



Estudio para explorar las **creencias** sobre **igualdad** entre **hombres** y **mujeres** que posee el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios de la **UCO**



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo



Instituto Andaluz de la Mujer  
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA E IGUALDAD



**Equipo de investigación:** Bárbara Luque Salas (Coord.), Esther Cuadrado, Anna Freixas Farré, Marina Fuentes-Guerra Soldevilla, Amalia Reina Giménez, Rocío Rubio Alegre y Carmen Tabernero Urbieta.

**Dirección:** Rosario Mérida Serrano. *Directora de la Unidad de Igualdad.*

ISBN: 978-84-695-6872-9 / Año 2013





# Índice

## Índice

1. Presentación.....	1
2. El Grupo de Investigación HUM-414 .....	2
3. Situación laboral y profesional de mujeres y hombres en la uco .....	4
A.- Personal Docente e Investigador (PDI).....	5
B. Personal de Administración y Servicios (PAS) .....	15
C. Alumnado .....	19
4. Actividades preparatorias .....	37
4.1 Revisión documental .....	37
4.2 Las diversas escalas utilizadas para la elaboración del cuestionario .....	40
4.3 Estudio piloto: primeros análisis estadísticos. ....	43
5. Desarrollo de la investigación y análisis de datos .....	46
5.1. Características de la muestra .....	46
5.2. Creencias y actitudes personales hacia las diferencias de género .....	68
5.3. Diferencias de sexo en las creencias y actitudes .....	101
5.4. Diferencias de edad en las creencias y actitudes .....	113
5.5. Diferencias laborales en las creencias y actitudes .....	122
6. Reflexiones a modo de conclusión .....	132
7. Referencias .....	138
8. ANEXOS.....	142
ANEXO I. LISTADO DE TABLAS .....	142
ANEXO II. LISTADO DE FIGURAS .....	144
ANEXO III. CUESTIONARIO.....	152



## 1. PRESENTACIÓN

La Unidad de Igualdad de la UCO ha realizado el encargo, en abril de 2011, al grupo de investigación HUM-414 de 'explorar las creencias sobre igualdad y género del personal de la UCO: profesorado, alumnado y PAS', con el fin de incluir este estudio en el diagnóstico sobre igualdad en la Universidad de Córdoba. El instrumento utilizado ha sido un cuestionario de distribución masiva a todo el personal de la Universidad de Córdoba incluido en el documento como Anexo III.

## 2. EL GRUPO DE INVESTIGACIÓN HUM-414

El Grupo HUM-414, grupo consolidado del PAI, está formado por profesoras y profesores de diferentes áreas de conocimiento (Psicología Evolutiva y de la Educación, Didáctica y Organización Escolar, Psicología Social y Didáctica de las Ciencias Sociales) y posee una amplia trayectoria en estudios y publicaciones acerca de la diferencia sexual, sobre creencias y estereotipos y sobre las relaciones educativas y laborales sustentadas en las relaciones de género.

El equipo de investigación para la realización de este trabajo está formado por las siguientes investigadoras (por orden alfabético):

Cuadrado, Esther

Freixas Farré, Anna

Fuentes-Guerra Soldevilla, Marina

Luque Salas, Bárbara

Reina Giménez, Amalia

Rubio Alegre, Rocío

Tabernero Urbieta, Carmen





## Situación laboral y profesional de mujeres y hombres en la UCO

### 3. SITUACIÓN LABORAL Y PROFESIONAL DE MUJERES Y HOMBRES EN LA UCO

Para poder analizar con conocimiento de causa los datos obtenidos en la encuesta, hemos considerado necesario conocer cómo se distribuyen las diferentes poblaciones y cuál es la tendencia de evolución de estos datos en los últimos años de hombres y mujeres en los tres grupos de población de la UCO: PDI y PAS, en los diversos grupos profesionales y categorías laborales, y el alumnado.

#### *Evolución de la distribución de mujeres y hombres en los distintos grupos profesionales y categorías laborales de la Universidad de Córdoba*

En este punto vamos a hacer referencia, por una parte, a los datos recopilados en un diagnóstico inicial realizado por la Cátedra de Estudios de las Mujeres “Leonor de Guzmán”, en el curso académico 2006-2007, que le fue encomendado por el Vicerrectorado de Comunicación y Coordinación Institucional. Estos datos fueron facilitados por los Servicios Centrales, la Corporación Empresarial y la página web de la Universidad de Córdoba. Por otra parte, disponemos de la información sobre todo el personal de la UCO proporcionada por la página web del Ministerio de Educación (disponible en: <http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>), referente al curso 2009-2010. También disponemos de los datos proporcionados por la Unidad de Igualdad de la UCO.

De todas maneras, a lo largo de este apartado se comprobará que disponemos de cifras correspondientes a diversos cursos académicos y no las de otros. Por este motivo, nos hemos visto obligadas a trabajar con la información correspondiente a una gama temporal que va desde 2006-2010, por lo que la información de la que hacemos uso a veces corresponde a cursos diferentes.





## A.- Personal Docente e Investigador (PDI)

### a.- PDI funcionario

En el curso 2006-2007 el PDI funcionario estaba formado por 756 personas, de las cuales 530 eran hombres y 226 eran mujeres, lo que supone una presencia femenina del 29,89%.

PDI		
Curso 06-07	f	%
Mujeres	226	29,89
Hombres	530	70,11
Total	756	100

Tabla 1. PDI funcionario. Curso 2006-2007

En ese momento el profesorado femenino ocupaba principalmente las titularidades de escuela universitaria y de universidad, estando escasamente representadas en las cátedras de universidad (9,87%).

	PDI 2006-2007	
	Mujeres	Hombres
Profesorado titular escuela universitaria	44,26	55,74
Cátedras escuela universitaria	25,45	74,55
Profesorado titular universidad	33,49	66,51
Cátedras universidad	9,87	90,13

Tabla 2. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2006-07

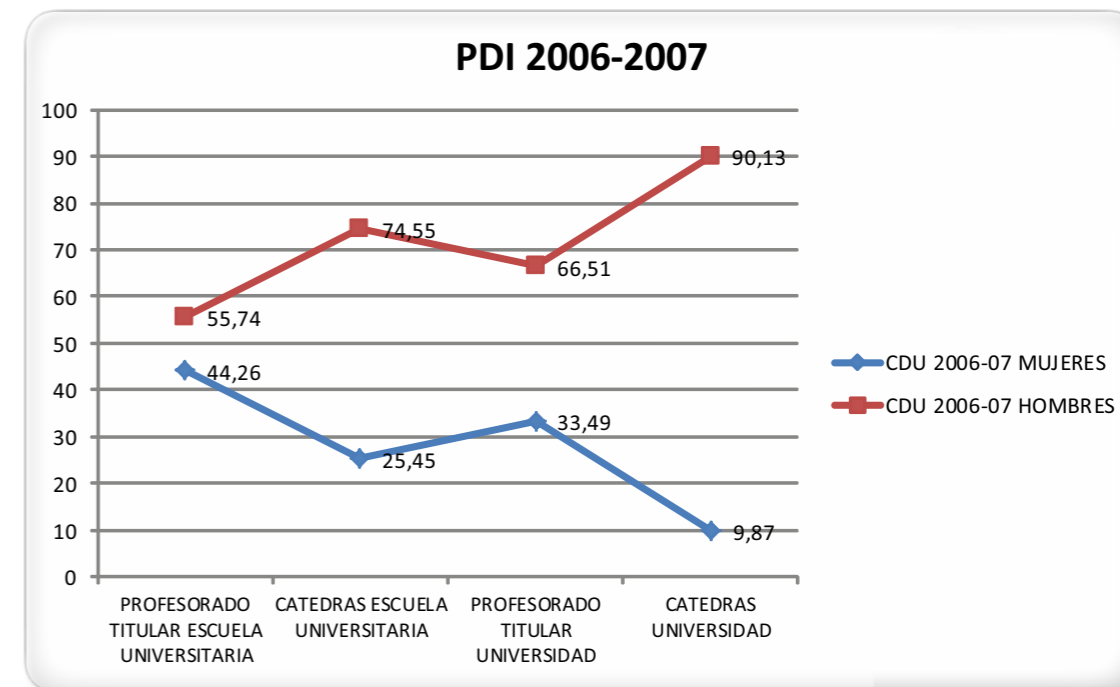


Figura 1. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2006-07

En la gráfica se puede ver cómo la presencia de mujeres es menor según va aumentando el rango académico del profesorado: de una presencia cercana a la paridad en el profesorado titular de escuela universitaria, se llega a una presencia casi testimonial (menos de un 10%) en las catedráticas de universidad.

Tres años más tarde, en el curso 2009-2010, el PDI estaba formado por 525 hombres y 228 mujeres, lo que supone una presencia del 30,28% de profesoras. En este periodo la presencia femenina ha aumentado en un ínfimo 0,39%; es decir, permanece estancado.

PDI		
Curso 2009-10	f	%
Mujeres	228	30,28
Hombres	525	69,72
Total	753	100

Tabla 3. PDI funcionario. Curso 2009-2010

Estos datos confirman que éstas siguen ocupando los escalafones de menor rango académico, siendo 161 los catedráticos de universidad y 30 las catedráticas de universidad.

	PDI 2009-2010	
	Mujeres	Hombres
Profesorado titular escuela universitaria	46,39	53,61
Cátedras escuela universitaria	25,00	75,00
Profesorado titular universidad	33,73	66,27
Cátedras universidad	15,71	84,29

Tabla 4. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2009-10

Los datos que se presentan a continuación muestran que en nuestra universidad las mujeres, siguen manteniendo una categoría académica inferior a la de los hombres en todos los cuerpos docentes universitarios. Esta estructura está en consonancia con el conocido gráfico de tijera, aunque la comparación de los datos evidencia una tendencia positiva a que las mujeres vayan accediendo a categorías profesionales de mayor rango.

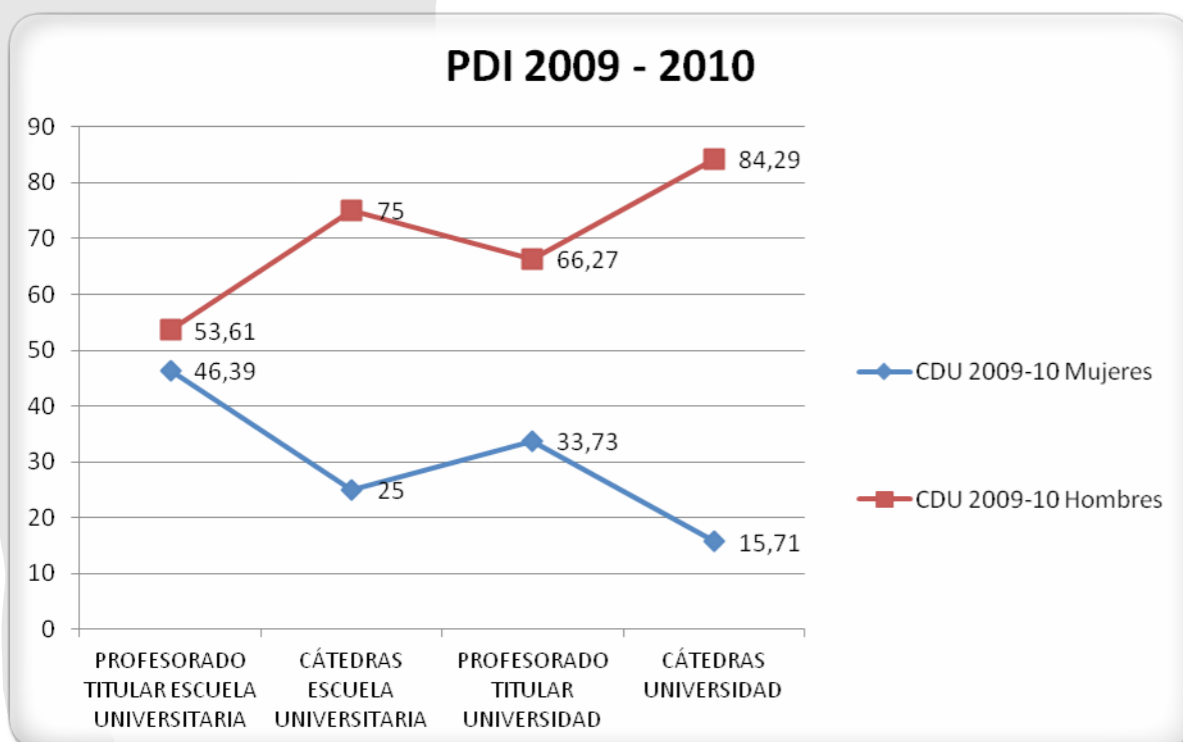


Figura 2. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según sexo. Curso 2009-10

	PDI 2006-2007		PDI 2009-2010	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Titular escuela universitaria	44,26	55,74	46,39	53,61
Cátedras escuela universitaria	25,45	74,55	25,00	75,00
Titular universidad	33,49	66,51	33,73	66,27
Cátedras universidad	9,87	90,13	15,71	84,29

Tabla 5. Comparación del PDI funcionario en los cursos 2006-07 y 2009-10

En esta tabla vemos que en el único cuerpo en el que la representación de las mujeres ha aumentado con respecto al 2006-07 es el de las catedráticas de universidad. Se siguen manteniendo las mismas distancias entre los restantes cuerpos de profesorado, cuya representación sigue siendo inversamente proporcional a la categoría del cuerpo.

#### Evolución mujeres PDI

Según los datos obtenidos de la consulta realizada a los datos estadísticos publicados en la página web del Ministerio de Educación y los datos de la Unidad de Igualdad, podemos afirmar que la presencia de las mujeres en los Cuerpos Docentes Universitarios de la Universidad de Córdoba ha experimentado un incremento realmente pequeño entre los cursos 2006-2007 y 2009-2010, pasando del 29,89% al 30,28%, como hemos señalado anteriormente. Comparando estos datos por categorías creemos interesante reseñar que el único avance digno de mención reside en el aumento del porcentaje de catedráticas de universidad (9,87% en 2006-2007, frente al 15,71% en 2009-2010), avance producido especialmente en el curso académico 2009-10.

Evolución mujeres PDI UCO 2006-2010				
	Catedráticas universidad (CU)	Profesoras titulares universidad	Catedráticas escuela universitaria	Profesoras titulares escuela universitaria
2006-07	9,87	33,49	25,45	44,26
2007-08	10,14	31,77	24,56	44,26
2008-09	10,9	33,60	24,10	46,00
2009-10	15,71	33,73	25,00	46,39

Tabla 6. Evolución mujeres PDI UCO 2006-2010

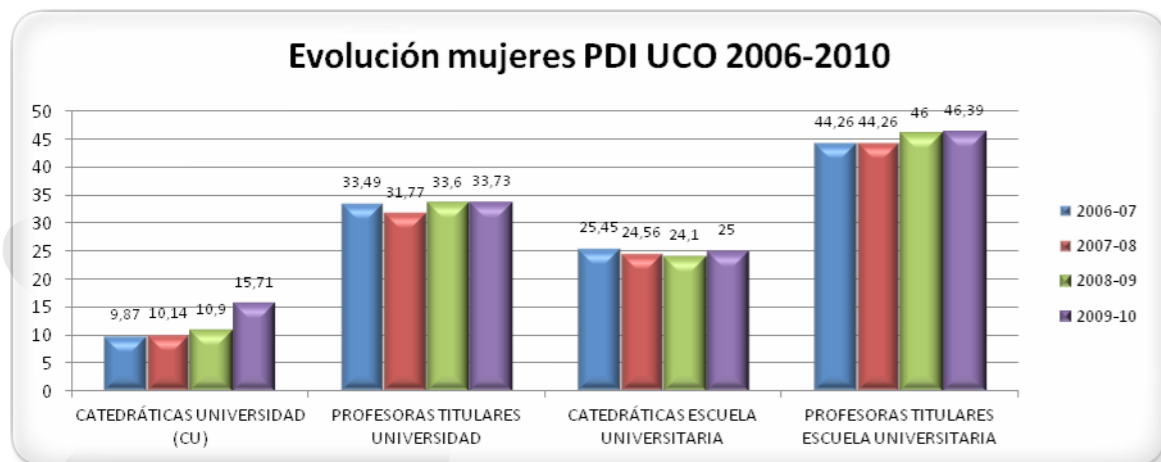


Figura 3. Evolución mujeres PDI UCO 2006-2010

#### Comparativa con el resto de universidades públicas españolas

Respecto a la presencia de mujeres en las universidades públicas españolas, disponemos de los datos del curso 2007-08 que nos permiten realizar una comparativa con los que corresponden a la Universidad de Córdoba en los distintos cuerpos docentes universitarios, de ese mismo año académico.

PDI TOTAL UNIVERSIDADES PÚBLICAS. CURSO 2007/2008 <sup>1</sup> + UCO				
	Hombres	Hombres UCO	Mujeres	Mujeres UCO
Cátedras Universidad	85,00	89,86	15,00	10,14
Titularidad Escuela Universitaria	62,90	68,23	37,10	31,77
Cátedras Escuela Universitaria	68,20	75,44	31,80	24,56
Titularidad Escuela Universitaria	58,60	55,74	41,40	44,26

Tabla 7. PDI total universidades públicas y UCO. Curso 2007/2008<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Fuente página web Ministerio de Educación:

<http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>

Fecha: 30/05/2011

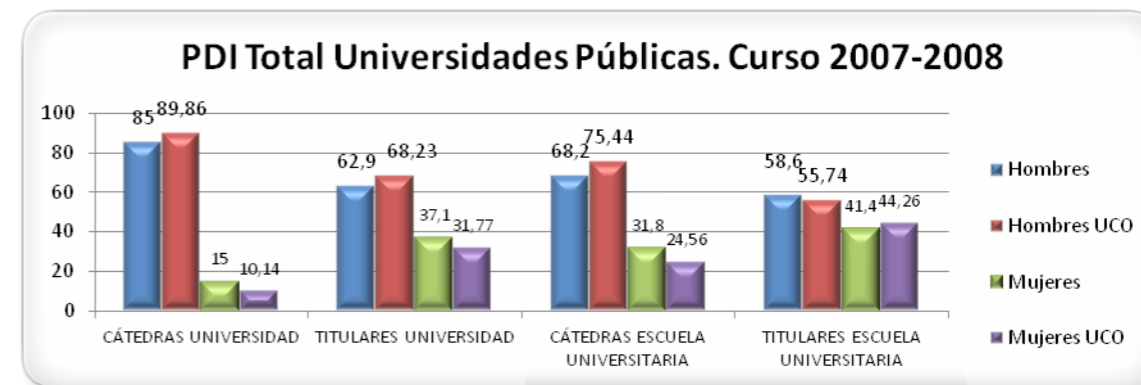


Figura 4. PDI total universidades públicas y UCO. Curso 2007/2008

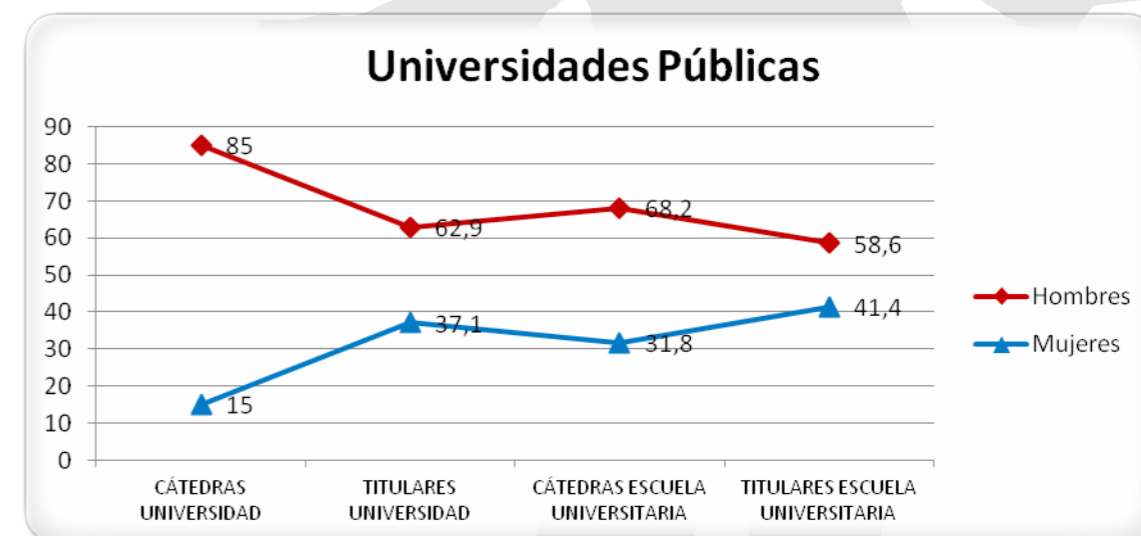


Figura 5. PDI Total universidades públicas. Curso 2007-08



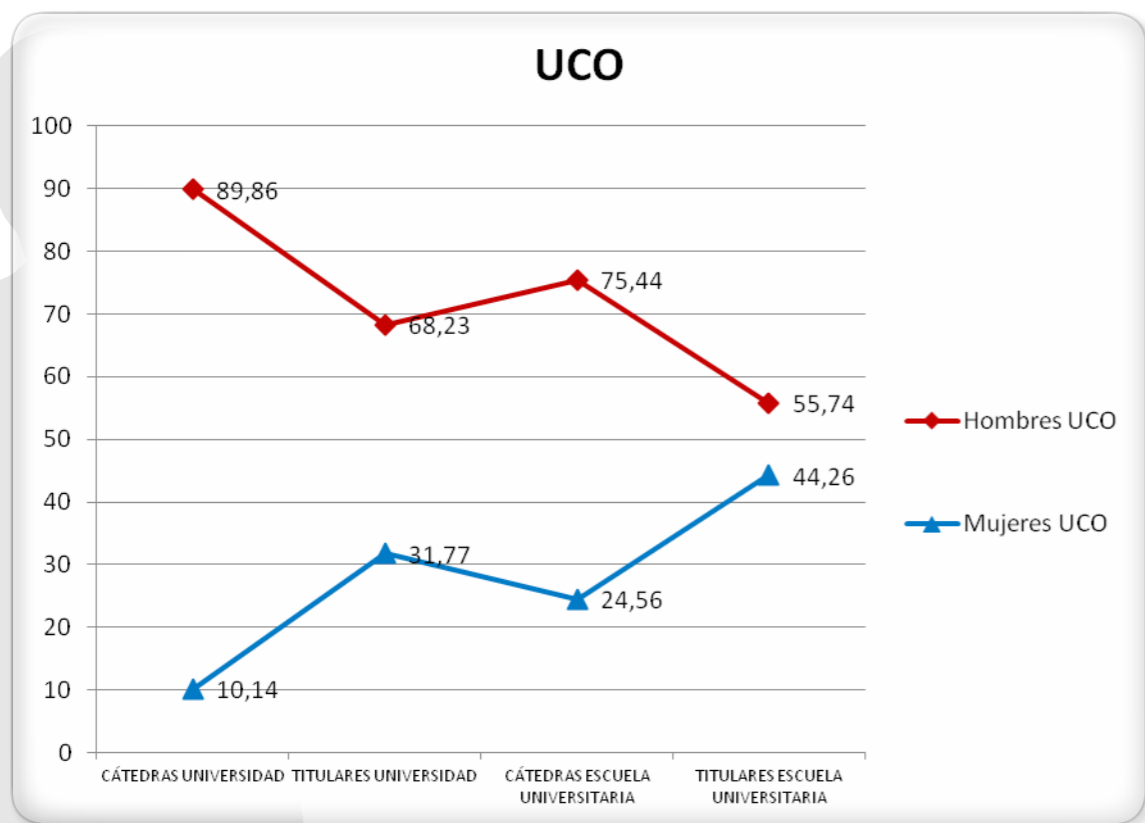


Figura 6. PDI UCO. Curso 2007-08

Los datos del resto de universidades confirman, comparando la trayectoria de mujeres y hombres, la peor situación global de las mujeres en la carrera universitaria. Sin embargo, al comparar esta información con la correspondiente a nuestra universidad constatamos que las mujeres de la UCO se encuentran aún en una situación inferior en los relativo a presencia y nivel académico. En ambos casos se observan unas claras diferencias, según las cuales la presencia de las mujeres es mayor cuanto menor es la categoría académica alcanzada.

En ese curso académico el 89,86% de las cátedras de universidad de la UCO estaban ocupadas por varones (el 85%, en el resto de las universidades españolas), situándose las catedráticas en un exiguo 10,14%. Incluso, en el escalafón más bajo de las categorías incluidas en las gráficas vemos que en la UCO el 55,74% de las titularidades de escuela universitaria estaban ocupadas por hombres, frente al 44,26% de mujeres titulares de escuela universitaria.

## b. PDI laboral

El PDI laboral, en el curso 2006-07, estaba formado por 556 personas, siendo 381 hombres y 175 mujeres (31,47%).

PDI laboral		
Curso 2006-07	f	%
Mujeres	175	31,47
Hombres	381	68,53
Total	556	100,00

Tabla 8. PDI laboral. Curso 2006-07

Las mujeres sólo presentan mayoría en la categoría Ayudante, que supone el menor nivel laboral. En el resto de situaciones laborales su presencia es claramente inferior a la de los varones.

	PDI laboral 2006-07	
	Mujeres	Hombres
Ayudante	60,47	39,53
Ayudante doctor	0	0
Asociado	27,32	72,68
Visitante	0	0
Emérito	0	100
Colaborador	35,09	64,91
Contratado doctor	42,5	57,5

Tabla 9. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2006-07

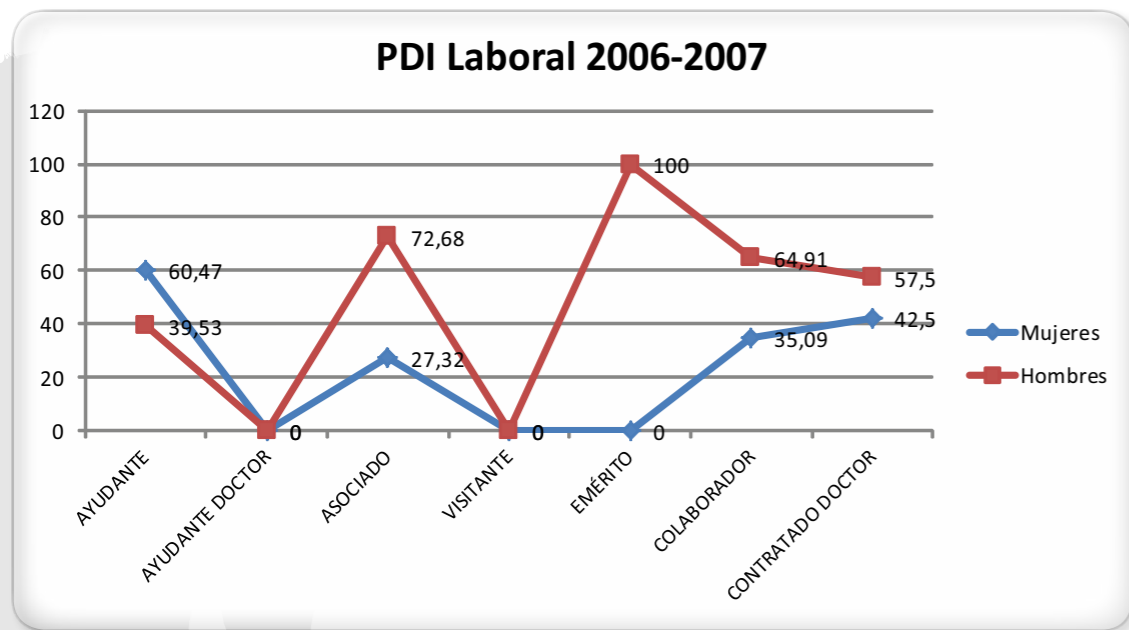


Figura 7. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2006-07

En el intervalo de tres años que estamos valorando (curso 2009-2010), el PDI laboral está formado por 366 personas de las cuales, 238 son hombres y 128 mujeres, lo que supone una presencia de mujeres del 34,97%. El descenso en el número total de personal docente laboral respecto al curso 2006-2007 indica, probablemente, un proceso de estabilización del profesorado.

PDI laboral		
Curso 2009-10	f	%
Mujeres	128	34,97
Hombres	238	65,03
Total	366	100

Tabla 10. PDI laboral. Curso 2009-2010

Como puede comprobarse en la siguiente tabla las mujeres son mayoría en las categorías de Ayudante, Ayudante Doctora y Contratada Doctora.

	PDI laboral curso 2009-10	
	Mujeres	Hombres
Ayudante	52,6	47,4
Ayudante doctor	59,0	41,0
Asociado	23,6	76,4
Visitante	9,1	90,9
Colaborador	12,5	87,5
Contratado doctor	57,5	42,5

Tabla 11. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2009-10

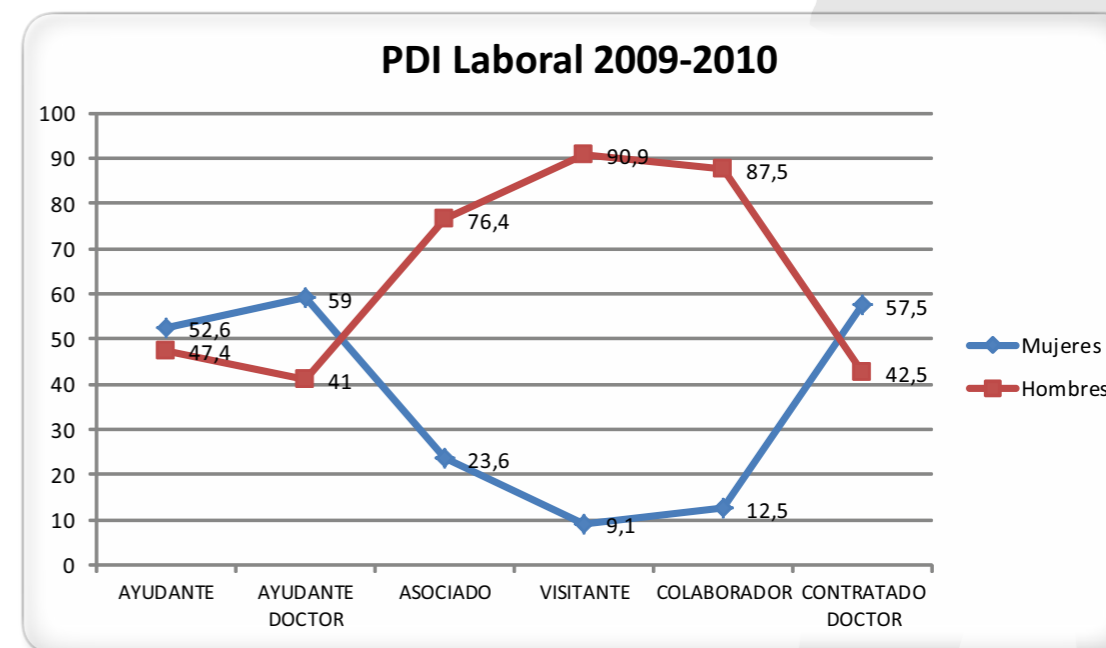


Figura 8. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2009-10

Los datos del PDI laboral del curso 2009-10 señalan una mayor presencia de mujeres en situaciones laborales que permiten el acceso a la carrera universitaria (ayudante, ayudante doctora, contratada doctora), en las que las mujeres son mayoría; comparando los datos de los dos cursos académicos seleccionados (2006-07 y 2009-10) podemos constatar un avance en la situación profesional de las mujeres en estas figuras.

	PDI laboral 2006-07		PDI laboral 2009-10	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ayudante	60,47	39,53	52,6	47,4
Ayudante doctor	0	0	59	41
Asociado	27,32	72,68	23,6	76,4
Visitante	0	0	9,1	90,9
Emérito	0	100	0	0
Colaborador	35,09	64,91	12,5	87,5
Contratado doctor	42,5	57,5	57,5	42,5

Tabla 12. Comparación del PDI laboral en los cursos 2006-07 y 2009-10

## B. Personal de Administración y Servicios (PAS)

El total del personal de administración y servicios de la UCO, en el curso 2006-2007, ascendía a 668 personas, de las que el 53,74% eran mujeres. De acuerdo con la tabla siguiente, se puede comprobar que las mujeres eran mayoría en el personal funcionario (64,66%), mientras que los varones lo eran en el laboral, con un 58,13%.

PAS 2006-2007	Mujeres		Hombres		Total	
	f	%	f	%	f	%
Funcionario	225	64,66	123	35,34	348	100,00
Laboral	134	41,88	186	58,13	320	100,00
Total	359	53,74	309	46,26	668	100,00

Tabla 13. PAS según sexo. Curso 2006-2007

En el curso académico 2009-2010 esta realidad se mantiene, como puede comprobarse en la siguiente tabla, en la que el total del personal de administración y servicios de la UCO está formado por 735 personas. También en este caso las mujeres son mayoría en el grupo de personal funcionario (63,02%) y los hombres lo son en el grupo de personal laboral (56,41%).

PAS 2009-2010	Mujeres		Hombres		Total	
	f	%	f	%	f	%
Funcionario	242	63,02	142	36,98	384	100,00
Laboral	153	43,59	198	56,41	351	100,00
Total	395	53,74	340	46,26	735	100,00

Tabla 14. PAS funcionario y laboral según sexo. Curso 2009-2010

En el transcurso de estos tres años vemos que hay una ligerísima disminución del porcentaje de mujeres del PAS funcionario y un aumento casi imperceptible también en el caso del laboral, indicándonos que la situación de las mujeres en el personal de administración y servicios no ha cambiado en estos tres años. Así, al analizar los datos acerca de la evolución de la plantilla del PAS funcionario, en estos últimos tres años, comprobamos que no se observan diferencias significativas en cuanto a la distribución por sexos y que la proporción en su distribución no varía.

	PAS funcionario 2006-10			
	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Mujeres	64,66	64,66	63,40	63,02
Hombres	35,34	35,34	36,60	36,98

Tabla 15. Evolución del PAS funcionario según sexo. Cursos 2006-2010

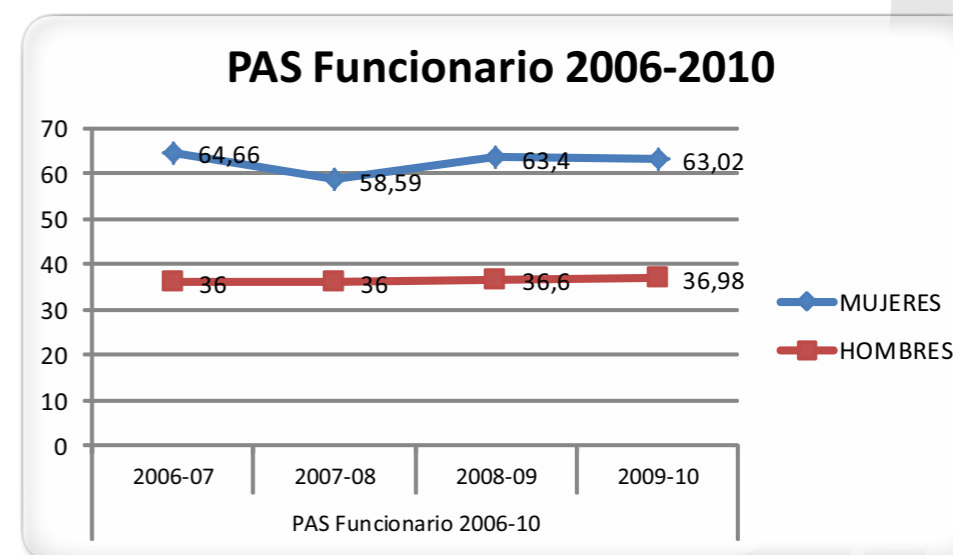


Figura 9. Evolución del PAS funcionario según sexo. Cursos 2006-2010



Algo similar ocurre con los datos referentes al PAS laboral, en que las mujeres muestran un ligero retroceso en su situación laboral, aumentando su precariedad. La misma tendencia que hemos observado en el personal funcionario femenino, en que la tendencia es a una ligera disminución en el porcentaje.

	PAS laboral 2006-10			
	2006-07	2007-08	2008-09	2009-10
Mujeres	41,88	38,18	42,4	43,59
Hombres	58,13	52,99	57,6	56,41

Tabla 16. Evolución del PAS laboral según sexo. Cursos 2006-2010

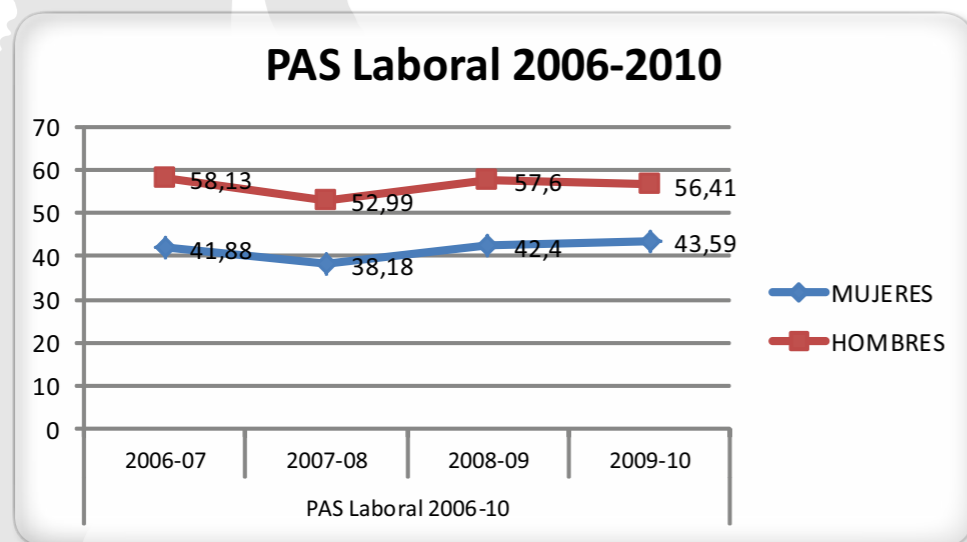


Figura 10. Evolución del PAS laboral según sexo. Cursos 2006-2010

En cuanto a la categoría profesional, únicamente disponemos de los datos del curso 2008-2009 en nuestra universidad que ofrecen la siguiente panorámica:

PAS 2008-09		
Funcionario		
Grupo Profesional	Hombres UCO	Mujeres UCO
A	50,00	50,00
B	41,82	58,18
C	38,74	61,26
D	7,84	92,16
Laboral		
Tipo contrato	Hombres UCO	Mujeres UCO
1	100,00	0,00
2	55,56	44,44
3	62,86	37,14
4	49,11	50,89

Tabla 17. Categoría del PAS funcionario y laboral de la UCO según sexo. Curso 2008-2009

En el caso del personal funcionario vemos que en todas las categorías las mujeres son mayoría, aunque estas cifras aumentan a medida que la categoría profesional disminuye, siendo su presencia extremadamente alta en los niveles inferiores.

En cuanto al personal laboral son los varones mayoría en prácticamente todos los tipos de contrato, dándose la curiosidad de que en el contrato tipo 1 —el de mayor nivel— los hombres suponen el 100%. No hay ninguna mujer que ocupe este rango.

#### Comparativa con el resto de universidades públicas españolas

Con respecto a la comparativa realizada con el resto de las universidades públicas españolas, podemos observar que es mayor la presencia de las mujeres en la Universidad de Córdoba en casi todos los grupos profesionales, excepto en el grupo profesional 1, en el que no existe presencia femenina. Por lo demás, la proporción de hombres y mujeres en la UCO es bastante similar a la del resto de universidades españolas.

PAS 2008-09				
Funcionario				
Grupo Profesional	Hombres	Hombres UCO	Mujeres	Mujeres UCO
A	50,40	50,00	49,60	50,00
B	37,70	41,82	62,30	58,18
C	30,40	38,74	69,60	61,26
D	23,50	7,84	76,50	92,16
Laboral				
Tipo contrato	Hombres	Hombres UCO	Mujeres	Mujeres UCO
1	53,10	100,00	46,90	0,00
2	58,50	55,56	41,50	44,44
3	63,30	62,86	36,70	37,14
4	44,20	49,11	55,80	50,89

Tabla 18. Comparativa del PAS funcionario y laboral de la UCO y el resto de universidades. Curso 2008-2009

### C. Alumnado

El alumnado matriculado en el primer y segundo ciclo durante el curso 2005-06 ascendía a 18.228 personas, siendo la presencia femenina mayor con un 53,86%, porcentaje muy similar al del resto de universidades públicas españolas.

Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06		
	Mujeres	Hombres
Universidades públicas	54,64%	45,36%
UCO	53,86%	46,14%

Tabla 19. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06

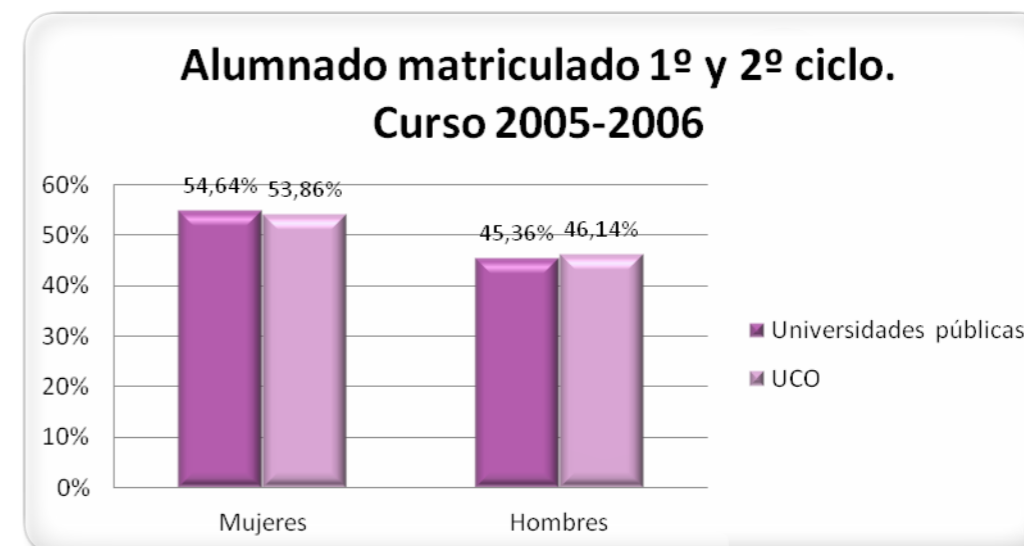


Figura 11. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06

Cuatro años después, en el curso 2009-10 el número de alumnos y alumnas matriculados en los dos primeros ciclos de la enseñanza universitaria desciende en un 8,65%<sup>2</sup>, siendo nuevamente las mujeres las que representan una presencia más alta con un 54,03%, porcentaje de nuevo muy similar al del resto de universidades públicas.

Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10		
	Mujeres	Hombres
Universidades públicas	53,94%	46,06%
UCO	54,03%	45,97%

Tabla 20. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10<sup>2</sup>

<sup>2</sup> Este descenso es proporcionalmente inferior al que se produce en el total de las universidades públicas españolas, con un 17,13% menos de alumnado matriculado.



### Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10

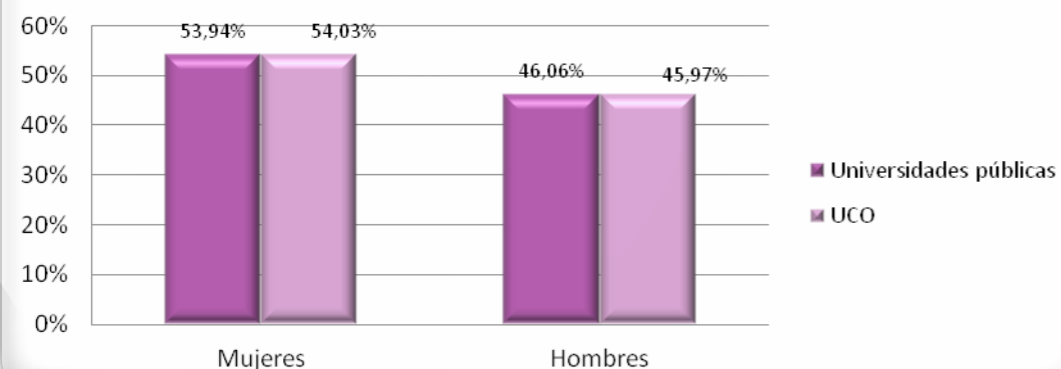


Figura 12. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10

Con respecto a la evolución experimentada por el alumnado de los dos primeros ciclos en estos cuatro años, comprobamos que no se produce casi ninguna variación en la distribución por sexos, incrementándose la presencia de las alumnas en un escaso 0,17%.

Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO		
	Curso 2005-06	Curso 2009-10
Mujeres	53,86	54,03
Hombres	46,14	45,97

Tabla 21. Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO

### Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO

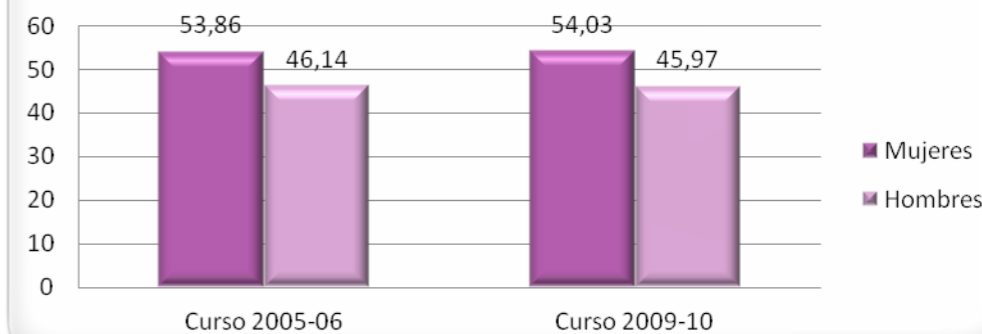


Figura 13. Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO

En el curso 2005-2006 el número de alumnas matriculadas en los dos primeros ciclos en las diferentes macroáreas del conocimiento —en la UCO y en el resto de universidades públicas— nos ofrece la siguiente información:

Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06		
	Alumnas UP	Alumnas UCO
CC. Sociales y Jurídicas	60,14%	62,33%
Enseñanzas Técnicas	27,22%	23,93%
Humanidades	38,21%	67,23%
CC. Experimentales	49,40%	56,85%
CC. Salud	40,73%	67,12%

Tabla 22. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06





### Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-2006

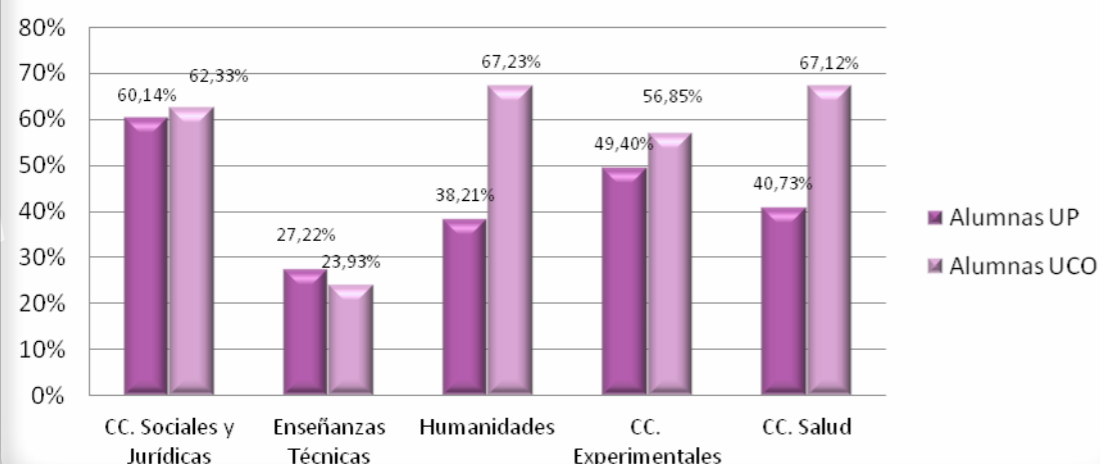


Figura 14. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06

En ese curso vemos que las alumnas de la UCO son mayoría en casi todas las titulaciones ofertadas en la UCO. Destaca su presencia en las titulaciones de Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias Sociales y Jurídicas cuyos porcentajes superan el 60% en relación a los varones. También son mayoría en las titulaciones de Ciencias Experimentales con un 56,85% de presencia respecto a sus compañeros. Sin embargo, las mujeres son clara minoría en las carreras técnicas con un escaso 23,93% de presencia.

Comparando estas cifras con las de las alumnas en el resto de universidades españolas vemos que en general la tendencia es similar en las titulaciones de las macroáreas de Ciencias Sociales y Jurídicas, y Ciencias Experimentales, en las que las alumnas de la UCO obtienen porcentajes algo mayores. En las carreras técnicas, las alumnas tienen un porcentaje de presencia menor que en el resto de las universidades de nuestro país, pero se puede considerar que las cifras son similares. Sin embargo, donde se observa una diferencia muy clara es en la matrícula en las titulaciones de Ciencias de la Salud y Humanidades, donde las alumnas en el resto de universidades no son mayoría y la diferencia en número de matrículas respecto a la UCO es superior al 25% en ambos casos.

En el curso 2007-08<sup>3</sup> y en comparación una vez más con el resto de universidades públicas, nos encontramos que las diferencias que se daban dos años antes, con respecto a la presencia de las mujeres en las distintas ramas de enseñanza, se reducen hasta ofrecer un espectro similar.<sup>3</sup>

### Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08

	Alumnas UP	Alumnas UCO
CC. Sociales y Jurídicas	63,38%	62,20%
Enseñanzas Técnicas	27,66%	22,52%
Humanidades	62,13%	66,41%
CC. Experimentales	75,45%	66,26%
CC. Salud	58,60%	55,56%

Tabla 23. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08

### Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-2008

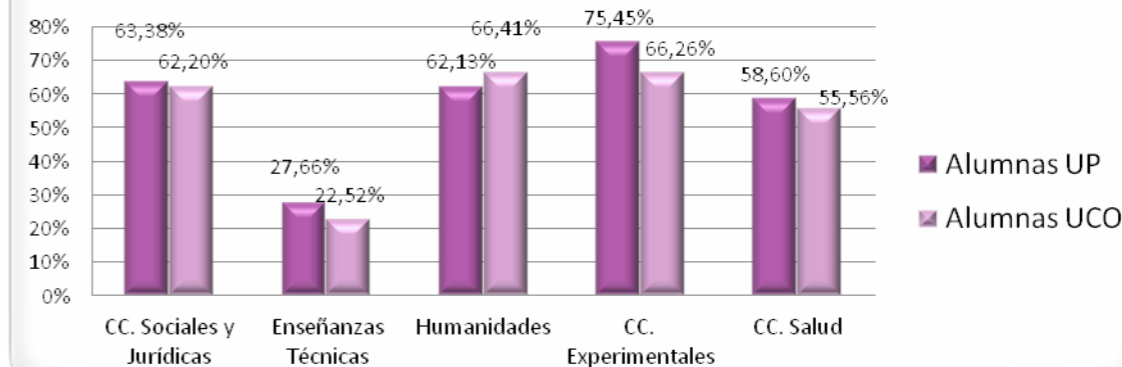


Figura 15. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08

Si nos detenemos a analizar la evolución que se produce en nuestra universidad con respecto a la presencia de las mujeres en las distintas ramas de enseñanza, se puede afirmar que se reduce significativamente en Ciencias de la Salud, con casi 12% menos y se amplía el número de alumnas en Ciencias Experimentales con un 10% más, quizá en este dato, se podría concretar el trasvase de alumnas matriculadas entre estas dos ramas.

<sup>3</sup> No ha sido posible mostrar la evolución de años posteriores por no encontrarse los datos actualizados en las estadísticas de la página web del Ministerio de Educación.



Evolución alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO		
	Curso 2005-06	Curso 2007-08
CC. Sociales y Jurídicas	62,33%	62,20%
Enseñanzas Técnicas	23,93%	22,52%
Humanidades	67,23%	66,41%
CC. Experimentales	56,85%	66,26%
CC. Salud	67,12%	55,56%

Tabla 24. Evolución alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO

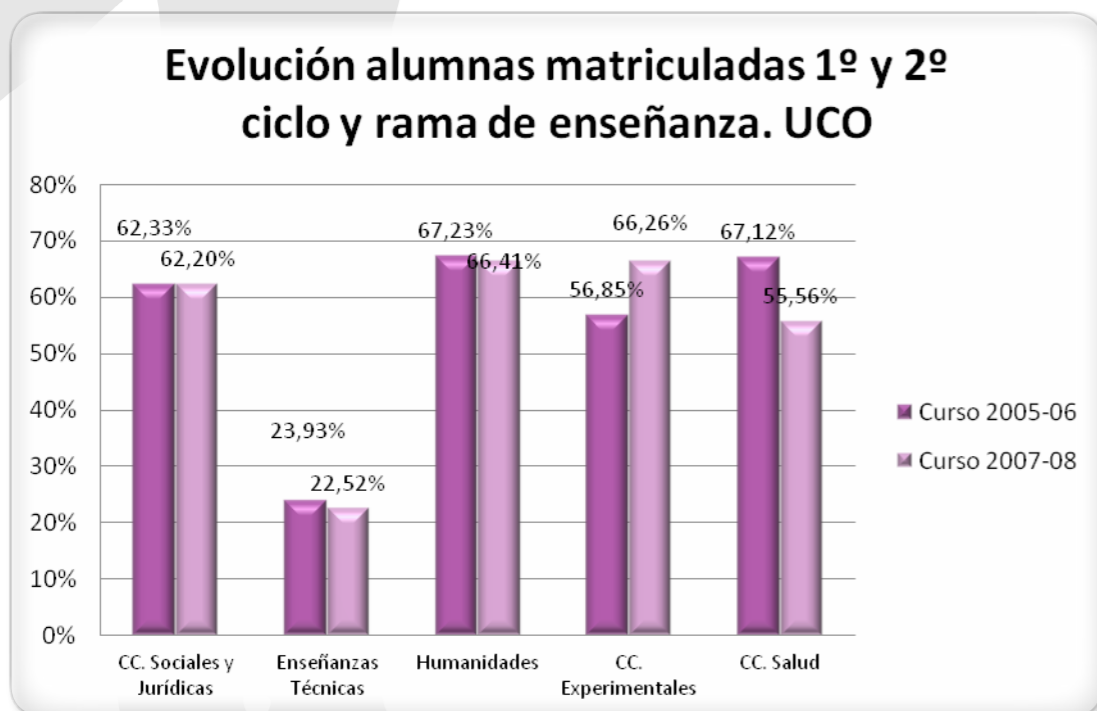


Figura 16. Evolución alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO

En cuanto al alumnado matriculado en el tercer ciclo en el curso 2005-06 en nuestra universidad asciende a 895 personas, siendo algo mayor la presencia de los hombres con un 52,47%, e invirtiéndose la proporción entre sexos con respecto al resto de universidades públicas, en las que la presencia femenina es ligeramente superior al 50%.

Alumnado matriculado 3º ciclo. Curso 2005-06		
	Mujeres	Hombres
Univer. Públicas	51,17%	48,83%
UCO	47,26%	52,74%

Tabla 25. Alumnado matriculado 3º ciclo. Curso 2005-06

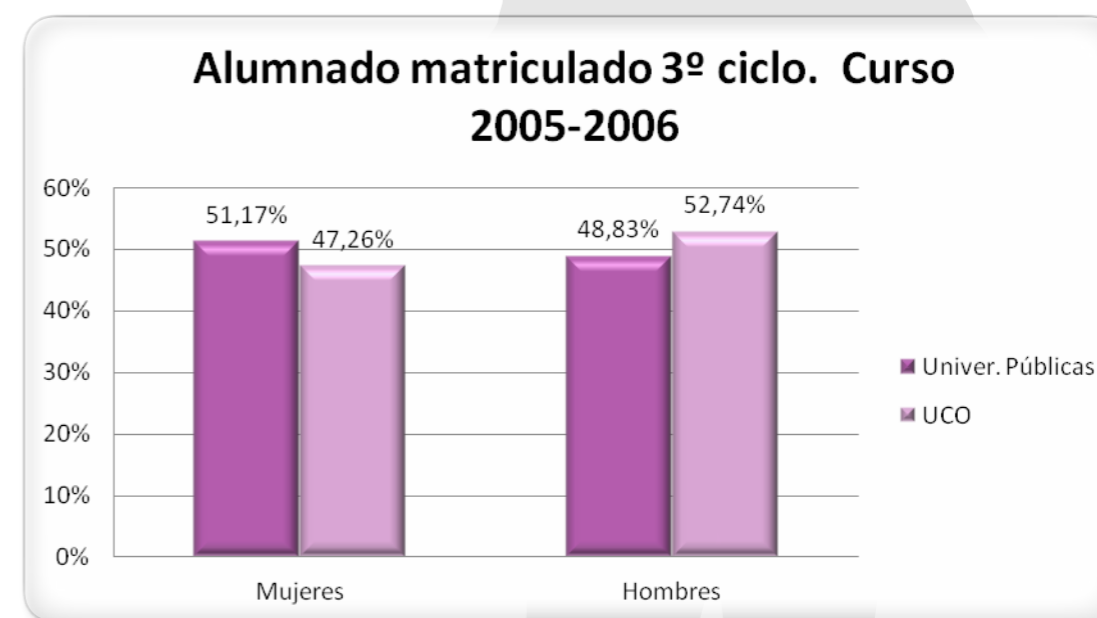


Figura 17. Alumnado matriculado 3º ciclo. Curso 2005-06

En cuanto a la matrícula en Másteres oficiales vemos que en el curso 2009-10 el alumnado matriculado en nuestra universidad es de 1.014 personas, representado las mujeres el porcentaje superior con el 57,20%, en un porcentaje ligeramente superior al de la matrícula en el resto de las universidades públicas.

Alumnado matriculado Másteres oficiales. Curso 2009-10		
	Mujeres	Hombres
Univers. Públicas	55,10%	44,90%
UCO	57,20%	42,80%

Tabla 26. Alumnado matriculado Másteres oficiales. Curso 2009-10



Figura 18. Alumnado matriculado Másteres oficiales. Curso 2009-10

Con respecto al alumnado graduado de los dos primeros ciclos durante el curso 2005-06 en nuestra universidad, nos encontramos que las alumnas se gradúan en un porcentaje superior (57,14%), cifra que es ligeramente inferior con respecto al del resto de universidades.

	Mujeres	Hombres
Univers. Públicas	61,86%	38,14%
UCO	57,14%	42,86%

Tabla 27. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06

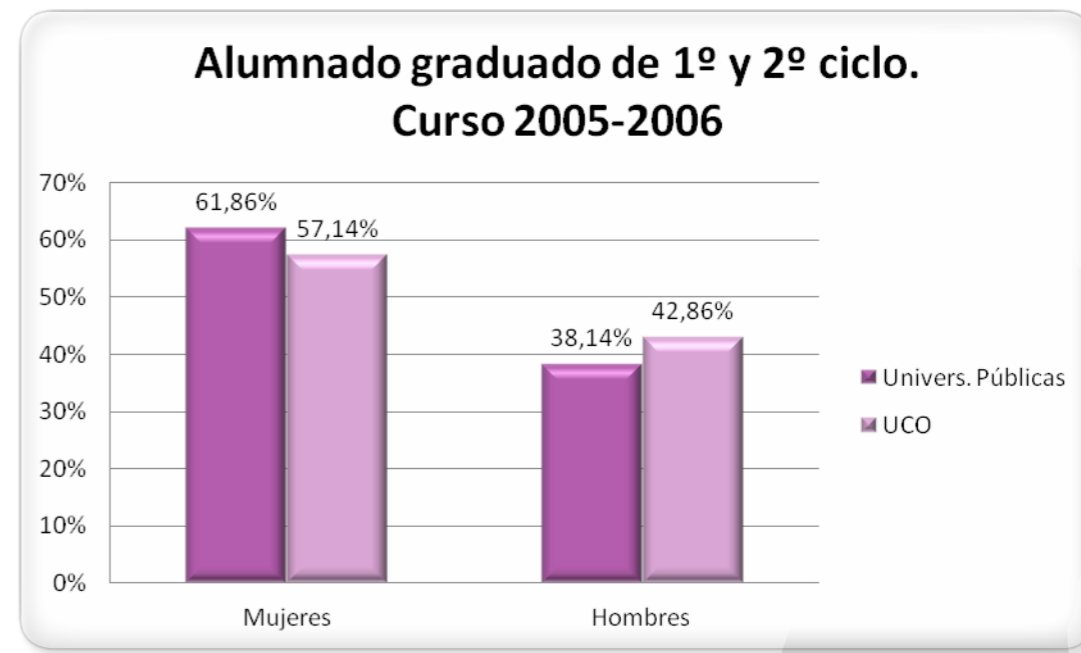


Figura 19. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06

En el curso 2009-10 en la UCO se graduaron en los dos primeros ciclos universitarios 2.188 personas, siendo superior la proporción de mujeres con un 59,60%, aunque ligeramente inferior al del total de mujeres graduadas en el resto de las universidades públicas.

	Mujeres	Hombres
Univers. Públicas	61,16%	38,84%
UCO	59,60%	40,40%

Tabla 28. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Ciclo 2009-10





### Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Curso 2009-2010

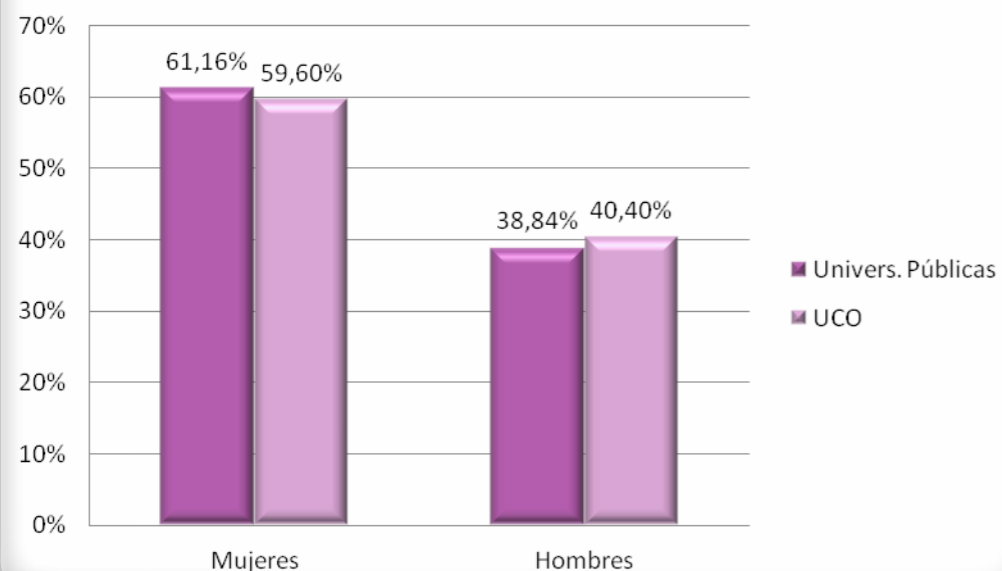


Figura 20. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Ciclo 2009-10

Con respecto a la evolución experimentada en nuestra universidad en los últimos cuatro años, en relación al alumnado graduado en los dos primeros ciclos, se puede afirmar que aumenta ligeramente el número de alumnas graduadas en detrimento del número de alumnos graduados. También cabe señalar la diferencia entre mujeres y hombres graduados, destacando el hecho de que de cada 100 alumnas y alumnos graduados, 60 sean mujeres en nuestra universidad.

Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO		
	Curso 2005-06	Curso 2009-10
Mujeres	57,14%	59,60%
Hombres	42,86%	40,40%

Tabla 29. Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO

### Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO

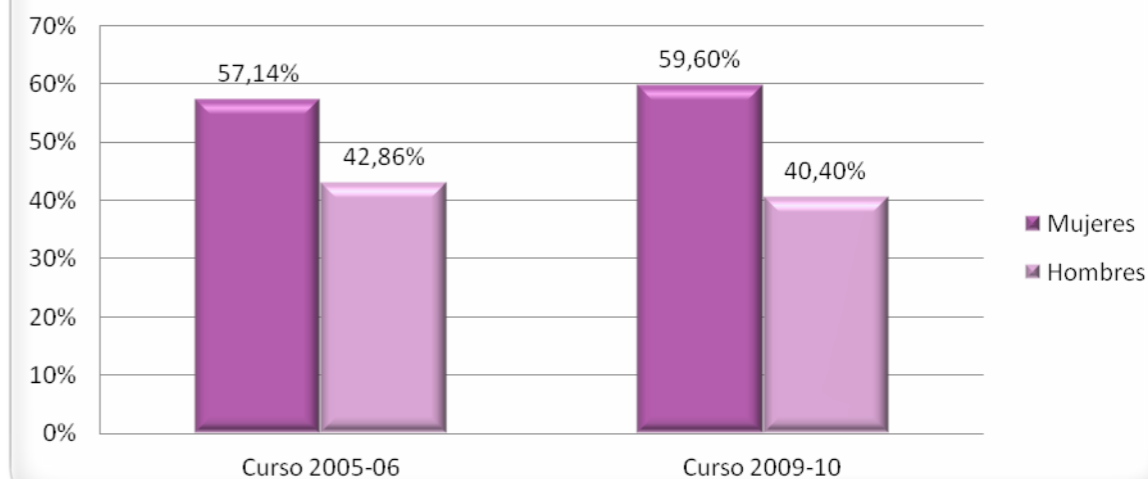


Figura 21. Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO

Si comparamos las alumnas graduadas de 1º y 2º ciclo por rama de enseñanza en nuestra universidad con el resto de universidades públicas, durante el curso 2005-06, podemos afirmar que no existen diferencias claras. Reduciéndose la presencia de graduadas en Córdoba con respecto al resto en las Enseñanzas Técnicas, y siendo mayor en Ciencias Experimentales y de la Salud.

Alumnas graduadas de 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06		
	UP	UCO
CC. Sociales y Jurídicas	56,47%	53,05%
Enseñanzas Técnicas	11,97%	8,59%
Humanidades	9,84%	9,44%
CC. Experimentales	7,87%	11,74%
CC. Salud	13,85%	17,18%

Tabla 30. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06

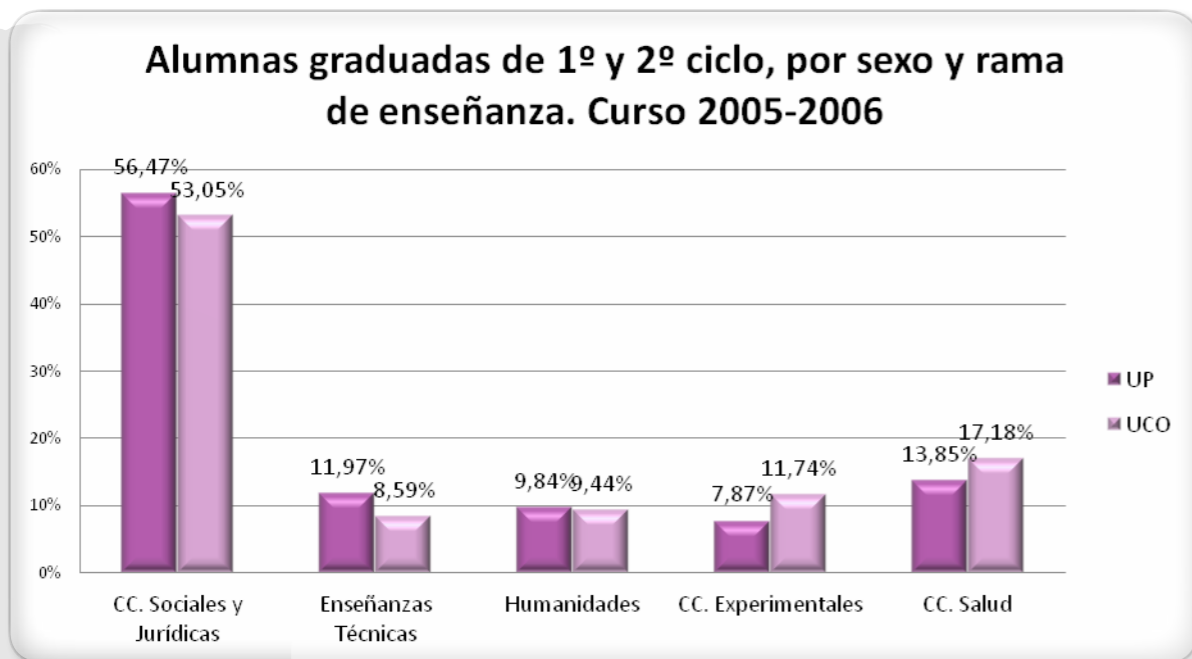


Figura 22. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06

En el curso 2007-08, se siguen manteniendo las diferencias apreciadas con respecto a los dos años anteriores.

Alumnas graduadas de 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08		
	UP	UCO
CC. Sociales y Jurídicas	58,31%	52,10%
Enseñanzas Técnicas	11,12%	9,97%
Humanidades	8,60%	6,30%
CC. Experimentales	14,45%	20,76%
CC. Salud	7,52%	10,87%

Tabla 31. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08

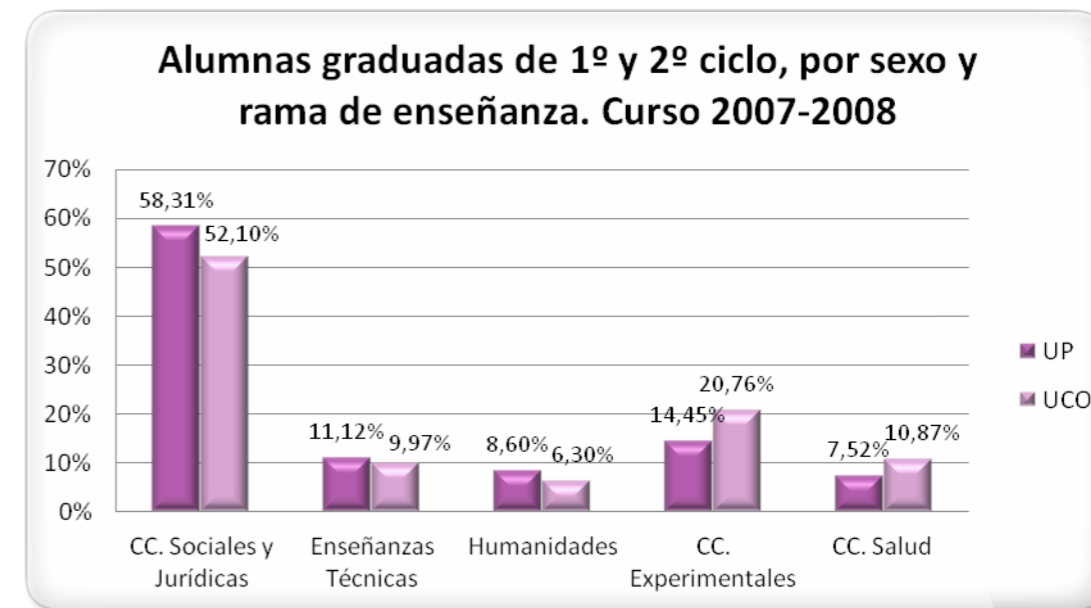


Figura 23. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08

En estos dos años de diferencia se puede apreciar, cómo se han distribuido las alumnas graduadas en nuestra universidad por rama de enseñanza. Debiendo mencionar que se ha producido un incremento de la presencia de graduadas en Ciencias Experimentales y Ciencias de la Salud, de casi un 9% y un ligero aumento de las graduadas en Enseñanzas Técnicas (1,38%).

Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO		
	Curso 2005-06	Curso 2007-08
CC. Sociales y Jurídicas	53,05%	52,10%
Enseñanzas Técnicas	8,59%	9,97%
Humanidades	9,44%	6,30%
CC. Experimentales	11,74%	20,76%
CC. Salud	17,18%	10,87%

Tabla 32. Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO



### Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO

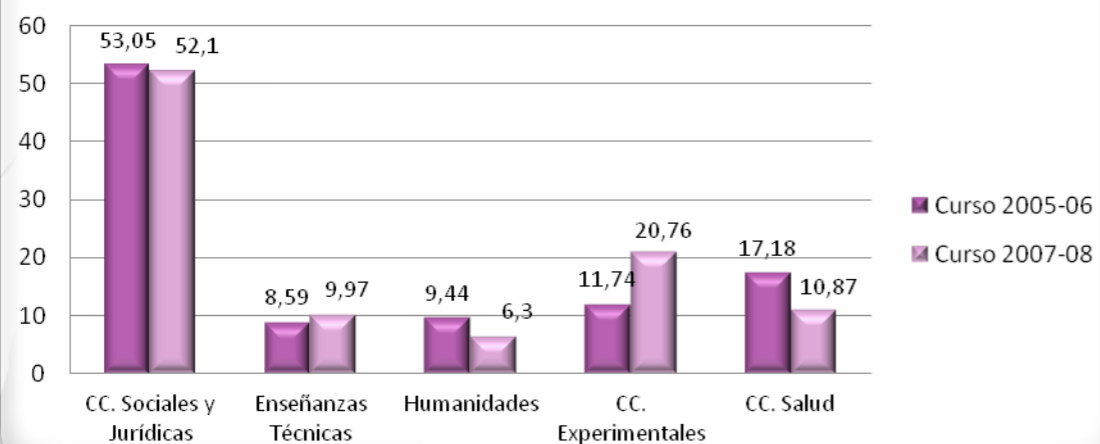


Figura 24. Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO

El alumnado graduado en tercer ciclo en nuestra universidad durante el curso 2005-06 fueron 359 personas, siendo mayor la presencia masculina con un 54,04%, superando la media nacional (50,01%).

Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-06		
	UP	UCO
Mujeres	49,99%	45,96%
Hombres	50,01%	54,04%

Tabla 33. Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-06

### Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-2006

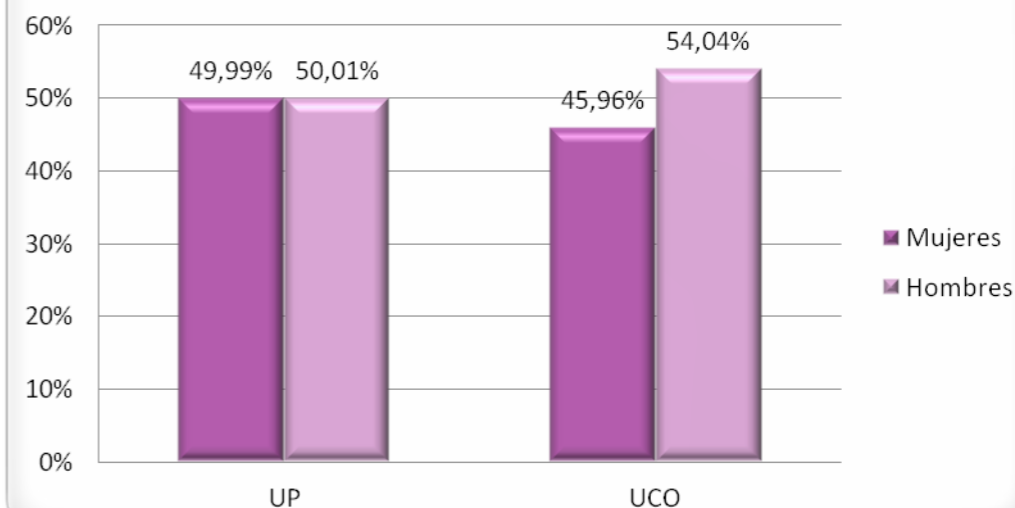


Figura 25. Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-06

Durante el curso 2009-10 se matricularon en Másteres Oficiales en la UCO, 181 personas, siendo mayor la presencia de las mujeres con un 55,87%, cifra casi idéntica a la media del resto de universidades públicas.

Alumnado graduado de Másteres oficiales. Curso 2009-10		
	UP	UCO
Mujeres	56,59%	55,87%
Hombres	43,41%	44,13%

Tabla 34. Alumnado graduado de Másteres oficiales. Curso 2009-10



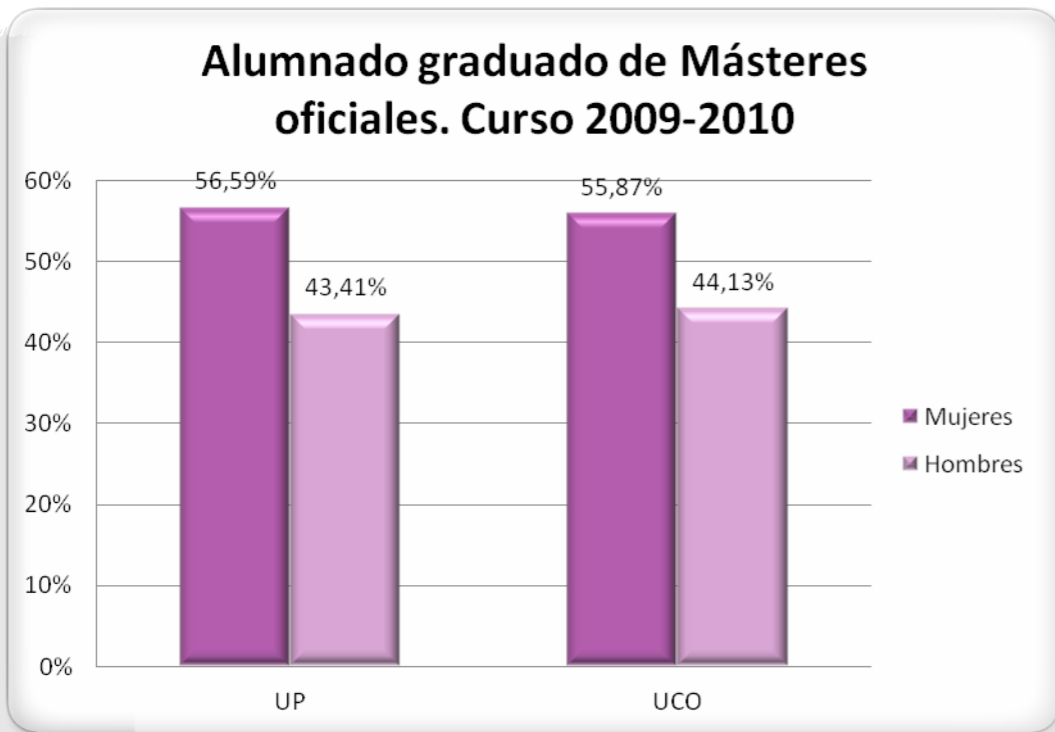


Figura 26. Alumnado graduado de Másteres oficiales. Curso 2009-10

Fuente: <http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/universitaria/alumnado.html>

Fecha: 21/06/2011





# Actividades Preparatorias

## 4. ACTIVIDADES PREPARATORIAS

### 4.1 Revisión documental

La revisión documental ha supuesto un esfuerzo considerable en tiempo y dedicación para la preparación del trabajo, tanto en la búsqueda y actualización de los instrumentos de diagnóstico, como para la obtención de información sobre el tema.

En la fase preparatoria, una parte importante de información ha procedido de la lectura de los informes sobre igualdad realizados en algunas universidades de nuestro país. En ellos hemos podido encontrar fuentes de referencia y también contrastar los diversos procesos llevados a cabo en cada una de ellas, con nuestros objetivos y el proceso de investigación planteado.

El diagnóstico de igualdad de una institución universitaria se refiere a la realización de un análisis detallado de la situación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los diferentes estamentos que componen esta entidad.

El diagnóstico de esta situación viene avalado y demandado desde diferentes normativas e instituciones internacionales, nacionales y locales. La Unión Europea en el tratado de Amsterdam (Ley Orgánica 9/98 de 16 de diciembre de 1998, ratificada en 1999) confiere al *mainstreaming* de género una importancia decisiva en la aplicación de las políticas de igualdad y su desarrollo en todos los ámbitos, entre ellos el educativo.

‘La Unión Europea tendrá como misión promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres introduciendo este principio en todas las políticas y programas, como estrategia que genere cambios duraderos en los papeles paternos, en las estructuras familiares, en las prácticas institucionales, en la organización del trabajo y del tiempo libre, en el desarrollo personal e independencia de las mujeres, pero involucrando a los hombres y a toda la sociedad para que anime, impulse este progreso y poder ser un ejemplo de democracia y pluralismo.’

El proyecto Calíope (Calidad e Igualdad de Oportunidades en las Políticas de Empleo) para el diagnóstico y la implementación del *mainstreaming* de género, propone tres ‘R’ que hacen referencia a tres aspectos a considerar en el análisis: ‘representación’, ‘recursos’ y ‘realidad’. La mayor parte de las universidades consultadas han centrado su mirada, al realizar los diagnósticos de igualdad, en el apartado de ‘representación’. Esta medida muestra la distribución de mujeres y hombres en la vida universitaria y nos proporciona un mapa cuantitativo en el que es posible visibilizar la evolución de logros y carencias, a nivel de representación de mujeres y hombres en la universidad. Este dato es de gran interés, ya que el esfuerzo realizado para mostrar la presencia de unos y otras a partir de la extracción de datos desagregados por sexo, permite



hoy una revisión comparativa de las políticas universitarias y la implementación, más o menos afortunada, de los diferentes planes y proyectos con enfoque de género en cada una de ellas.

Respecto a la segunda 'R' (recursos) que pretende conocer la distribución de recursos tanto financieros como estructurales y de tiempo entre hombres y mujeres, son muchas menos las universidades que acometen la tarea de desvelar estos indicadores en sus diagnósticos. Quizá esta ausencia de información se deba a la carencia de instrumentos de análisis o fuentes a las que consultar al respecto. De los documentos consultados solo el diagnóstico de la Universidad de Málaga recoge este apartado. En el realizado en la Universidad de Jaén también aparece alguna referencia al respecto en los aspectos sobre conciliación laboral.

La tercera 'R' (realidad) se refiere al conjunto de normas y valores que cada comunidad muestra como cultura organizativa y que determinan y explican muchos de los comportamientos y las rémoras o avances que se puedan dar en los indicadores anteriores. Esta exploración es fundamentalmente cualitativa, ya que se centra en visibilizar pensamientos, creencias y valores de una comunidad con idea de explicar la proyección de éstos en las actividades cotidianas.

Como instrumento para evaluar este aspecto, se han utilizado diferentes escalas. Concretamente, el Ambivalent Sexism Inventory (ASI) de Glik y Fiske (1996) que ha sido ya probado en la comunidad universitaria gallega (Lameiras, 2006) y en el diagnóstico de la Universidad de Málaga; así como la escala de Ideología de Género de Moya, Expósito y Padilla (2006) y el cuestionario de interacción trabajo-familia (SWING) de Moreno Jiménez, Sanz Vergel, Rodríguez Muñoz y Geurts (2009). Estas últimas también utilizadas en el diagnóstico de la Universidad de Málaga.

Algunas universidades completan este apartado de creencias con la realización de entrevistas con los diferentes colectivos (Universidad de Vigo) y el análisis documental y/o cuestionarios propios, diseñados al efecto, como los utilizados en la Universidad de Sevilla.

Varias universidades andaluzas aún están en proceso de ultimar el diagnóstico de igualdad y resulta difícil encontrar datos al respecto en los enlaces de la correspondiente Unidad de Igualdad de cada universidad. Sólo hemos encontrado facilidad de acceso en el caso de Málaga, Jaén y Sevilla.

La estructura de la mayoría de los Diagnósticos de Igualdad consultados es la siguiente:

- Mapa cuantitativo de distribución de hombres y mujeres en los diferentes estamentos universitarios.
- Distribución de recursos en la universidad para hombres y mujeres.
- Conocimiento de normas y valores predominantes en la cultura de la universidad.

En concreto, el diagnóstico publicado por la universidad de Vigo en 2010 incluye un apartado cuantitativo que corresponde a la presencia y representación de hombres y mujeres en cada uno de los estamentos, así como una revisión del lenguaje utilizado en la documentación docente y administrativa de uso habitual en la universidad (normativa, difusión, información), tanto en sus aspectos de imagen como de contenido.

El acercamiento a la cultura de género presente en la institución se realiza a partir de unas entrevistas realizadas a los diferentes estamentos en las que se tratan aspectos como:

- Cultura de la igualdad
- Percepción de la desigualdad y la discriminación
- Políticas de igualdad y discriminación positiva
- Presencia y participación de mujeres y hombres en la universidad
- Obstáculos y barreras para hombres y mujeres en la carrera profesional
- Redes de cooperación y organización en la universidad
- Conciliación
- Acoso y violencia laboral

El diagnóstico llevado a cabo por la Universidad de Jaén se centra fundamentalmente en la representación de un mapa cuantitativo de la distribución de hombres y mujeres en los diferentes estamentos laborales y de gestión universitaria y sobre la presencia de alumnas y alumnos en los diferentes estudios. Así como en la descripción de las medidas de conciliación familiar/profesional disponibles y en su uso por el personal universitario hasta la publicación de este estudio.

Los diferentes diagnósticos revisados tienen como objetivo aportar información que pueda servir para la elaboración de planes, proyectos, programas y acciones estratégicas referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Para el diagnóstico que iniciamos este curso en la Universidad de Córdoba, hemos considerado como referencia el estudio diagnóstico presentado en la universidad de Málaga.





## 4.2 Las diversas escalas utilizadas para la elaboración del cuestionario

### Conciliación de la vida laboral y familiar

Con el objetivo de analizar en qué medida los y las trabajadoras han logrado un equilibrio adecuado entre su vida laboral y familiar, así como el nivel de conflicto al que se enfrentan para lograr tal equilibrio, hemos aplicado una adaptación de la escala norteamericana de conciliación de la vida laboral y familiar percibida desarrollada por Mark Tausig y Rudy Fenwick (2001).

Los autores concluyeron en sus investigaciones que un mayor nivel de control de horarios mejora la conciliación de la vida familiar. Además, la investigación sobre las consecuencias de los horarios de trabajo alternativos para la vida familiar a menudo constata que los cambios de trabajo no estándar tienen efectos negativos significativos en la vida familiar. En particular, Graham L. Staines y Joseph H. Pleck (1983) encontraron que trabajar por turnos no estándar (es decir, noches, fines de semana, la rotación) se asociaba con dificultades en las actividades familiares y con menos tiempo en los roles familiares. También observaron que los turnos de trabajo no estándar aumentan el nivel de conflicto familia-trabajo y reducen el nivel de satisfacción en el matrimonio, la felicidad matrimonial y la armonía familiar. Cuando la programación alternativa es voluntaria, cuando el trabajador o trabajadora tiene alguna elección o control sobre las horas o días trabajados, la programación podrá ser utilizada para evitar o reducir el desequilibrio del tiempo entre vida y trabajo. Sin embargo, cuando la programación es involuntaria, y el trabajador o trabajadora no tiene opción en cuanto a tiempo o días trabajados, que trabajen fuera de la norma puede aumentar el desequilibrio de las demandas de la vida laboral.

### Sexismo moderno

Con el objetivo de analizar las creencias prejuiciosas de las personas en relación a la igualdad entre hombres y mujeres y a los roles de género hemos empleado una adaptación de la escala norteamericana de sexismo moderno desarrollada por Janet K. Swim, Kathryn J. Aikin, Wayne S. Hall y Bárbara A. Hunter (1995), pensada para medir las formas más sutiles de sexismo, concretamente, la negación hacia las demandas de un trato igualitario por parte de las mujeres y el resentimiento hacia medidas que favorecen a las mujeres. Las autoras muestran resultados que indican que este sexismo moderno es diferente de las viejas formas de sexismo, que las mujeres puntúan más bajo que los hombres en la escala.

‘Los resultados de las investigaciones en las que se ha utilizado la Escala de Ideología

de Género (EIG) han mostrado de manera consistente que los hombres puntúan de manera más tradicional que las mujeres, y también que son más tradicionales las puntuaciones de los participantes de mayor edad y con menor nivel de estudios. Las puntuaciones obtenidas en la EIG también han aparecido relacionadas con las puntuaciones obtenidas en otras escalas que miden constructos semejantes: sexismo hostil, sexismo benévolo, neosexismo y mitos sobre la violencia. Este instrumento ha mostrado su capacidad para predecir conductas y actitudes relacionadas con la desigualdad de género, como la percepción de amenaza por parte de los varones a sus intereses colectivos, las aspiraciones profesionales (tanto de hombres como de mujeres), la percepción de discriminación hacia la mujer, las actitudes hacia la práctica deportiva de las mujeres, entre otros’ (Moya, Expósito y Padilla, 2006).

### Neosexismo

Francine Tougas y cols. (1995) definen neosexismo como la ‘manifestación de un conflicto entre los valores igualitarios y los sentimientos residuales negativos hacia las mujeres’ y han desarrollado una escala para su medición que, traducida por Miguel Moya y Francisca Expósito (2001), ha sido la empleada para evaluar las nuevas formas de creencias sexistas de los y las participantes con el objetivo de analizar las nuevas formas de sexismo.

Los ítems que componen la escala de neosexismo se derivan de los tres elementos básicos de la escala de racismo moderno de John B. McConahay (1986): la discriminación hacia la mujer ya no es un problema, las mujeres están presionando demasiado y muchos de sus logros recientes son inmerecidos. El neosexismo continúa estando relacionado con el sexismo a la vieja usanza, dado que ambos comparten la actitud negativa hacia las mujeres. Sin embargo, el neosexismo debería estar relacionado aún más con las formas actuales de conservadurismo, como la oposición hacia las medidas de acción positiva. La razón es que tales actitudes son consistentes con los valores individualistas tradicionales y expresan, de manera simbólica, la oposición hacia las aspiraciones de las mujeres.

Francine Tougas y cols. (1995) afirman que en los varones un antecedente importante del neosexismo parece ser la percepción de amenaza hacia los intereses colectivos, es decir, que las creencias neosexistas serán desarrolladas por individuos que creen que los cambios en el equilibrio entre los sexos aportarán a los varones más pérdidas que ganancias y, consecuentemente se opondrán a las medidas de acción positiva que intentan favorecer el desarrollo profesional de las mujeres. La autora argumenta que las opiniones prejuiciosas hacia las mujeres son, en los países occidentales al menos, socialmente indeseables e incluso pueden llegar a ser ilegales. Pero, por otra parte, las demandas políticas realizadas por las mujeres y el movimiento feminista, así como la introducción de políticas para reducir la discriminación (ej. la acción positiva) pueden percibirse como amenazadoras de ciertos valores tradicionales, como la libertad del individuo y





la igualdad de oportunidades basada en los méritos personales. Esta ambivalencia se refleja en las justificaciones que los varones pueden esgrimir para justificar el *status quo*.

### Actitudes hacia el rol de género

Con el objetivo de analizar las actitudes hacia los roles tradicionales de género, hemos utilizado una adaptación de la escala norteamericana de actitudes hacia el rol de género desarrollada por la World Values Survey.

La intención es reflejar la construcción de los roles igualitarios de género caracterizada como 'bidireccional' por autores como Linda A. King y Daniel W. King (1997) y el movimiento de los roles de género tradicionales. Es decir, la construcción incluye tanto las creencias o juicios sobre los roles de las mujeres y las creencias o juicios sobre los roles de los hombres. Esta definición bidireccional tenía la intención de ofrecer una perspectiva más contemporánea sobre la igualdad del rol de género, haciendo eco de los roles de mujeres más establecidos y el nuevo rol de hombres relativamente jóvenes.

### Ideología de género

Con el objetivo de analizar los cambios en las creencias de los individuos acerca de la igualdad de género hemos utilizado la escala norteamericana de ideología de género desarrollada por Amy Kroska y Cheryl Elman (2009).

Las autoras concluyeron con sus investigaciones que la presencia de las mujeres en el mundo laboral se relaciona positivamente con el igualitarismo de las mujeres, mientras que el prestigio de las cónyuges que trabajan se relaciona positivamente con el igualitarismo de los hombres. Congruente con el modelo de interés, la presencia de un niño o niña de corta edad se asocia positivamente con el igualitarismo de las mujeres. De acuerdo con el modelo, el número de niños o niñas en el hogar reduce la igualdad de los hombres, y una división tradicional del trabajo doméstico disminuye la igualdad de las mujeres. En el mismo sentido, la necesidad de dos fuentes de ingresos, la pérdida del empleo del marido o el salario más alto de la mujer pueden frustrar los intentos de la pareja de continuar con las normas tradicionales de género (por ejemplo, Tichenor, 1999; Zuo, 2004).

Los individuos que están expuestos a una ideología o una norma social son más proclives a adoptar el sistema de valores o norma como propia. Así, según esta perspectiva, las personas que se relacionan con empleadas con éxito, cónyuges o compañeras de trabajo, deben adoptar las actitudes de género más liberales que las que no están expuestas a estos modelos (Klein,

1984). Del mismo modo, la convivencia con una ideología de género, a través de la educación liberal, ya sea indirectamente a través de la educación familiar, o directamente a través de una mayor participación de la propia escuela, debe aumentar el igualitarismo de género (Davis y Robinson, 1991; Mirowsky y Ross, 1987).

Por lo tanto, como objetivos de los individuos, las necesidades o los intereses cambian, la ideología de género debe cambiar de una manera que fomente el cumplimiento de estas nuevas metas, necesidades o intereses (Glass, 1992; Kane y Sánchez, 1994; Morgan and Walker, 1983; Plutzer, 1991). Esta explicación puede dar cuenta de la asociación positiva entre el igualitarismo de género de los hombres y el empleo de sus esposas (Ciabattari, 2001; Myers y Booth, 2002). También se puede explicar la asociación entre el igualitarismo y el nacimiento de una hija (Warner y del Acero, 1999) y por qué las mujeres son más igualitarias que los hombres (Brewster y Padavic, 2000; Kane, 1998).

### 4.3 Estudio piloto: primeros análisis estadísticos

Tras diversas reuniones en las que se estudiaron los contenidos y la fiabilidad de diversos cuestionarios, diseñamos un cuestionario único que incluye varias escalas validadas y utilizadas en otras universidades. Tras este análisis preliminar, el grupo de investigación opta por la creación de una aplicación informática que permita contestar al cuestionario de forma virtual a toda la comunidad universitaria. A pesar de tener en cuenta el hecho de que pudiera crear alguna dificultad técnica, pensamos que este instrumento nos permitiría llegar a una muestra mucho más amplia y facilitar las respuestas al adecuarse a diferentes espacios y tiempos.

El cuestionario y la aplicación diseñada dentro de la plataforma UNIPARK se utilizó para rodar el estudio piloto. En el instrumento elaborado por el grupo se recoge una información básica sobre la situación laboral y personal y diversos cuestionarios sobre conciliación, sexismo moderno, neosexismo, actitudes rol de género e ideología de género (ver punto 4.2). De este modo, solicitamos a personas de otras universidades que respondieran a nuestro cuestionario. Contestaron a la encuesta 30 personas procedentes de diferentes universidades y diferentes grupos de trabajo, tanto PAS como PDI. Aproximadamente tardaron unos 15 minutos en contestar a la aplicación informática. Las respuestas nos permitieron analizar la fiabilidad de las escalas planteadas. Así, tras dicho análisis procedimos a eliminar algunos ítems de cada escala con la intención de simplificar la prueba y mantener la fiabilidad en las evaluaciones con las siguientes puntuaciones.

- **Conciliación de la vida laboral y familiar** (adaptación de la escala norteamericana de conciliación de la vida laboral y familiar percibida desarrollada por Mark Tausig y Rudy Fenwick, 2001):  $\alpha = .60$



- **Sexismo moderno** (adaptación de la escala norteamericana de sexismo moderno desarrollada por Janet K. Swim, Kathryn J. Aikin, Wayne S. Hall y Bárbara A. Hunter, 1995):  $\alpha = .75$
- **Neosexismo** (escala traducida por Miguel Moya y Francisca Expósito, 2001):  $\alpha = .75$ ; eliminado algunos ítems: neosex\_9 (en orden a no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres) + neosex\_8 (el actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres)
- **Actitudes hacia el rol de género** (adaptación de la escala norteamericana de actitudes hacia el rol de género desarrollada por la World Values Survey):  $\alpha = .99$  (1.00)
- **Ideología de género** (escala norteamericana de ideología de género desarrollada por Amy Kroska y Cheryl Elman, 2009):  $\alpha = .69$ ; eliminando algunos ítems: Ideo\_gen\_1 (Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia)

Respecto al tiempo de respuesta es difícil calcular, pues hay mucha variabilidad, dado que varias personas a las que se les envió la encuesta se pararon a analizar el contenido de algunos de los instrumentos. No obstante se puede ver que dentro de las personas que han contestado hasta las observaciones, quien menos ha tardado ha empleado unos 10 minutos, y quien más ha tardado ha empleado unos 42 minutos. Pensamos que las personas que han tardado más de 20-25 minutos se debe a que se han detenido a analizar los ítems o cualquier otra cuestión y luego han retomado el cuestionario.

Las respuestas obtenidas (30) y los comentarios realizados acerca de la comprensión de los ítems y de la impresión general del cuestionario nos sirvieron para la redacción definitiva del cuestionario. Teniendo en cuenta todas las aportaciones y resultados obtenidos en el estudio piloto, finalmente, aprobamos el cuestionario final que se remitió a la Unidad de Igualdad, cuya directora se responsabilizó del envío a los miembros de la comunidad universitaria por correo electrónico a través de varios envíos a lo largo del mes de mayo de 2011, en los que se obtuvieron 807 respuestas.







## Desarrollo de la investigación y análisis de datos

## 5. DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS

### 5.1. Características de la muestra

La encuesta para evaluar las creencias de igualdad de género en la Universidad de Córdoba (UCO) fue presentada en una plataforma virtual a la que accedió un número representativo de personas a lo largo de tres semanas consecutivas en el mes de mayo de 2011. Concretamente, 987 personas accedieron a la plataforma, aunque el número de personas que contestó a la encuesta fue menor, probablemente porque algunas entraron en la plataforma y contestaron en otro momento, quedando registradas todas las entradas en el programa. Así, eliminado las entradas que no han aportado información de ninguna clase —ya sea por no contener datos o porque éstos fueran inverosímiles—, la muestra final quedó constituida por un total de 807 personas —472 mujeres y 335 hombres. Como más adelante se detalla, este número puede ser considerado como representativo de la población total de las personas que trabajan en la UCO (considerando globalmente tanto al PDI como al PAS).

Hemos utilizado un muestreo probabilístico en el que cada muestra tiene la misma probabilidad de ser elegida (responder al cuestionario). Este aspecto queda garantizado por el acceso a la plataforma a través de la web y el envío masivo de un mensaje de correo electrónico a todo el personal de la UCO desde la dirección de Igualdad de la UCO. Este mensaje fue enviado en tres ocasiones a modo de recordatorio. Hemos utilizado el factor de muestreo (cociente entre el tamaño de la muestra —807— y el tamaño de la población —1854 (según los datos del curso 2009-2010)— que nos permite conocer el porcentaje de la población que representa la muestra. Concretamente, un 44% de las personas que trabajan en la UCO han respondido a la encuesta.

Como veremos más adelante, en cada uno de los subapartados que describen las características de la muestra, este muestreo probabilístico es representativo de cada una de las submuestras con las que deseamos trabajar en nuestros análisis (atendiendo al grupo profesional, a la edad o al sexo).

#### 5.1.1. Sexo

De acuerdo con los datos de que disponemos —curso académico 2009-2010—, vemos que globalmente trabajan en la Universidad de Córdoba un 59,5% de hombres y un 40,5% de mujeres, distribuyéndose la proporción de hombres y mujeres de acuerdo con la siguiente tabla:



2009-2010 UCO	Hombres	Mujeres
Total: 1854	1103 / 59.49%	751 / 40.51%

Tabla 35. Hombres y mujeres en la UCO (2009-10)

A la encuesta responde el 43,53% de la población total de la UCO, que supone el 18,07% de los hombres y el 25,46% de mujeres, del total de PDI y PAS de la UCO.

La población que responde se distribuye de la siguiente manera en función del sexo:

Responden encuesta	Hombres	Mujeres
Total: 807	335 / 41.51%	472 / 58.49%

Tabla 36. Hombres y mujeres que responden a la encuesta

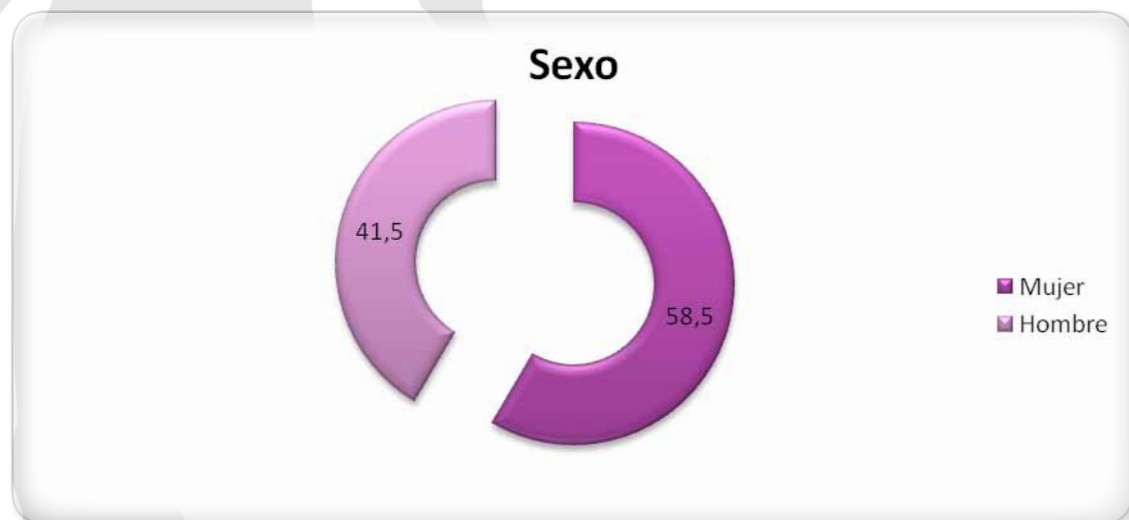


Figura 27. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio

Si consideramos la población total de la UCO en función del sexo (1103 hombres // 751 mujeres), vemos que ha respondido el 62,85% de las mujeres y el 30,37% de los hombres de la UCO, por lo que podemos afirmar que la encuesta ha motivado al doble de mujeres que de hombres.

A pesar de que podríamos pensar que este reparto no representa al porcentaje de hombres y mujeres que trabajan en la UCO, considerando el elevado número de personas que responden la encuesta, podemos afirmar que disponemos de una muestra representativa de los hombres y mujeres que trabajan en nuestra universidad.



Así pues vemos que de toda la población de la UCO, participa en la encuesta un 41.5% de hombres y un 58.5% de mujeres. Estos porcentajes son exactamente inversos a los de la población total de la UCO según sexo (59.5% hombres // 40.5% mujeres), y nos indica una participación significativamente mayor de mujeres que de hombres en la encuesta.

