN EN IGUALDAD

12. ¿Con qué frecuencia actualiza su práctica docente a través de la participación de cursos u otras estrategias encaminadas a ese objetivo? ¿A qué tipo de cursos suele asistir?
13. ¿Qué opinión tiene sobre la educación en igualdad?
14. ¿Qué opina sobre la necesidad de desarrollar contenidos educativos en su asignatura que incluyan una adecuación de lenguaje inclusivo?
15. ¿Tiene conocimiento sobre alguna iniciativa de su centro con respecto a estrategias pedagógicas que involucren el tema de la igualdad de género en las aulas? ¿qué opina al respecto?

⁸ No tiene que indicar la lectura de los ejes. Estos se elaboran con el fin de marcar las pautas para el posterior análisis.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENTREVISTADOS

Informo la aceptación de mi participación libre y voluntaria para ser entrevistado en el marco del proyecto: “Identificación de valores sexistas: análisis del Curriculum oculto en el aula”.

A CARGO DE: José Luis Pérez Iglesias profesor de la Universidad de Salamanca.

Al firmar este consentimiento acepto participar de manera voluntaria en este estudio. Se me informó que:

- La entrevista iba a ser grabada mediante equipo electrónico.
- En cualquier momento puedo desistir de participar y retirarme de la investigación.
- Se informará en los resultados del proyecto mi identidad como participante, pero se tomarán las medidas necesarias para garantizar la confidencialidad de mis datos personales y de mi desempeño.
- Se me ha brindado información sobre los propósitos de la investigación y el uso de los datos de la entrevista. Esa información podrá ser ampliada una vez concluida mi participación

De conformidad firmo el presente

Nombre:

DNI:

FIRMA:

En _____ a _____ de _____ de
2019

CUESTIONARIO

IDENTIFICACIÓN DE VALORES SEXISTAS: ANÁLISIS DEL CURRÍCULUM OCULTO EN EL AULA

Estamos haciendo un estudio sobre el tratamiento del género en las aulas. Necesitamos de tu colaboración para desarrollarlo. Por favor, contesta este cuestionario. Solo te quitaremos algunos minutos, tu contribución es imprescindible para tener un conocimiento real del tema.

Lee detalladamente las instrucciones de cada apartado y contesta con la mayor honestidad posible guiándote por la escala de calificación asignada en cada caso. Por favor, no dejes ninguna en blanco.

LA INFORMACIÓN OBTENIDA POR ESTE CUESTIONARIO SERÁ TRATADA DE MANERA CONFIDENCIAL, ESTADÍSTICA Y ANÓNIMA. SU OBJETIVO ES OBTENER INFORMACIÓN SOBRE EL TRATAMIENTO DEL GÉNERO EN LAS AULAS.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Escuela

Escuela Politécnica Superior de Zamora

Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de Zamora

Escuela Universitaria de Magisterio de Zamora

Grado

Grado en Ingeniería de Materiales

Grado en Ingeniería Mecánica

Grado en Ingeniería Informática en Sistemas de Información

Grado en Arquitectura Técnica

Grado en Ingeniería Civil

Grado Ingeniería Agroalimentaria

Doble Título G. Ingeniería Materiales y Ingeniería Mecánica

Grado en Maestro de Infantil

Grado de Maestro de Primaria

Doble Grado Infantil – Primaria

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Curso (más alto matriculado)

Primer

Segundo

Tercero

Cuarto

Sexo genético

Hombre

Mujer

Edad

Auto clasificación política

Derechas
Izquierdas
Otras
Ninguna

Auto clasificación religiosa

SECCIÓN PRIMERA

Valora las siguientes afirmaciones sobre los/as docentes que te imparten clase, recordando que **0 es totalmente en desacuerdo** y **5 totalmente de acuerdo**

1. Suele poner como ejemplo de buen estudiante y responsable a las chicas más que a los chicos.
2. Hace críticas sobre la vestimenta de las chicas del aula en mayor medida que sobre la vestimenta de los chicos
3. El profesorado suele llamar la atención a los chicos en mayor medida que a las chicas por comportamientos similares, como hablar durante la explicación
4. Suele ceder el paso a las chicas al cruzarse en la puerta con otras personas al entrar o al salir del aula
5. Suele mostrar más paciencia con las chicas a la hora de explicar o resolver dudas
6. Suele hacer piropos educados a las chicas de clase que están más arregladas
7. Suele calificar con mejores notas a las chicas y exigir más a los chicos
8. Suele calificar con mejores notas a las chicas y exigir más a los chicos
9. Explicita que un sexo es superior al otro para estudiar ciertas asignaturas

SECCIÓN SEGUNDA

Valora las siguientes afirmaciones sobre los/as docentes que te imparten clase, recordando que **0 es totalmente en desacuerdo** y **5 totalmente de acuerdo**

1. Aun cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer.
2. Con el pretexto de pedir “igualdad”, muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres.
3. En caso de una catástrofe, las mujeres deben ser rescatadas antes que los hombres
4. La mayoría de las mujeres interpreta comentarios o conductas inocentes como sexistas, es decir, como expresiones de prejuicio o discriminación en contra de ellas.
5. Las mujeres se ofenden muy fácilmente.
6. Las personas no pueden ser verdaderamente felices en sus vidas a menos que tengan pareja del otro sexo.
7. En el fondo, las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre.
8. Muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen
9. Las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres.
10. La mayoría de las mujeres no aprecia completamente todo lo que los hombres hacen por ellas.
11. Las mujeres intentan ganar poder controlando a los hombres.
12. Todo hombre debe tener una mujer a quien amar.
13. El hombre está incompleto sin la mujer.

14. Las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo.
15. Una vez que una mujer logra que un hombre se comprometa con ella, por lo general intenta controlarlo estrechamente.
16. Cuando las mujeres son vencidas por los hombres en una competencia justa, generalmente ellas se quejan de haber sido discriminadas.
17. Una buena mujer debería ser puesta en un pedestal por su hombre.
18. Existen muchas mujeres que, para burlarse de los hombres, primero se insinúan sexualmente a ellos y luego rechazan los avances de éstos.
19. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener una mayor sensibilidad moral.
20. Los hombres deberían estar dispuestos a sacrificar su propio bienestar con el fin de proveer seguridad económica a las mujeres.
21. Las mujeres feministas están haciendo demandas completamente irracionales a los hombres.
22. Las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener un sentido más refinado de la cultura y el buen gusto

SECCIÓN TERCERA

Marca tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes afirmaciones, recordando que **1 es totalmente en desacuerdo** y **7 totalmente de acuerdo**

1. La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en España.
2. El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres.
3. Las mujeres no deberían meterse donde no se las quiere.
4. Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios.
5. Es difícil trabajar para un jefe que sea mujer.
6. Las demandas de las mujeres en términos de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas.
7. Desde hace unos pocos años, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen.
8. Las universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas tales como Medicina, porque, de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijos.
9. En orden a no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres.
10. Debido a la presión social, muchas empresas contratan a mujeres poco calificadas.
11. En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales.

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN