



**VOL. 17, Nº 2 (mayo-agosto. 2013)**

ISSN 1138-414X (edición papel)

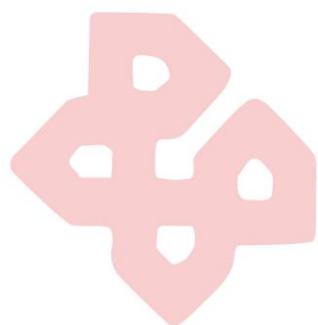
ISSN 1989-639X (edición electrónica)

Fecha de recepción 30/11/2012

Fecha de aceptación 22/04/2013

## **PERCEPCIÓN DEL PROFESORADO EN LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EDUCACIÓN**

*Perceptions of teachers in implementing the Plan for Equality between Women and Men in Education*



*Carlota de León Huertas y Mercedes López de Lerma  
García de Viguera*

*Universidad de Córdoba*

*E-mail: [carlota.leon.huertas@uco.es](mailto:carlota.leon.huertas@uco.es);  
[mercedeslopezdelegerma@hotmail.com](mailto:mercedeslopezdelegerma@hotmail.com)*

### **Resumen:**

*El artículo que se presenta a continuación es una investigación educativa sobre “Percepción del profesorado en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación”, la cual ha sido realizada en seis Centros de Educación Infantil y Primaria (C.E.I.P.) de Córdoba capital. La finalidad de este trabajo es describir el nivel de conocimiento que posee este profesorado sobre dicho Plan, así como su grado de implicación y satisfacción para con éste. En definitiva, consiste en recabar la percepción sobre la implementación del Plan de igualdad, teniendo como finalidad su mejora y optimización.*

*Los resultados han mostrado valores altos en las tres dimensiones de nuestro estudio y escasa determinación con razón de sexo opinando que esta característica de los informantes no determina su percepción a propósito de las dimensiones. En cambio, la percepción de este profesorado si vendría determinada por razón del centro de procedencia en las medidas e intervenciones que realiza en el C.E.I.P. de procedencia con motivo del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación y en su grado de satisfacción para con él.*

*En definitiva, este estudio muestra que el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, está dando sus frutos en estos C.E.I.P. y que no presenta grandes inconvenientes en su implementación para el profesorado estudiado.*

*Palabras clave: género, educación, formación docente, Plan de Igualdad.*

**Abstract:**

*The article that follows is an educational research on "Perceptions of teachers in implementing the Plan for Equality between Women and Men in Education", which has been carried out in six centers of Kindergarten and Primary Education (C.E.I.P.) in Cordoba town. The purpose of this paper is to find out and describe the level of knowledge possessed by these teachers on the plan, as well as the degree of involvement and satisfaction with it. In short, it consists in gathering perceptions about the implementation of the equality plan, with the purpose of improvement and optimization.*

*The results have shown very high values in the three dimensions of our study and little gender determination, concluding that this feature does not determine the perceptions about the dimensions. In contrast, the perceptions of these teachers would be determined on the basis of the center of origin according to the measures and interventions performed in their C.E.I.P., following the Plan for Equality between Women and Men in Education, and their degree of satisfaction with it.*

*In conclusion, this study shows that the Plan for Equality between Women and Men in Education is paying off in these C.E.I.P. and that there are no major drawbacks in its implementation for the teachers studied.*

**Key Words:** Gender, education, teacher training, Plan for Equality.

## 1. Presentación y justificación del problema

A lo largo de nuestra historia social, muchas son las medidas que han intentado solventar las desigualdades, así en 1975 comenzó un periodo de conferencias mundiales sobre la mujer convocadas por las Naciones Unidas, que han contribuido a situar la causa de la igualdad entre los géneros como tema mundial (México D.F., 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Beijing, 1995). En esta última conferencia mundial sobre la Mujer es dónde se puede decir que verdaderamente comenzó el inicio de un nuevo capítulo en la lucha por la igualdad entre los géneros al declararse el compromiso de "Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales" (Conferencia Internacional sobre la Mujer en Beijing). Concretamente, en el ámbito educativo y la labor docente, la conferencia se compromete a "Establecer un sistema docente en que se tengan en cuenta las cuestiones relacionadas con el género, a fin de promover la igualdad de oportunidades de educación y capacitación, así como la participación igualitaria de la mujer en la administración y la adopción de políticas y decisiones en materia de educación".

Así mismo, en España se han iniciado medidas para alcanzar el empoderamiento de las mujeres y reflexionar sobre las actitudes que contribuyen a la desigualdad entre sexos.

La Constitución Española de 1978 reconoce legalmente, en el artículo 14, la igualdad formal entre hombres y mujeres en España: "Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social." En este sentido, consideramos que se están dando los primeros pasos para abordar el empoderamiento de las mujeres con el objeto de fortalecer el ejercicio de poder de las mismas:

El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres (Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, p.7)

En sí, se refiere a desarrollar el concepto de corresponsabilidad en el ámbito público y privado. Respecto a la presencia femenina en puestos de “decisión” o de poder, sigue aún siendo muy escasa. Según Salazar (2007) los altos cargos de la Administración son ocupados por hombres en un 77,72%, en las Secretarías del Estado solo un 12% serían mujeres y un 23,25% de representación femenina existe en las Direcciones Generales.

Pese a este reconocimiento, hace ya más de 30 años surge la necesidad de crear una ley específica que haga posible la igualdad real y eficaz entre ambos sexos. Es en marzo de 2007 cuando se hace posible y se implanta la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objetivo principal es reconocer la plena igualdad en dignidad, derechos y deberes entre sexos y hacer efectivo ese derecho de equidad en el trato y en las oportunidades erradicando la discriminación de las mujeres en cualquiera de las esferas sociales: política, civil laboral, económica, social y cultural, con el fin de cumplir con los artículos de la Constitución Española y lograr una sociedad más comprometida, libre y equitativa.

Antes de la implantación de la Ley a la que se hace referencia, surgieron planes y proyectos de coeducación que intentaban solventar las discriminaciones entre sexos. Gracias a ellos, la demanda de una ley específica obtuvo la notoriedad suficiente, por lo que se consiguió llevar a cabo y, tras la implantación de dicha Ley, la reformulación y actualización de los planes de igualdad con el fin de mejorar y avanzar en la equidad de género.

Pero pocas son las realmente efectivas ya que en el siglo XXI las mujeres siguen soportando discriminación en las distintas esferas de la vida, por ejemplo, en economía podemos afirmar que *“las 2/3 partes de los 1.300 millones de personas pobres en el mundo son mujeres”* (Collantes y Sanchís, 2009, p.11). Este fenómeno se ha conocido como feminización de la pobreza, lo que resulta aún más llamativo si consideramos que las mujeres representamos el 50% de la población.