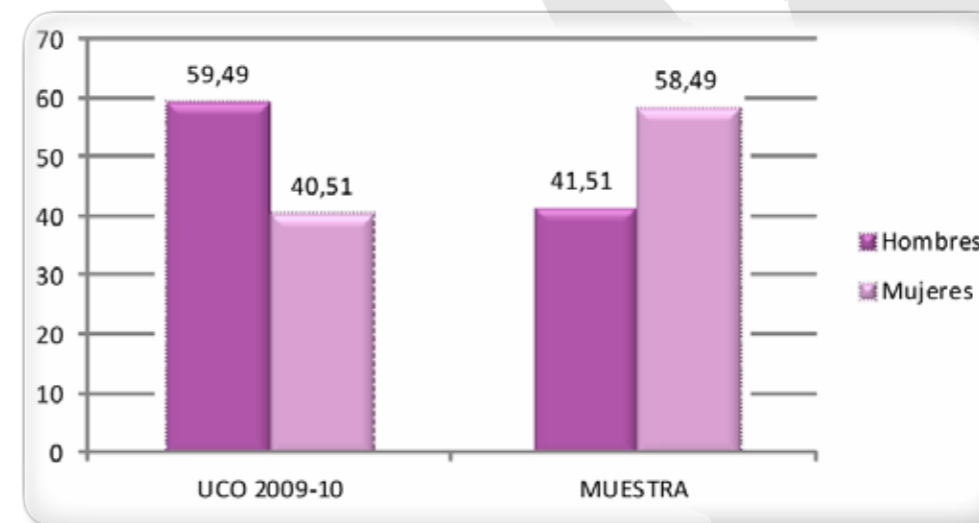


Figura 28. Mujeres y hombres de la UCO (2009-10) en comparación con las y los participantes en el estudio

### 5.1.2. Edad

Atendiendo a la variable edad, si tratásemos de distribuir las edades de los participantes en una distribución normal reflejada en un histograma, podríamos observar que las edades se distribuyen ajustándose a una curva normal. En este sentido, una vez conocida la media, la mediana, la moda y la desviación típica de la muestra, observamos que la curva refleja una simetría en torno al área por encima y por debajo de la media. Así, observamos que participan personas de todas las edades atendiendo al marco legal establecido sobre la edad laboral (el rango de edad de la muestra se sitúa entre los 22 y los 69 años) encontrándose la media de edad en los 44 años y la desviación típica en 10.14. Estos datos reflejan que la Universidad de Córdoba es una organización relativamente joven en la que hay personas de todas las edades en las diferentes categorías profesionales.

Aunque la edad es una variable continua, con el objetivo de realizar algunos análisis posteriores, dividimos la muestra en seis grupos más o menos iguales. Es decir, creamos una nueva variable ordinal con seis niveles en los que hubiera aproximadamente el mismo número de individuos (un 16.6% en cada rango de edad). Así, el primer rango de edad estaría formado por aquellas personas entre 22 y 33 años (lo cual supone un 16.6%, que diferenciando entre



hombres y mujeres, vemos en la siguiente figura 28 como un 20.3% de las mujeres están en este grupo frente a un 17.6% de hombres). Basándonos en ese 16.6% que nos permite crear seis grupos de edad semejantes en cuanto al número de personas, establecimos un rango entre 22 y 33 años, entre 34 y 40 años, entre 41 y 45 años, entre 46 y 49 años, entre 50 y 54 años y entre 55 y 69 años. En la siguiente figura 28 se puede observar como en los tres primeros rangos de edad (las personas menores de 45 años, que prácticamente corresponde con el área que está por debajo de la media) hay más mujeres que hombres; mientras que en los tres últimos rangos de edad hay más hombres que mujeres. Este dato nos haría pensar que en los últimos años han ingresado un mayor número de mujeres en la Universidad de Córdoba en comparación con su nivel de representación en el pasado. Siguiendo con el objeto de estudio, en relación a la edad parece interesante analizar en qué medida algunas de las creencias hacia la igualdad de género difieren entre grupos de edad.

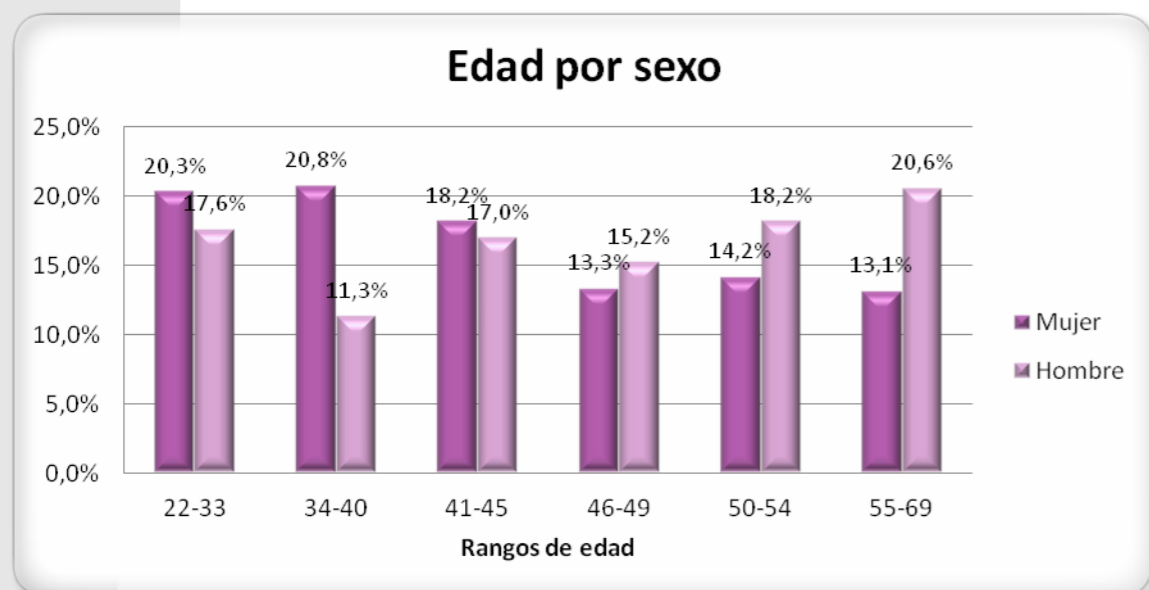


Figura 29. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según el grupo de edad en el que son categorizados

### 5.1.3. Estudios y situación laboral

En relación con el nivel de estudios y la situación laboral, la muestra que contesta al cuestionario sobre creencias de género manifiesta tener una antigüedad en la universidad y un nivel de estudios acorde con su situación laboral.

En la figura 30 se puede observar que más de una tercera parte de la muestra tiene el título de doctor, este dato se correspondería con que la mitad de la muestra pertenece al PDI y, de ellos, algunas personas están en formación o proceden de las antiguas escuelas universitarias. El

35% en promedio que dicen poseer el título de doctor, son aquellos que con mayor probabilidad pertenecen a la categoría PDI.

Al observar la tabla se puede comprobar que en todas las titulaciones hay un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que las hayan alcanzado, excepto cuando se trata del grado de doctor o doctora, en el que el mayor porcentaje lo alcanzan los varones.

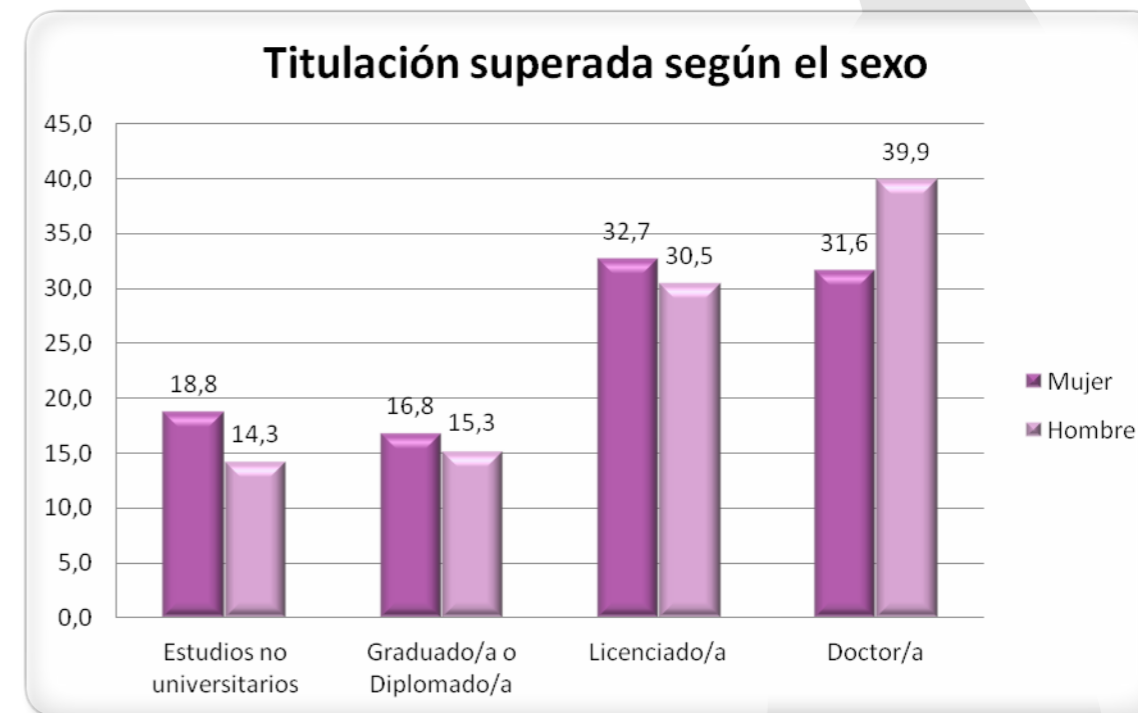


Figura 30. Descripción del nivel de estudios de los participantes del estudio según su sexo

En la figura 31, se puede observar que dentro de los doctores y doctoras de nuestra universidad, encontramos personas de todas las edades, jóvenes doctores con la tesis de reciente lectura y doctores y doctoras con una antigüedad superior a 40 años. Asimismo, es interesante observar cómo entre el año 1979 y 1984 había significativamente más hombres doctorados que mujeres, y como poco a poco en los últimos años este dato se va invirtiendo, de forma que en la actualidad dentro del personal de la universidad más mujeres que hombres han obtenido el doctorado (entre 2002 y 2009 lo alcanzaron un 41,5% de mujeres y un 23,5% de hombres en nuestra universidad).

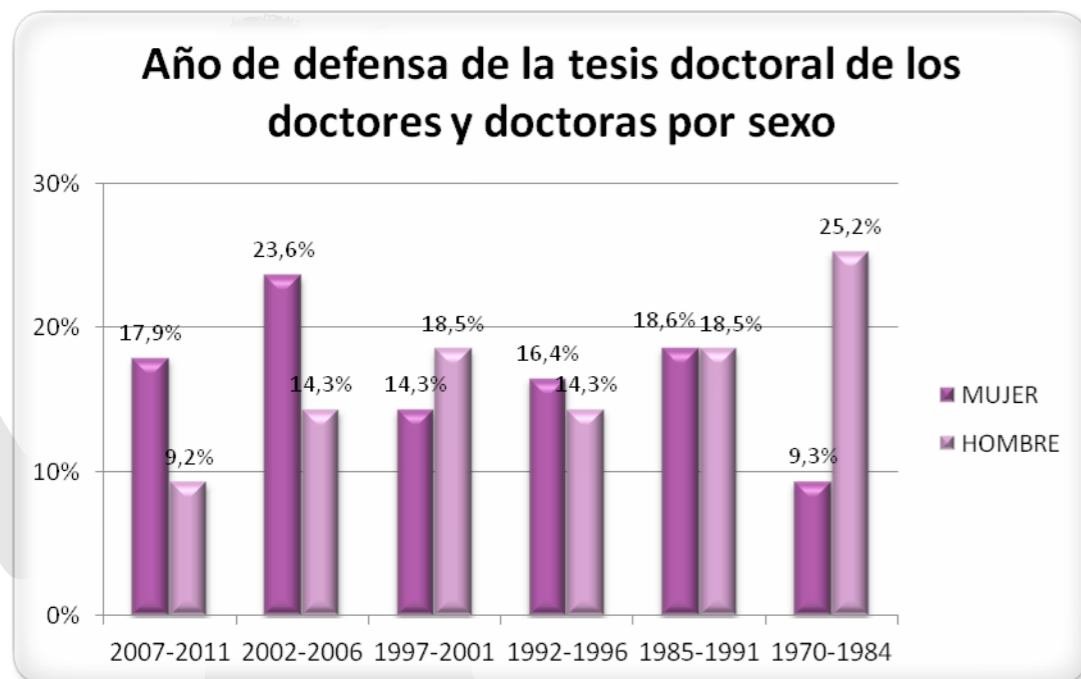


Figura 31. Año en el que los y las participantes doctorados defendieron su tesis doctoral según su sexo

Igualmente, si valoramos la fecha en la que comenzó su vinculación en la UCO (figura 32), un 32% manifiesta tener un contrato reciente, dato que correlacionaría con aquellos con una edad inferior a 32 años. Nos parece interesante retener el dato de que en los últimos cinco años —entre 2006 y 2011— el porcentaje de mujeres contratadas es superior al de hombres (38,5% // 26,3%).

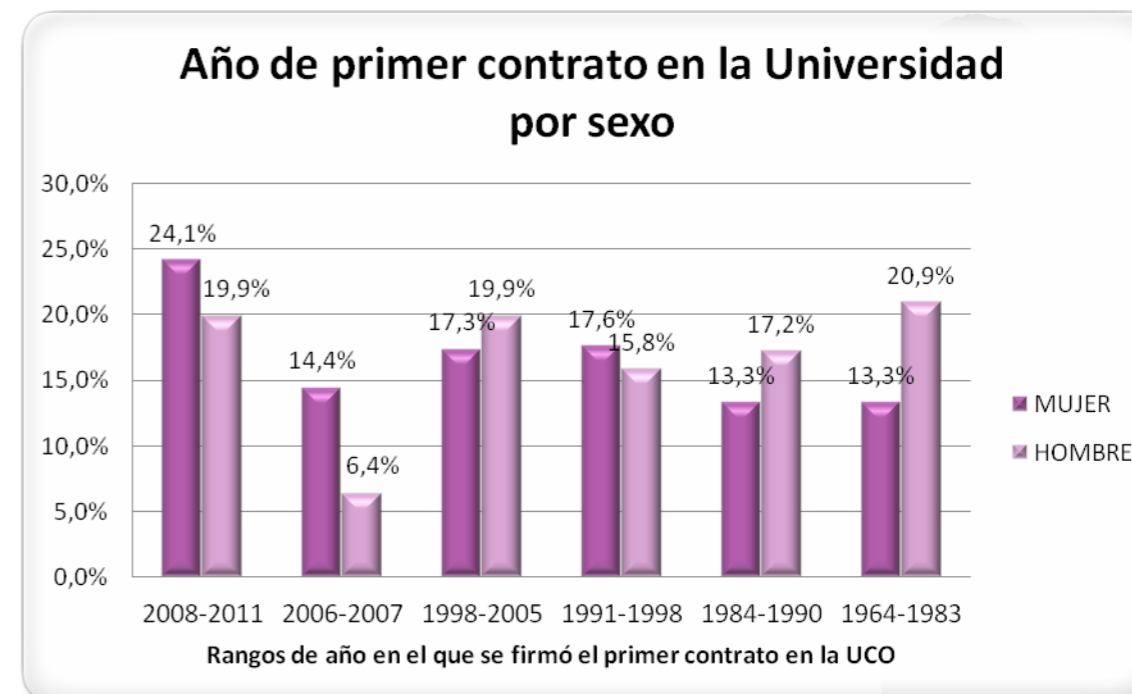


Figura 32. Año en el que mujeres y hombres participantes del estudio firmaron su primer contrato en la Universidad de Córdoba

### Cuerpo laboral según sexo

De acuerdo con los datos de 2009-2010 la población de la UCO se distribuye de la siguiente manera, de acuerdo con el cuerpo laboral al que pertenece, de manera que el 60% pertenece al PDI y el 40% al PAS. Destaca que en el PDI el porcentaje de varones duplica al de las mujeres, mientras que en el PAS la proporción de mujeres —en relación al total del personal de la UCO— es ligeramente superior a la de los hombres.

	Hombres	Mujeres	Total UCO
PDI	41.16%	19.2%	60.36%
PAS	18.34%	21.3%	39.64%
Total	59.5%	40.5%	100.0%

Tabla 37. Hombres y mujeres de la UCO según cuerpo laboral

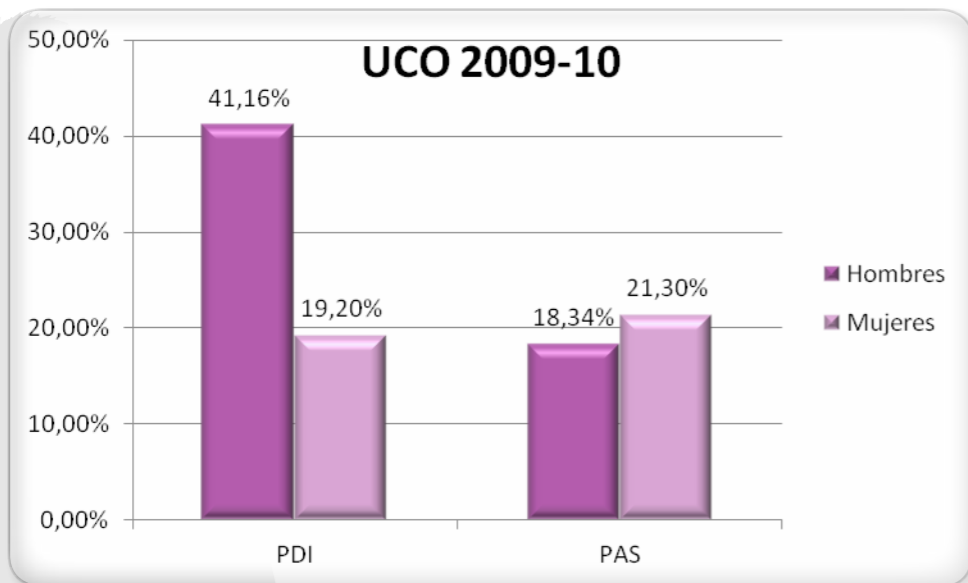


Figura 33. Porcentaje de hombres y mujeres de la UCO según cuerpo laboral

Al observar cómo se distribuyen los y las participantes en la encuesta en función del sexo y el cuerpo laboral al que pertenecen vemos que en ambos grupos profesionales la proporción de mujeres que responde es mucho mayor que el de varones, mostrando que la encuesta ha tenido mayor respuesta en la población femenina de la UCO, tanto si pertenece al PAS como al PDI.

	Hombres	Mujeres	Total Participantes
PDI	196 / 24,29%	221 / 27,39%	417 / 51,67%
PAS	139 / 17,22%	251 / 31,1%	390 / 48,33%
Total	335 / 41,51%	472 / 58,49%	807 / 100%

Tabla 38- Hombres y mujeres de la muestra según cuerpo laboral

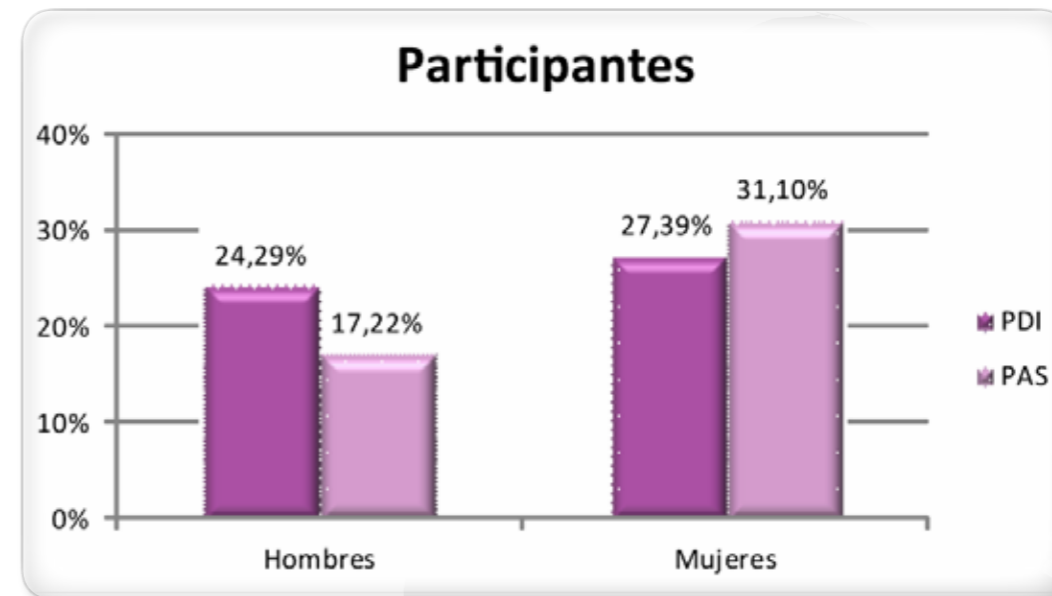


Figura 34. Porcentaje de hombres y mujeres de la muestra según cuerpo laboral

Al observar los datos de la población masculina que responde a la encuesta se comprueba que la menor participación se da en el PDI (24%) a pesar de que supone el 41% de toda la población de la UCO; mientras que los miembros del PAS responden en un porcentaje muy similar a su representación en el total de la población de la UCO.

Para cada uno de estos dos sectores podemos considerar diferentes submuestras que vamos a detallar a continuación y todas ellas son representativas de la población de trabajadores y trabajadoras en la Universidad de Córdoba.

El PDI de la UCO en el curso 2009-2010 presenta una enorme mayoría de hombres (en una proporción de casi 7/3), tanto en el personal funcionario como en el laboral.

2009-2010 UCO	Hombres	Mujeres	Total
PDI funcionario	525 / 69,72%	228 / 30,28%	753
PDI laboral	238 / 65,03%	128 / 34,97%	366
Total	763 / 68,19%	356 / 31,81%	1119

Tabla 39. Hombres y mujeres de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral

Han participado en la encuesta tanto PDI funcionario como laboral en las diferentes

categorías. En la figura 40 se puede observar que el porcentaje de mujeres funcionarias que ha participado en la encuesta es significativamente mayor que el de hombres funcionarios —más aún si tenemos en cuenta que sólo suponen el 30% del PDI funcionario— y que en el PAS aunque responden más varones que mujeres, éstas lo hacen en un porcentaje superior a su representatividad en la UCO.



Figura 35. Descripción de la situación laboral del Personal Docente e Investigador según si pertenecen al funcionariado o al personal laboral y en función del sexo

El PDI funcionario de la UCO, en el curso 2009-2010, se distribuye de la siguiente manera en los diferentes cuerpos académicos, observándose una presencia mayor de mujeres cuanto menor es el rango académico.

PDI 2009-2010 UCO	Mujeres	Hombres
Titularidades Escuela Universitaria	46,39	53,61
Cátedras Escuela Universitaria	25	75
Titularidades Universidad	33,73	66,27
Cátedras de Universidad	15,71	84,29

Tabla 40- Hombres y mujeres de la UCO (2009-10) según categoría profesional

En cuanto a la participación en la encuesta vemos que del PDI funcionario han participado personas de todos los niveles académicos: catedráticos y catedráticas de universidad y de escuela universitaria, profesores y profesoras titulares de universidad y de escuela universitaria.



En la figura 36 se puede observar la clara mayor participación en la encuesta de las mujeres PDI funcionarias en todos los niveles académicos, siendo más destacable cuando se compara con su situación real en la UCO (tabla 41), excepto en el caso del profesorado titular de escuela universitaria en el que hay un porcentaje mucho más alto de hombres que responden a la encuesta.

El porcentaje de participantes en la encuesta se distribuye de la siguiente manera en cuanto a su situación laboral:

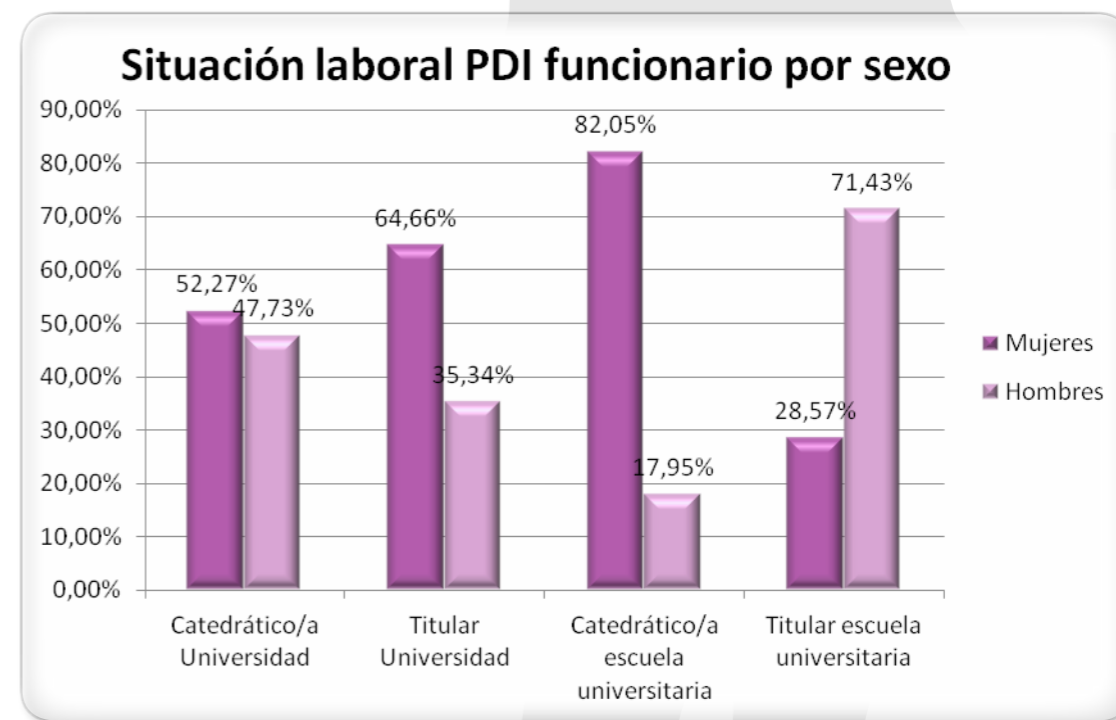


Figura 36. Porcentaje de PDI funcionarios y funcionarias según su categoría profesional y en función del sexo

Respecto al año de acceso al funcionariado, se constata que a partir de 1993 hay un cambio de tendencia según el cual el número de mujeres que consolida su puesto de trabajo es claramente mayor al de varones.

Al igual que hicimos en relación a la variable edad (véase página 53 y 54), tomamos la variable “año de acceso al funcionariado del PDI” como una variable continua que se distribuye normalmente en un rango entre 1984 y 2011. Para mostrar más claramente las diferencias según el sexo en el año de acceso al funcionariado, decidimos crear seis grupos de edad semejantes en cuanto al número de personas, un 16.6% en cada grupo. Basándonos en ese 16.6% que nos permite crear seis grupos de edad semejantes en cuanto al año de acceso al funcionariado en la universidad, establecimos los siguientes rangos 1966-1984, 1985-1987, 1988-1992, 1993-1997, 1998-2006 y 2007-2011. En la siguiente figura se puede observar como en los tres primeros



rangos (aquellos que accedieron a la universidad antes del año, prácticamente corresponde con el área que está por debajo de la media) hay más mujeres que hombres; mientras que en los tres últimos rangos más hombres que mujeres. Como se apuntó en los análisis relativos a la influencia de la variable edad, este dato nos haría pensar que en los últimos años han ingresado un mayor número de mujeres en la Universidad de Córdoba en comparación con su nivel de representación en el pasado.

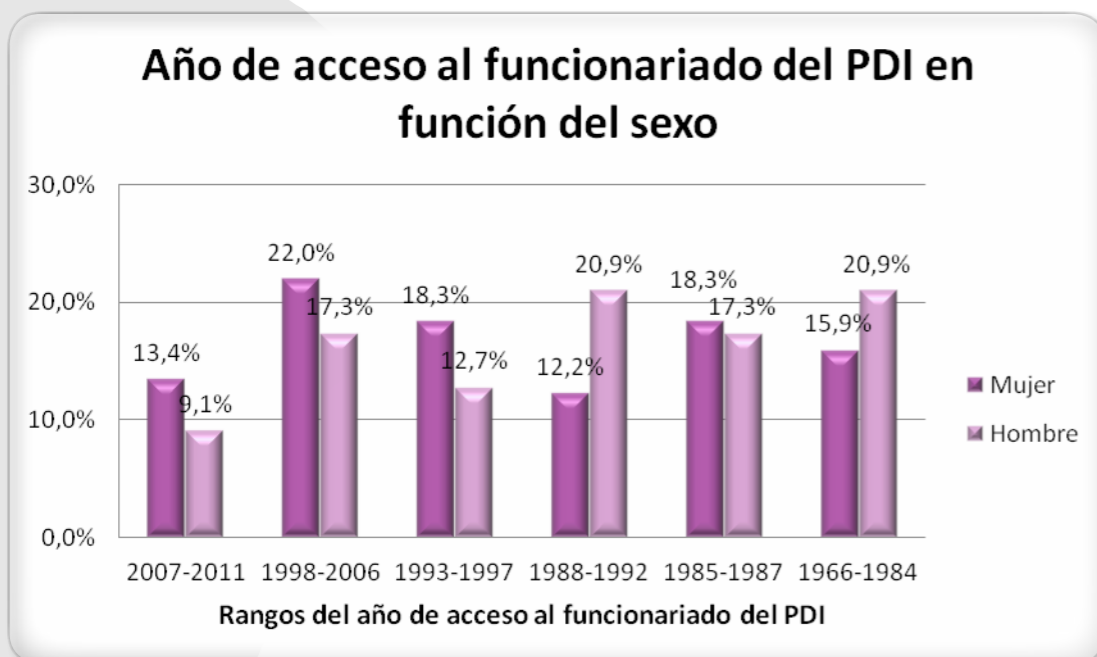


Figura 37. Porcentaje de PDI funcionarios y funcionarias según el año en el que accedieron al funcionariado y en función del sexo

### PDI Laboral

PDI laboral		
Curso 2009-10	f	%
Mujeres	128	34,97
Hombres	238	65,03
Total	366	100

Tabla 41. PDI laboral de la UCO (2009-10)

Tal y como expusimos en el tercer punto del presente informe 'Situación laboral y profesional de mujeres y hombres de la UCO', el PDI laboral de la UCO en 2009-2010 muestra la misma tendencia que el PDI funcionario: dos tercios / un tercio a favor de la población masculina. El PDI laboral se distribuye de la siguiente forma, en cuanto a los contratos profesionales.

	PDI Laboral Curso 2009-10	
	Mujeres	Hombres
AYUDANTE	52,6	47,4
AYUDANTE DOCTOR	59	41
ASOCIADO	23,6	76,4
VISITANTE	9,1	90,9
COLABORADOR	12,5	87,5
CONTRATADO DOCTOR	57,5	42,5

Tabla 42. PDI laboral de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral

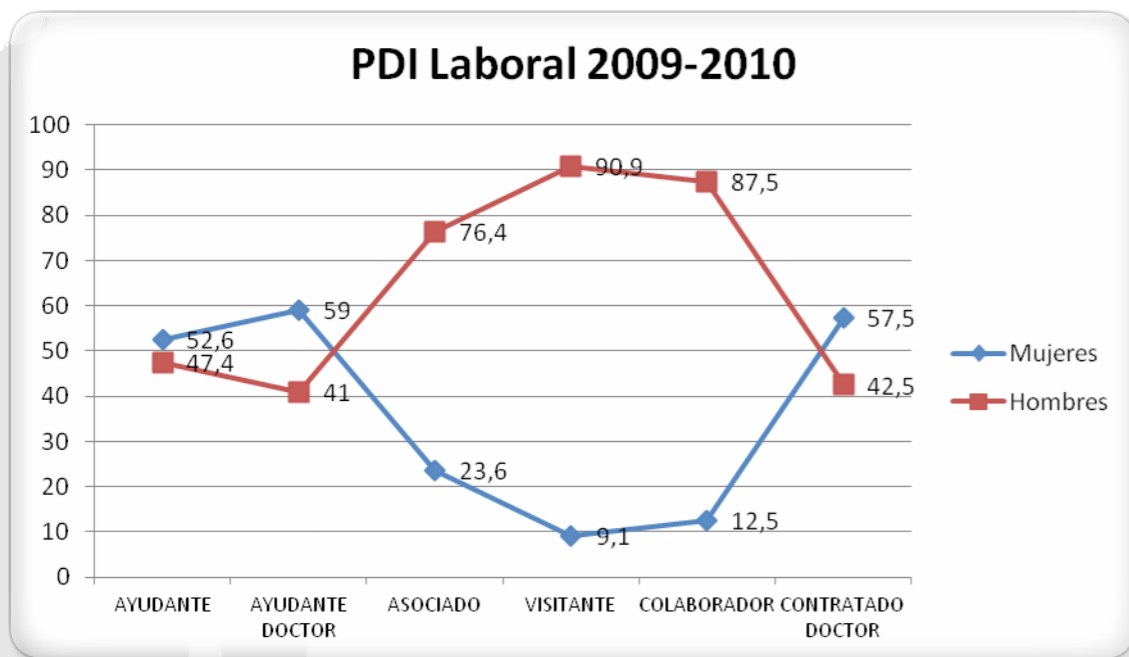


Figura 38. Porcentaje de PDI laboral de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral

En el caso del PDI laboral comprobamos que han participado becarios y becarias FPU, ayudantes, ayudantes doctores, profesores y profesoras colaboradoras doctoras y no doctoras, profesores y profesoras contratadas doctoras, sustitutos y sustitutas interinas y profesores y profesoras asociadas. En relación al sexo, observamos cómo entre las personas que han contestado a la encuesta hay significativamente más contratadas doctoras y becarias que hombres ocupando el mismo cargo, mientras que por lo contrario más hombres que mujeres ocupan el cargo de asociado (véase figura 39).

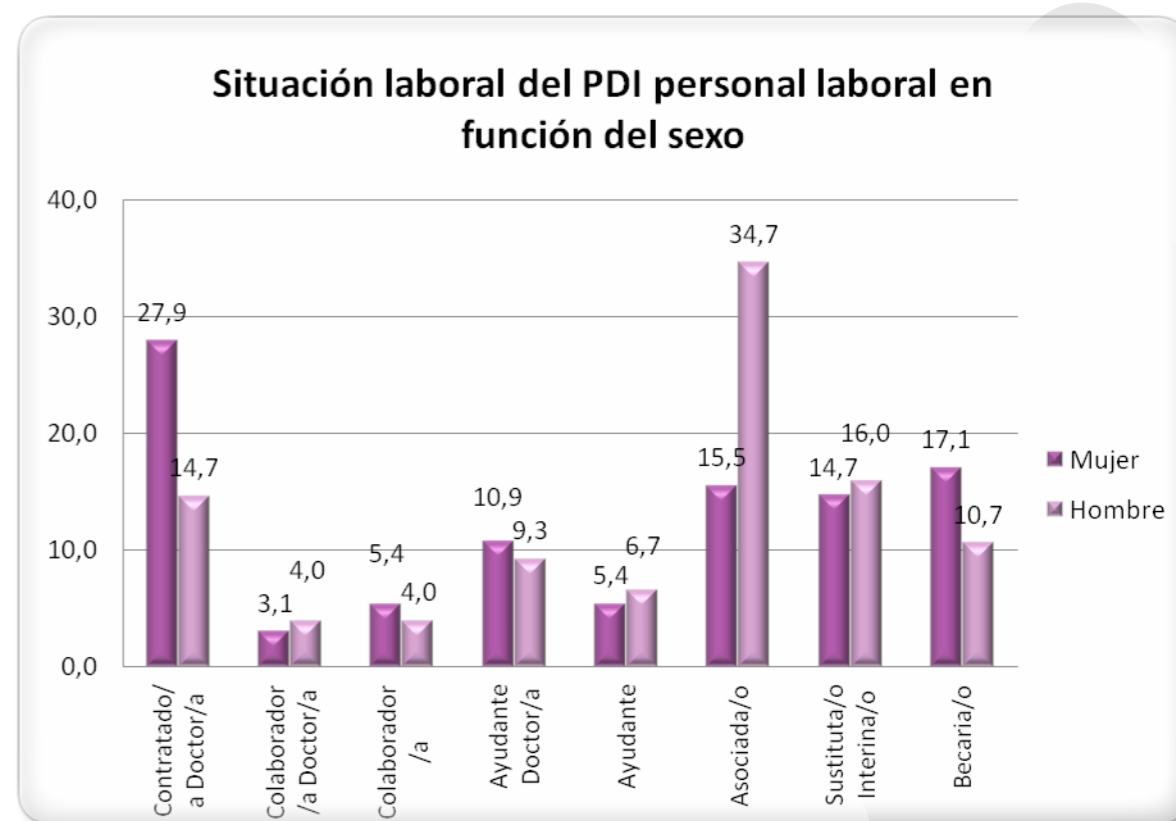


Figura 39. Porcentaje de PDI pertenecientes al personal laboral según su categoría profesional y en función del sexo

### PAS

Analizando los datos del PAS en el conjunto de la UCO en el curso 2009-2010 vemos que las mujeres son mayoría en el funcionariado y los varones en el personal laboral.

