

Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad¹

Gender culture assessment in education: teachers' attitudes to gender equality

DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2010-355-035

M^a Ángeles Rebollo Catalán

Rafael García Pérez

Universidad de Sevilla. Facultad de CC. Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Sevilla. España.

Joaquín Piedra

Universidad de Sevilla. Facultad de CC. Educación. Departamento de Educación Física y Deporte. Sevilla. España.

Luisa Vega

Universidad de Sevilla. Facultad de CC. Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Sevilla. España.

Resumen

Este artículo presenta resultados derivados de un proyecto de investigación de excelencia subvencionado por la Junta de Andalucía en convocatoria pública (BOJA 11.04.2007), cuyo propósito es la creación de recursos digitales para la coeducación. Uno de estos recursos es una herramienta online para el diagnóstico de la cultura de género en la escuela. El propósito de este artículo es presentar una escala de actitudes válida y fiable que permita medir el grado de predisposición del profesorado hacia la construcción de una cultura de género basada en la igualdad en los centros educativos. Con este artículo, pretendemos conocer las actitudes del profesorado hacia la cultura de igualdad en educación.

Para ello, utilizamos una metodología cuantitativa y cualitativa, aplicando grupos de discusión y escalas de actitudes. Se realizan cuatro grupos de discusión con 23 profesores (cuatro hombres y 19 mujeres) de distintos centros educativos de Sevilla. La muestra de profesorado

⁽¹⁾ Este trabajo se ha podido realizar gracias a la concesión del proyecto de investigación de excelencia «Teón XXI: Creación de recursos digitales para el conocimiento y difusión de la cultura de género en la escuela» (P06-HUM-01408), financiado por la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa de la Junta de Andalucía.

participante en el estudio cuantitativo mediante escala de actitudes asciende a 324 profesores y profesoras de la provincia de Sevilla. La escala de actitudes obtiene un coeficiente de fiabilidad de 0,92 y una saturación media de los ítems en el componente principal de 0,546, lo que muestra su validez de constructo. Los resultados muestran una baja participación del profesorado en el diagnóstico de género en la escuela (sólo el 39,18% del profesorado invitado). No obstante, se observan actitudes muy favorables hacia la igualdad en el profesorado que participa, siendo esta tendencia más acentuada en las mujeres que en los hombres ($p= 0.000$). El estudio muestra que los profesores hombres no manifiestan una postura tan definida hacia la igualdad como las mujeres, lo que revela la necesidad de continuar desarrollando políticas de igualdad. Estos resultados concuerdan con los obtenidos en otros estudios sobre la falta de sensibilización del profesorado en materia de igualdad.

Palabras clave: género, cultura de género, sexismo, actitudes del profesorado, equidad de género.

Abstract

This paper shows the results of a research project subsidized by the Andalusia Regional Government in a public call (BOJA 11.04.2007) aimed at designing virtual resources for coeducation. One of these resources is an online tool for gender culture assessment at school, which allows us to carry out online surveys and publish statistical reports in order to facilitate teachers' practices in schools. The aim of this paper is to present a valid and reliable attitudes scale which allows us to measure teachers' degree of predisposition to construct a gender culture based on equality at schools. With this paper, we try to know teachers' attitudes to equality culture in educational contexts.

For this, we use a quantitative and qualitative methodology, applying focus groups and attitude scales. Four focus groups are implemented with 23 teachers (4 men y 19 women) from different schools in Seville. The sample of participant teachers in the quantitative study based on attitude scales comprises 324 teachers from Seville. The scale obtains a Cronbach coefficient of 0.92 and an item saturation coefficient in the main component of 0.546, demonstrating the construct's validity. The results show that teachers scarcely participated in the process of gender culture assessment at school (only 39.18% of invited teachers). However, we can observe very positive attitudes towards equality among participant teachers, with this tendency being stronger among female than male teachers ($p = 0.000$). This study shows that male teachers do not demonstrate as positive an attitude towards equality as female teachers, revealing the need to continue developing politics of equality. These results agree with other studies that show the lack of teachers' awareness on the subject of equality.

Key words: gender, gender culture, sexism, teachers' attitudes, gender equality.

Introducción

Este artículo presenta el diseño y validación de una escala de actitudes hacia la igualdad capaz de captar la diversidad de posiciones del profesorado hacia los cambios e innovaciones que implica la coeducación y la igualdad. Este trabajo forma parte de un proyecto de investigación de excelencia cuyo propósito final es el desarrollo de una herramienta informática online para el diagnóstico de la cultura de género en la escuela, entre cuyas funcionalidades se encuentra la implementación de encuestas online y la edición de informes estadísticos para facilitar la labor del profesorado en los centros.

El marco institucional y político para el desarrollo de esta investigación es el I Plan de Igualdad entre Hombres y Mujeres en Educación puesto en marcha por la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía en 2006, en el cual se introducen cambios organizativos y curriculares en los centros y cambios en la formación del profesorado en esta materia. La creación de una figura de profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros, que asume, entre otras funciones, la realización de un diagnóstico de género, la elaboración de planes de actuación y la inclusión de la perspectiva de género en el proyecto de centro supone una de las medidas claves de este Plan.

Nuestro objetivo es aportar recursos y herramientas válidas, fiables y útiles al profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros para facilitar su labor de realizar un diagnóstico del centro en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Este trabajo permite cubrir distintas necesidades de los centros en esta materia. Por un lado, contribuye a visualizar prácticas transmisoras de estereotipos sexistas al detectar posicionamientos del profesorado con respecto a iniciativas y proyectos en materia de igualdad. Por otro, este trabajo permite identificar y reconocer en los centros cuánto profesorado muestra actitudes y opiniones favorables a estos cambios, ya que la creación de equipos y proyectos colegiados se plantea como una estrategia básica de actuación en coeducación para promover cambios en materia de igualdad entre hombres y mujeres (Subirats y Tomé, 2007).

Antecedentes y estado del conocimiento en género y coeducación

Género y Educación configuran un área de gran interés científico en el momento actual. El género como objeto de estudio y como categoría de análisis ha experimentado un progresivo aumento en el número y variedad de investigaciones desde una

perspectiva educativa. Algunos textos constituyen excelentes compilaciones de contribuciones en esta materia (Lomas, 1999; Blanco, 2001; Barberá y Martínez, 2004; Rebollo y Mercado, 2004), siendo las expectativas, actitudes y formación del profesorado en género una de las líneas de investigación más prolíficas en este campo.

El profesorado y la coeducación

Múltiples estudios se han focalizado en el centro educativo como entorno social y como comunidad de práctica con unas reglas, códigos, valores, etc. en relación con el género para analizar y comprender las actitudes y prácticas del profesorado en esta materia.

Partiendo de los planteamientos de Ball (1989), Acker (1995) sostiene que el cambio en la escuela o la resistencia hacia el mismo no puede entenderse completamente sin analizar la micropolítica de los centros escolares como clave para comprender la posición y sensibilidad que muestra el profesorado con respecto a la cultura de género. En esta línea, Scraton (1995) plantea la necesidad de volver la mirada hacia la escuela como institución con unas determinadas coordenadas culturales, y afirma que las ideologías no surgen de modo espontáneo en la cabeza de las personas, sino que existen en las instituciones de la sociedad (escuela incluida) y se transmiten a través de ellas, sus políticas y sus prácticas. La investigación y las publicaciones sobre el género y la escolarización (Spender y Sarah, 1993; Arnot y Weiner, 1987; Weiner y Arnot, 1987) indican que la institucionalización de las ideas e imágenes relativas al género refuerzan el medio por el que las diferencias de género llegan a darse por supuestas. Este proceso crea poderosas ideologías de género que pueden identificarse en las políticas, prioridades y prácticas de la escolarización.

En su estudio, Bonal (1997) identifica una serie de factores clave para entender la resistencia de los centros a la innovación educativa en relación con el género, entre los cuales señala la *ideología de género* a través de la cual cada centro educa de forma visible o implícita en unos códigos de género, la *ideología educativa* del centro con respecto a la organización escolar, rigidez o flexibilidad pedagógica, las teorías sobre el aprendizaje, etc. y la *inercia institucional* constituida por costumbres y hábitos que condicionan los procesos de cambio.

Los estudios feministas han analizado las actitudes y comportamientos del profesorado como producto del propio proceso de socialización del profesorado. Múltiples investigaciones han tratado de evidenciar el clima de género en las aulas. Algunos

trabajos (Spender, 1982; Martel, 1999) han demostrado que el profesorado a menudo no es consciente de hasta qué punto influyen sus creencias con respecto al género en su práctica docente.

En un estudio más reciente, Colás y Jiménez (2006) identifican niveles de conciencia del profesorado sobre género que afectan a la capacidad para percibir y reconocer prácticas y situaciones de desigualdad y discriminación. Estos niveles se asumen como formas de internalización de la cultura de género por parte del profesorado, las cuales se ven mediadas por la actitud y posicionamiento del profesorado ante las expectativas y papeles de género que la cultura asigna a hombres y mujeres. Derivado de este estudio, la formación del profesorado se propone la creación de una conciencia crítica para promover posiciones conscientes y comprometidas en el profesorado para ser agente activo en la transformación de pautas sociales.

Tras una amplia revisión de estudios sobre las actitudes del profesorado ante el cambio coeducativo, Bonal (1997) deduce que el profesorado es más sexista por lo que no deja hacer que por lo que hace, es decir, lo es más por omisión que por acción y es esa resistencia lo que hace que en la escuela tengan lugar situaciones y actitudes sexistas. Otro aspecto destacable de este trabajo es que el profesorado se muestra básicamente de acuerdo ante la formulación general de políticas y medidas de igualdad en la escuela cuando estas no formulan explícitamente objetivos y medios para alcanzarla.

Freixas y Fuentes-Guerra (1994) proponen algunas estrategias para la formación del profesorado en materia de igualdad, entre las que cabe destacar ofrecer instrumentos de análisis de la propia práctica al profesorado y reflexionar críticamente sobre las creencias y cómo estas influyen en la práctica docente. Por su parte, Colás (2004) formula tres estrategias para la transformación de la práctica docente del profesorado: 1) visualización y reconocimiento de la desigualdad de género y de las prácticas de discriminación; 2) la crítica y reflexión sobre las prácticas educativas que contribuyen a reproducir la discriminación, y 3) la difusión de modelos de buenas prácticas basadas en la equidad de género.

Formas de sexismo y actitudes sexistas

El estudio del sexismo ha sido objeto de numerosos estudios, los cuales lo analizan como toda una ideología, es decir, como conjunto de creencias sobre papeles, comportamientos, etc. considerados apropiados para hombres y mujeres, así como sobre

las relaciones entre personas de distinto sexo. En una revisión de investigaciones sobre formas de sexismo, Moya (2004) identifica tres formas de sexismo en los países occidentales: sexismo manifiesto (también denominado hostil o clásico), neosexismo y sexismo ambivalente.

Según Glick y Fiske (1996), el sexismo hostil se apoya en tres ideas: a) el paternalismo dominador, es decir, las mujeres son más débiles e inferiores a los hombres, no son personas adultas y totalmente competentes; b) la diferenciación de género competitiva, es decir, las mujeres son diferentes y no poseen las características necesarias para gobernar las instituciones sociales por lo que su ámbito es la familia y el hogar, y c) la hostilidad heterosexual, es decir, las mujeres son peligrosas y manipuladoras de los hombres debido a su poder sexual. Investigaciones basadas en la aplicación de escalas para medir esta ideología de género tradicional han mostrado el claro retroceso en el mundo occidental de esta forma de pensamiento (Expósito, Moya y Glick, 1998; Moya, Expósito y Ruiz, 2000).

Aproximaciones más recientes al estudio del sexismo han identificado otras formas de manifestación. Una de ellas es el neosexismo (Tougas et ál., 1995), que se refiere a las actitudes y concepciones con respecto a las políticas sobre la igualdad de género. Esta forma de sexismo se apoya en la creencia de que la incorporación masiva de la mujer al mundo laboral, político y social, así como la introducción de políticas para reducir la discriminación suponen una amenaza a ciertos valores tradicionales. La escala de Tougas et ál. (1995) se apoya en tres ideas: la discriminación de la mujer ya no es un problema, las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros recientes son inmerecidos. Los resultados muestran que estas creencias influyen en la cantidad de apoyo dado a estrategias de acción positiva. Adaptaciones de esta escala en nuestro país han obtenido resultados similares a los obtenidos por Tougas et ál. (Moya y Expósito, 2001).

Una segunda concepción del sexismo bastante aceptada en la actualidad es la del sexismo ambivalente (Glick y Fiske, 1996), que se define de este modo porque la antipatía sexista coexiste con sentimientos positivos hacia las mujeres. Esta forma de sexismo se apoya en dos componentes: sexismo hostil y sexismo benévolo, coincidiendo el primero con la ideología de género manifiesta u hostil antes descrita. Por su parte, el sexismo benévolo alude a actitudes hacia las mujeres que aun siendo sexistas tienen un tono afectivo positivo y suscitan conductas prosociales. Según estos autores, el sexismo benévolo se apoya en tres supuestos: 1) el paternalismo protector (el hombre cuida y protege a la mujer como un padre cuida a sus hijos), 2) la diferenciación de género complementaria (las mujeres tienen características positivas que

complementan las de los hombres) y 3) intimidad heterosexual (los hombres -grupo dominante- dependen afectivamente de las mujeres -grupo subordinado-). Según Glick y Fiske (2001), esta forma de sexismo es incluso más perjudicial que el hostil al no ser visible socialmente, al no considerarse sexistas las personas que mantienen estas creencias y al promover la subordinación de las mujeres de una forma sutil mediante un sistema de recompensas y castigos que indica a las mujeres cuál es el sitio en que deben permanecer.

Las conclusiones y aportaciones de estos estudios sobre nuevas formas de sexismo resultan de particular interés para esta investigación, en lo que respecta al neosexismo y sexismo ambivalente. No obstante, la mayor parte de estos estudios centran su análisis en las actitudes hacia las mujeres como grupo. El interés de nuestro trabajo es detectar el grado de predisposición del profesorado a participar en las innovaciones y cambios relacionados con la igualdad de género, ya que en el ámbito social este asume funciones sociales específicas en el impulso y transmisión de valores a través de su práctica docente.

Fundamentación teórica del estudio

Este trabajo se sustenta en concepciones procedentes de la teoría histórico-cultural que consideran el género como una construcción social, es decir, como un sistema social de significados, normas, costumbres, valores y creencias que asigna deberes, prohibiciones, asignaciones y posibilidades a cada persona en función de su sexo (West y Zimmerman, 1987; Crawford y Chaffin, 1997; Crawford, 2006; Cala y De la Mata, 2006).

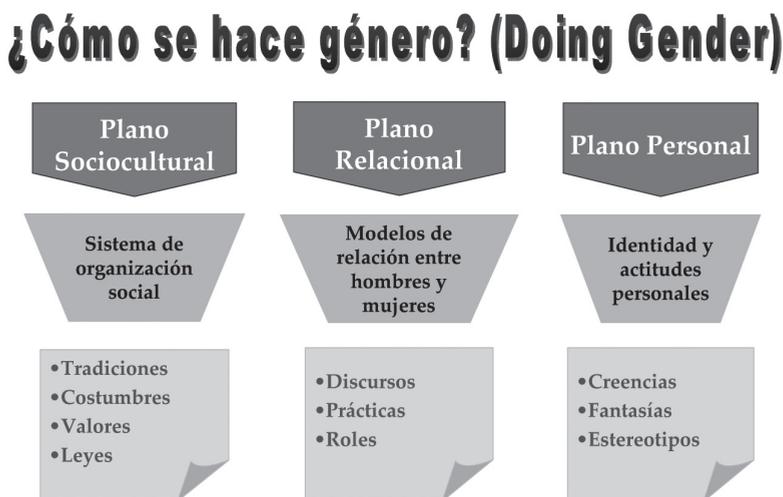
Una perspectiva sociocultural de género: el enfoque *doing gender*

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

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

La Figura I ilustra gráficamente las dimensiones que intervienen en la construcción de género según Crawford (2006).

FIGURA I. Modelo sociocultural de género



Según este enfoque de análisis, 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.). Esta propuesta de análisis resulta útil para la creación de indicadores e instrumentos de medida y, muy especialmente, para la detección de actitudes y prácticas que pueden condicionar la construcción de una cultura de género en la escuela basada en la igualdad.

Privilegiación y apropiación de la cultura de igualdad

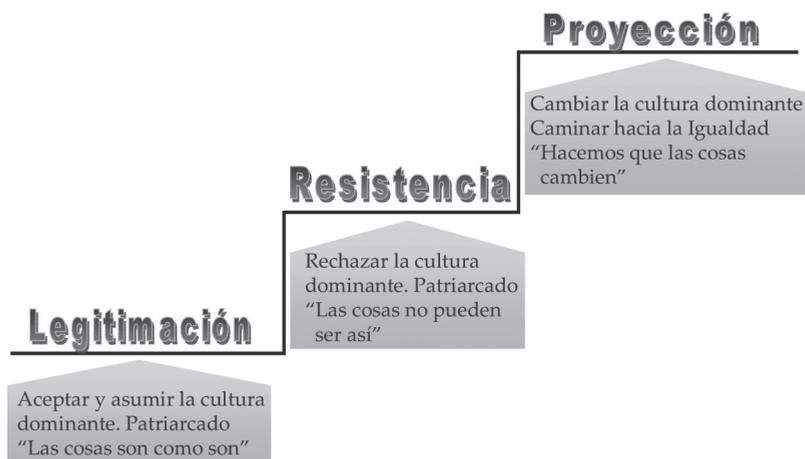
La teoría histórico-cultural también aporta nociones interesantes para la comprensión de los procesos de socialización y aprendizaje de la cultura de género. La noción de interiorización y su complementaria, la exteriorización, resultan de gran valor (Rogoff, 1993; Daniels, 2003; Santamaría, 2005). La interiorización permite explicar el paso de lo social a lo individual y alude a acciones de dominio y apropiación de la cultura (acción orientada al contexto social), mientras que la exteriorización permite comprender la creación y transformación de la cultura (acción orientada al instrumento cultural). Los lenguajes sociales son recursos que las personas tienen a su disposición para construir la cultura y participar en ella (Bajtin, 1995; Wertsch, 1993). Estos cumplen una función social; no son neutrales, sino que llevan implícitos determinados valores y creencias y su uso permite ganar o perder autoridad en el espacio social. Los lenguajes sociales son tipos de habla característicos de colectivos y grupos sociales (dialectos, jergas profesionales, etc.). Algunas formas de lenguaje social son las representadas por organizaciones feministas, colectivos de homosexuales y lesbianas, grupos religiosos, aficionados deportivos, etc. La legitimación o resistencia hacia estos recursos culturales surgen de la actitud o valoración que hacen las personas de los valores sociales que ellos representan y sobre todo del papel social que estos les otorgan.

La contribución realizada por Castells (1998) sobre la construcción de identidades culturales resulta muy útil y aplicable para reconocer modos de relación con la cultura y valoración de la misma por parte de las personas. Castells (1998) propone tres modalidades de identidad en función de la actitud o valoración que las personas realizan acerca de los contextos sociales y de los recursos culturales propios de estos (valores, creencias, discursos, lenguajes sociales, etc.): legitimación, resistencia y proyección. La *identidad legitimadora* supone asumir a título

individual la identidad colectiva diseñada por las instituciones sociales en una cultura, es decir, supone aceptar y asumir la cultura dominante como base de la propia identidad personal. La *identidad de resistencia*, por su parte, supone apoyar la individualidad como rechazo a la lógica dominante, propugnando principios opuestos a los que defienden las instituciones de la sociedad. Por último, la *identidad de proyecto* conlleva una redefinición por parte del individuo de su posición en la cultura dominante a partir de la elaboración de nuevas propuestas que supongan una transformación del contexto.

Algunas investigaciones de género han aplicado con anterioridad la propuesta de Castells (1998) en el estudio de la identidad de género (Rebollo, 2001; Colás y Jiménez, 2006; Hornillo y Rebollo, 2006). Basada en esta, la Figura II ilustra las formas de posicionarse y valorar el modelo de género del patriarcado.

FIGURA II. Posiciones sociales hacia el modelo de género del patriarcado



Estas contribuciones aportan un marco conceptual para la identificación de posiciones y representaciones sociales con respecto a la cultura de género, lo que nos permite reconocer discursos sociales que pueden ser ilustrativos de estas posiciones hacia la igualdad.

Planteamiento y objetivos del estudio

El desarrollo de un modelo social más equitativo implica una transformación de los valores y creencias con respecto al género y las relaciones de género. Es decir, supone una transformación de la particular cosmovisión cultural sobre los géneros que sustenta y asume nuestra sociedad (Lagarde, 1996). Estos cambios atraviesan la función y la labor de las instituciones educativas y la implicación y compromiso del profesorado como agente clave.

La sensibilización e implicación del profesorado en la renovación de la cultura de género que aportan nuevos significados y códigos para la práctica es un factor clave. Esta investigación se propone aportar un instrumento fiable, válido y útil para revelar y hacer visibles las posiciones del profesorado hacia la igualdad, detectando al profesorado sensible y dispuesto a colaborar en proyectos y actividades de coeducación. Paralelamente, este estudio permite conocer la variedad de posiciones del profesorado hacia los cambios e innovaciones que implican la coeducación y la igualdad, así como su predisposición a colaborar en el desarrollo de estos cambios. La información de este estudio resulta de gran valor de cara a la creación de un sistema virtual de gestión de información que permita valorar el impacto de la formación del profesorado en cambios en el ámbito actitudinal.

Los objetivos de la investigación se concretan en:

- Conocer los principales obstáculos y dificultades percibidas por el profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros para la coeducación.
- Diseñar una escala válida, fiable y útil para medir las actitudes del profesorado hacia la construcción de una cultura de género basada en la igualdad en la escuela.
- Conocer las actitudes del profesorado de Educación Infantil, Primaria y Secundaria hacia la construcción de una cultura de género basada en la igualdad.

Método

El estudio se ha desarrollado combinando metodología cuantitativa y cualitativa.

Por una parte, se ha aplicado el método descriptivo de encuesta con el propósito de conocer las actitudes del profesorado a colaborar y actuar en la construcción de

una cultura de género basada en la igualdad. Por ello, se diseña, aplica y valida una escala para medir las actitudes del profesorado hacia la igualdad y la coeducación.

Para su aplicación al profesorado, se sigue un procedimiento de acción concertada con los centros, informando a los equipos directivos y/o responsables de coeducación sobre una iniciativa de colaboración de la universidad en el diagnóstico de género del centro. Un total de 19 centros de Infantil, Primaria y Secundaria de la provincia de Sevilla aceptaron participar en la elaboración del estudio y realizar el diagnóstico de su centro en materia de igualdad a través de esta colaboración con un equipo de investigación de la Universidad de Sevilla. Posteriormente se trasladan encuestadores a los centros para entregar y dar instrucciones de su cumplimentación al profesorado, acordándose la fecha de recogida de las escalas cumplimentadas. La administración de la escala se realiza sin presencia del encuestador.

De forma complementaria, se ha utilizado el método de grupos de discusión con el fin de poder conocer las valoraciones y percepciones del profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros sobre las principales dificultades en su aplicación en los centros. Estos adoptan un formato de panel de profesorado experto para detectar las principales debilidades y amenazas en la aplicación de planes de igualdad en los centros. Se realizan cuatro grupos de discusión, dos compuestos por profesorado de Infantil y Primaria y otros dos conformados por profesorado de Secundaria. Cada grupo está compuesto por seis a ocho personas siendo la duración aproximada de cada grupo de una hora.

Participantes

El estudio se compone de dos muestras. Por un lado, la muestra de profesorado participante en los grupos de discusión se compone de 23 profesores, hombres y 19 mujeres de diferentes centros públicos de Sevilla y provincia. Para esta selección, se ha seguido un muestreo no probabilístico, adoptándose una estrategia cualitativa basada en la aplicación de la técnica de muestreo teórico para seleccionar el profesorado experto en coeducación en los centros. Se utilizan como criterios de inclusión:

- Ser profesorado en activo en centros educativos públicos.
- Asumir la responsabilidad del Plan de Igualdad en los centros.
- Tener experiencia y/o formación previa en coeducación.
- Encontrarse aplicando el Plan de Igualdad en su centro en el curso 2006-07.
- Pertener a un centro localizado en la provincia de Sevilla.

Esta muestra no tiene intención de ser representativa a escala estadística, ni generalizable, ya que su función en el estudio es exploratoria y de corte cualitativo. Con ella, se trata de sondear y detectar dimensiones y factores que puedan suponer un obstáculo para la coeducación en los centros.

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

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

TABLA I. Datos de profesorado de la muestra del estudio cuantitativo

Variables	Categorías	Frecuencias	Porcentaje
Sexo	Mujer	217	67,28%
	Hombre	105	32,71%
Antigüedad como docente	Menos de 10 años	122	37,4%
	De 10 a 20 años	83	25,6%
	Más de 20 años	119	36,7%
Nivel educativo	Infantil	40	12,77%
	Primaria	118	37,69%
	Secundaria	155	49,52%
Experiencia en coeducación	Sí	127	44,26%
	No	160	55,74%
Equipo directivo	Sí	34	10,93%
	No	277	89,06%

Instrumentos

La instrumentación empleada en este estudio consiste en una escala de actitudes tipo Likert y un grupo de discusión.

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

Se aplica un análisis categórico de componentes principales (CATPCA), empleando un procedimiento de escalamiento óptimo para datos ordinales, con el que se obtiene un coeficiente alfa de Cronbach de 0,92.