Estas desigualdades son reflejadas en los índices en desigualdad de género que arrojan los Programas de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en los que España ocupa el puesto 23 en el 2012 con un índice de 0.103, frente a Noruega que ocupa el primer lugar con un índice de 0,065. Dicho índice “mide la pérdida de logros en tres dimensiones del desarrollo humano: salud reproductiva, empoderamiento y mercado laboral, debido a la desigualdad entre hombres y mujeres”.

Los mecanismos por los que se mantiene esta situación son el lenguaje, los roles estereotipados, las actitudes prejuiciosas hacia las mujeres, la ideología sexista, el sesgo androcéntrico en la producción de bienes culturales y científicos, el acceso a los puestos de decisión (Barberá, 2011). La “no presencia” implica la “no existencia”. Y en este sentido, diferentes estudios nos habla de los procesos de exclusión como la acción por la que una persona queda alejada y quitada del lugar que debería ocupar en la sociedad, rechazándola y negándole la posibilidad de pertenecer al colectivo social (Subirats, 2005; Jiménez, Luengo y Taberner, 2009).

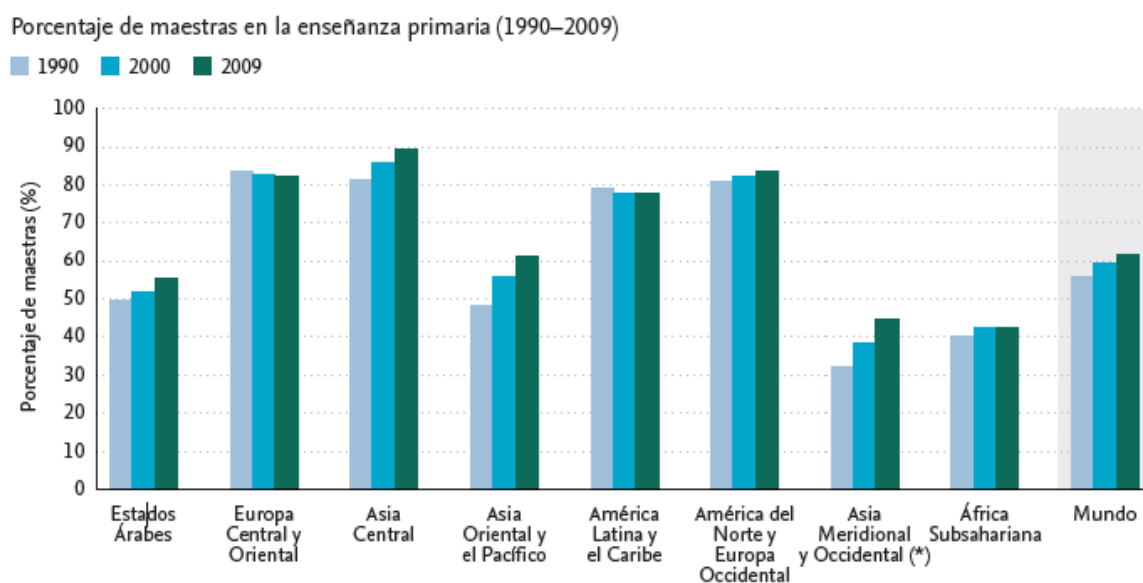
Por lo que consideramos que la exclusión se caracteriza por un bloqueo en las oportunidades de acceso a los espacios de producción, de representación y de poder, lo que conlleva al sometimiento cultural, social, político y familiar de las mujeres. Uno de los ámbitos más determinantes en la persistencia de la visibilización de las mujeres es la escuela. Como institución educativa, la escuela debe inculcar además de conocimientos estrictamente académicos, conceptos y experiencias sociales justas, inclusivas (Echita, 2007; Ainscow y

Milles, 2008; Muntaner, 2010) y respetuosas, llegando así a la eliminación de desigualdades entre individuos. Nuestra ausencia influye decisivamente en nuestro desarrollo personal.

La UNESCO (2012) afirma que “*pese a los notables avances conseguidos en los últimos años (...) una vez escolarizadas, las niñas también deben afrontar desventajas como el trato discriminatorio, el acoso o la presencia de estereotipos sexistas en los contenidos pedagógicos.*” (p. 98)

Respecto al impacto de las políticas sobre la igualdad de género en la educación, la UNESCO plasma datos estadísticos de 1990 a 2009, en los que se refleja el aumento del porcentaje de maestras en la educación primaria, como observamos en la Figura 1:

Figura 1. Porcentaje de maestras en la enseñanza primaria (1990-2009). Fuente: (UNESCO, 2012, p. 98)



Como conclusión, la UNESCO afirma que “Los datos demuestran que las políticas que fomentan un cuerpo docente con una representación equilibrada de ambos sexos tienen efectos positivos en el acceso a la escolaridad y la finalización de los estudios, especialmente para las niñas y las jóvenes.”

La perspectiva de género, definida como la acción de “tomar en consideración y prestar atención a las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito” (Collantes y Sanchís, 2009, p.35) ha sido y es un tema principal y relevante en investigación educativa. Diferentes estudios analizan los datos desagregados por sexos con la finalidad de, según Venegas (2010, p. 390), “comprender que ocurre entre mujeres y hombre en educación, ya que observar el estado de la educación en cifras desagregadas por sexo, es un ejercicio tan necesario como significativo”. Un ejemplo de ello es la investigación “Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad” (Rebollo, García Pérez, Piedra y Vega 2011, p.542) en la cual se detalla que:

Los resultados de la muestra de profesorado participante manifiestan una cierta sensibilización y disposición hacia la cultura de igualdad, siendo más acentuada en las mujeres que en los hombres. Esta sensibilización es más visible en el plano social y personal, en los cuales también se acumulan las mayores diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, se aprecia una menor sensibilización del profesorado en lo *que*

*respects to the teaching practice and especially in the use of a non-sexist language.*

Estas autorías afirman que las profesoras obtienen medidas más bajas que sus compañeros de docencia en indicadores de igualdad y que ellas presentan mayor predisposición hacia la coeducación y ellos una postura más adaptativa.

Crawford (2006, extraído de Rebollo et al, 2011, p.528) contempla también la necesidad y relevancia de estudiar la perspectiva de género bajo las tres dimensiones que intervienen en la construcción del género que propone, recogidas en la tabla 1:

**Tabla 1.** *¿Cómo se hace género? (doinggender).* Fuente: Crawford (2006) extraído de Rebollo et al, (2011, p.528)

| ¿CÓMO SE HACE GÉNERO? (DOING GENDER)  |   |  |
|---|---|--|
| Plano sociocultural   | Plano relacional  | Plano personal   |
| Sistema de organización social  | Modelos de relación entre mujeres y hombres   | Identidad y actitudes personales   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Tradiciones</li> <li>✓ Costumbres</li> <li>✓ Valores</li> <li>✓ Leyes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Discursos</li> <li>✓ Prácticas</li> <li>✓ Roles</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Creencias</li> <li>✓ Fantasías</li> <li>✓ Estereotipos</li> </ul> |

En esta investigación se afirma que “el género se elabora y manifiesta en tres planos interrelacionados entre sí, en cada uno de los cuales es posible identificar determinados recursos culturales para su construcción (tradiciones, valores, leyes, discursos, etc.)” (Rebollo et al., 2011, p.529). Por lo que podríamos aventurarnos a contemplar que el entorno sociocultural es muy significativo en el estudio de la perspectiva de género.