PAS 2009-2010	Mujeres		Hombres		Total	
	f	%	f	%	f	%
FUNCIONARIO	242	63,02	142	36,98	384	100,00
LABORAL	153	43,59	198	56,41	351	100,00
Total	395	53,74	340	46,26	735	100,00

Tabla 43. PAS UCO (2009-10) según cuerpo laboral

Vemos que en la encuesta ha participado tanto personal funcionario como laboral, encontrando una participación mayor de mujeres en ambas poblaciones. Confirmando la tendencia ya observada en el PDI.

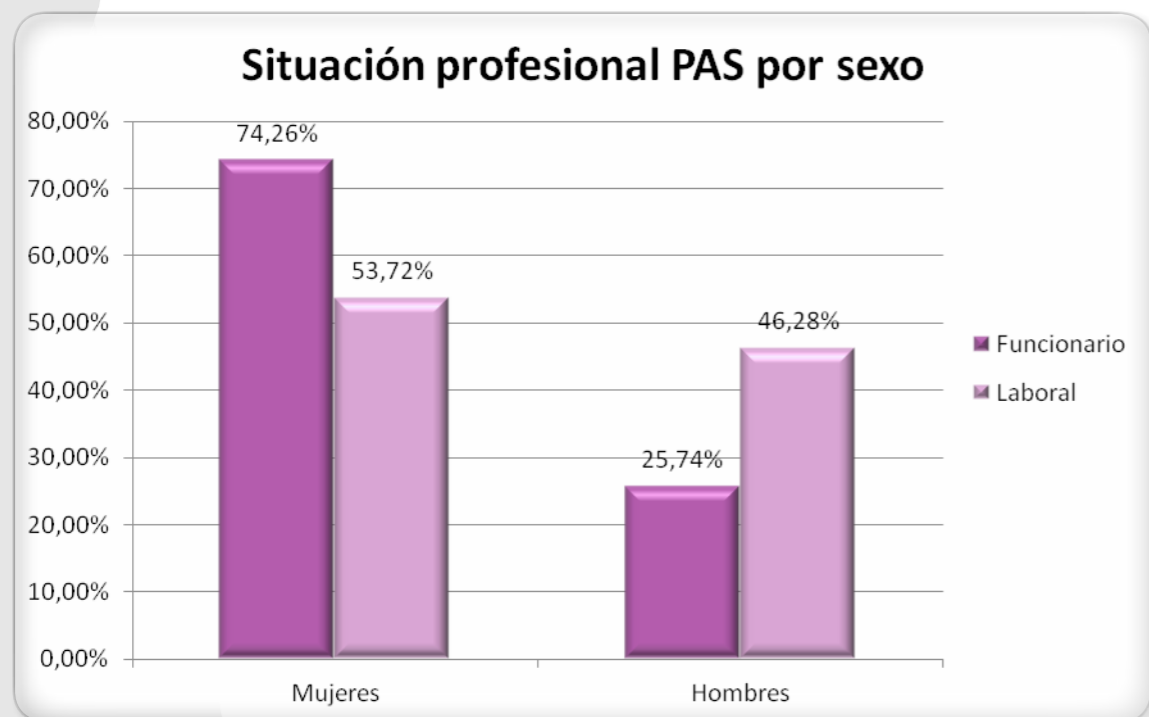


Figura 40. Descripción de la situación laboral de las mujeres y hombres del Personal de Administración y Servicios según si pertenecen al funcionariado o al personal laboral

En cuanto a la antigüedad en la incorporación al funcionariado vemos que es muy variable como puede comprobarse en la siguiente figura (figura 41).

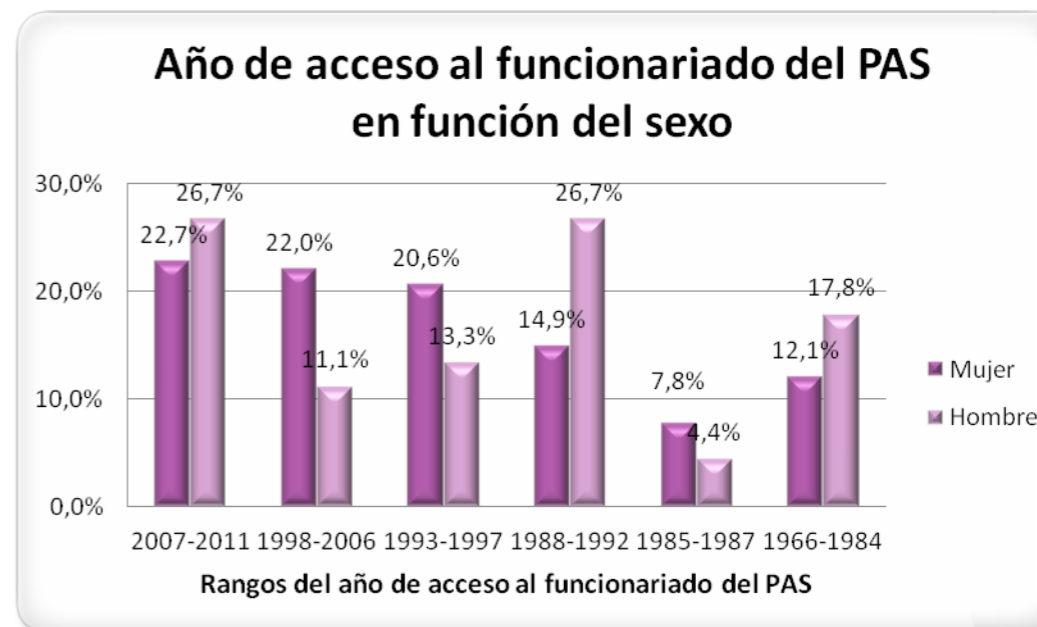


Figura 41. Porcentaje de participantes del estudio PAS funcionarios y funcionarias según el año en el que accedieron al funcionariado y su sexo

Entre las personas del PAS que han participado en el estudio, vemos que las mujeres funcionarias ocupan una mayor representación, mientras que en el personal laboral los porcentajes de participación están más mezclados. En el caso del PAS funcionario, han participado personas pertenecientes a diferentes grupos laborales A, B, C y D (véase figura 42) y en el caso del PAS laboral, han participado personas pertenecientes a los diferentes grupos 1, 2, 3 y 4 (véase figura 43).

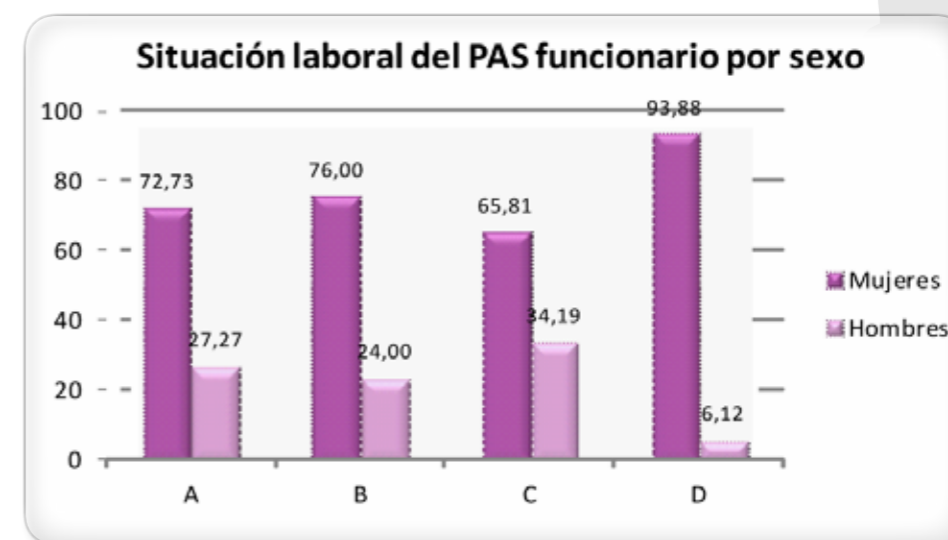


Figura 42. Porcentaje de PAS funcionarios y funcionarias según su categoría profesional y en función del sexo

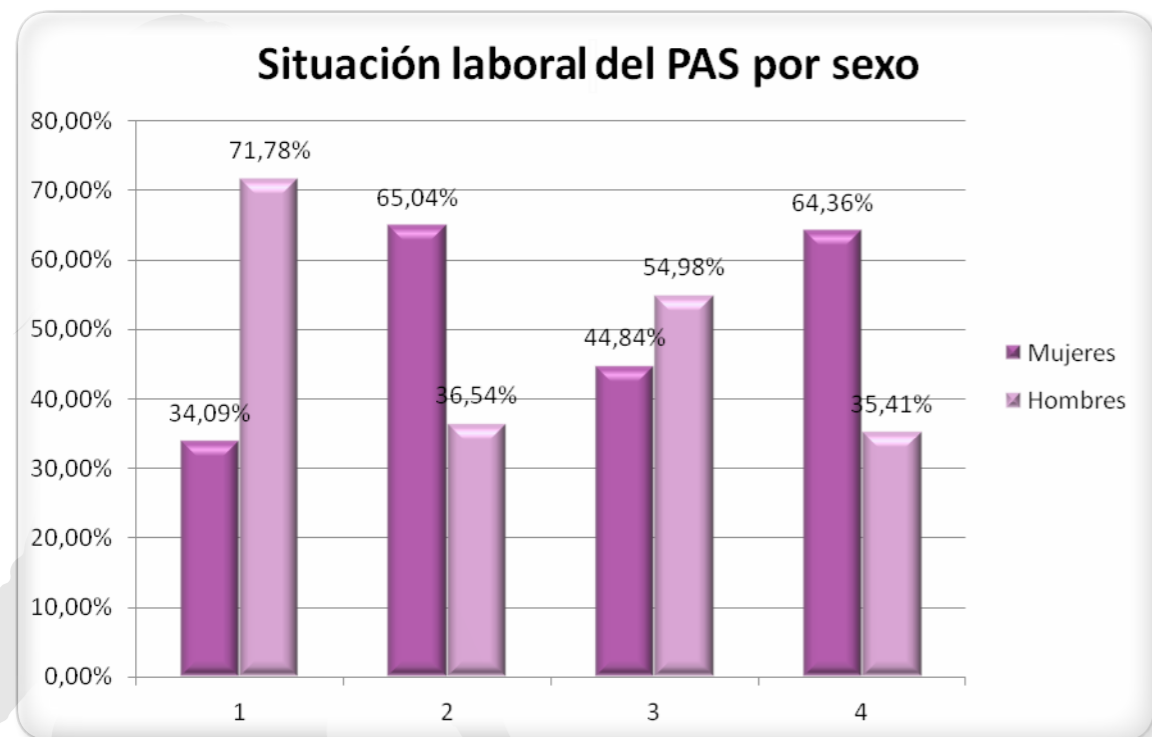


Figura 43. Porcentaje de PAS pertenecientes al personal laboral según su categoría profesional y su sexo

#### 5.1.4. Situación familiar

Con el objetivo de conocer la situación familiar y analizar su complejidad, se incluyó una pregunta sobre el número de hijos e hijas. Como se puede observar en la siguiente figura 44, un 37.1% de la muestra manifiesta no tener hijos o hijas mientras que el resto de la muestra sí tiene hijos e hijas, un 62.9% de la muestra tiene hijos y/o hijas en diferentes edades, siendo lo más probable que tengan dos hijos o hijas (34.4%).

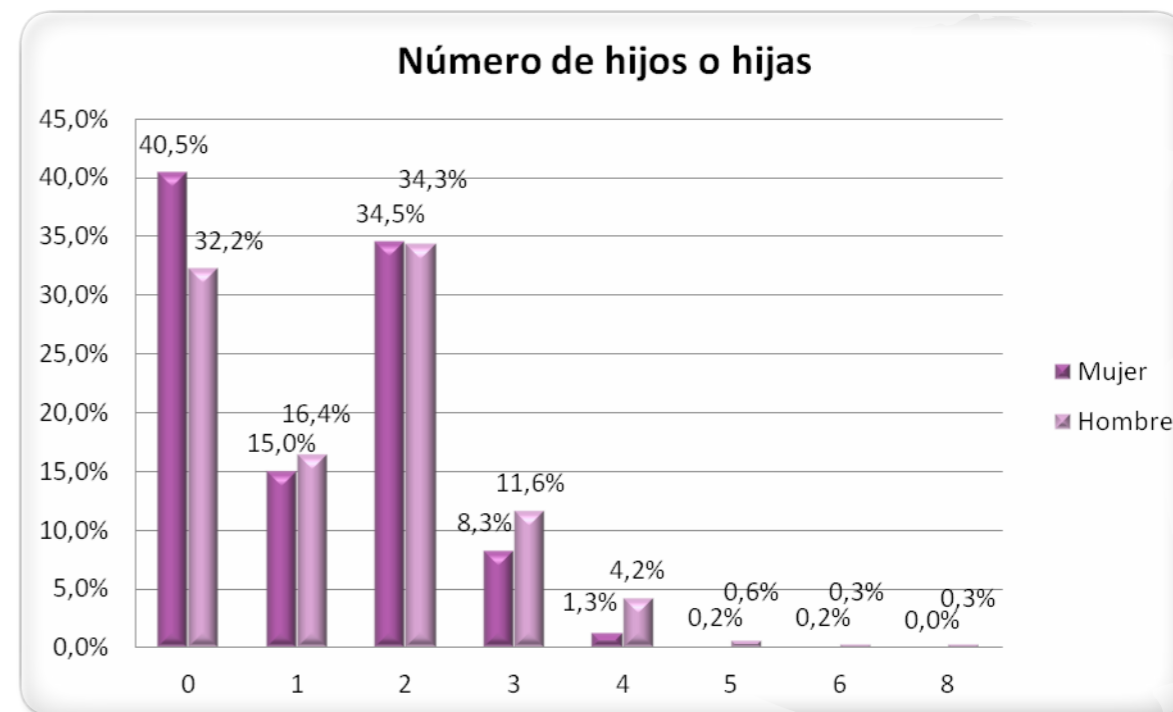


Figura 44. Porcentaje de hombres y mujeres participantes en el estudio según el número de hijos e hijas que han tenido

Son más las mujeres que no tienen ningún hijo o hija que los hombres que se encuentran en la misma situación. Por lo demás, en todas las restantes situaciones los varones tienen más hijos e hijas que las mujeres.

Siguiendo con el análisis descriptivo de la situación familiar, decidimos preguntar a las personas que respondieron a la encuesta en qué medida habían considerado necesario retrasar el hecho de ser madres o padres por motivos de trabajo. Así, un 34.3% de la muestra manifiesta que sí han retrasado su maternidad o paternidad por motivos laborales. Además, cabe destacar que las diferencias encontradas entre hombres y mujeres fueron significativas, de manera que las mujeres retrasaron significativamente más su maternidad (37.6%) por cuestiones de estudio o trabajo que los hombres (29.7%). Más adelante podremos comprobar si estas diferencias pueden ser explicadas por la variable sexo o por la situación laboral (PDI o PAS).



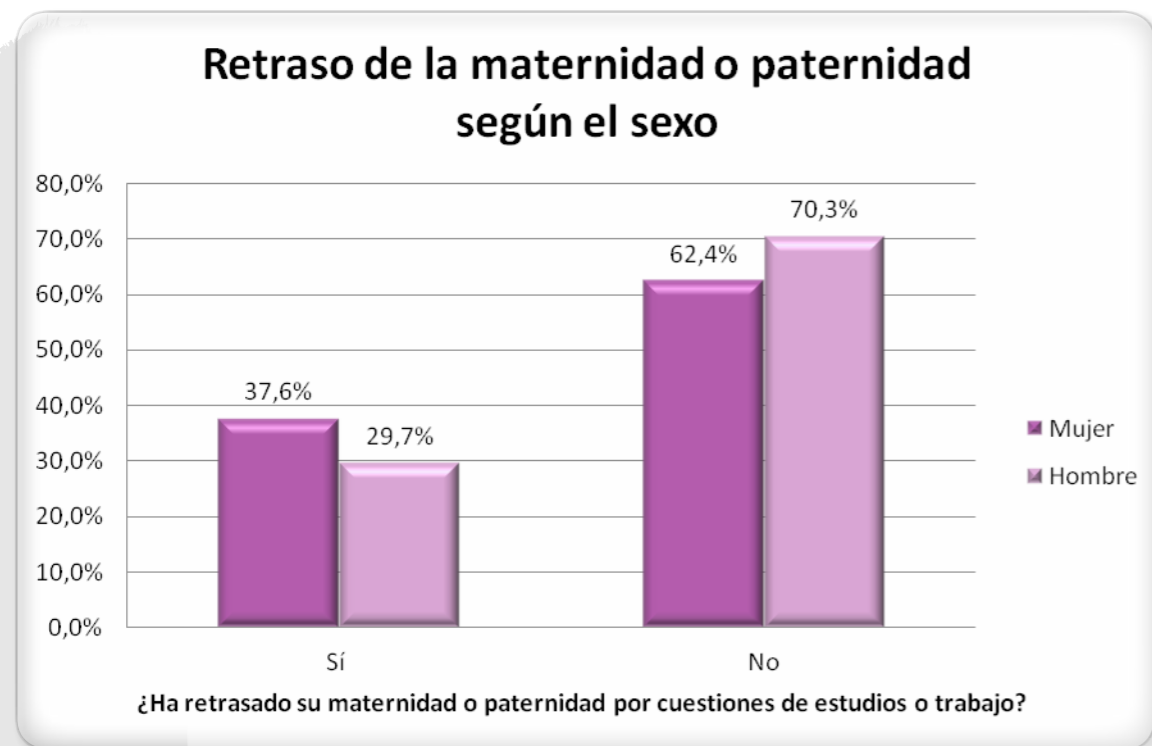


Figura 45. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según si perciben que han retrasado su maternidad o paternidad por cuestiones de estudios o trabajo

Si siguiendo con el objetivo de analizar las condiciones de conciliación entre la vida familiar y laboral, también decidimos preguntar si tenían a su cuidado algún otro familiar, al considerarlo un aspecto a tener en cuenta de cara a lograr un mayor balance emocional entre la vida laboral y la familiar. Como podemos observar en la siguiente figura, casi un 20% de las personas que han respondido a la encuesta tienen a su cargo a alguna otra persona; presentando el grupo de mujeres un porcentaje ligeramente superior al de los hombres.

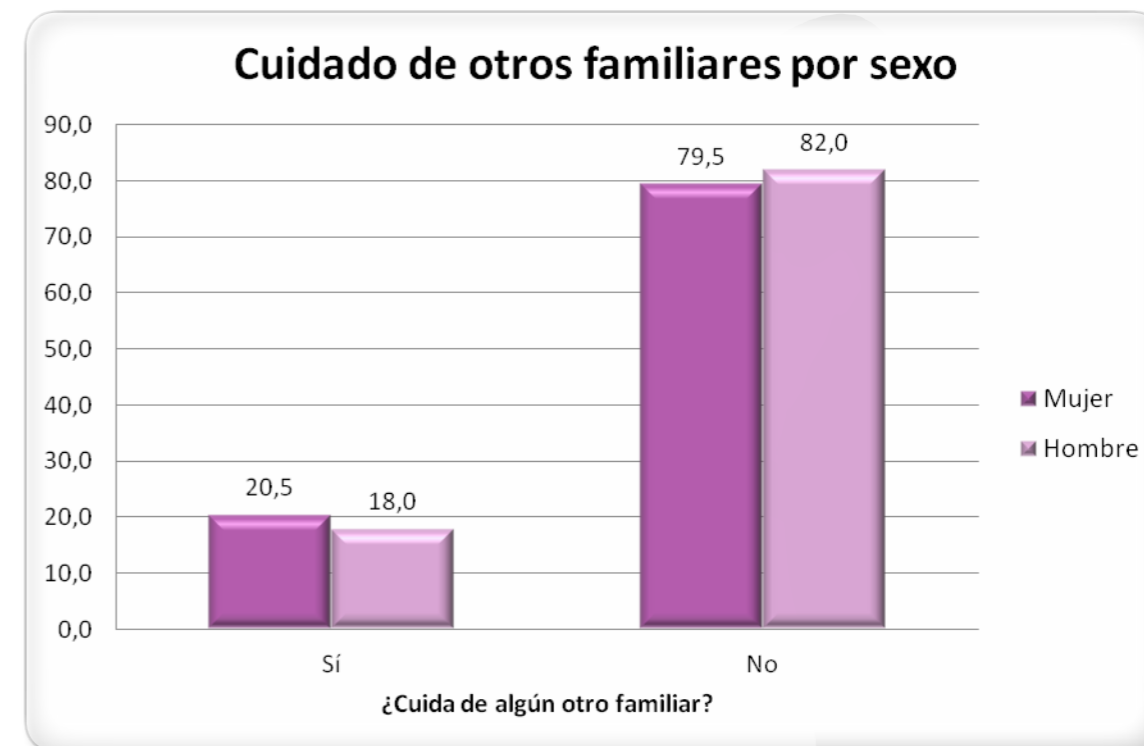


Figura 46. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según si cuidan o no de algún familiar a parte de su hijo o hija

Casi dos terceras partes de las personas que han contestado el cuestionario, un 64,7%, manifiestan ser ellos o ellas siempre o casi siempre quienes cuidan a sus hijos e hijas o a sus familiares cuando estos caen enfermos. Además, como observamos en la figura 47, en general son ellas y no ellos las que se ocupan de cuidar a las y los enfermas, con unas diferencias que se muestran significativas entre hombres y mujeres. Así vemos que el porcentaje de mujeres que afirma que asume el cuidado siempre o casi siempre es casi doble al de los hombres que afirman encontrarse en la misma situación (80,7% // 42,1%).

Seguramente este dato resulta suficientemente iluminador acerca de las diferentes situaciones personales de unos y otras y puede ser tenido en cuenta de cara a plantear medidas de flexibilidad laboral que faciliten la armonía y el balance emocional entre la dedicación al trabajo y a la familia.

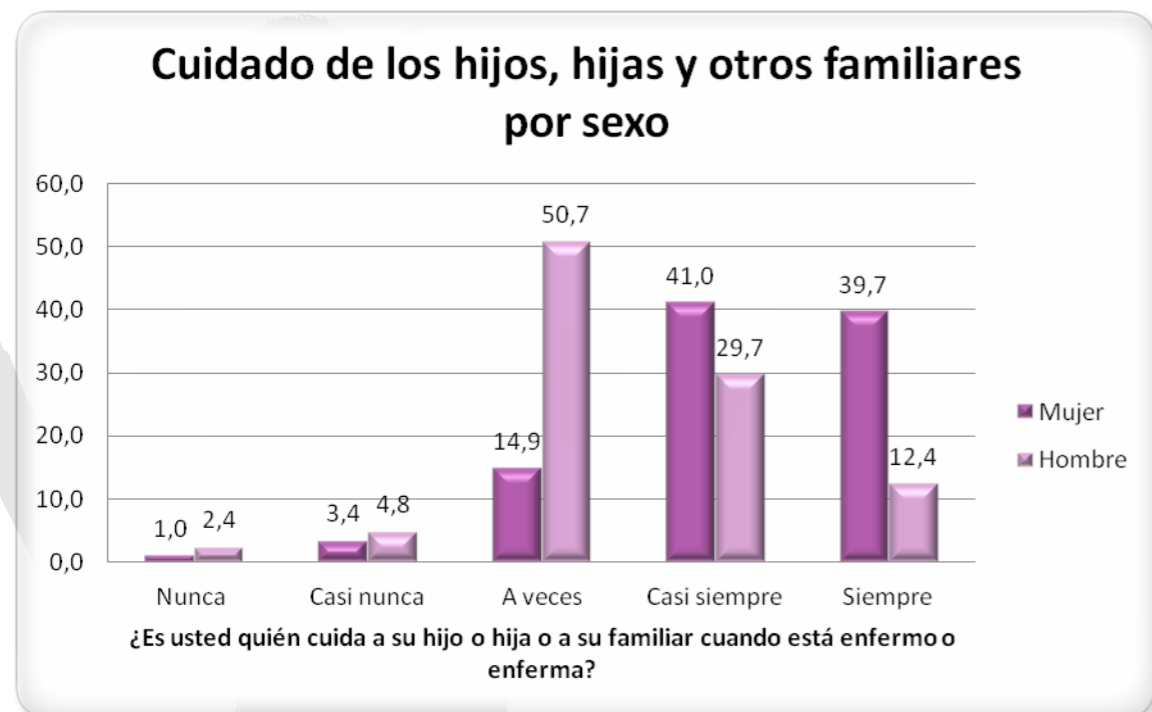


Figura 47. Grado en el que mujeres y hombres participantes son quienes cuidan de su hijo, hija o familiar cuando enferma

### 5.1.5. Percepción de la conciliación vida familiar/vida laboral

Las respuestas dadas a la pregunta sobre si encuentran dificultades a la hora de conciliar vida familiar y laboral se distribuyen casi normalmente, una tercera parte de la muestra no encuentra dificultades nunca o casi nunca en la conciliación; casi la mitad de la muestra afirma encontrar dificultades en algunas ocasiones; y es llamativo que más de un 20% de la muestra afirme encontrar dificultades en la conciliación siempre o casi siempre; siendo las mujeres las que responden en mayor medida que siempre o casi siempre se encuentran con este problema, mientras que son los hombres los que en mayor porcentaje afirman que no les ocurre nunca o casi nunca.

Teniendo en cuenta el tamaño de la muestra y su nivel de representación de la población de trabajadores y trabajadoras de la UCO, consideramos que los porcentajes son importantes. Una vez constatado este hecho cabe preguntarse si esta pregunta correlaciona con la escala sobre el balance y armonía emocional en la conciliación, en ese caso los datos nos están mostrando que hay un porcentaje importante de personas que se ven afectadas cognitiva y emocionalmente al sobrellevar el rol laboral y familiar. También cabe preguntarse si hombres y mujeres perciben por igual estas dificultades en la conciliación, si hay diferencias entre PDI y PAS, y si hay diferencias

en función de la edad. Más adelante trataremos de responder a estas cuestiones a través de la escala de conciliación de la vida familiar con la vida laboral. Sin embargo, destacamos que, como se puede observar en la figura 48, las mujeres perciben que tienen significativamente más dificultad que los hombres en conciliar la vida familiar con la laboral.

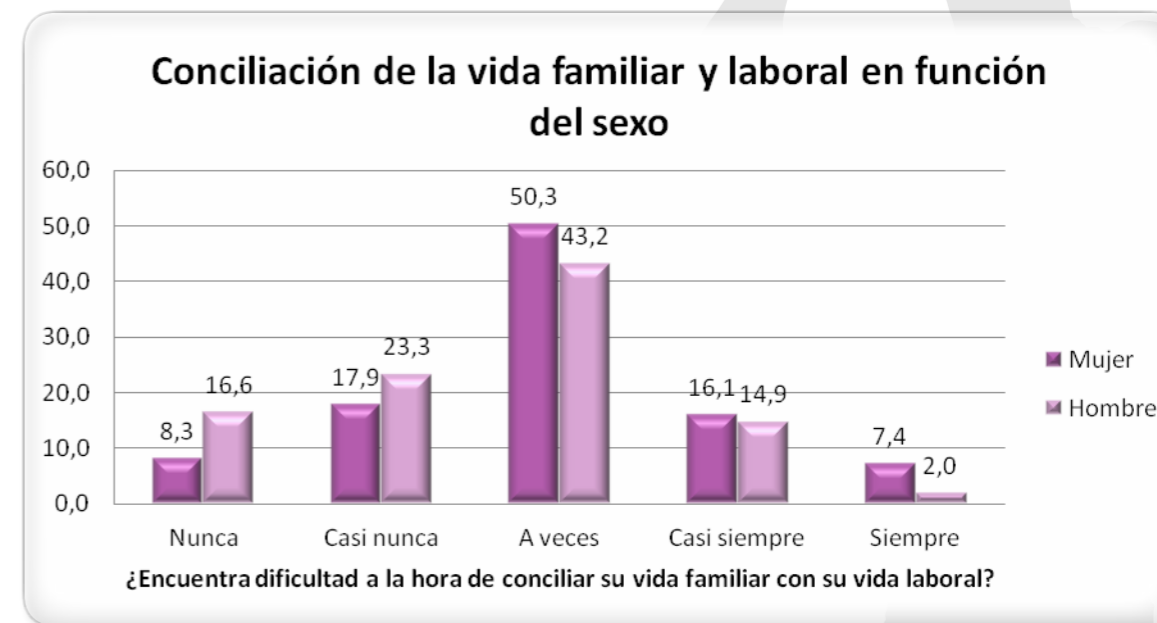


Figura 48. Porcentaje de los participantes del estudio en función de si encuentran dificultad a la hora de conciliar su vida laboral con su vida familiar.

## 5.2. Creencias y actitudes personales hacia las diferencias de género

### 5.2.1. Balance emocional y armonía en la conciliación

**Conciliación de la vida laboral y familiar.** Para evaluar la conciliación de la vida laboral y familiar percibida empleamos una adaptación de la escala norteamericana de conciliación de la vida laboral y familiar percibida desarrollada por Tausig y Fenwick (2001) con el objetivo de analizar en qué medida los trabajadores y las trabajadoras han logrado un equilibrio adecuado entre su vida laboral y familiar, así como el nivel de conflicto al que se enfrentan para lograr tal equilibrio. La escala adaptada consta de tres ítems (anexo nº 3). Los y las participantes respondieron a la escala utilizando una escala Likert de 6 puntos siendo 1= en total desacuerdo y 6= en total acuerdo. La escala utilizada mostró una fiabilidad alta ( $\alpha = .77$ ).

Los ítems presentan afirmaciones sobre equilibrio y armonía de la vida personal y familiar



con el entorno laboral (ítem 1 y 3) y en ambos casos más de la mitad de la muestra se encuentra satisfecha del nivel de equilibrio/armonía conseguido.

Como se puede observar en las siguientes cuatro figuras (véanse figuras 49, 50, 51 y 52) más de un 30% muestra tener un cierto nivel de desacuerdo con el equilibrio emocional logrado en la conciliación, que en este primer ítem se refiere fundamentalmente a la vida personal, aunque las respuestas van en el mismo sentido respecto al nivel de armonía logrado en lo referido al plano familiar donde un 42,20% manifiesta no haber alcanzado un nivel adecuado de armonía para conciliar la vida laboral con la familiar. Y finalmente, se incorpora un ítem que se presenta en el sentido inverso y que nos permite discriminar en alguna medida la veracidad de las respuestas (ítem que es recodificado para crear la medida general). En este caso nuevamente nos encontramos con que más del 35% de la muestra manifiesta que tiene que afrontar un nivel de conflictos para conciliar la vida laboral con la familiar.

En los tres ítems de esta escala las mujeres valoran los niveles de satisfacción y armonía con puntuaciones medias unas décimas algo más bajas que las expresadas por los hombres.

Tal y como anticipábamos anteriormente, la pregunta sobre si se encontraban con dificultad a la hora de conciliar la vida personal con la laboral, correlaciona significativamente con la escala propuesta por Tausig y Fenwick (2001) para evaluar la conciliación entre la vida familiar y laboral ( $r = .59, p < .001$ ).