En cuanto a la validez de constructo, la escala muestra unidimensionalidad presentando índices altos de saturación de todos los ítems en el componente principal. La saturación media de los ítems en el componente principal es de ,546 y la desviación típica es de ,057, lo que indica que la correlación de los ítems con la dimensión es alta. Esta escala permite captar distintas posiciones del profesorado hacia la construcción de la cultura de género en la escuela basada en la igualdad. La Tabla II muestra las puntuaciones empíricas que se pueden obtener en la escala y los puntos de corte que permiten determinar conceptualmente el grado de predisposición del profesorado a colaborar a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

TABLA II. Puntuaciones empíricas y puntos de corte de la escala

		Sociocultural	Relacional	Personal	Escala Global
	Nº Ítems	10	10	10	30
Puntuaciones Empíricas	Valores Escala	10-50	10-50	10-50	30-150
	Mediana	42	38.5	42	122
Puntos de Corte	Bloqueador	≤ 89	≤89	≤89	≤89
	Adaptativo	90-119	90-119	90-119	90-119
	Coeducativo	≥120	≥120	≥120	≥120

La *posición bloqueadora* supone expresar públicamente su oposición y rechazo a colaborar en la coeducación, realizando valoraciones negativas sobre actividades

e iniciativas orientadas a promover un modelo coeducativo. La *actitud adaptativa* supone una postura políticamente correcta en lo formal y público, lo que permite reconocer solo aquellos indicadores de desigualdad presentes en el discurso social. Esta postura es muy dependiente del contexto social y de los valores sociales dominantes en el momento. Por último, una *posición coeducativa* implica reconocimiento de la desigualdad y valoración positiva de iniciativas orientadas a erradicarla, muestra una actitud de colaboración en la promoción de los valores de igualdad.

Asimismo, se elabora una guía de cuestiones para la realización de los grupos de discusión con el propósito de explorar y sondear los obstáculos y dificultades en el desarrollo del Plan de Igualdad, y adecuar los recursos e instrumentos de diagnóstico a necesidades reales en los centros. Se incluyen tres cuestiones fundamentales:

- Plan de Igualdad: ¿cómo valoráis el Plan de Igualdad? ¿de qué forma creéis que está influyendo en los centros?
- Centros educativos: ¿qué aspectos creéis que han cambiado y cuáles deben cambiar en materia de igualdad? ¿Cuáles son las necesidades más urgentes y prioritarias en este tema?
- Comunidad educativa: ¿Cuál es el clima de opinión hacia la coeducación? ¿Cómo acogen estas iniciativas y de qué forma se está implicando en el desarrollo del Plan?

El discurso del profesorado es grabado en audio y vídeo, y posteriormente transcrito. Se realiza un análisis de contenido de las transcripciones mediante la codificación de los discursos del profesorado en cuatro categorías que aluden a tipos de dificultades para la coeducación (véase Tabla III).

TABLA III. Dificultades percibidas por el profesorado para la coeducación

Categoría	Definición
Política de género	Continuidad, transparencia y aplicabilidad de las políticas, planes y normativas relacionadas con la Igualdad en los centros.
Clima de género	Estado de opinión de la comunidad educativa sobre igualdad y coeducación. Actitudes negativas y falta de colaboración.
Formación del profesorado	Falta de sensibilización y formación del profesorado en coeducación.
Organización e infraestructura	Dificultades prácticas para desarrollar planes de igualdad en los centros (recursos materiales, humanos, etc.).

Utilizamos como unidad de análisis el turno de palabra, al cual se asigna un código referido a las categorías antes señaladas. Se realiza una prueba de codificación de los datos por dos observadoras, tomándose para ello uno de los grupos de discusión realizados con profesorado de Secundaria (grupo 2). Se aplica el coeficiente Kappa de Cohen para la fiabilidad de las observaciones, obteniéndose un valor de 0,82.

Tratamiento de los datos

El tratamiento cuantitativo de los datos procedentes de la escala de actitudes se realiza mediante paquete estadístico SPSS-PC + versión 15. Se realizan análisis descriptivos básicos (frecuencias, porcentajes, medidas de tendencia central y dispersión para las variables contempladas en el estudio). También se han aplicado la *t* de Student y la *U* de Mann-Whitney, respectivamente, para comprobar si existen diferencias estadísticamente significativas en la actitud del profesorado en función del género.

El tratamiento cualitativo de los datos procedentes de grupos de discusión se realiza mediante el programa Atlas-ti versión 5. Se realiza un análisis de contenido de los discursos utilizándose como técnicas específicas para la reducción de datos la codificación, los memorandos y los recuentos.

Resultados

Presentamos los resultados obtenidos mediante grupos de discusión y escala de actitudes del profesorado hacia la construcción de una cultura de género en la escuela basada en la igualdad.

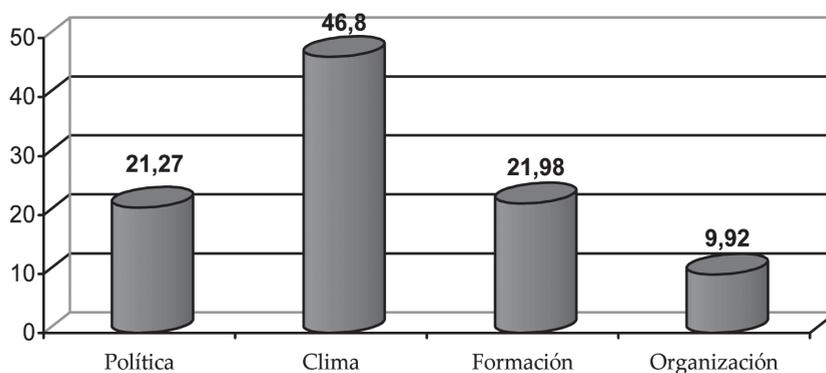
En primer término, mostramos la valoración y percepción del profesorado experto en coeducación de los centros sobre las principales dificultades y obstáculos para el desarrollo de actividades y prácticas educativas encaminadas a favorecer la igualdad entre hombres y mujeres. Esto sirve como sondeo exploratorio sobre la necesidad, utilidad y aplicabilidad del estudio cuantitativo basado en el diseño, validación y aplicación de una escala de actitudes del profesorado hacia la igualdad.

En segundo lugar, presentamos los resultados derivados de la escala diseñada para medir la predisposición del profesorado a colaborar en el desarrollo de esta cultura de género basada en la igualdad.

Obstáculos para la coeducación en los centros educativos

El discurso del profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros educativos revela que la principal dificultad en el desarrollo de una cultura de género en la escuela basada en la igualdad es el clima de género en la escuela con un 46,8% de presencia, seguida por la falta de formación del profesorado con un 21,98% y la falta de aplicabilidad de las políticas de género con un 21,27%, respectivamente (véase Gráfica I).