Como seres sociales que somos, debemos hacer del diálogo nuestra herramienta básica de trabajo. Es necesario entendernos entre nosotras y nosotros mediante la negociación. Pero esta no surge de manera azarosa, la capacidad de comunicación adecuada es producto del proceso enseñanza-aprendizaje y como tal debemos reforzarla para formar personas capaces de integrarse plenamente en la sociedad. En este sentido, Colás (2007, p. 152) considera que “la educación constituye uno de los pilares claves en la transformación de patrones culturales de género marcados por el patriarcado”.

El proceso educativo no es solo formación estrictamente académica, se refiere también a una educación moral para construir un mundo sin exclusión. Freixas (2007) considera que la formación del profesorado no debe basarse exclusivamente en conceptos teóricos-instrumentales, sino que debemos tener en cuenta competencias que nos capaciten para respetar y expresar nuestra diferencia sexual con el fin de construir nuestra identidad.

Tenemos que participar y movernos en un contexto global y justo que atienda los derechos humanos y persiga la felicidad de la ciudadanía, solventar las necesidades que nos lleven al refuerzo de la autoestima y dignidad humana, construir nuestra identidad personal en comunidad, libertad y autonomía, y por supuesto, desarrollar la empatía cognitiva y emocional, la cual nos hace seres sociales.

Las niñas y niños se tienen que ir construyendo como seres sociales con singularidad propia y pensamiento crítico. De esta socialización somos responsables los adultos y adultas inculcándoles unos valores éticos y morales que se correspondan con nuestra cultura. En

relación a ello, Rus Arboledas (2009) apunta que es fundamental enseñarlos en la escuela, ya que los valores nos humanizan y favorecen el respeto, la comprensión y la solidaridad. Pero en la realidad que vivimos, esto no sucede así. En el ámbito educativo, aún persisten resistencias al feminismo y desigualdades de género.

El interés de esta investigación radica en “Diagnosticar niveles de conciencia y sensibilización del profesorado sobre los estereotipos de género en los centros escolares” (Colás, 2007, p. 165) uno de los objetivos prioritarios que debe tener una línea de investigación desde la perspectiva de la pedagogía de género según esta autora. Por ello, recoger la opinión de los y las profesionales que día a día trabajan para el logro de las finalidades del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, en aras de minimizar las barreras que obstaculizan la igualdad constituye nuestro objetivo principal.

En definitiva, este estudio trata de describir las bondades y dificultades que presenta la implementación del Plan de Igualdad a través de la opinión de las personas que lo hacen posible teniendo como objetivo el reconocimiento y la transferencia de las buenas prácticas docentes a otros centro educativos (Fernández, 2010).

## 2. Método

El objetivo principal de esta investigación es *describir la percepción del profesorado en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación*. Este objetivo se subdivide en tres dimensiones: el nivel de conocimiento que posee el profesorado, la implicación del profesorado y el grado de satisfacción del profesorado con la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación; las cuales arrojan tres nuevos objetivos:

1. Describir el nivel de conocimiento que posee el profesorado sobre el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.
2. Reseñar la implicación del profesorado en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.
3. Narrar el grado de satisfacción del profesorado con la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.

### 2.1. Diseño de investigación

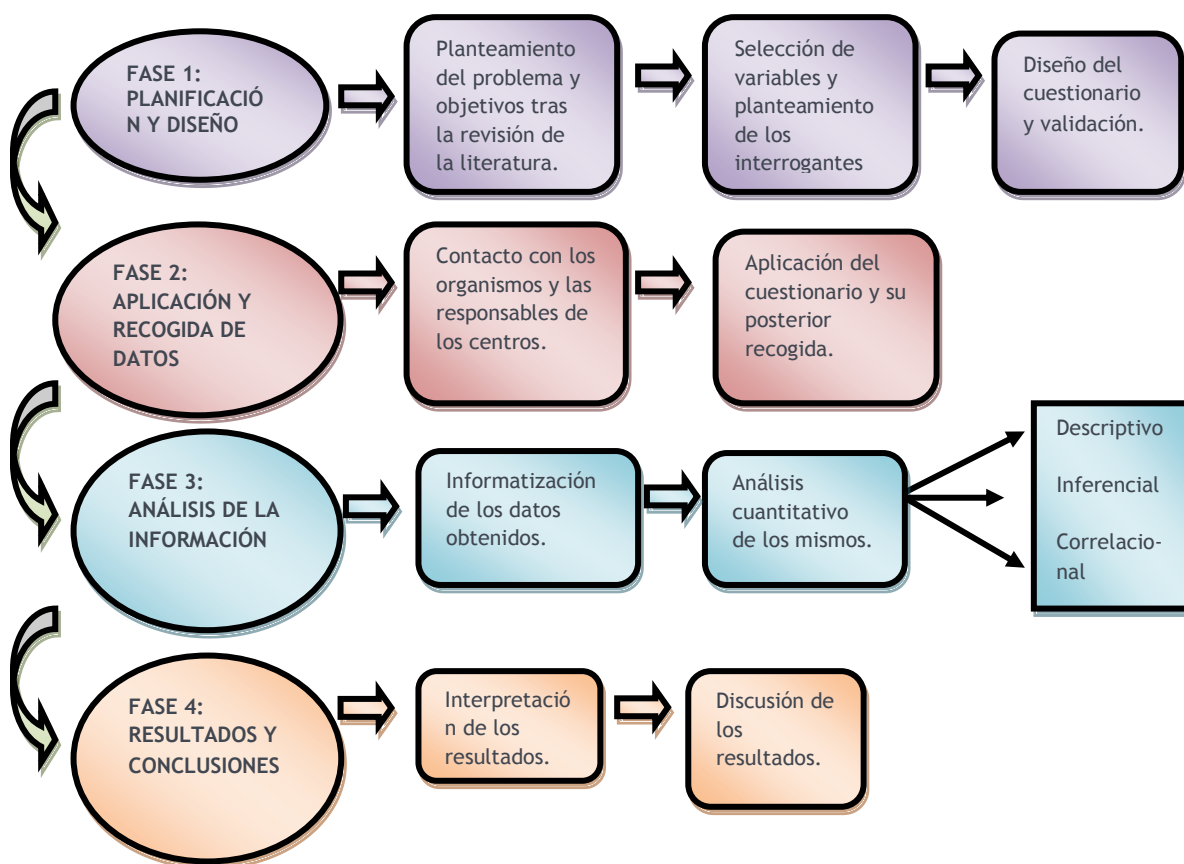
La elección de la metodología de una investigación constituye una de las primeras tomas de decisiones, que está condicionada por los interrogantes de la investigación y por los objetivos del trabajo.