Figura 49. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de conciliación

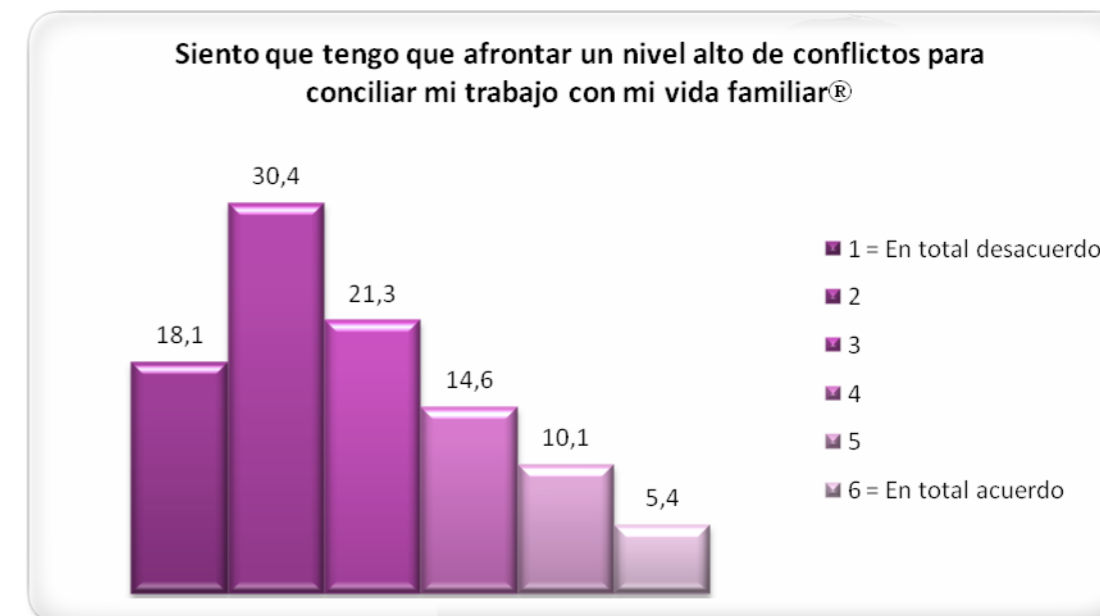


Figura 50. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de Conciliación

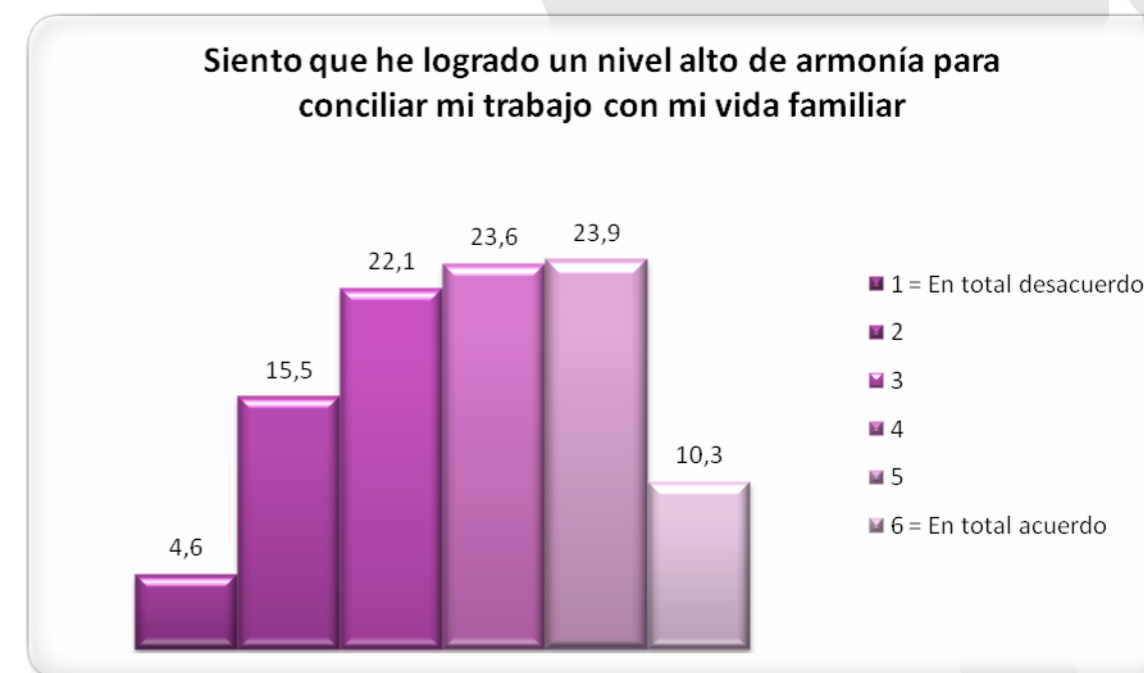


Figura 51. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de Conciliación

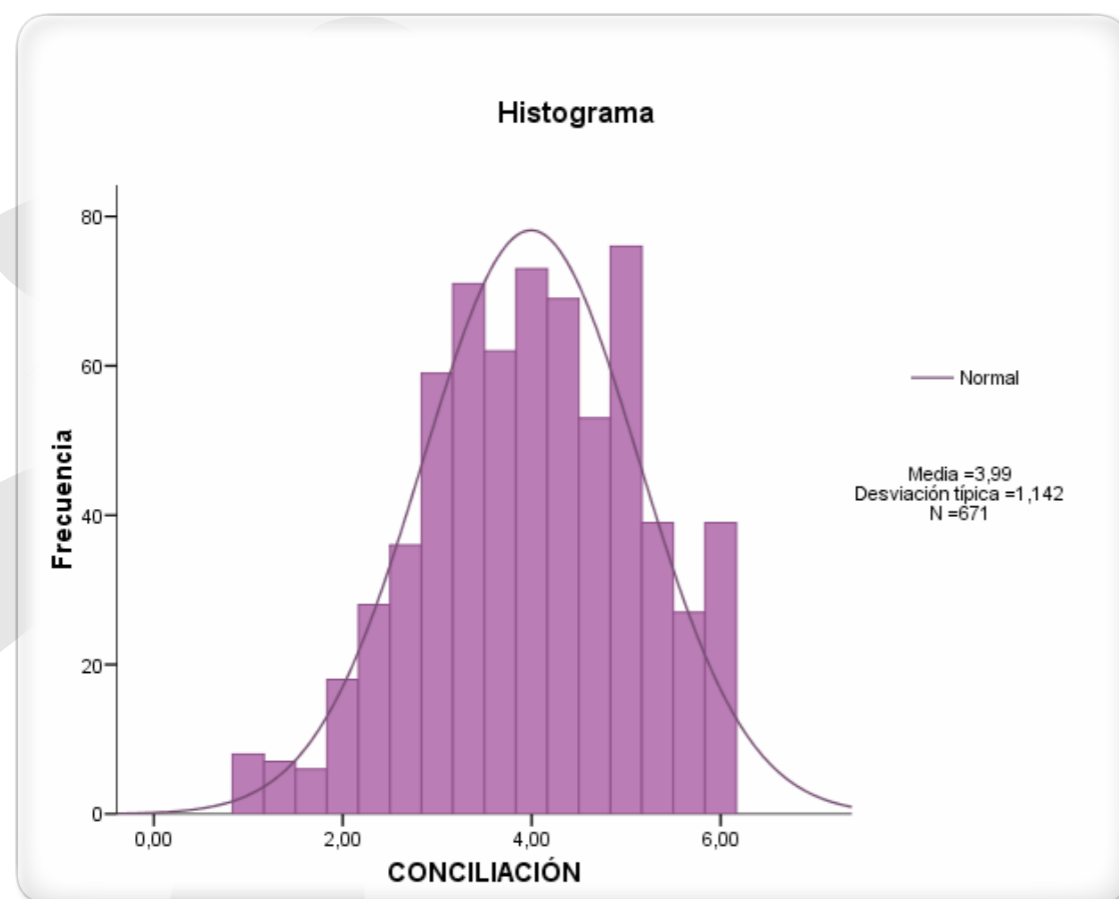


Figura 52. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de conciliación

Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de la escala de balance y armonía en la conciliación, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los ítems presentados anteriormente y habiendo recodificado aquel que va en sentido inverso. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 3.99 y la desviación típica en 1.14. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica el estadístico del alpha de Cronbach ( $\alpha = .77$ ). Dado que una menor puntuación indica un mayor nivel de dificultad en la conciliación, la puntuación media alcanzada por la muestra (3.99) indica que un alto porcentaje de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba percibe que no tiene problemas para conciliar su vida laboral con su vida familiar y no evalúa una falta de armonía entre su vida personal y profesional.

## 5.2.2. Creencias en relación al sexismo (sexismo moderno y neosexismo)

### Sexismo moderno

**Sexismo moderno.** Para diagnosticar la existencia de creencias sexistas en la población estudiada empleamos una adaptación de la escala norteamericana de sexismo moderno desarrollada por Swim, Aikin, Hall y Hunter (1995) con el objetivo de analizar las creencias prejuiciosas de los individuos en relación a la igualdad entre hombres y mujeres y a los roles de género. La escala consta de seis ítems (anexo nº 3). Los y las participantes respondieron a la escala utilizando una escala Likert de 6 puntos siendo 1= en total desacuerdo y 6= en total acuerdo. La escala utilizada mostró una fiabilidad alta tanto en la escala original ( $\alpha = .84$ ) como en la muestra actual ( $\alpha = .82$ ).

Más del 70% de las personas que realizan el cuestionario está de acuerdo en que la discriminación hacia las mujeres aún es un problema en España. Estos altos porcentajes señalan el trato desigual que mujeres y hombres reciben en la sociedad en la que vivimos y las distintas oportunidades de que disponen unos y otras.

A nivel de creencias, un porcentaje aún más elevado (84%) considera que las mujeres son tratadas de manera sexista en la televisión.

De los seis ítems de la escala es el nº 2 -“Las mujeres a menudo pierden buenas oportunidades de trabajo debido a que existe discriminación sexual”- el que presenta mayor variabilidad en las respuestas registradas, probablemente porque su contenido se refiere a aspectos laborales y los individuos responden según su propia experiencia mientras que los restantes ítems de la escala se centran en aspectos más generales a los que los individuos responden según sus creencias. Otra posible explicación de la mayor variabilidad en las respuestas dadas a este ítem podría encontrarse en que este ítem -“las mujeres a menudo pierden...”- se presenta de forma recodificada para garantizar la fiabilidad de la escala utilizada; lo cual siempre supone mayor dificultad a la hora de contestar.

El colectivo de mujeres encuestadas presenta en todos los ítems de esta escala puntuaciones de desacuerdo algo más contundentes que las manifestadas por los hombres, pero sin llegar a ser significativas esas diferencias.



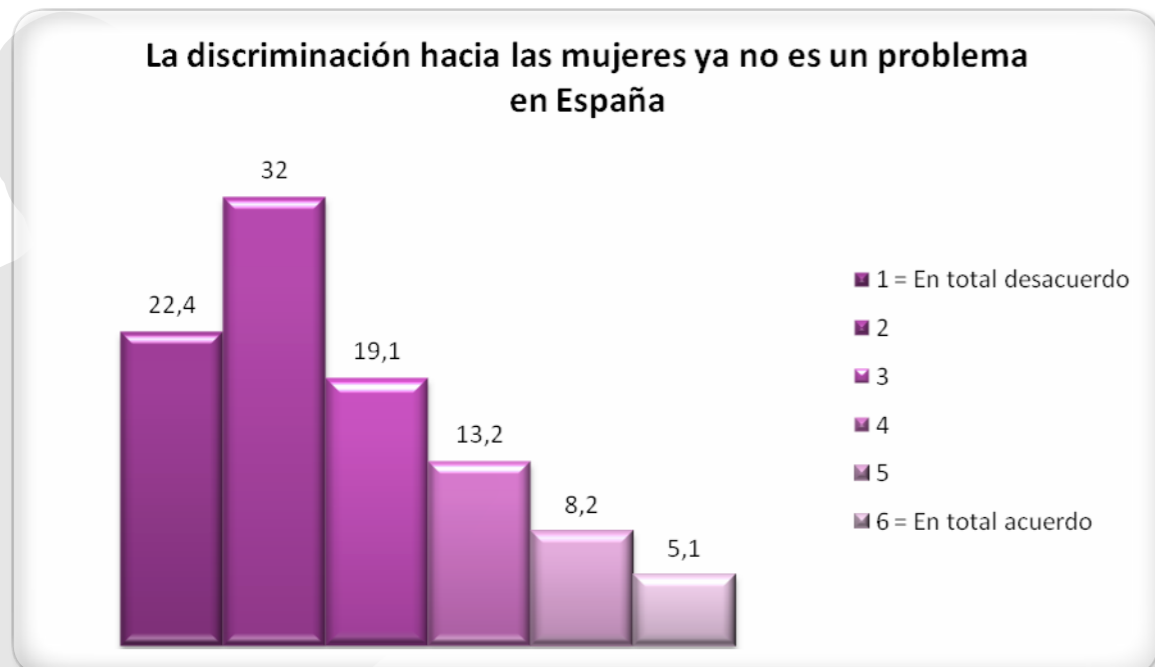


Figura 53. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de sexismo moderno



Figura 55. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de sexismo moderno

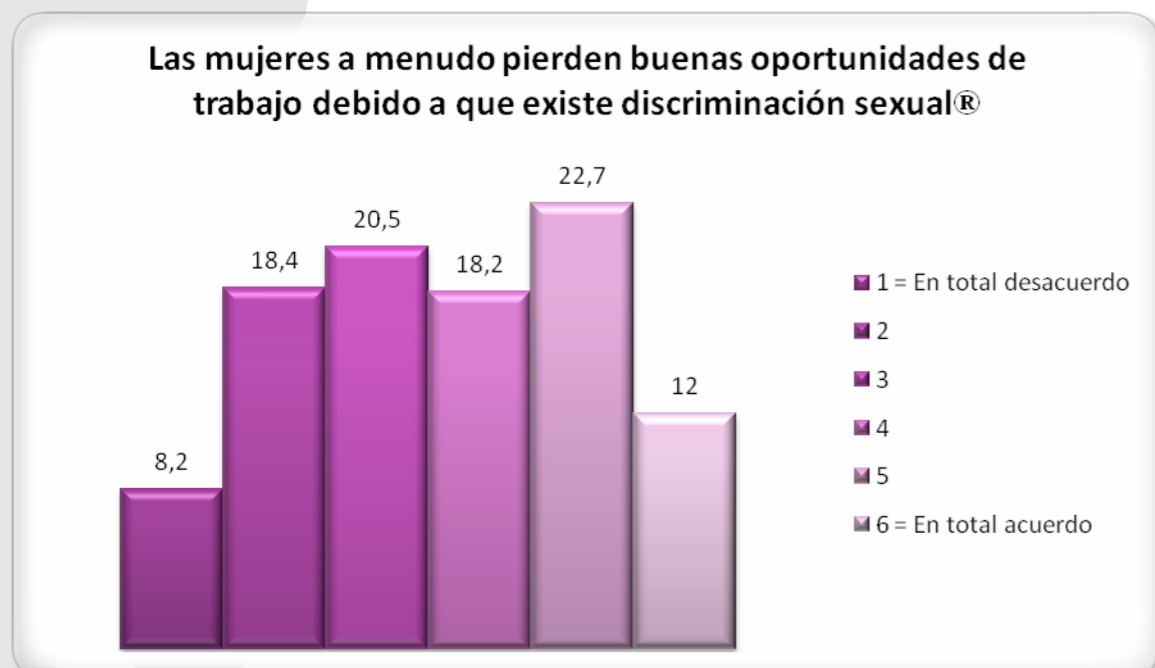


Figura 54. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de sexismo moderno

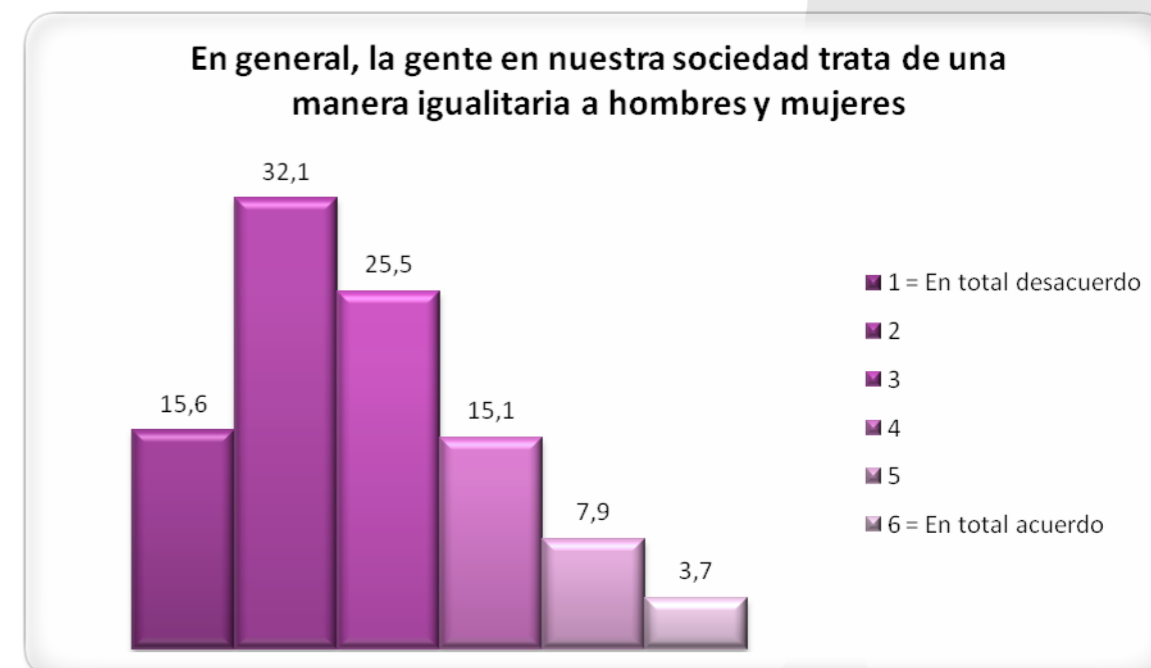


Figura 56. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de sexismo moderno

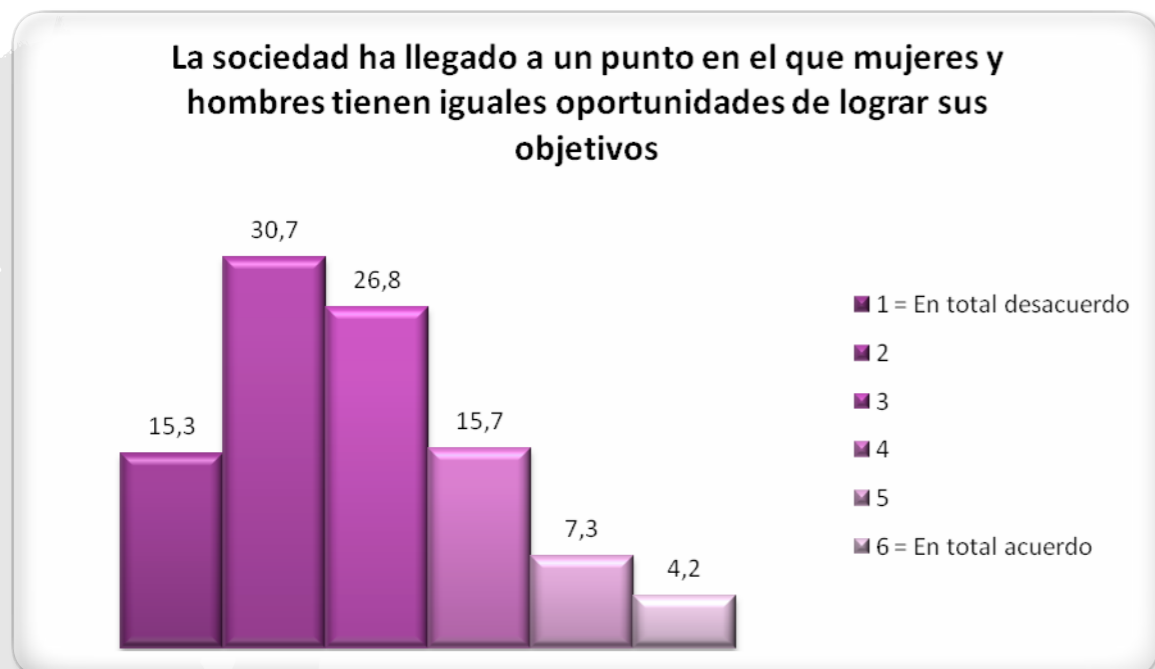


Figura 57. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el quinto ítem de la escala de sexismo moderno

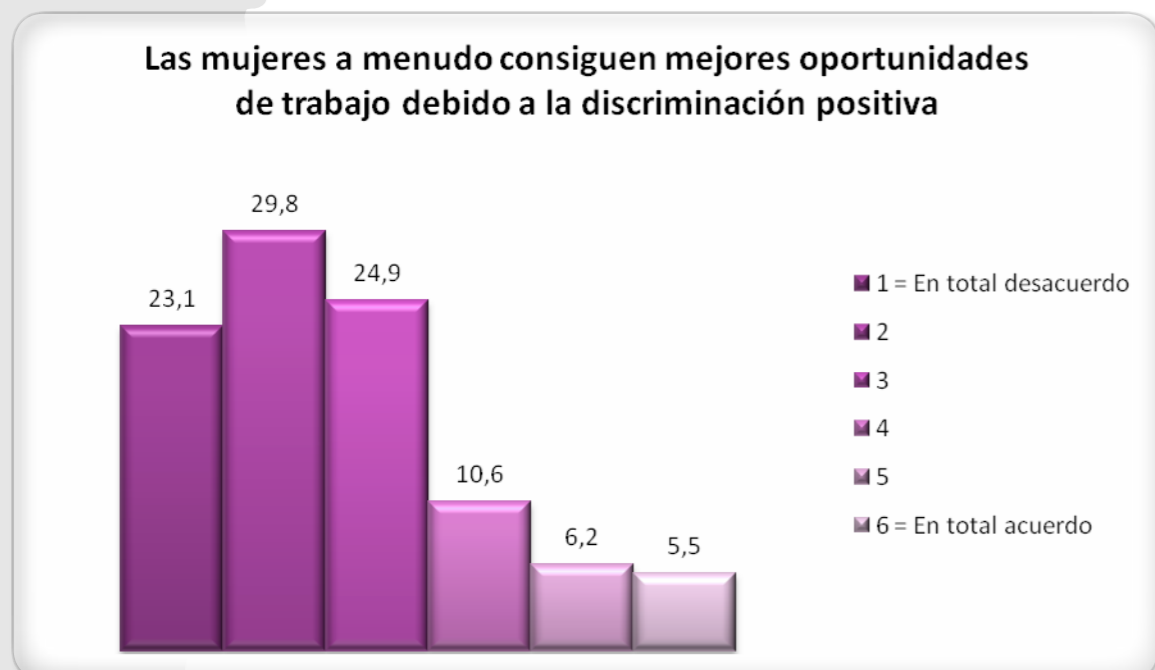


Figura 58. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el sexto ítem de la escala de Sexismo moderno

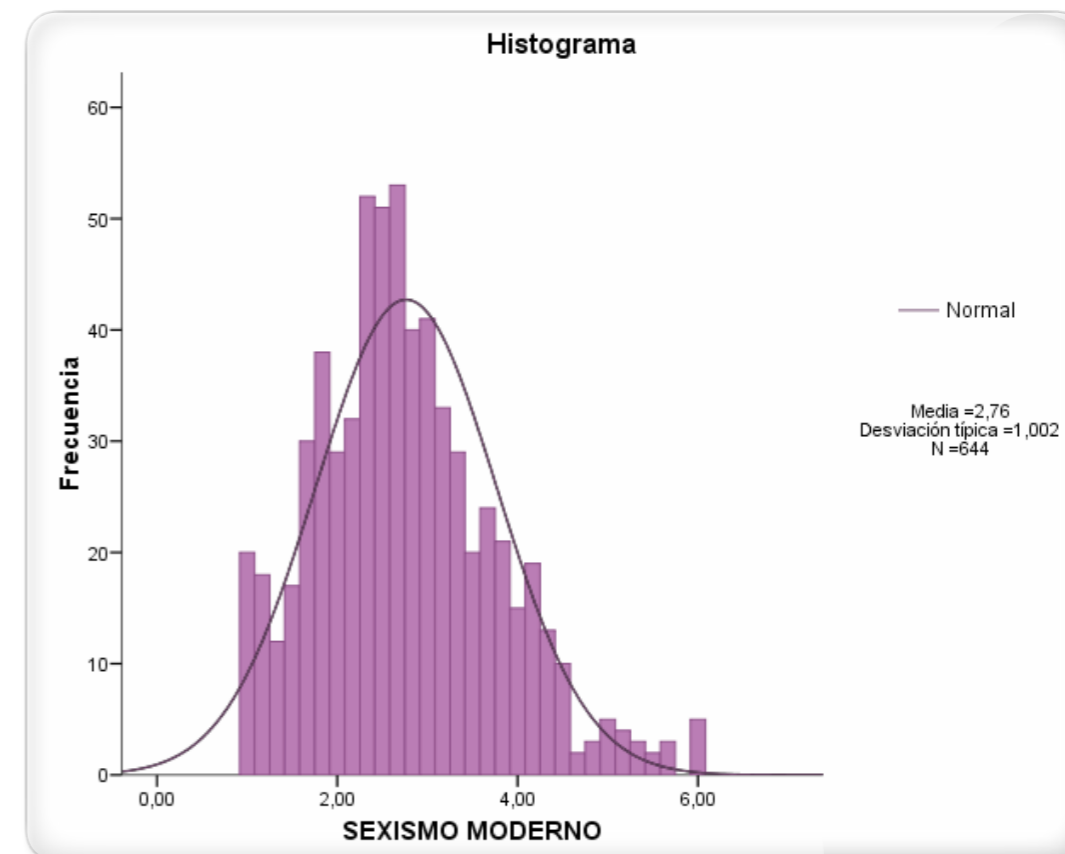


Figura 59. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de sexismo moderno

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de la escala de sexismo moderno, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los seis ítems presentados anteriormente y habiendo recodificado aquellos que van en sentido inverso. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 2.76 y la desviación típica en 1.01. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica el estadístico del alpha de Cronbach ( $\alpha = .82$ ). El análisis factorial confirma que los seis ítems configuran un único factor que explica el 53.91% de varianza.

En la figura 59 se puede observar cómo la curva se desplaza ligeramente a la izquierda mostrando un valor medio inferior al 3, lo cual quiere decir que en general una gran parte de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba y que han contestado a la encuesta reconocen la situación real de diferenciación discriminatoria respecto a las mujeres en la vida social y, según los parámetros de medida de este cuestionario, no tienen creencias prejuiciosas en relación a la igualdad entre hombres y mujeres y a los roles de género.

## Neosexismo

**Neosexismo.** Para diagnosticar las nuevas formas de pensamiento sexista de los y las participantes en este estudio empleamos la escala de neosexismo desarrollada por Tougas et al. (1995) y traducida al español por Moya y Expósito (2001), con el objetivo de analizar las nuevas formas de sexismo. La escala consta de once ítems (anexo nº 3). Los y las participantes respondieron a la escala utilizando una escala Likert de 6 puntos siendo 1= en total desacuerdo y 6= en total acuerdo. La escala utilizada mostró una fiabilidad adecuada tanto en la escala original traducida en el 2001 por Moya y Expósito ( $\alpha = .71$ ) como en la muestra actual ( $\alpha = .70$ ).

La escala de neosexismo nos muestra que las personas que han contestado al cuestionario responden a algunos de los ítems con un pensamiento claramente no sexista.

Los ítems en los que se concentran las valoraciones en posturas en desacuerdo son aquellos que muestran afirmaciones muy generales e identificables como sexistas, mientras que no son tan contundentes las puntuaciones cuando contestan a aquellos ítems referidos a la vida laboral y a las situaciones sobre empleo justo. Estos matices pueden indicar, al igual que en la anterior escala, que cuando el pensamiento se concreta en campos específicos, en este caso el laboral, las afirmaciones generales se matizan y se distribuyen mucho las puntuaciones (ítems 8 y 10).

Por lo tanto, tanta diversidad en las respuestas hace que la curva normal sea asintótica y consiguientemente la muestra de participantes se manifiesta en desacuerdo con el neosexismo.



Figura 60. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de neosexismo

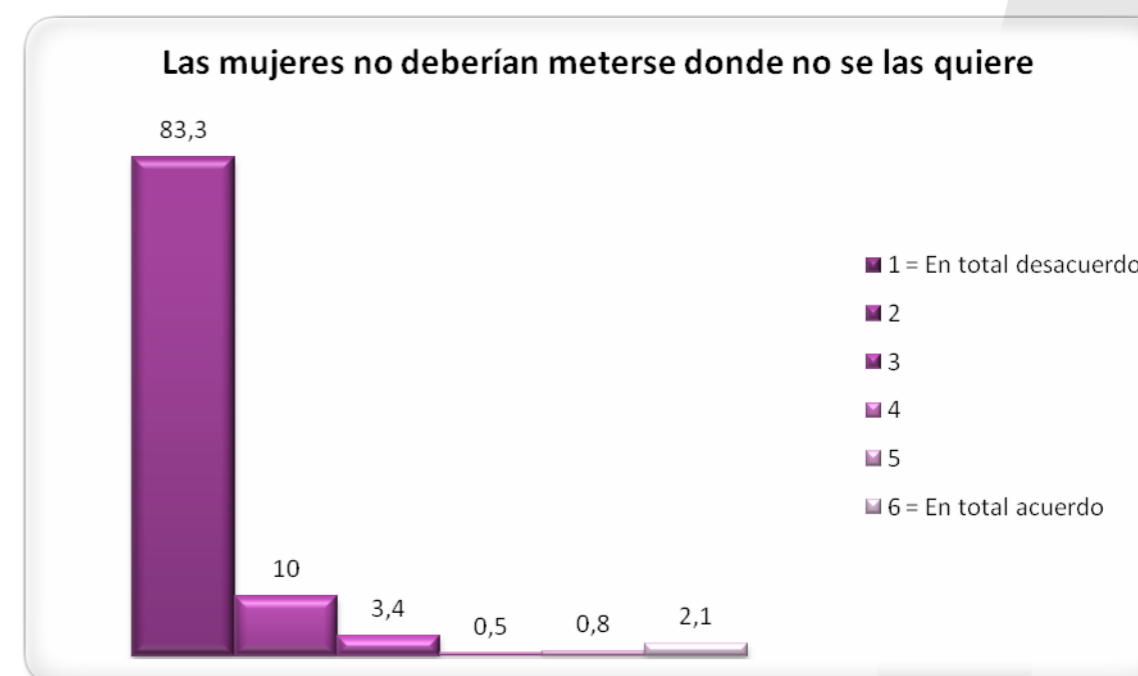


Figura 61. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de neosexismo

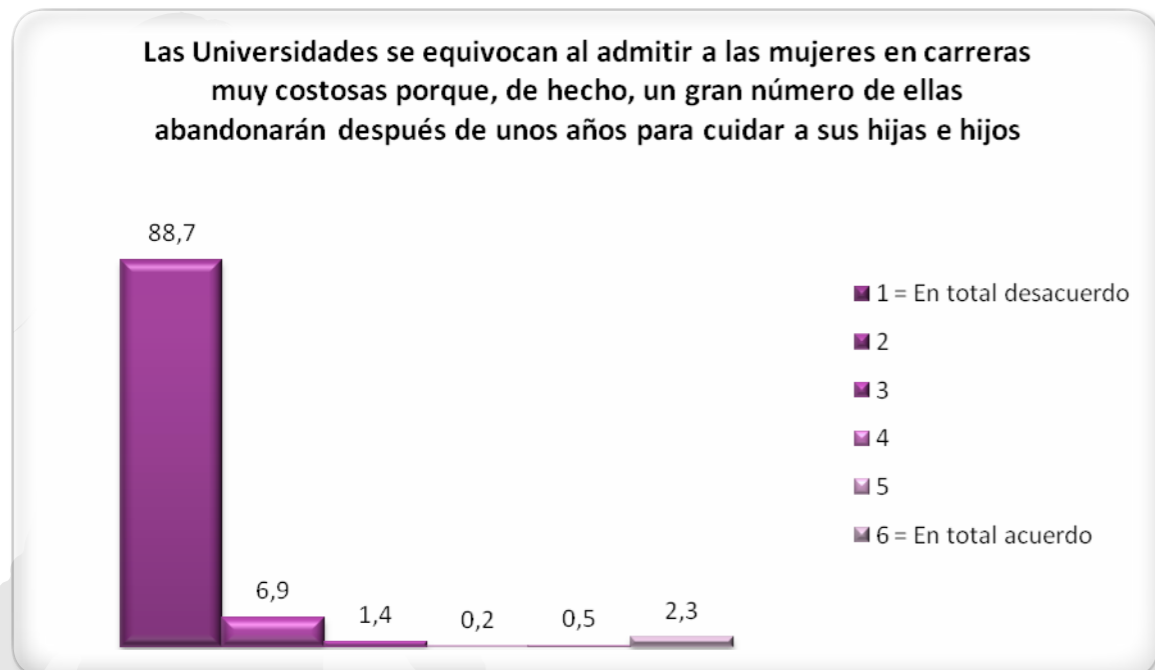


Figura 62. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de neosexismo

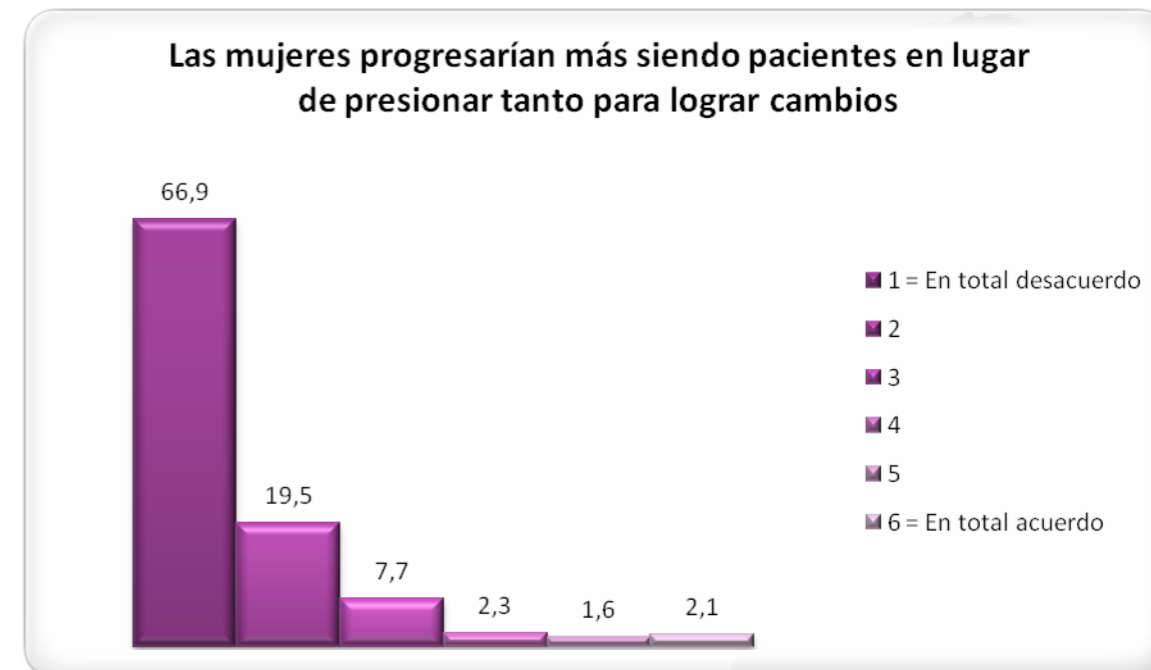


Figura 64. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el quinto ítem de la escala de neosexismo