GRÁFICA I. Obstáculos para la coeducación percibidos por el profesorado



Esto revela que el estado de opinión de la comunidad educativa sobre la coeducación y la igualdad y la sensibilización del profesorado constituyen los temas prioritarios que más preocupan al profesorado responsable del Plan de Igualdad en los centros, identificándolos como factores clave para el éxito en la implantación del Plan de Igualdad. La aplicabilidad de las políticas de igualdad también aparece con frecuencia en los discursos, específicamente en relación con el reconocimiento institucional de la figura de responsable de coeducación en los centros. La Tabla IV presenta prototipos de discursos docentes representativos de las dificultades percibidas.

TABLA IV. Discursos del profesorado sobre dificultades para la coeducación

Categoría	Ejemplos de discurso
Política de género	14324: yo no tengo ningún tipo de compensación por ser responsable de coeducación, no era por compensar horas, sino que era uno de los nuevos en el centro y me pasaron el testigo y, de repente me veo solo, perdido, no sabía qué se pedía, cuál era mi misión.
Clima de género	04829: ni hay un apoyo fuerte, ni hay un enfrentamiento tampoco fuerte. Se ha visto el tema de la coeducación como actividades culturales, como un adorno, pero no como algo integrado en el proyecto de centro ni como algo importante.
Formación del profesorado	08027: hasta tal punto tenemos una venda los profesores y profesoras en este tema que cuando hicimos el diagnóstico, el profesorado no lo veía.
Organización e infraestructura	13328: necesitas un equipo con el que tú te sientas realmente apoyada, que tú digas, bueno, yo no estoy aquí sola, que aquella, que este...

Actitudes del profesorado hacia la cultura de igualdad

Un primer dato destacable del estudio es la baja participación del profesorado en la cumplimentación de las escalas. El 60,82% de profesorado invitado no ha rellenado la escala, siendo esta tendencia más acusada en los hombres (68,07%) que en las mujeres (59,96%). Esto es especialmente significativo si se tiene en cuenta que esta actividad se contempla dentro del plan de centro como parte del diagnóstico de centro en materia de igualdad.

Sin embargo, el profesorado participante en el estudio muestra una cierta sensibilización hacia la cultura de igualdad, lo que se observa en la mediana obtenida que se sitúa en 122 (en una escala de 30 a 150 puntos) (véase Tabla V).

TABLA V. Estadísticos descriptivos de las escalas

	General 30	Sociocultural 10	Relacional 10	Personal 10
Media	121,69	41,52	38,31	41,75
Mediana	122,00	42,00	38,50	42,00
Desv. típ.	13,359	5,292	5,746	5,302
Mínimo	86	26	22	26
Máximo	148	50	50	50

En un análisis pormenorizado por dimensión e ítems, la respuesta del profesorado participante en el estudio indica una alta predisposición a la construcción de la cultura de igualdad en los centros, siendo esta tendencia más acentuada en las mujeres que en los hombres. Esta tendencia se observa más claramente en las respuestas a los ítems de la escala sociocultural y personal. Esto se aprecia en la positiva actitud del profesorado hacia los cambios sociales planteados por las políticas y leyes en esta materia (ítems 1, 2, 4, 5 y 6) (véase Tabla VI).

TABLA VI. Actitudes del profesorado hacia el modelo social de igualdad

Escala Sociocultural	Media Global	Media Mujeres	Media Hombres
1. Las leyes de igualdad benefician a la mujer por encima del hombre (-)	2,46	2,31	2,79
2. Las leyes de igualdad perjudican a los chicos (-)	2,02	1,87	2,33
3. Un material didáctico es bueno, aunque tenga elementos sexistas (-)	1,79	1,73	1,95
4. Leyes de igualdad eran necesarias desde hace ya mucho tiempo	4,28	4,37	4,08
5. Las leyes de género pueden beneficiar también a los hombres	3,87	3,93	3,73
6. Las leyes de género tratan un problema inexistente en la escuela (-)	1,93	1,80	2,22
7. Es indiferente que un profesor o profesora sea homosexual	4,22	4,31	4,02
8. Cuando se cambió a la escuela mixta, empezaron los problemas de disciplina (-)	1,63	1,64	1,61
9. La escuela mixta genera más problemas de los que resuelve (-)	1,46	1,46	1,48
10. Parece lógico que las ciencias sean una responsabilidad de profesores hombres (-)	1,61	1,58	1,69

También muestran formas de pensamiento no estereotipadas en cuanto a creencias de género plasmadas en la escala personal, con medias muy polarizadas cercanas al 1, lo que indica posiciones muy definidas, siendo los ítems 24, 27 y 30 referidos a la figura de responsable del Plan de Igualdad en los centros y la cumplimentación de encuestas de sexismo los menos polarizados (véase Tabla VII).

TABLA VII. Actitudes del profesorado sobre estereotipos y creencias de género

Escala Personal	Media Global	Media Mujeres	Media Hombres
21. Creo que los chicos resuelven los problemas y actividades prácticas antes que las chicas (-)	1,63	1,54	1,84
22. Me gusta más trabajar con las niñas porque son más estudiosas (-)	2,09	1,96	2,35
23. Me gusta más trabajar con los niños porque son más dinámicos (-)	1,64	1,59	1,75
24. Es una exageración crear la figura de persona responsable de coeducación en los centros (-)	2,19	2,12	2,35

25. Los hombres están más capacitados para puestos directivos (-)	1,41	1,32	1,59
26. Los chicos están más preparados para algunas materias que las chicas (-)	1,80	1,70	2,01
27. Rellenar encuestas sobre sexismo en las aulas no sirve para nada (-)	2,31	2,21	2,52
28. La dirección y el mando son innatos en los chicos (-)	1,63	1,59	1,72
29. El trabajo con chicas es más complicado porque se distraen con facilidad (-)	1,39	1,30	1,59
30. No sé por qué se ha creado la figura de persona responsable de coeducación (-)	2,18	2,14	2,30

Sin embargo, las respuestas en la escala relacional, es decir, la referida a la propia práctica docente muestran una posición menos definida (respuestas cercanas al 3), lo que indica que el profesorado no tiene una opinión tan formada al respecto. Los ítems 11, 12 y 13 referidos al uso del lenguaje no sexista son especialmente ilustrativos (véase Tabla VIII).