Vamos a entender por diseño el esquema general de organización de la investigación, cómo se alcanzarán los objetivos y cómo se abordará el problema planteado (Kerlinger, 1987). El diseño de esta investigación es de tipo correlacional, no experimental y descriptivo.

Se van a explorar relaciones, asociando y comparando grupos de datos. En concreto, utilizaremos los estudios de encuesta. Esta modalidad se caracteriza por indagar sobre hechos, actitudes y opiniones de los participantes para la obtención de un conocimiento relevante de problema de estudio.

Exponemos, a continuación, las características básicas del proceso de investigación llevado a cabo.

Figura 2. Fases de trabajo. Fuente: Elaboración propia



Como puede apreciarse en la figura 2, el trabajo se configuró en las cuatro grandes fases siguientes:

1. *Planificación y diseño*: el estudio comenzó con la definición del problema a partir del estado de la cuestión analizado en la bibliografía más reciente, y el planteamiento de los objetivos que se pretendían conseguir con la realización del mismo.
2. *Aplicación de instrumentos y recogida de datos*: el cuestionario destinado al profesorado fue respondido por un total de 94 profesionales en educación, pertenecientes a la totalidad de los centros seleccionados.
3. *Análisis de la información*: a continuación se procedió a la introducción de la información recogida en un programa informático. Las opiniones manifestadas en los cuestionarios, se trabajaron con el programa de análisis de datos S.P.S.S. 18.0. y finalmente se realizaron los análisis estadísticos requeridos para la obtención de los resultados deseados.
4. *Resultados y conclusiones*: la última fase de este estudio ha consistido en la interpretación de los resultados obtenidos del análisis de datos realizados, la elaboración de las conclusiones y las futuras líneas de investigación posibles que se derivan de ella.

## 2.2. Población y muestra

La población de esta investigación está formada por el profesorado de seis<sup>1</sup> Centros de Educación Infantil y Primaria públicos de Córdoba Capital. Éstos fueron elegidos con objeto de conseguir una muestra medianamente representativa de la ciudad, eligiendo uno de cada distrito que componen esta capital. Al final de la recogida de los cuestionarios que se facilitaron para cumplimentarlos, se obtuvo una muestra de N=94. De forma más concreta, se procederá a describir las características sociodemográficas que presenta la muestra seleccionada.

La muestra tiene una gran presencia de mujeres, con un 70,7%, frente al 29,3% de hombres. Por estos datos, podríamos corroborar lo que menciona Salazar (2007, p.96) a propósito de los estereotipos en la elección de las profesiones: “exceptuando la Ingeniería y Tecnología, las mujeres superan a los hombres en un pequeño porcentaje en todas las áreas, salvo en Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas donde las diferencias llegan a ser de más de diez puntos”.

Nuestra muestra tiene gran presencia de personas con edades comprendidas entre los 31 y los 50 años, representando el 58,2 % de la muestra total, seguida de un 35,4% de personas mayores de 50 años, y dejando en último lugar a las personas menores de 30 años, las cuales representan el 6,3 % de la muestra.

El centro con mayor número de participantes ha sido C.E.I.P. 3 con 32,3 % y el centro con menor representación es C.E.I.P. 5 con 8,6 %. La segunda cifra mayor de personas participantes ha sido 23,7% correspondiente las C.E.I.P. 1 y el tercer centro en número de sujetos es C.E.I.P. 6, 14,0%, seguido de los C.E.I.P. 2 y 4 con 10,8% cada uno.

La mayor presencia de participantes en nuestra muestra respecto al ciclo educativo, se encuentra en Educación Infantil, con 28,6% y la menor presencia la comparten Educación Primaria 2º y 3º Ciclo con 16,5% cada una.

La muestra poblacional presenta un alto porcentaje de participantes con 21 - 30 años de experiencia laboral, 43,0% y el porcentaje más bajo es de personas con menos de 10 años de experiencia laboral, 16,1%. Los valores intermedios corresponden a personas con más de 30 años de experiencia, 22,6% y personas con 10-20 años de experiencia laboral, con 18,3%.

Tabla 2. Fases de la profesión docente. Fuente: Huberman (1990, p.141)

| AÑOS       | FASES/TEMAS  |
|------------|--|
| 1-3 años   | Entrada-titubeo                                    |
| 4-6 años   | Estabilidad-consolidación                          |
| 7-25 años  | Diversificación-activismo-replanteamiento          |
| 25-35 años | Serenidad-distanciamiento afectivo-conservadurismo |
| 35-40 años | Ruptura serena o amarga                            |

Siguiendo las Fases que plantea Huberman en la tabla 2 (1990, p. 139-159), podemos afirmar que nuestro grupo mayoritario se encuentra en la fase conservadurismo, entendida como:

<sup>1</sup> Los seis Centros de Educación Infantil y Primaria serán identificados en el texto como CEIP 1, CEIP 2, CEIP 3 CEIP 4, CEIP 5 CEIP 6 para salvaguardar así su privacidad



Fase en la que un número importante de enseñantes se vuelven “protestones”, quejándose de la evolución de los alumnos, de la actitud pública, de la política educativa y de sus colegas más jóvenes. Igualmente se tiende a creer, en el seno de este grupo, que los cambios raramente conducen a mejorar el sistema. (Huberman, 1990, p.140)

La participación en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación de la población que estudiamos se caracteriza por poseer menos de 5 años representando el 62,7% de la muestra total. Un apunte de esta variable concierne a la consideración de la población encuestada respecto a su participación en las diversas actuaciones de los centros educativos en materia de igualdad, por lo que nos encontramos que un 37.3% han contabilizado en su respuesta los proyectos coeducativos que precedían a dicho Plan. La última característica es estabilidad de la plaza laboral y observamos que existe una gran cantidad de personas con plaza definitiva, representando el 89,7%, frente al 10,3% del profesorado participante con plaza laboral interina.

En resumen, podríamos decir que nuestra muestra se caracteriza en líneas generales y mayoritariamente por ser mujeres de entre 31 y 50 años, maestras en Educación Infantil con 21-30 años de experiencia laboral, con plaza definitiva y con menos de 5 años de participación en el Plan de Igualdad en Educación.