Figura 63. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de neosexismo

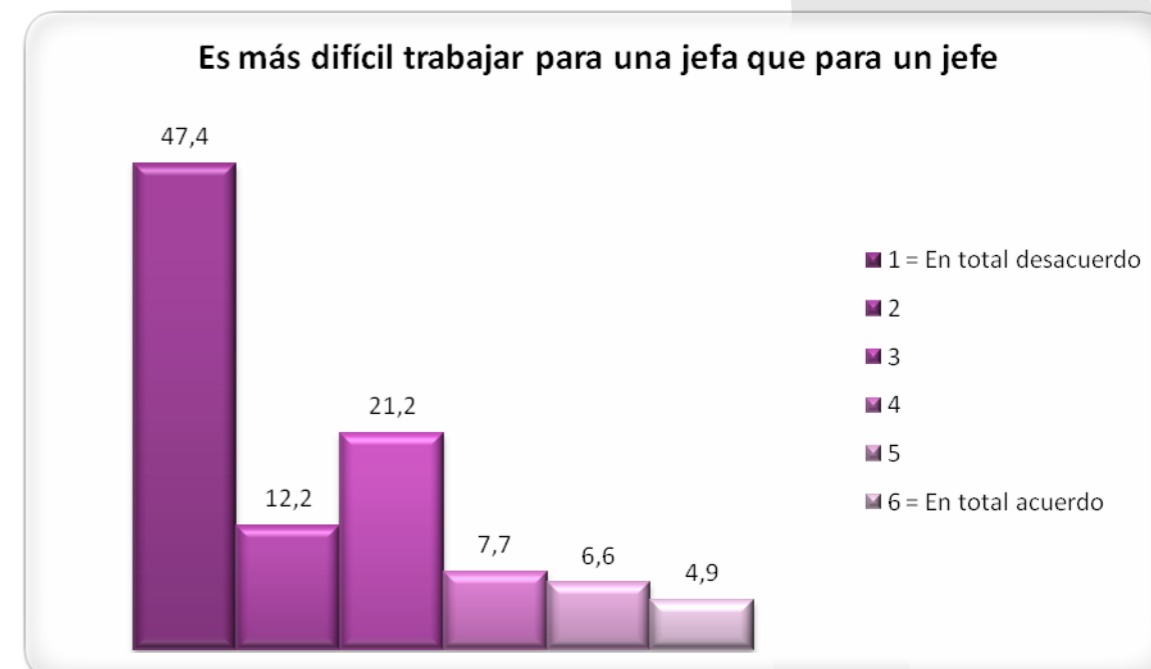


Figura 65. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el sexto ítem de la escala de neosexismo





Figura 66. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el séptimo ítem de la escala de neosexismo

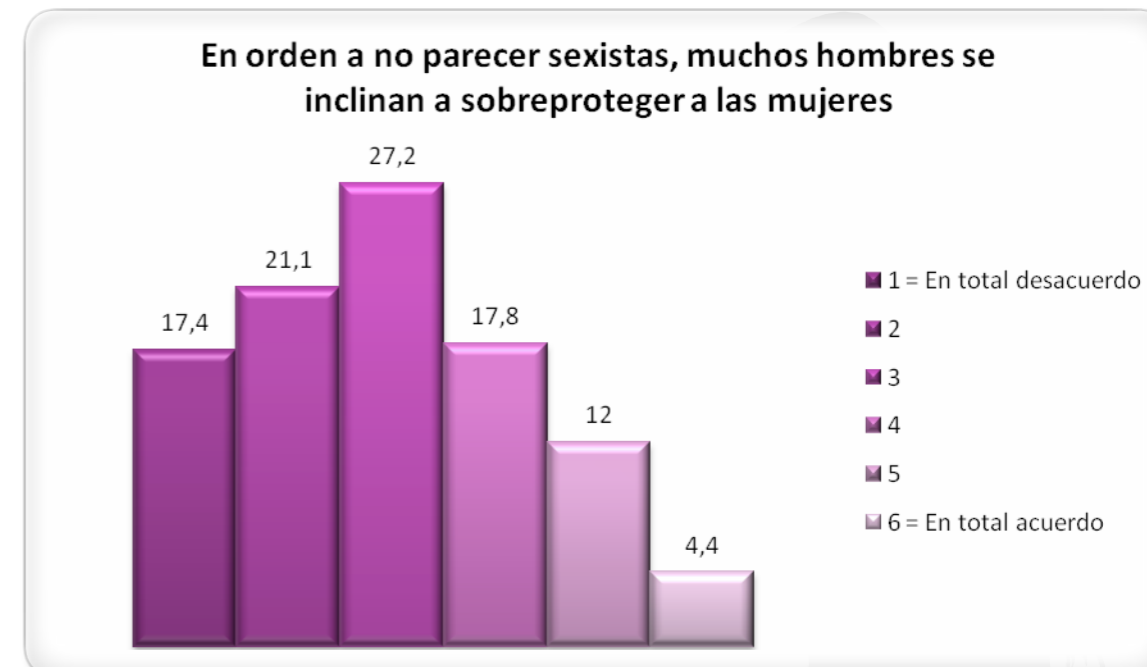


Figura 68. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el noveno ítem de la escala de neosexismo

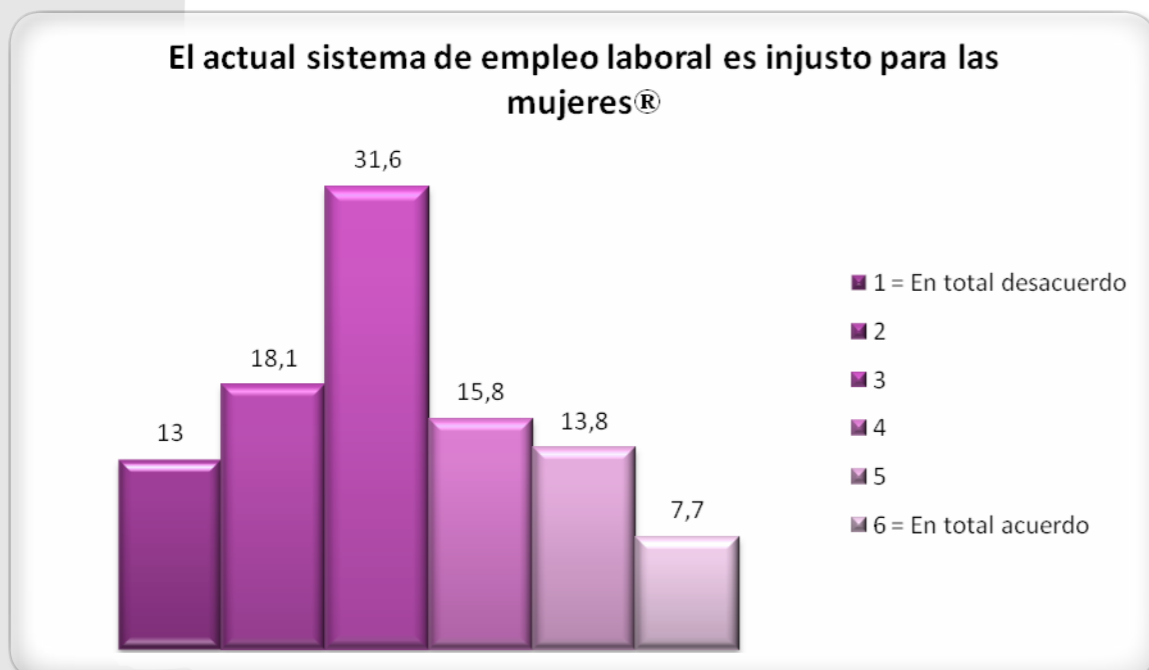


Figura 67. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el octavo ítem de la escala de neosexismo



Figura 69. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el décimo ítem de la escala de neosexismo

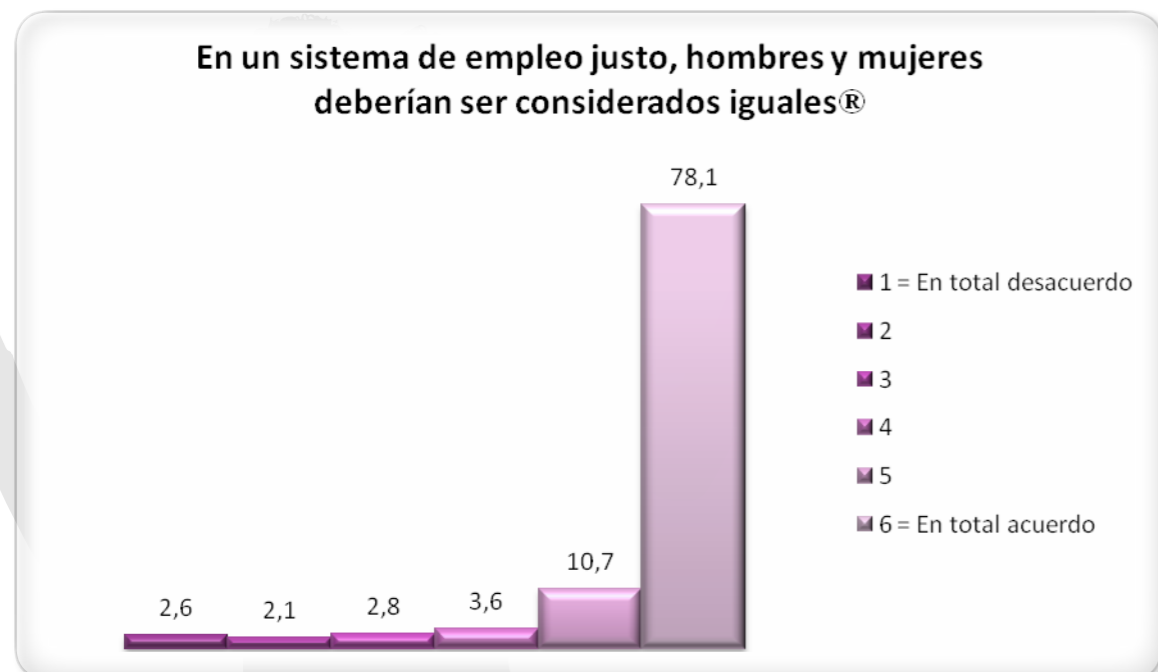


Figura 70. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el undécimo ítem de la escala de neosexismo

= .72

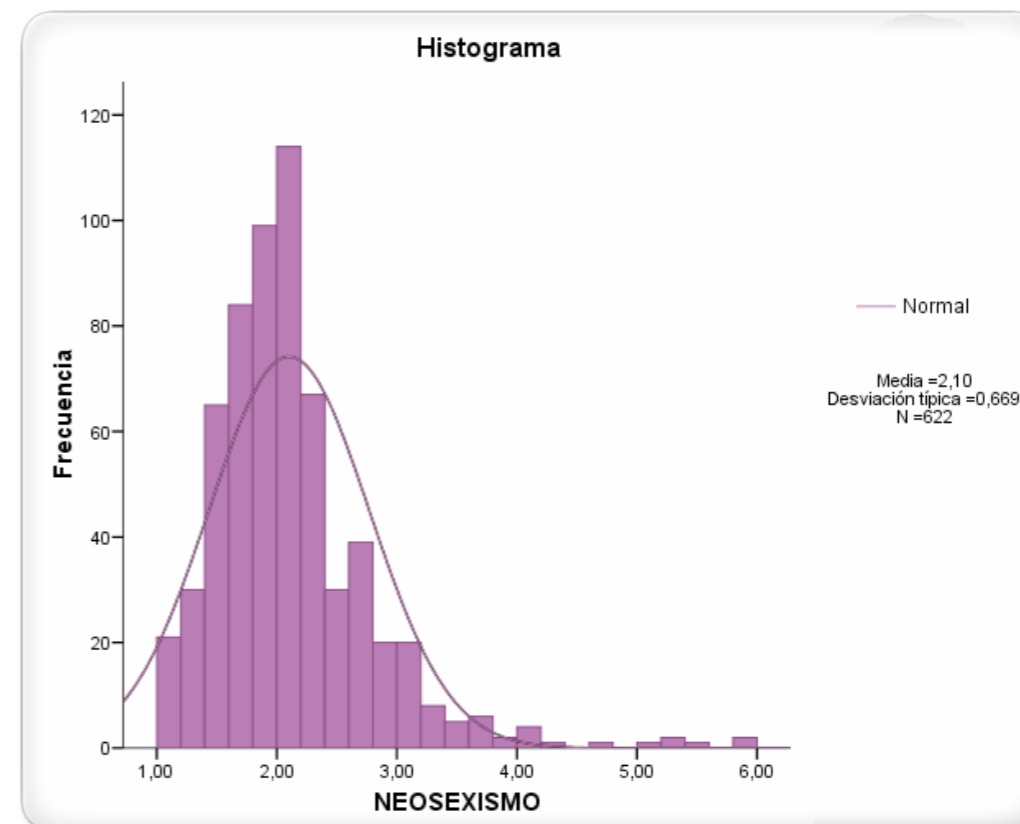


Figura 71. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de neosexismo

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de la escala de neosexismo, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los once ítems presentados anteriormente y habiendo recodificado aquellos que van en sentido inverso. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 2.10 y la desviación típica en 0.67. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica el estadístico del alpha de Cronbach ( $\alpha = .72$ ). Como se puede observar en la anterior figura, la curva normal es claramente asintótica y consiguientemente la muestra de participantes se manifiesta en desacuerdo con las afirmaciones de la escala que manifiestan un pensamiento sexista y contrario a la igualdad.

En general, la figura 71 muestra que en nuestra universidad hay un gran porcentaje de personas cuyo pensamiento y creencias responden a una posición no sexista.

### 5.2.3. Actitudes hacia el rol de género

**Actitudes hacia el rol de género.** Para evaluar las actitudes de los y las participantes hacia



el rol de género empleamos una adaptación de la escala norteamericana de actitudes hacia el rol de género desarrollada por la World Values Survey (<http://www.worldvaluessurvey.org/>) y empleada posteriormente por muchas investigadoras e investigadores (por ejemplo Praveen Parboteeah, Hoegl y Cullen, 2008; en nuestro país por Sotelo, 2006 [http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estudio/Portada\\_Abstract675.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estudio/Portada_Abstract675.pdf)) con el objetivo de analizar las actitudes hacia los roles tradicionales de género. La escala consta de cinco ítems (anexo nº 3). Los participantes respondieron a la escala utilizando una escala Likert de 6 puntos siendo 1= en total desacuerdo y 6= en total acuerdo. El análisis factorial reveló dos factores, el primero constando de tres ítems (ítems 1, 3 y 4) y el segundo de dos (ítems 2 y 5). El primer factor mostró una fiabilidad aceptable ( $\alpha = .63$ ) y los dos ítems del segundo factor correlacionaron entre sí de forma significativa ( $R = .29, p < .01$ ).

La escala de actitudes de rol de género pretende analizar las creencias existentes hacia los roles que desempeñan las mujeres en la sociedad. La escala está inicialmente constituida por cinco ítems, al realizar un análisis factorial nos encontramos con dos factores, un primer factor que evalúa en qué medida se percibe que ante situaciones de escasez los hombres deben tener un rol predominante ante las mujeres; y un segundo factor en que se representa o valora los roles de la mujer como negociadora/ conciliadora y con un nivel de poder adquisitivo supeditado al marido/hombre. Puede considerarse, por su redacción, que el primer factor hace referencia a los roles sociales y públicos y el segundo factor se centra más en el terreno de la vida privada.

### Factor 1 de la escala de actitudes hacia el rol de género

En este factor se evalúan las creencias de rol de género en situaciones en las que escasea el empleo. En esas circunstancias, se presentan tres ítems en los que se afirma que el hombre debe tener prioridad en el empleo y por tanto en la formación para el mismo, así como que la sociedad está mejor representada políticamente por hombres que por mujeres. La muestra de personas de la Universidad de Córdoba manifiesta no estar a favor de esas diferencias de rol (más de un 90% de la muestra está en desacuerdo con estas afirmaciones de diferencias de rol de género).

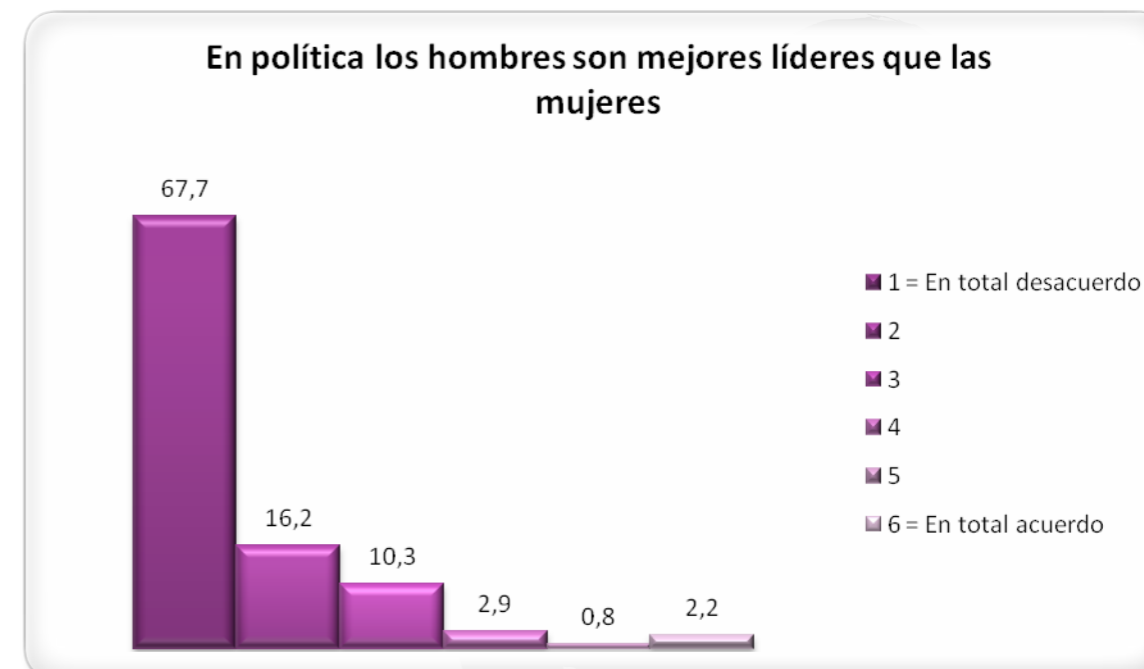


Figura 72. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género

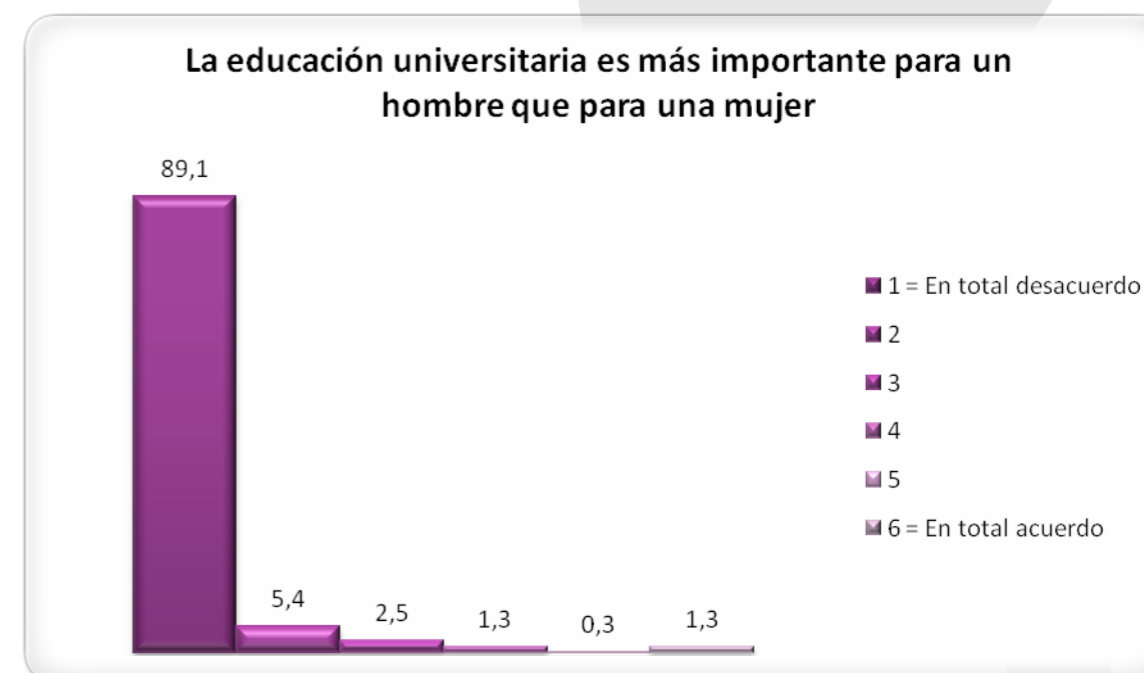


Figura 73. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (tercer ítem de la escala)

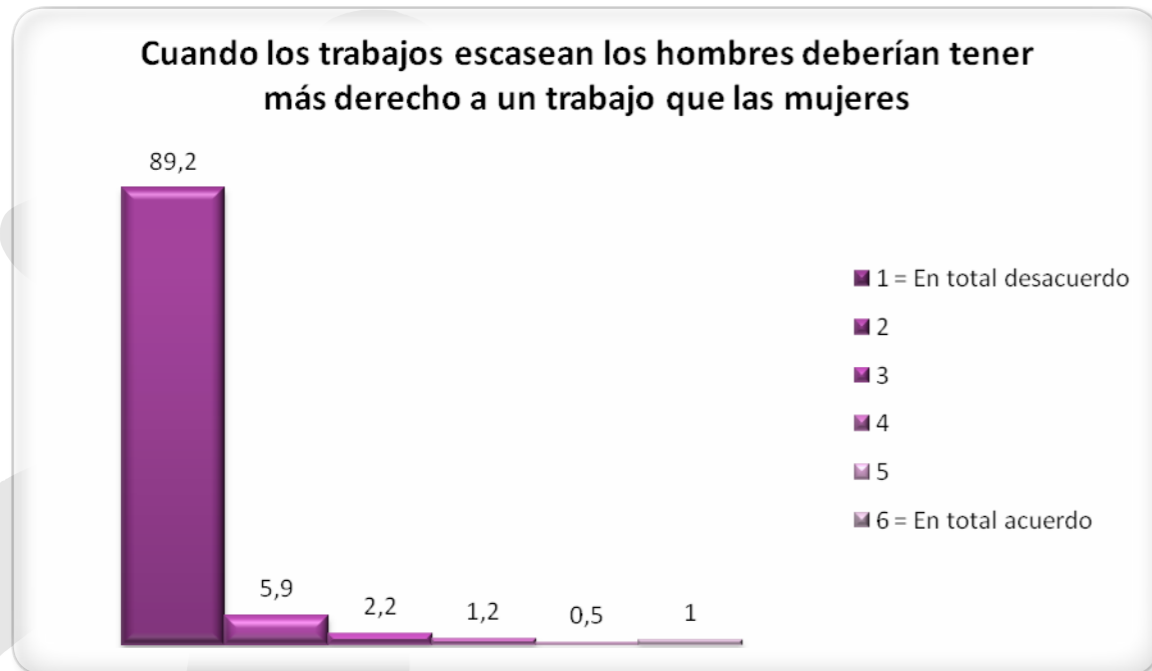


Figura 74. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el 3º ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (4º ítem escala)

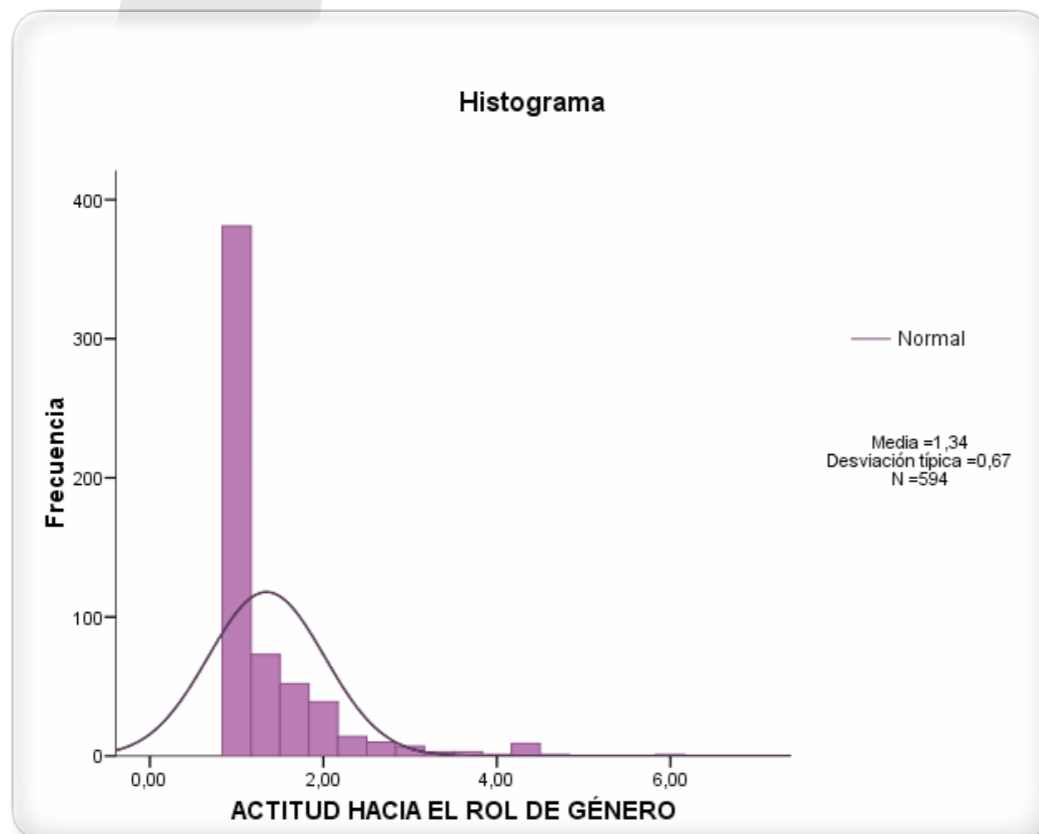
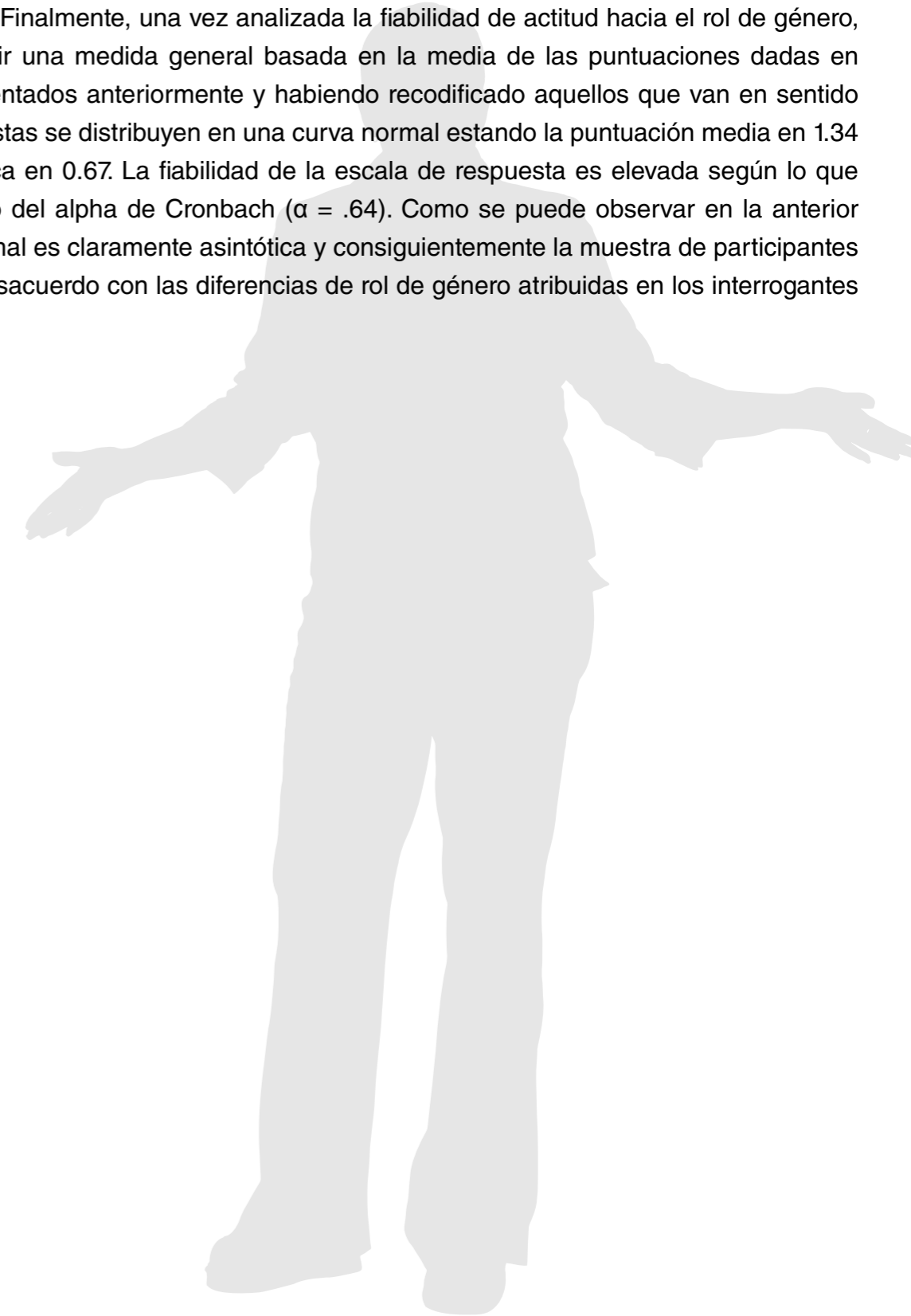


Figura 75. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de actitud hacia el rol de género, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los tres ítems presentados anteriormente y habiendo recodificado aquellos que van en sentido inverso. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 1.34 y la desviación típica en 0.67. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica el estadístico del alfa de Cronbach ( $\alpha = .64$ ). Como se puede observar en la anterior figura, la curva normal es claramente asintótica y consiguientemente la muestra de participantes se manifiesta en desacuerdo con las diferencias de rol de género atribuidas en los interrogantes de la escala.







## Factor 2 de la escala de actitudes hacia el rol de género

En este segundo factor las afirmaciones de la escala (ítems 2 y 5) sitúan a las mujeres en un rol de conciliadora/mediadora y consideran que en la vida profesional éstas deben tener un nivel de retribución inferior a su pareja masculina.

Es sorprendente dada la categorización tan unánime en los ítems del factor 1 anteriormente reseñados, que casi un 20% de la muestra entienda que la mujer debe tener un salario inferior, o que si el salario es superior eso puede suponer un problema para la pareja.

Los ítems de este segundo factor nos muestran cómo conviven a nivel de creencias estos dos planos -en los territorios o escenarios denominados públicos hay una manifestación clara de pensamiento igualitario (factor 1 de la escala) pero cuando la formulación de rol se acerca al territorio de lo considerado privado, esto es de la vida familiar y/o el mundo de relaciones (factor 2 de la escala), la posición no es tan clara y podemos distinguir matices que nos sugieren que habría que estudiar más a fondo ese pensamiento.

La siguiente escala de ideología de género amplía y complementa estos supuestos.

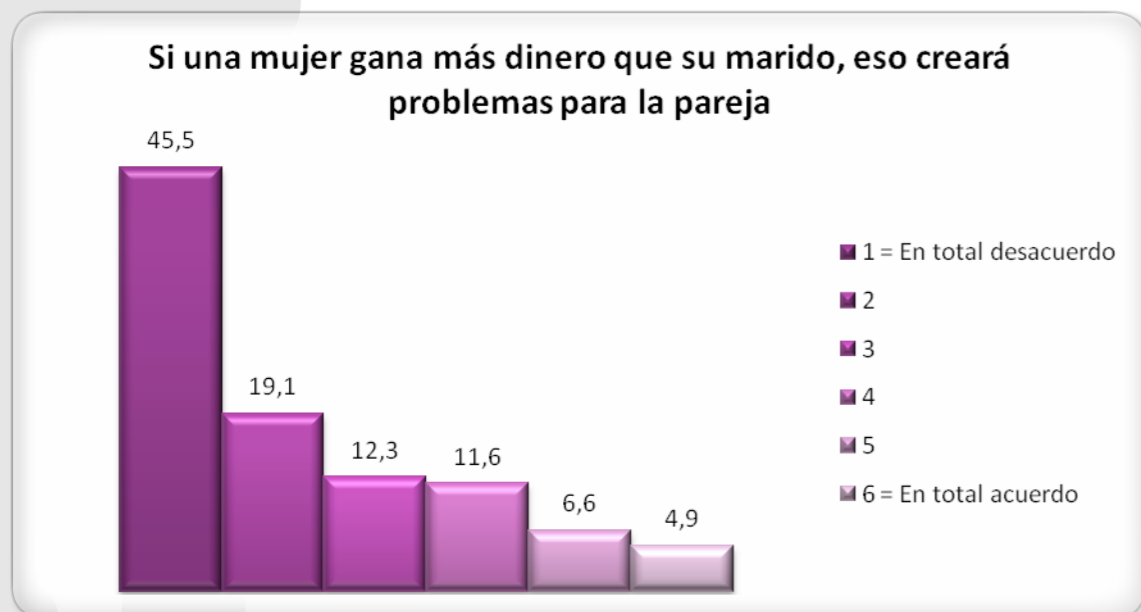


Figura 76. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (ítem 2 de la escala)

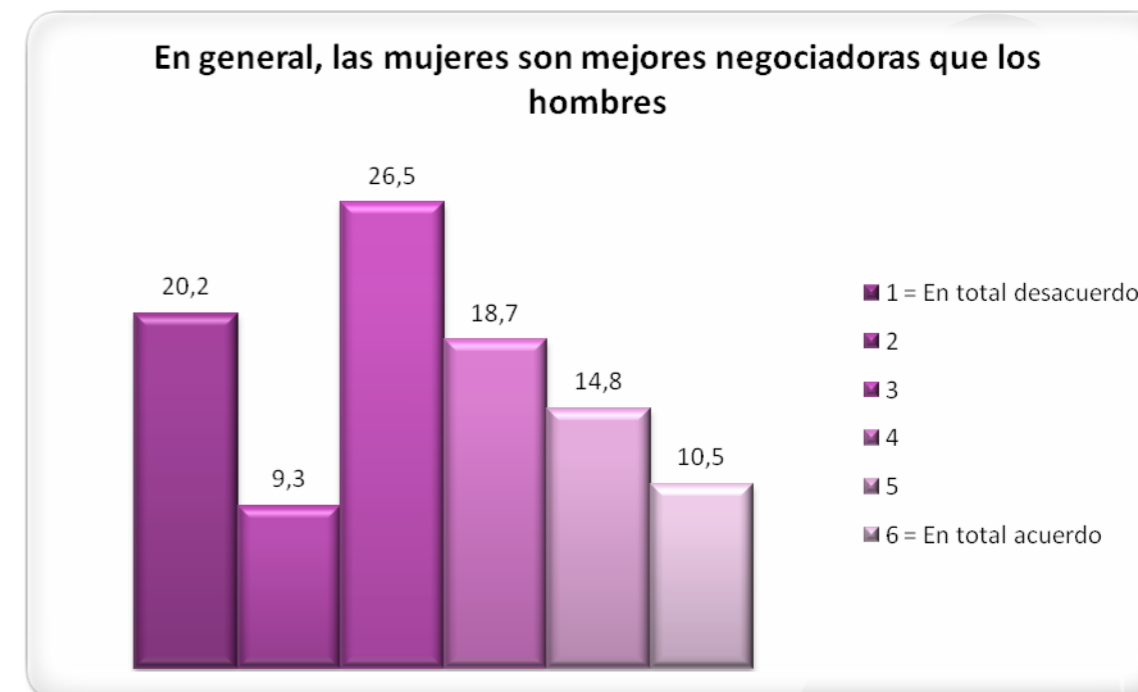


Figura 77. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (ítem 5 de la escala)

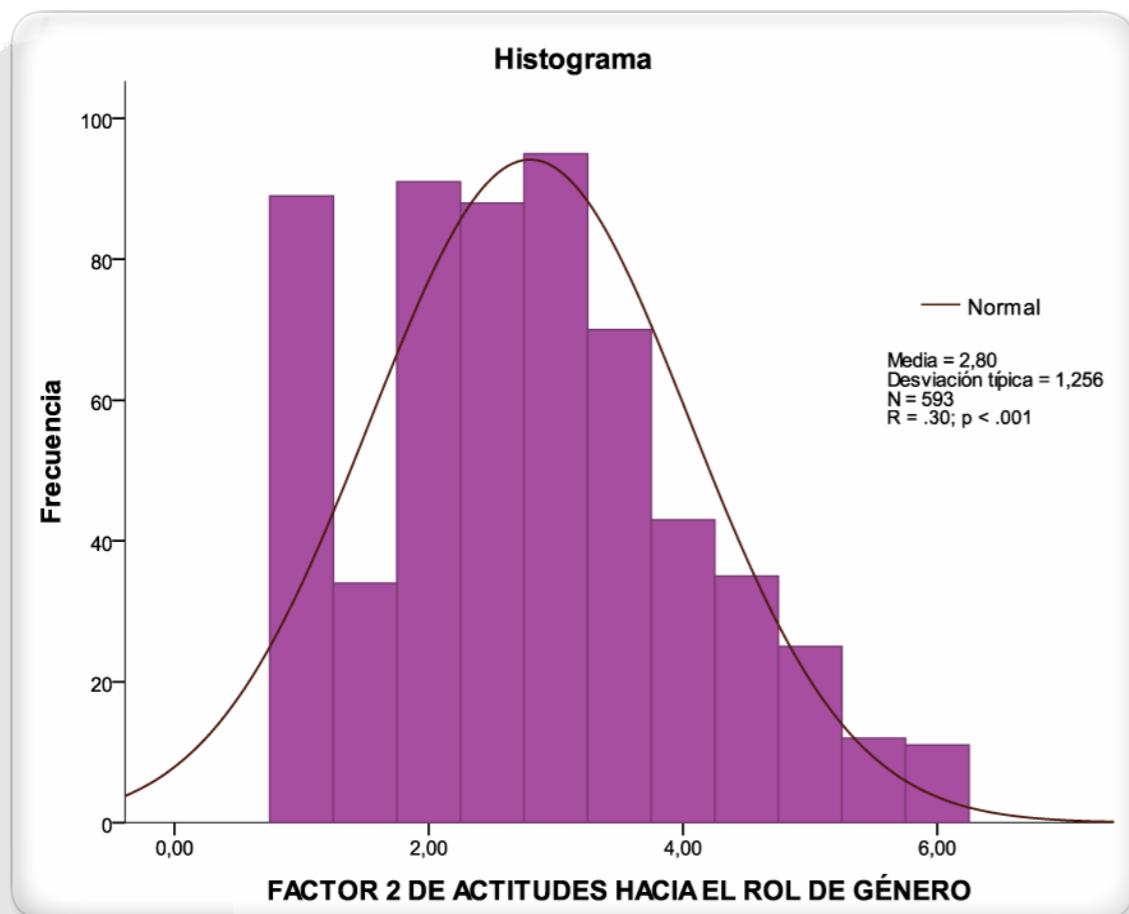


Figura 78. Histograma, curva normal y Correlación de Pearson del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de actitud hacia el rol de género, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los dos ítems presentados anteriormente. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 2.80 y la desviación típica en 1.26. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica la correlación entre los dos ítems ( $r = .64$ ;  $p < .001$ ). Como se puede observar en la figura 78, las respuestas se distribuyen casi normalmente.