TABLA VIII. Actitudes del profesorado hacia roles y prácticas coeducativas

Escala Relacional	Media Global	Media Mujeres	Media Hombres
11. Uso el lenguaje no sexista como criterio para seleccionar un material didáctico	3,53	3,56	3,48
12. En clase utilizo el masculino por economía del lenguaje y porque es correcto (-)	3,20	3,14	3,31
13. Comunico al equipo directivo el uso de lenguaje sexista en un documento del centro	3,67	3,77	3,46
14. Solo me fijo si un texto tiene lenguaje sexista cuando me hacen fijarme en ello (-)	2,26	2,22	2,36
15. Evito utilizar imágenes tradicionales de hombres y mujeres en mis explicaciones y ejemplos	3,91	4,01	3,68
16. El género no es algo que se trabaje en mi programación (-)	2,12	2,13	2,09
17. Procuero utilizar un lenguaje no sexista en mis documentos de trabajo	3,93	3,95	3,87
18. Tardo más tiempo en explicar un concepto a las chicas que a los chicos (-)	1,41	1,40	1,44
19. No me relaciono bien con las profesoras lesbianas porque son más agresivas (-)	1,54	1,49	1,66
20. Me avergüenzan especialmente las bromas y chistes machistas que ridiculizan a mujeres	3,78	3,86	3,61

Diferencias en la actitud del profesorado en función del género

Los resultados referidos a diferencias en las actitudes del profesorado en función del género muestran que la media de las puntuaciones de las profesoras es de 123,76

mientras que la media de los profesores es de 117,06. Tomando los puntos de corte escalares, observamos que la puntuación media de las mujeres las sitúa dentro de profesorado coeducativo (≥ 120), mientras que los profesores muestran un perfil adaptativo (90-119). Esto sugiere diferencias entre ambos grupos. En un análisis de las respuestas por subescalas, se observa que el profesorado obtiene puntuaciones más elevadas en las subescalas sociocultural y personal, en las cuales se acumulan las mayores diferencias entre hombres y mujeres, mientras que las medias obtenidas en la escala relacional son más bajas para ambos grupos, apreciándose menor diferencia entre géneros.

Realizada la prueba de Kolmogorov-Smirnov para el estudio de normalidad de ambas muestras y obteniéndose que todas siguen una distribución normal excepto en la subescala personal, se aplica la *t* de Student, apreciándose diferencias significativas entre hombres y mujeres ($p < 0.05$), tanto a escala global como en las diferentes subescalas. Complementariamente, la prueba *U* de Mann-Whitney nos permite corroborar la significación hallada para la subescala personal.

TABLA IX. Análisis estadísticos de las diferencias según el sexo

					Prueba de Levene para la igualdad de varianzas		Prueba t para la igualdad de medias	
	Media		D.T.		F	Sig	t	Sig
	H	M	H	M				
General	117,06	123,76	12,781	13,117	,544	,461	-4,083	,000
Sociocultural	39,84	42,26	5,482	5,035	1,160	,282	-3,806	,000
Relacional	37,20	38,84	5,209	5,955	2,543	,112	-2,374	,018
Personal	39,87	42,60	5,302	5,060	,040	,842	-4,249	,000*

* Se confirma con la prueba U de Mann-Whitney al no ser una muestra con distribución normal

Conclusiones

Una de las primeras conclusiones es la detección de actitudes del profesorado hacia los cambios e innovaciones implicadas en la coeducación y la igualdad, contrastadas empíricamente y que permite identificar tres perfiles de profesorado en función de su actitud: bloqueador, adaptativo y coeducativo.

Frente a otros modelos teóricos sobre la medición de actitudes e ideologías de género, en este trabajo adoptamos una perspectiva proactiva basada en el enfoque *doing gender*, que permite identificar niveles o grados de predisposición a colaborar y participar en la construcción de una cultura de género basada en la igualdad. Derivado de ello, una de las aportaciones más destacables de este trabajo es la construcción de un instrumento válido, fiable y útil que permite medir las actitudes del profesorado en materia de igualdad. Una versión electrónica del mismo se incluye actualmente en la plataforma virtual de gestión de información Teon XXI, que permite a los centros conocer el perfil del profesorado de su centro y orientar sus planes de igualdad y de formación en género.

Uno de los datos más significativos que ha puesto al descubierto este estudio es la resistencia del profesorado a colaborar en el diagnóstico de los centros en materia de igualdad, lo que se observa en la baja participación en la cumplimentación de las escalas. Esto puede ser debido al formato de encuesta (papel y lápiz) y contexto de realización. El desarrollo de la versión digital posibilita un uso más adaptado y versátil al permitir realizarla en distintos momentos, a distintos ritmos y con mayor rango de respuestas. Estos datos también pueden explicarse por la propia actitud del profesorado hacia el Plan de Igualdad, ya que, como ponen de manifiesto los resultados de los grupos de discusión, el clima de centro y, más concretamente, la sensibilización del profesorado constituyen el principal obstáculo para el desarrollo de iniciativas en esta materia. Esto concuerda con otros estudios (Bonal, 1997) en que se concluye que el profesorado es más sexista por lo que no deja hacer que por lo que hace.

En contraste, 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 respecta a la práctica docente y especialmente en el uso de un lenguaje no sexista. Otros estudios han mostrado también actitudes favorables a las políticas de igualdad en general, identificando más resistencias hacia estas cuando incluyen objetivos y medios para alcanzarla. En el plano relacional, las actitudes no son independientes de las costumbres y hábitos personales adquiridos, por lo que los resultados obtenidos están en consonancia con los de otros estudios (Bonal, 1997; Bolaños y Jiménez, 2007) que revelan la necesidad de formar al profesorado en este nivel.

En nuestro estudio, se constata que los profesores obtienen medias más bajas en indicadores de igualdad, mientras que las profesoras logran medias más altas presentando posiciones más definidas hacia la igualdad. Las puntuaciones indican que los

profesores se acercan a un perfil más adaptativo, mientras que las profesoras presentan un perfil más coeducativo con respecto al grado de predisposición a colaborar en la construcción de una cultura de igualdad. Esto concuerda con los datos obtenidos por otros estudios sobre el claro retroceso del sexismo hostil (Expósito, Moya y Glick, 1998; Moya, Expósito y Ruiz, 2000), lo que en nuestro estudio se observa en la escasa presencia de una postura de rechazo abierto a la cultura de igualdad. Sin embargo, la postura adaptativa de los hombres revela la importancia de continuar desarrollando políticas de igualdad y campañas de sensibilización sobre estas temáticas, ya que esta posición se muestra muy dependiente del contexto social, mostrando sensibilidad solo en aquellos indicadores presentes en el discurso público.

Sin embargo, más allá de generalizar sobre las tendencias en hombres y mujeres, lo más significativo del estudio que hemos realizado es el hecho de aportar una herramienta conceptual y metodológica que permite reconocer y valorar el perfil del profesorado de cada centro en función de la actitud o predisposición que muestra hacia las innovaciones relacionadas con la coeducación y la igualdad y que permite tomar decisiones y orientar la práctica en los centros. La actual herramienta digital incluye la edición de informes diagnósticos a distintos agentes (profesorado, centros educativos, centros de profesorado, responsables políticos), aportando datos sobre las actitudes del profesorado (global, por sexo, nivel educativo, área curricular y por escala), lo que permite valorar y orientar las políticas de formación del profesorado en esta materia. Ello permite realizar un seguimiento y evaluación del impacto de las políticas de formación del profesorado y orientar la oferta formativa hacia necesidades detectadas. En este trabajo, hemos podido constatar que los aspectos relacionados con la propia práctica docente son los más deficitarios (lenguaje, currículum, recursos educativos, etc.). Su incorporación en la formación del profesorado puede mejorar la sensibilización de este hacia la coeducación para la igualdad.