### 2.3. Instrumento

El abordaje de un problema de investigación implica de alguna manera una tarea de medición de los conceptos que intervienen en el mismo. Para medir estos conceptos es necesaria la utilización de diferentes instrumentos de medida y recolección de datos. Un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso del cual se vale el investigador o investigadora para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información (Bisquerra, 2004).

En este caso hemos decidido emplear técnicas de encuesta, donde las tareas a realizar vienen definidas por un conjunto de afirmaciones estructuradas que el sujeto ha de responder de forma escrita con el fin de satisfacer los propósitos de la investigación. En nuestro caso, el cuestionario va dirigido al profesorado de los Centros de Educación Infantil y Primaria seleccionados de la ciudad de Córdoba.

Este instrumento está basado en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación y para su elaboración se han seguido los siguientes procedimientos:

- ✓ *Elaboración provisional del cuestionario:* en un principio se diseñó un cuestionario de escala tipo Likert de 50 ítems, divididos en dos partes. la primera correspondía a características de los y las participantes y la segunda parte se centraba en afirmaciones sobre el Plan de Igualdad.
- ✓ *Fiabilidad y validez:* Un acercamiento a la validez del cuestionario se realizó atendiendo a las opiniones manifestadas por un grupo de expertos y expertas formado por 10 profesores y profesoras universitarias de diferentes áreas de conocimiento de la Universidad de Córdoba (Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación, Didáctica y Organización Escolar y Psicología Evolutiva y de la Educación), quienes valoraron la idoneidad de las propuestas expuestas en el cuestionario y manifestaron cuantas observaciones consideraron oportunas.

La fiabilidad de esta herramienta ha sido medida mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. En la tabla 3 se refleja un valor en este índice de consistencia interna del cuestionario 0,907, lo que viene a confirmarnos que los 23 ítems que componen nuestra herramienta poseen una fiabilidad del 90,7%.

Tabla 3: *Fiabilidad del cuestionario*. Fuente: *Elaboración propia*

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,907             | 23             |

- ✓ *Elaboración definitiva*: finalmente, el cuestionario quedó dividido en cuatro partes fundamentales:
1. *Presentación*. En la primera parte, se presenta el problema de estudio y la finalidad que este persigue, solicitando más adelante la colaboración de las y los participantes y resaltando el anonimato de la herramienta.
  2. *Características del sujeto*. En el segundo apartado se explica el cumplimiento y se exponen los siete primeros ítems, los cuales responden a las variables independientes de las y los participantes, como: sexo, edad, centro y ciclo educativo, años de experiencia laboral, años de participación en el Plan de Igualdad y la estabilidad de la plaza laboral.
  3. *Afirmaciones sobre el Plan de Igualdad*. La tercera parte del cuestionario es un grupo de 23 ítems redactados como afirmaciones a valorar, según la escala detallada anteriormente, por el profesorado, en función a su percepción sobre ellas. Éstas se distribuyen en torno a cinco dimensiones de las cuales, en nuestro trabajo presentamos los resultados referentes a las tres últimas dimensiones:
    - Dimensión 1 “Centro de Educación Permanente”. Ésta está compuesta por los ítems 8 y 9 y pretende recabar la percepción que tiene el profesorado sobre las medidas que realiza el Centro de Educación Permanente para con los centros, a propósito del Plan de Igualdad en Educación.
    - Dimensión 2 “Medidas del centro”. Ésta abarca los ítems 10-18 y recoge la percepción que tiene el profesorado sobre las medidas e intervenciones que se llevan a cabo en los centros educativos con motivo del Plan de Igualdad.
    - Dimensión 3 “Conocimiento”. La tercera dimensión está compuesta por los ítems 19-21 y pretende describir el Nivel de conocimiento que posee el profesorado sobre el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación.
    - Dimensión 4 “Implicación”. Ésta está definida por los ítems 22-27 y arroja el Grado de implicación del profesorado en el Plan de Igualdad.
    - Dimensión 5 “Satisfacción”. La quinta dimensión recoge los ítems 28-30 y describe el Grado de satisfacción del profesorado con la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.
  4. *Observaciones y sugerencias*. La última parte del cuestionario es un espacio proporcionado al profesorado para poder redactar lo que crean necesario y/o que aporte datos a la recogida de información

Una vez recogidas y ordenadas las respuestas, se procedió al tratamiento cuantitativo de los datos obtenidos con el objeto de describir una realidad, establecer relaciones y dar posibles explicaciones a las causas que pueden estar produciendo esos resultados (Cea D´Ancona, 1996).

Para ello, se procedió primero a un análisis descriptivo de las características de las variables sociodemográficas mediante frecuencias y porcentajes. Posteriormente, se realizó un análisis descriptivo de los ítems que componen cada dimensión, a través de medidas de tendencia central y medidas de dispersión, con el fin de recabar las características de la muestra respecto a su percepción sobre el problema de investigación.

En tercer lugar, se procedió a un análisis inferencial de los ítems que componen cada dimensión, mediante pruebas de significación como: t de Student y ANOVA con el fin de observar si existen diferencias significativas en la comparación de las medias de las variables independientes, sexo y centro educativo. La razón por la que se han analizado estas dos variables sociodemográficas viene determinada por la base teórica que realizamos al principio de nuestra investigación y por la relevancia que sustentan las dos características del profesorado, el sexo y el entorno sociocultural.

En último lugar, se ha realizado un análisis correlacional entre dimensiones, mediante correlación de Pearson, con el objetivo de descifrar qué relación existe entre unas y otras. Este análisis se ha realizado con las dimensiones en general, procesando estadísticamente primero las medias aritméticas de todos los ítems de cada dimensión que habían obtenido todos los participantes. Y hallando posteriormente, las correlaciones existentes entre: nivel de conocimiento, grado de implicación y satisfacción con el Plan de igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.

Para todos estos procesos se ha utilizado el programa Statistical Package for the Social Sciences (S.P.S.S.), versión 18.0.

### **3. Resultados y discusión**

A continuación, se procede a exponer los resultados obtenidos en los análisis descritos anteriormente, dividiéndolos en las dimensiones de estudio y sus correlaciones.

En líneas generales, se puede observar que todas las medias se encuentran por encima del término medio 3 y que todas las desviaciones típicas son menores a la unidad, mostrando así que nos encontramos ante una muestra muy homogénea en sus percepciones sobre las dimensiones de estudio, es decir, sus respuestas no fluctúan, no hay dispersión de sus manifestaciones y que gran parte de los sujetos han respondido en torno a la media que arrojan.

#### **3.1. Nivel de conocimiento del profesorado.**

Dicha dimensión pretende describir el nivel de conocimiento que posee el profesorado sobre el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación.

Como vemos en la tabla 4, todos los ítems de esta dimensión obtienen una media alta  $\bar{X} \approx 4$  por encima del término medio 3, por lo que se podría afirmar que el profesorado tiene la formación necesaria para llevar a cabo prácticas coeducativas y que posee un alto nivel de conocimiento sobre los principios y objetivos que componen el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.

*Tabla 4. Nivel de conocimiento del profesorado. Fuente: Elaboración propia*

| CONOCIMIENTO DEL PROFESORADO   | Media | Desviación típica | 1 Muy en desacuerdo (%) | 2 En desacuerdo (%) | 3 Término medio (%) | 4 De acuerdo (%) | 5 Totalmente de acuerdo (%) | N  |
|--|-------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|-----------------------------|----|
| Conozco los principios sobre los que versa el Plan de Igualdad         | 4,11  | ,809              | 0,0                     | 2,2                 | 20,9                | 40,7             | 36,3                        | 91 |
| Conozco los objetivos generales que persigue el Plan de Igualdad       | 4,17  | ,793              | 0,0                     | 2,2                 | 17,4                | 41,3             | 39,1                        | 92 |
| Tengo la formación necesaria para llevar a cabo prácticas coeducativas | 4,00  | ,770              | 0,0                     | 1,1                 | 26,1                | 44,6             | 28,3                        | 92 |

Una vez realizada la comparación de medias para muestras independientes mediante t student (n.s.=0,05) respecto al sexo, comprobamos que no se aprecian diferencias significativas, es decir, que la percepción que tiene el profesorado sobre su formación para llevar a cabo prácticas coeducativas y su conocimiento sobre los principios y objetivos que componen el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, no vienen determinados por el sexo

Tras realizar la comparación de medias con ANOVA de un factor (n.s.=0,05) respecto a los centros analizados se comprueba que tampoco se aprecian diferencias significativas, por lo que esta percepción del profesorado sobre su formación para llevar a cabo prácticas coeducativas y su conocimiento sobre los principios y objetivos que componen el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, tampoco vienen determinados por el centro de procedencia.

### 3.2. Grado de implicación del profesorado

Esta dimensión arroja el Grado de implicación del profesorado en el Plan de Igualdad.

*Tabla 5. Grado de implicación del profesorado. Fuente: Elaboración propia*

| IMPLICACIÓN DEL PROFESORADO                                       | Media | Desviación típica | 1 Muy en desacuerdo (%) | 2 En desacuerdo (%) | 3 Término medio (%) | 4 De acuerdo (%) | 5 Totalmente de acuerdo (%) | N  |
|---|-------|-------------------|-------------------------|---------------------|---------------------|------------------|-----------------------------|----|
| Hago uso de un lenguaje no sexista en el día a día de mi docencia | 4,54  | ,600              | 0,0                     | 0,0                 | 5,4                 | 35,5             | 59,1                        | 93 |

|   |      |      |     |     |      |      |      |    |
|---|------|------|-----|-----|------|------|------|----|
| Incluyo la perspectiva de género en todas mis actuaciones docentes  | 4,35 | ,780 | 1,1 | 1,1 | 8,8  | 39,6 | 49,5 | 91 |
| Promuevo las agrupaciones heterogéneas por sexos en el desarrollo de actividades prácticas en el aula       | 4,60 | ,536 | 0,0 | 0,0 | 2,2  | 35,9 | 62,0 | 92 |
| Doy a conocer la participación científica, cultural y/o artística de las mujeres en mi área de conocimiento | 4,15 | ,860 | 1,1 | 1,1 | 20,2 | 37,1 | 40,4 | 89 |
| Hago uso de materiales didácticos que no contemplen prejuicios culturales ni estereotipos                   | 4,45 | ,669 | 0,0 | 0,0 | 9,8  | 35,9 | 54,3 | 92 |
| Transmito a mi alumnado conocimientos en cuidados y autonomía personal                                      | 4,61 | ,554 | 0,0 | 0,0 | 3,3  | 32,6 | 64,1 | 92 |

En la tabla 5 observamos que todos los ítems de esta dimensión obtienen una media alta  $\bar{X} \approx 4$  por encima del término medio 3, por lo que se podría afirmar que el profesorado interpreta que tiene una gran implicación en todas las medidas que se llevan a cabo con motivo del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación

Una vez realizada la comparación de medias para muestras independientes mediante t student (n.s.=0,05) respecto al sexo, comprobamos que no se aprecian diferencias significativas, es decir, que la percepción que tiene el profesorado sobre su grado de implicación en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, llevando a cabo las siguientes prácticas coeducativas: lenguaje no sexista en el aula, inclusión de la perspectiva de género en las actuaciones docentes, fomento de agrupaciones heterogéneas por sexos en el aula, inclusión de la participación científica, cultural y/o artística de las mujeres en el área de conocimiento, uso de materiales didácticos coeducativos y transmisión al alumnado conocimientos en cuidados y autonomía personal; no vienen determinadas por el sexo.

Tras realizar la comparación de medias con ANOVA de un factor (n.s.=0,05) respecto a los centros analizados se comprueba que tampoco se aprecian diferencias significativas, por lo que esta percepción que tiene el profesorado sobre su grado de implicación en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, llevando a cabo las prácticas coeducativas nombradas anteriormente, tampoco viene determinada por el centro de procedencia.

### 3.3. Grado de satisfacción del profesorado

La siguiente dimensión describe el Grado de satisfacción del profesorado con la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación.

En el análisis de la tabla 6 vemos que casi todos los ítems de esta dimensión obtienen una media por encima del término medio 3. Concretamente, están de acuerdo en la utilidad

el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación  $\bar{X} = 4,31$ , pero respecto a las suficiencias de las medidas que éste propone y a la satisfacción que el profesorado tiene para con él, contempla estar de acuerdo en un término medio, menor que en el indicador anterior,  $\bar{X} = 3,90$  y  $\bar{X} = 3,83$  respectivamente.

Tabla 6. Grado de satisfacción del profesorado. Fuente: *Elaboración propia*

| SATISFACCIÓN DEL PROFESORADO   | Media | Desviación típica | 1<br>Muy en desacuerdo (%) | 2<br>En desacuerdo (%) | 3<br>Término medio (%) | 4<br>De acuerdo (%) | 5<br>Totalmente de acuerdo (%) | N  |
|--|-------|-------------------|----------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|--------------------------------|----|
| Considero útil el Plan de Igualdad ya que aún existen desigualdades                        | 4,31  | ,812              | 0,0                        | 2,2                    | 20,9                   | 40,7                | 36,3                           | 91 |
| Las medidas que el Plan propone me parecen suficientes para el alcance de los objetivos    | 3,90  | ,808              | 0,0                        | 2,2                    | 17,4                   | 41,3                | 39,1                           | 90 |
| Estoy satisfecha o satisfecho con el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación | 3,83  | ,838              | 0,0                        | 1,1                    | 26,1                   | 44,6                | 28,3                           | 90 |

Una vez realizada la comparación de medias para muestras independientes mediante t student (n.s.=0,05) respecto al sexo, comprobamos que no se aprecian diferencias significativas, es decir, que la percepción que tiene el profesorado sobre la utilidad del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, la suficiencia de sus medidas para solventar las desigualdades y la propia satisfacción para con éste, no vienen determinados por el sexo.