Referencias bibliográficas

- ACKER, S. (1995). *Género y Educación. Reflexiones sociológicas sobre mujeres, enseñanza y feminismo*. Madrid: Narcea.
- ARNOT, M. & WEINER, G. (Eds.). (1987). *Gender and the Politics of Schooling*. Milton Keynes: Open University Press.

- BAJTÍN, M. (1995). *Estética de la creación verbal*. México: Siglo XXI.
- BALL, S. J. (1989). *La micropolítica de la escuela*. Barcelona: Paidós.
- BARBERÁ, E. Y MARTÍNEZ, I. (2004). *Psicología y Género*. Madrid: Pearson Prentice Hall.
- BLANCO, N. (Coord.). (2001). *Educación en femenino y en masculino*. Madrid: Akal.
- BOLAÑOS, L. Y JIMÉNEZ, R. (2007). La formación del profesorado en género. *Revista de Investigación Educativa*, 25 (1), 75-91.
- BONAL, X. (1997). *Las actitudes del profesorado ante la coeducación*. Barcelona: Graó.
- CALA, M. J. Y DE LA MATA, M. (2006). Escenarios de actividad e identificación de género. En M.A. REBOLLO (Coord.). *Género e Interculturalidad: educar para la igualdad* (pp. 245-266). Madrid: La Muralla.
- CASTELLS, M. (1998). *La era de la información. Economía, sociedad y cultura. El poder de la identidad*, II. Madrid: Alianza.
- COLÁS, P. (2004). La construcción de una pedagogía de género para la igualdad. En M.A. REBOLLO E I. MERCADO (Coords.). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: voces para la igualdad* (pp. 275-291). Madrid: McGraw-Hill.
- COLÁS, P. Y JIMÉNEZ R. (2006). Tipos de conciencia de género del profesorado en los contextos escolares. *Revista de Educación*, 340, 415-444.
- CRAWFORD, M. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- CRAWFORD, M. & CHAFFIN, R. (1997). The Meanings of Difference: Cognition in Social and Cultural Context. En P. CAPLAN, M. CRAWFORD, J. SHIBLEY HYDE Y J. RICHARDSON (Eds.). *Gender Differences in Human Cognition* (pp. 81-130). Oxford: Oxford University Press.
- DANIELS, H. (2003). *Vygotski y la pedagogía*. Barcelona: Paidós.
- EXPÓSITO, F., MOYA, M. Y GLICK, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 159-169.
- FREIXAS, A. Y FUENTES-GUERRA, M. (1994). La reflexión sobre el sistema sexo/género. Un reto en la actual formación del profesorado. *Revista de Educación*, 304, 165-176.
- GLICK, P. Y FISKE, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- (2001). Ambivalent Sexism. En M. P. ZANNA (Ed.). *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 115-188). San Diego: Academia Press.
- HORNILLO, I. Y REBOLLO, M.A. (2006). Discurso biográfico-narrativo de alumnos de programas de garantía social: una perspectiva sociocultural. *Revista de Ciencias de la Educación*, 208, 477-498.

- LAGARDE, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*. Madrid: Horas y Horas.
- LOMAS, C. (1999). *¿Iguales o diferentes? Género, diferencia sexual, lenguaje y educación*. Barcelona: Paidós.
- MARTEL, A. (1999). Intervenciones educativas en favor de niñas y mujeres brillantes. En J. ELLIS y J. WILLINSKY (Ed.). *Niñas, mujeres y superdotación. Un desafío a la discriminación educativa de las mujeres* (pp. 79-97). Madrid: Narcea.
- MOYA, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. BARBERÁ E I. MARTÍNEZ (Coords.). *Psicología y género* (pp. 271-294). Madrid: Pearson Prentice Hall.
- MOYA, M. y EXPÓSITO, F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses. Neosexismo en varones españoles. *Psicothema*, 13 (4), 668-674.
- MOYA, M., EXPÓSITO, F., Y RUIZ, J. (2000). Close relationships, gender, and career salience. *Sex Roles*, 42, 825-846.
- REBOLLO, M. A. (2001). Género y educación: la construcción de identidades culturales. En T. POZO, R. LÓPEZ, B. GARCÍA Y E. M. OLMEDO (2001) (Coords.). *Investigación educativa: diversidad y escuela* (pp. 61-71). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- REBOLLO, M.A Y MERCADO, I. (Coords.). (2004). *Mujer y desarrollo en el siglo XXI. Voces para la igualdad*. Madrid: McGraw Hill.
- ROGOFF, B. (1993). *Aprendices del pensamiento*. Barcelona: Paidós.
- SANTAMARÍA, A. (2005). La noción de interiorización desde una visión cultural del desarrollo. En M. CUBERO Y D. RAMÍREZ (Comps.). *Vygotski en la psicología contemporánea* (pp. 81-111). Madrid: Miño y Dávila.
- SCRATON, S. (1995). *Educación Física de las niñas: un enfoque feminista*. Madrid: Morata.
- SPENDER, D. (1982). *Invisible Somen: the Schooling Scandal*. London: Writers and Readers Publishing Coopertative.
- SPENDER, D. & SARAH, E. (1993). *Aprender a perder. Sexismo y educación*. Barcelona: Paidós.
- SUBIRATS, M. Y TOMÉ, A. (2007). *Balones fuera. Reconstruir los espacios desde la coeducación*. Barcelona: Octaedro.
- TOUGAS, F., BROWN, R., BEATON, A. M. & JOLY, S. (1995). Neosexism: Plus change, plus c'est pareil. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849.
- WEINER, G. Y ARNOT, M. (1987). *Gender under scrutiny: new inquiries in Education*. London: Hutchinson.
- WERTSCH, J. V. (1993). *Voces de la mente. Un enfoque sociocultural para el estudio de la acción mediada*. Madrid: Visor.
- WEST, C. Y ZIMMERMAN, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender and Society*, 1 (2), 125-151.

Dirección de contacto: María Ángeles Rebollo Catalán. Universidad de Sevilla. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. C/Camilo José Cela, s/n, 41018 Sevilla, España. E-mail: rebollo@us.es