Tras realizar la comparación de medias con ANOVA de un factor (n.s.=0,05) respecto a los centros analizados se comprueba que sí se aprecian diferencias significativas en el indicador “Las medidas que el Plan propone me parecen suficientes para el alcance de los objetivos”, donde  $F(5, 89) = 2,394$  ( $p = 0,044$ ). Con ello se aprecia que el profesorado del C.E.I.P. 3 valora muy positivamente la suficiencia de las medidas que propone el Plan de Igualdad en Educación para el alcance de los objetivos ( $\bar{X} = 4,20$ ) en contraposición del C.E.I.P. 5 ( $\bar{X} = 3,29$ ), el cual las valora en menor medida.

### 3.4. Relaciones entre dimensiones de estudio

Las correlaciones entre las tres dimensiones de estudio: nivel de conocimiento, grado de implicación y grado de satisfacción que posee el profesorado sobre el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en Educación, quedan reflejadas por el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 7. Correlación entre dimensiones de estudio. Fuente: Elaboración propia

|              |                        | Conocimiento | Implicación |
|--------------|------------------------|--------------|-------------|
| Implicación  | Correlación de Pearson | ,573(**)     |             |
|              | Sig. (bilateral)       | ,000         |             |
|              | N                      | 84           |             |
| Satisfacción | Correlación de Pearson | ,299(**)     | ,306(**)    |
|              | Sig. (bilateral)       | ,005         | ,005        |
|              | N                      | 88           | 84          |

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

El análisis que presentamos en la tabla 4-coeficiente de Pearson (n.s. <0,01)-nos muestra que las dimensiones que correlacionan entre sí de manera positivas son:

- ✓ La relación entre el grado de implicación del profesorado en el Plan de Igualdad en Educación y el nivel de conocimiento del profesorado sobre el Plan de Igualdad en Educación ( $r=0,573$ , n.s. <0,01) es positiva. En este sentido entendemos que si el profesorado fomenta y aumenta su conocimiento sobre el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, aumentará también el grado de implicación que tengan en prácticas coeducativas, y viceversa. Además se observa que esta es la relación más fuerte de todas las halladas.
- ✓ La relación entre el grado de satisfacción del profesorado con el Plan de Igualdad en Educación y el nivel de conocimiento del profesorado sobre el Plan de Igualdad en Educación ( $r=0,299$ , n.s. <0,01) es positiva, entendiendo que si el profesorado fomenta y aumenta su conocimiento sobre el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, aumentará también su grado de satisfacción respecto dicho Plan, y viceversa.
- ✓ La relación entre el grado de satisfacción del profesorado con el Plan de Igualdad en Educación y el grado de implicación del profesorado en el Plan de Igualdad en Educación ( $r=0,306$ , n.s. <0,01) es positiva. En este sentido entendemos que si el profesorado favoreciera su implicación en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, fomentaría a su vez el nivel de satisfacción que tenga respecto de éste, y viceversa.

#### 4. Conclusiones

En este apartado se realiza una discusión de los resultados obtenidos en el análisis de la percepción del profesorado en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, que nos llevará a la exposición de unas conclusiones finales sobre el tema. También se propondrán unas posibles líneas de investigación futuras que nos arroja la investigación de referencia.

Tras el análisis y su correspondiente exposición en el apartado anterior, se abarcarán las conclusiones desde unos interrogantes que se derivan de los objetivos expuestos.

***a) ¿Cuál es el nivel de conocimiento, satisfacción e implicación del profesorado sobre el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación?***

Como hemos podido observar en los resultados, el nivel de conocimiento sobre el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación es muy alto. Estos profesionales en educación están bien informados sobre los tres principios sobre los que versa el Plan: visibilidad, transversalidad e inclusión. Los tres principios fundamentales apuestan por otorgar visibilidad al género femenino, trabajar la perspectiva de género desde todas las áreas e incluirla en todo el ámbito educativo. Todo el profesorado encuestado también está al tanto de los cuatro objetivos fundamentales: dar a conocer las diferencias entre alumnos y alumnas, corregir prácticas estereotipadas, favorecer las relaciones de género y corregir las desigualdades entre el profesorado (Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación en Andalucía, 2005).

Basándose en estos conceptos, el profesorado nos ha ofrecido en los resultados la gran implicación que poseen en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación. Tomando como referencia los objetivos y principios fundamentales, este profesorado demuestra que llevan a cabo medidas particulares y en grupo, que favorecen la consecución de los principios expuestos. Mostrándose como modelos ejemplares para el alumnado y ayudando a la erradicación de las desigualdades de género.

Respecto a la satisfacción que el profesorado posee en relación al Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombre en Educación, nos han expuesto que es muy elevada pero en menor medida que a su conocimiento e implicación. Con ello, podríamos afirmar que, pese a la gran labor del Plan, éste puede ser aún susceptible de mejora y optimización, y sería aconsejable basarnos para ello en la opinión y propuestas que tienen los profesionales que lo implantan día a día, ya que la experiencia empírica siempre favorece y contribuye a la mejora de prácticas educativas.

***b) ¿El sexo del profesorado es determinante en el conocimiento, implicación y satisfacción para con el Plan de Igualdad?***

Como hemos podido observar en los resultados, el sexo no es una variable determinante en la percepción del profesorado en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación. Analizar los datos desagregados por sexos, según Venegas (2010), es significativo para discernir qué ocurre entre hombres y mujeres, pero en esta investigación hemos observado que ambos sexos tienen un comportamiento parecido. Rebollo et al. (2011) afirmaron que sí existen diferencias significativas en la opinión entre mujeres y hombres sobre a la cultura de igualdad, pero hemos podido comprobar que en nuestra muestra no se hallan tales diferencias. Esto podría ser debido a un gran avance en la concienciación de género, es decir, que los profesionales en educación ya no muestran resistencias a trabajar bajo la perspectiva de género y está perfectamente integrada en el currículum.

Esta opinión de los docentes es unánime en todas las dimensiones de estudio trabajadas en la investigación, es decir, los hombres y las mujeres tienen la misma percepción positiva hacia las medidas e intervenciones que realiza el Centro de Educación Permanente y el centro educativo de referencia, y sus niveles de conocimiento, satisfacción e implicación son igualmente positivos.



Podría afirmarse que el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación ha calado significativamente en el ámbito educativo desde su implantación, y 5 años después, éste está dando sus frutos, equiparando positivamente la opinión de los hombres y las mujeres respecto a la erradicación de desigualdades, convirtiéndose esa opinión en una sola voz, que se alza contra el desequilibrio de género.

***c) ¿Apreciamos diferencias entre los centros educativos respecto al conocimiento, implicación y satisfacción del profesorado para con el Plan de Igualdad?***

El interés de arrojar datos desagregados por centros, es debido a que el entorno sociocultural puede afectar en la manera en que cada centro lleva a cabo las medidas e intervenciones que propone el Plan de Igualdad en Educación. Como hemos apreciado en el marco teórico (Rebollo et al., 2011), la perspectiva de género puede quedar influenciada por el entorno en el que se desarrolla, debiéndose analizar y estudiar las tradiciones, costumbres, valores y leyes sobre las que se enmarca la construcción de género.

Entre los distintos centros analizados no encontramos diferencias significativas respecto al nivel de conocimiento y grado de implicación en el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres, lo que vendría a confirmarnos que todo el profesorado de los seis centros posee una formación elevada y consistente en materia de igualdad y que se implica muy significativamente en la implementación de dicho Plan.

Por otra parte, sí encontramos diferencias significativas respecto a la satisfacción con el Plan, concretamente, el C.E.I.P. 3 considera que las medidas que propone el Plan de Igualdad son suficientes para el alcance de los objetivos descritos, en cambio, el C.E.I.P. 4 no las considera tan suficientes, manifestando que deberían revisarse dichas medidas para alcanzar los objetivos del Plan de Igualdad con eficiencia.

***d) ¿Qué dimensiones correlacionan entre sí de las tres planteadas: nivel de conocimiento, grado de implicación y satisfacción con el Plan de igualdad?, ¿Cuáles?, ¿de qué manera?***

En el apartado de resultados hemos apreciado que el nivel de conocimiento guarda relación positiva con el grado de implicación y satisfacción del profesorado con el Plan de Igualdad, por lo que podríamos concluir diciendo que si se forma cada vez más al profesorado en materia de igualdad, esto conllevará a que los profesionales en educación se impliquen más fervientemente en las prácticas coeducativas y sientan mayor satisfacción en la erradicación de las desigualdades entre mujeres y hombres.

La última correlación positiva se da es entre estas dos dimensiones, implicación-satisfacción, arrojándonos que si el profesorado posee gran satisfacción con el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación, propiciará más su propia implicación en él, contribuyendo a la formación en perspectiva de género de su alumnado, con el fin de eliminar estereotipos y comportamientos inadecuados.

En resumen, podemos afirmar que la percepción que posee el profesorado en la implementación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en Educación de estos centros de Córdoba capital es muy enriquecedora y positiva. Esto nos lleva a concluir que dicho Plan

es muy efectivo y que su puesta en práctica no causa dificultades relevantes para la consecución de los objetivos. Aunque, con el fin de optimizarlo, esta investigación podría ser fuente para identificar los pequeños inconvenientes que puede estar presentando y que dificultan la eliminación total de desigualdades.

### Referencias bibliográficas

- Ainscows, M. y Miles, S. (2008). Por una educación para todos que sea inclusiva. ¿Hacia dónde vamos ahora?. *Perspectivas*, XXXVIII (1), 1-44.
- Barberá Heredia, E.; Ramos López, A. y Candela Agulló, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23 (2), 173-179.
- Bisquerra, R. (2004). *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Barcelona: CEAC
- Cea D'Ancona, M.A. (1996). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.
- Colás Bravo, P. (2007). La construcción de la identidad de género: enfoque teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 25 (1), 151-166.
- Collantes, B. y Sanchís, A. (2009). *La evaluación del impacto de género en la normativa estatal andaluza*. Jaén: Diputación de Jaén.
- Constitución Española de 1978. Boletín Oficial del Estado, número 311 de 29 de diciembre de 1978. Recuperado de [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/constitucion.t1.html#a14](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/constitucion.t1.html#a14)
- Echeita, G. (2007). *Educación para la inclusión o educación sin exclusiones*. Madrid: Narcea.
- Fernández Cruz, M. (2010). Aproximación biográfico-narrativa a la investigación sobre formación docente. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 14 (3), 17-32. Disponible en: [www.ugr.es/~recfpro/rev143ART1.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev143ART1.pdf)
- Freixas, A.; Fuentes-Guerra, M. y Luque, B. (2007). Formación del profesorado y diferencia sexual. *Revista Fuentes*, 7, 52-64
- Huberman, M. (1990). Las fases de la profesión docente. Ensayo de descripción y previsión. *Curriculum: Revista de teoría, investigación y práctica educativa*, 2, 139-159.
- Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). Recuperado de <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Jiménez, M., Luengo, J. y Taberner, J. (2009). Exclusión social y exclusión educativa como fracasos. Conceptos y líneas para su comprensión e investigación. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 13 (3), 11-49. Disponible en: [www.ugr.es/~recfpro/rev133ART1.pdf](http://www.ugr.es/~recfpro/rev133ART1.pdf)
- Kerlinger, F.N. (1987). *Investigación del comportamiento. Técnicas y metodología*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (Boletín Oficial del Estado número 71 de 23 de marzo de 2007) Recuperada de: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/lo3-2007.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/lo3-2007.html)

Muntaner, J. J. (2010) De la integración a la inclusión: un nuevo modelo educativo. En Arnaiz, P.; Hurtado, M<sup>a</sup>.D. y Soto, F.J. (Coords.) *25 Años de Integración Escolar en España: Tecnología e Inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario*. Murcia: Consejería de Educación, Formación y Empleo.

Plan de Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Recuperado de [http://www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402663&pagename=MinisterioIgualdad%2FPa ge%2FMIGU\\_contenidoFinal](http://www.migualdad.es/ss/Satellite?cid=1193047402663&pagename=MinisterioIgualdad%2FPa ge%2FMIGU_contenidoFinal)

Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación (Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, número 227, de 21 de noviembre de 2005)

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2012. Recuperado de <http://hdrstats.undp.org/es/indicadores/68606.html>

Rebollo, M.A., García Pérez, R., Piedra, J. y Vega, L. (2011) Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de Educación*, 335, 521-546.

Rus Arboledas, A. (2009). Los problemas de la educación. *Profesorado. Revista de currículum y formación de profesorado*, 14 (1), 415-428. Disponible en: <http://www.ugr.es/~recfpro/rev141COL4.pdf>

Salazar Benítez, O. (2007). *Las horas. El tiempo de las mujeres*. Valencia: Tirant Lo Blanch.

Subirats, J. (dir) Gomà, R. y Brugué, J. (Coord.) (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Bilbao: Fundación BBVA.

UNESCO (2012). Atlas Mundial de la Igualdad de Género en Educación. Recuperado de <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/unesco-gender-education-atlas-2012-spa.pdf>

Venegas, M. (2010). La igualdad de género en la escuela. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, 3(3), 388-402.