## 5.2.4. Ideología de género

**Ideología de género.** Para evaluar la ideología de género de los participantes empleamos la escala norteamericana de ideología de género desarrollada por Kroska y Elman (2009) con el objetivo de analizar los cambios en las creencias de los individuos acerca de la igualdad de género. La escala consta de cuatro ítems (anexo nº 3). Los y las participantes respondieron a la escala utilizando una escala Likert de 6 puntos siendo 1= en total desacuerdo y 6= en total acuerdo. El análisis factorial reveló dos factores. Tanto los dos ítems del factor 1 ( $r = .48$ ,  $p < .01$ ) como los del factor 2 ( $r = .37$ ,  $p < .01$ ) correlacionaron significativa y negativamente entre sí.

### Factor 1 de la escala de ideología de género

El primer factor de la escala de ideología de género (ítem 1 y 2) trata de analizar en qué medida se está de acuerdo con que los hombres sean el sustento económico de la familia mientras que las mujeres sean fundamentalmente el sustento socio-emocional.

La mayor parte de las personas que participan en la encuesta no están de acuerdo con esta afirmación. Claramente, las respuestas a los dos ítems indican que la mayoría de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba no están de acuerdo con la tradicional división de los roles, el hombre la producción económica y la mujer los cuidados, pero sí que hay que valorar algunos matices de respuesta al contestar a la afirmación del supuesto sufrimiento de los niños y niñas si la madre trabaja fuera del hogar. En este interrogante un 20% de las personas que contestan al cuestionario sitúan sus respuestas en la franja del acuerdo.

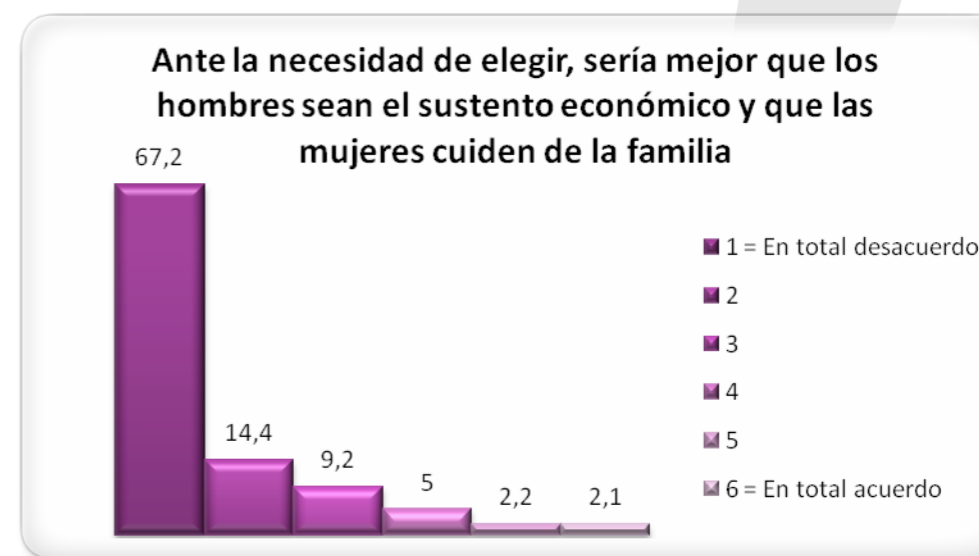


Figura 79. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de ideología de género



Figura 80. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de ideología de género

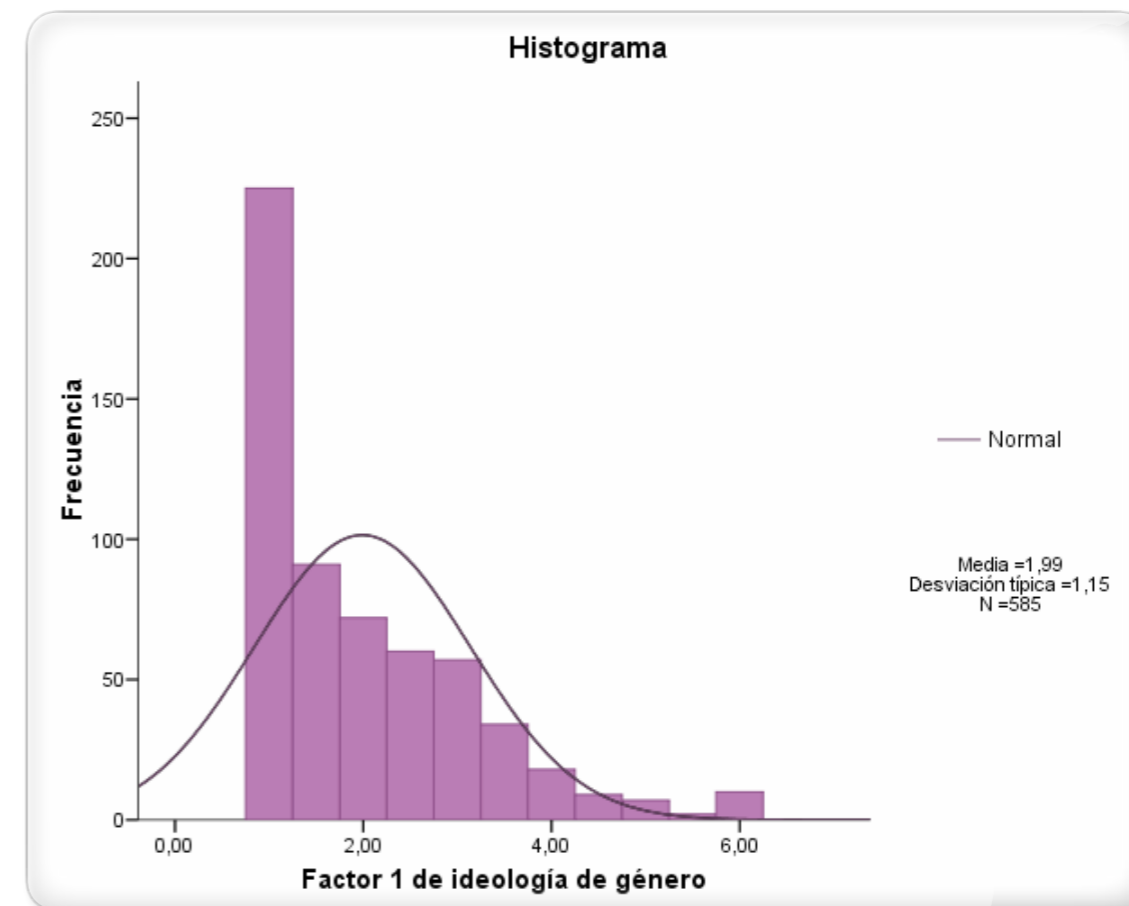


Figura 81. Histograma, curva normal y correlación para el primer factor de la escala de ideología de género

### Factor 2 de la escala de ideología de género

El segundo factor de la escala (ítems 3 y 4) hace referencia a que las mujeres puedan compatibilizar su actividad profesional con las demandas familiares y los problemas que ello pueda tener asociados.

Así, más de la mitad de la muestra estaría de acuerdo en que los niños y niñas menores de 3 años acudan a la escuela infantil durante la jornada laboral, claro que el que un 40% no esté de acuerdo con esta situación implica que algún miembro de la familia debe hacerse cargo.

Algo bastante parecido ocurre con el ítem siguiente en el que el 50% de la muestra no estaría de acuerdo en que las madres trabajen la jornada completa cuando sus hijos e hijas son menores de 5 años.



**Es bueno que las niñas y los niños menores de 3 años vayan a la escuela infantil durante la jornada laboral**

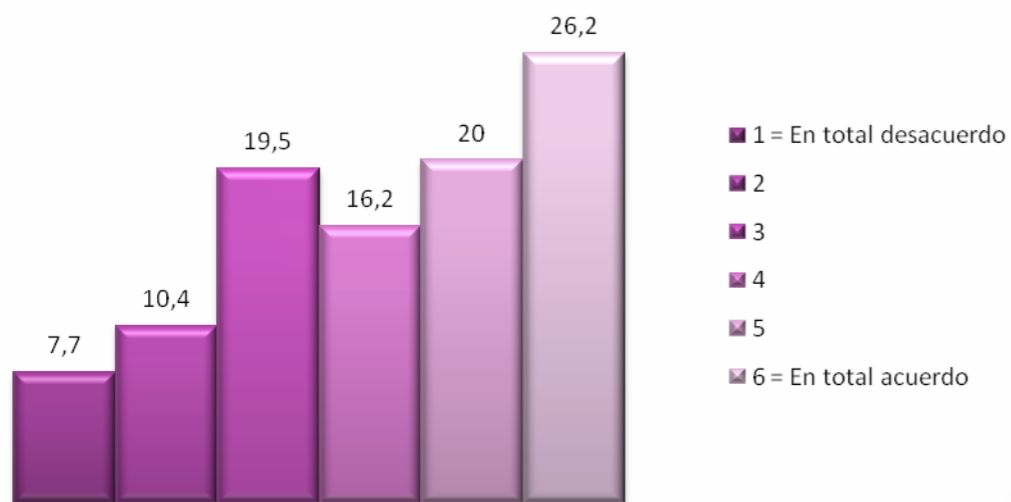


Figura 82. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de ideología de género

**Está justificado que las madres trabajen a tiempo completo cuando sus hijos o hijas tienen menos de 5 años**

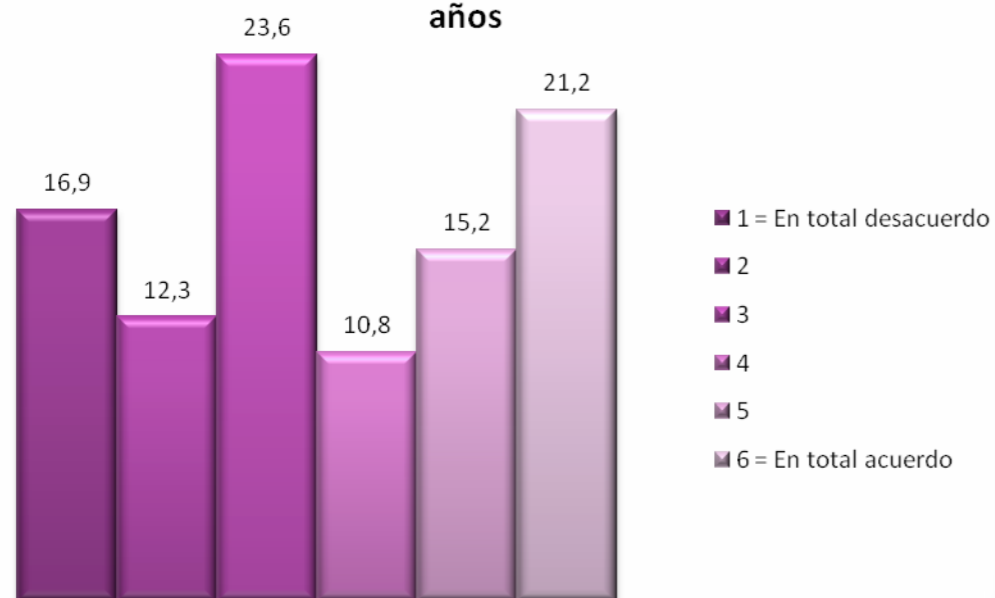


Figura 83. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de ideología de género.

**Histograma**

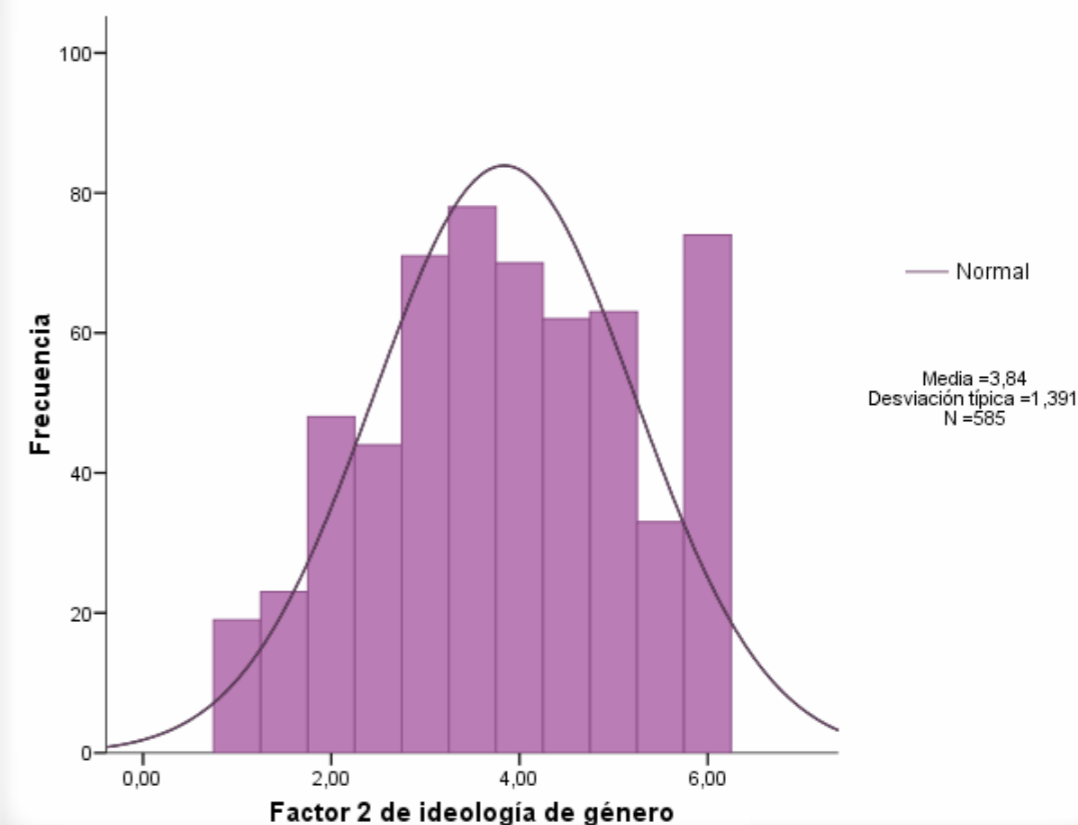


Figura 84. Histograma, curva normal y correlación para el segundo factor de la escala de ideología de género

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de la escala de ideología de género, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los dos ítems presentados anteriormente. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 3.84 y la desviación típica en 1.39. La fiabilidad de la escala de respuesta es elevada según lo que indica la correlación entre los dos ítems ( $r = .38$ ;  $p < .001$ ).

El primer factor de la escala de ideología de género trata de analizar en qué medida se está de acuerdo con que los hombres sean el sustento económico de la familia mientras que las mujeres sean el sustento socio-emocional. Claramente la mayor parte de las personas que participan en la encuesta no están de acuerdo con esta situación. Mientras que el segundo factor hace referencia a que las mujeres puedan compatibilizar su actividad profesional con las demandas familiares y los problemas que ello pueda tener asociados. Llama la atención que más de un 50% de la muestra no estaría de acuerdo en que las madres trabajasen la jornada completa cuando la edad de sus hijos o hijas fuera menor de 5 años.



### 5.2.5. Dominancia social

**Dominancia social.** La escala de dominancia social trata de evaluar en qué medida se percibe que algunos grupos de personas son superiores a otros. La teoría de la dominancia social se propuso para explicar la naturaleza dominante de las jerarquías de estatus y la existencia de los prejuicios (Pratto, 1996). Todas las formas posibles de opresión, incluyendo el sexismo, indican una formación o mantenimiento de una jerarquía basada en los grupos; existe uno o varios grupos dominantes que disfrutan de una serie de privilegios sociales mientras que los grupos subordinados se ven privados de dichos privilegios. Claramente los resultados de la encuesta muestran que el personal que trabaja en la UCO no percibe que existan estas diferencias basadas en grupos dominantes y grupos subordinados.

**Para salir adelante en la vida, algunas veces es necesario pasar por encima de otros grupos de personas**

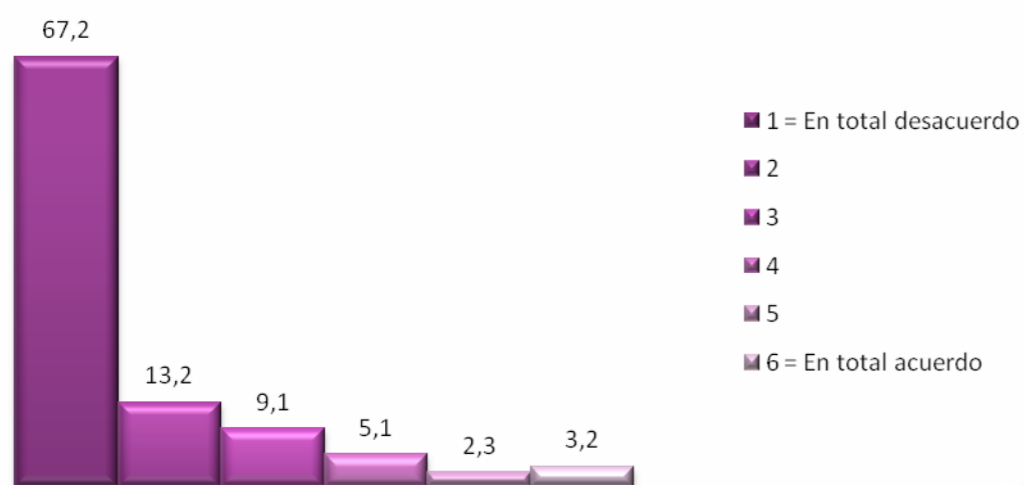


Figura 85. Porcentaje de los participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de dominancia social

**Algunas veces algunos grupos de personas se deben quedar en su posición**

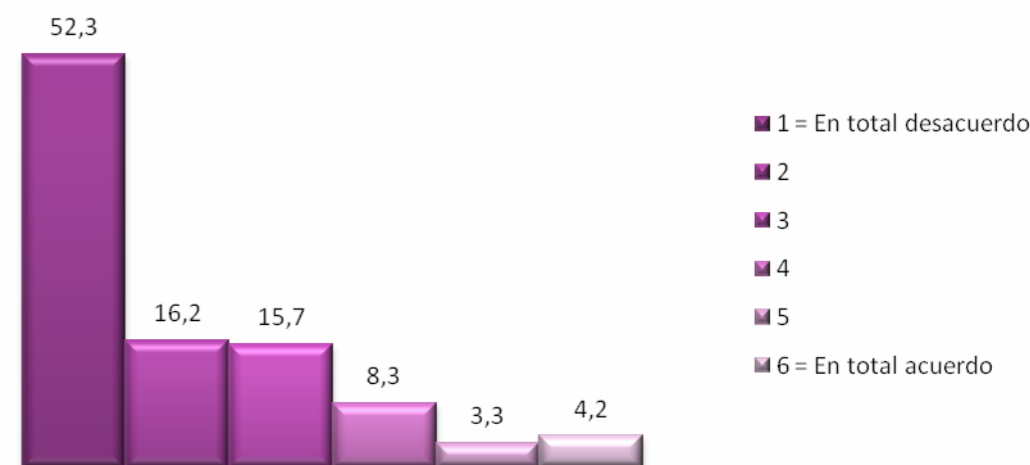


Figura 86. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de dominancia social

**Los grupos inferiores deberían mantenerse en su posición**

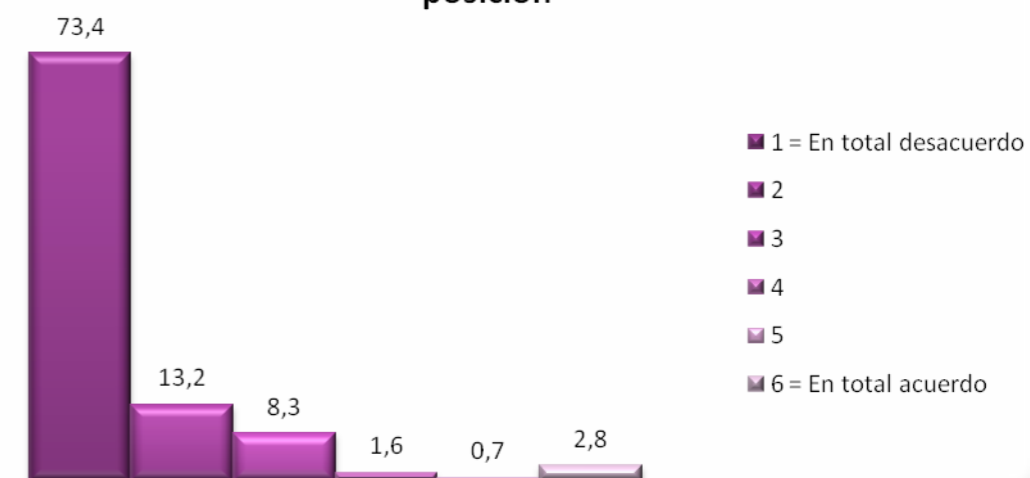


Figura 87. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de dominancia social

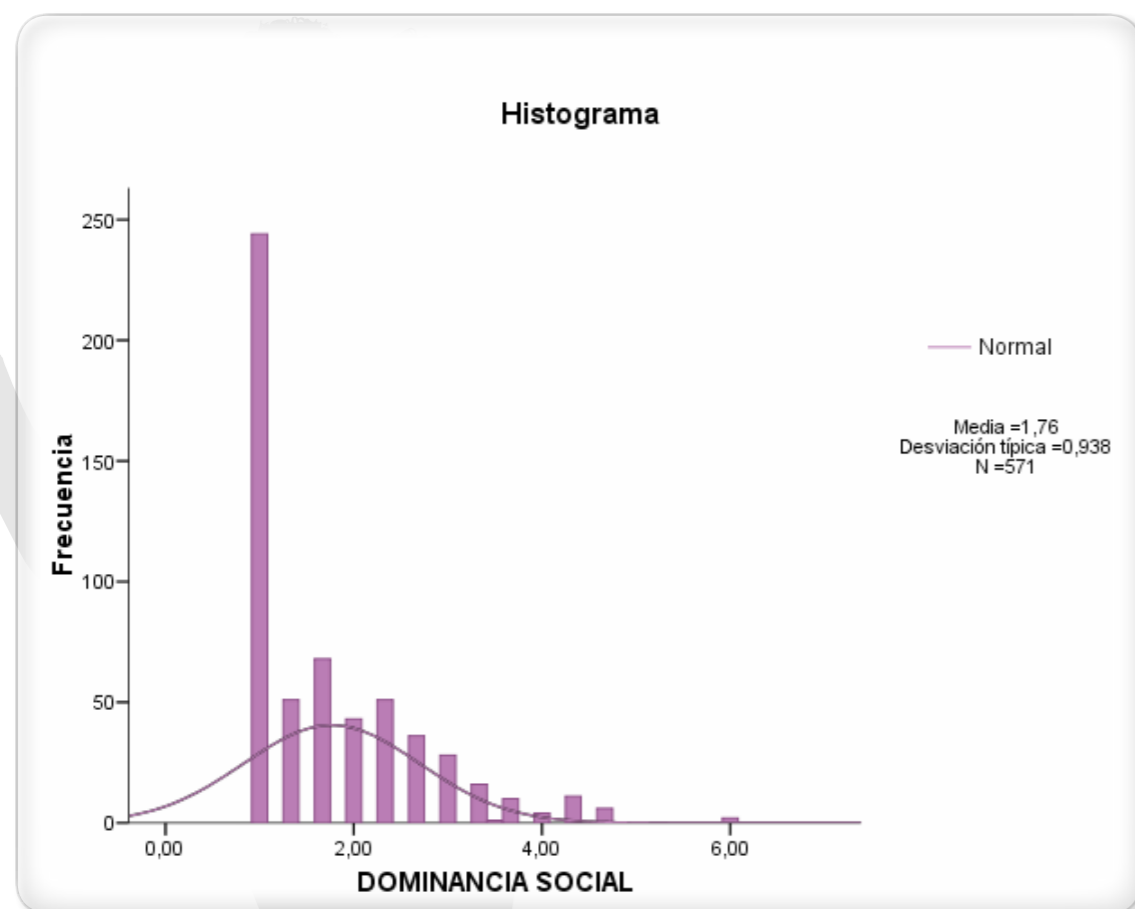


Figura 88. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de dominancia social

**EN RESUMEN:** Finalmente, una vez analizada la fiabilidad de la escala de dominancia social, pasamos a construir una medida general basada en la media de las puntuaciones dadas en los tres ítems presentados anteriormente. Las respuestas se distribuyen en una curva normal estando la puntuación media en 1.76 y la desviación típica en 0.94. La curva es claramente asintótica. La fiabilidad de la escala de respuesta es aceptable ( $\alpha = .60$ ).

### 5.2.6. Conclusión: relación entre las variables analizadas / tabla de correlaciones

La siguiente tabla de correlaciones recoge el nivel de significación entre las relaciones que existen entre las escalas utilizadas en el estudio. Aquí, se puede observar cómo las relaciones son significativas en el sentido esperado. Incluso en la culpabilidad dada a las personas implicadas en una situación de conflicto laboral, encontramos que las creencias de igualdad de género tienen un papel en la construcción y explicación de la causa del comportamiento de los demás.

Las escalas utilizadas para evaluar las creencias de género correlacionan positiva y significativamente entre sí. Así, aquellas personas que manifiestan sexismo (tanto en la escala de neosexismo como en la escala de sexismo moderno) tienen actitudes más negativas hacia el rol de género; es decir mantienen los roles tradicionales de hombres y mujeres en la sociedad. Algo semejante encontramos con aquellas personas que manifiestan tener una ideología de género más extrema, es decir, piensan que el hombre tiene un papel de sustento económico en la familia mientras que la mujer se queda con el papel del apoyo socioemocional en la familia. Y aquellas personas que puntuaban más alto en la escala de dominancia social también muestran un mayor sexismo y neosexismo, unas actitudes de rol de género más tradicionales y una ideología de género basada en el papel del hombre en el trabajo y de la mujer en el hogar.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	M	SD
Conciliación	-											3.99	1.14
Sexismo moderno	12**	-										2.75	1.00
Neosexismo	-.01	.55**	-									2.08	.67
Factor 1 de actitudes hacia el rol de género	-.07#	.27**	.53**	-								1.33	.67
Factor 2 de actitudes hacia el rol de género	.01	-.15**	.08*	.21**	-							2.80	1.26
Factor 1 de ideología de género	-.02	.26**	.38**	.43**	.21**	-						1.98	1.15
Factor 2 de ideología de género	.07#	-.04	-.02	-.03	-.02	-.13**	-					3.84	1.39
Dominancia social	-.03	.28**	.38**	.45**	.15*	.33**	.01	-				1.76	.94

#p < .09; \*p < .05; \*\*p < .01

Tabla 44. Correlaciones, medias y desviaciones típicas de todas las variables del estudio



### 5.3. Diferencias de sexo en las creencias y actitudes

A continuación realizamos una serie de análisis de varianza de un factor (ANOVAs), teniendo en cuenta que utilizamos pruebas paramétricas por el elevado tamaño de la muestra. Asumimos homogeneidad de varianzas entre el grupo de hombres y mujeres, para tratar de evaluar si existen o no diferencias significativas en la conciliación percibida y el resto de creencias de igualdad de género evaluadas en las diferentes escalas utilizadas en esta investigación.

En los siguientes subapartados únicamente se analizan las diferencias en los factores. Como se ha visto anteriormente, los factores proceden de escalas validadas y los datos en nuestra muestra indican que dichas escalas tienen una elevada fiabilidad y validez psicométrica para ser analizados en su conjunto. Por lo tanto, a partir de este momento, en el informe trabajamos con factores y no con ítems aislados.

Además, hemos analizado los efectos de interacción, tanto de la interacción sexo vs cuerpo PAS/PDI, como de la interacción sexo vs edad, o incluso una posible interacción múltiple. Solamente incorporamos a la redacción del informe aquellos efectos de interacción que tienen un efecto significativo. Todo ello con el único objetivo de no complicar la lectura y facilitar la comprensión del informe.

#### 5.3.1. Sexo, balance emocional y armonía en la conciliación

Los gráficos incluidos en este apartado representan la situación de mujeres y hombres respecto a las afirmaciones del cuestionario valoradas en una escala de 1 a 6 (1= en total desacuerdo, 6= en total acuerdo).

Como observamos en la siguiente figura (figura 89) los hombres manifiestan haber alcanzado niveles significativamente más elevados de balance y armonía entre su vida laboral y familiar; mientras que las mujeres perciben menor nivel de balance y armonía entre la vida familiar y laboral. Esta diferencia significativa parece ser un claro indicador de la sensibilidad de las mujeres hacia el desequilibrio percibido en una situación de la que habitualmente ellas han de hacerse cargo.

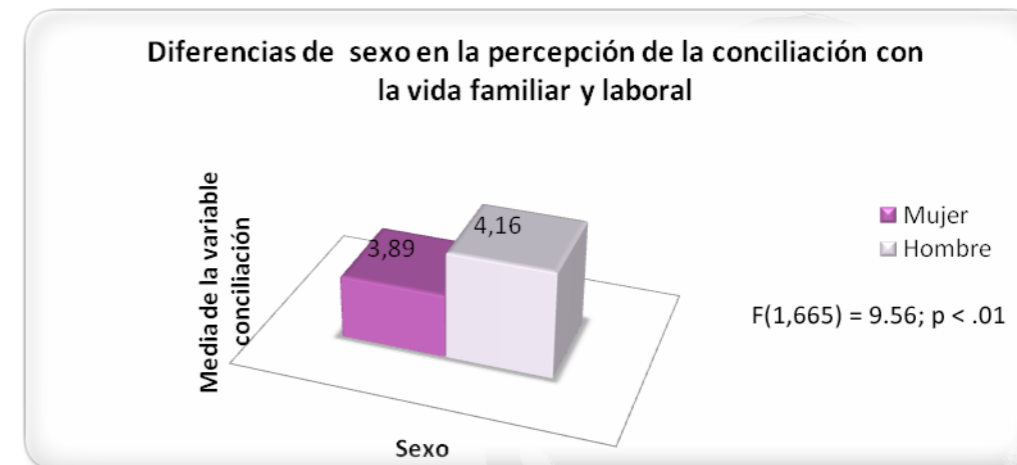


Figura 89. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral

Analizando el efecto de interacción entre la variable sexo y el cuerpo PAS/PDI encontramos un efecto de interacción significativo que nos indica que las diferencias de sexo en conciliación vienen matizadas por el cuerpo docente. Así, mientras que para los hombres, sean PAS o PDI, la percepción de conciliación lograda es la misma; para las mujeres no ocurre lo mismo. Las mujeres que trabajan como PDI perciben un nivel de conciliación muy inferior al resto de mujeres que trabajan como PAS. (véase la siguiente figura 90 y la siguiente tabla con los descriptivos).

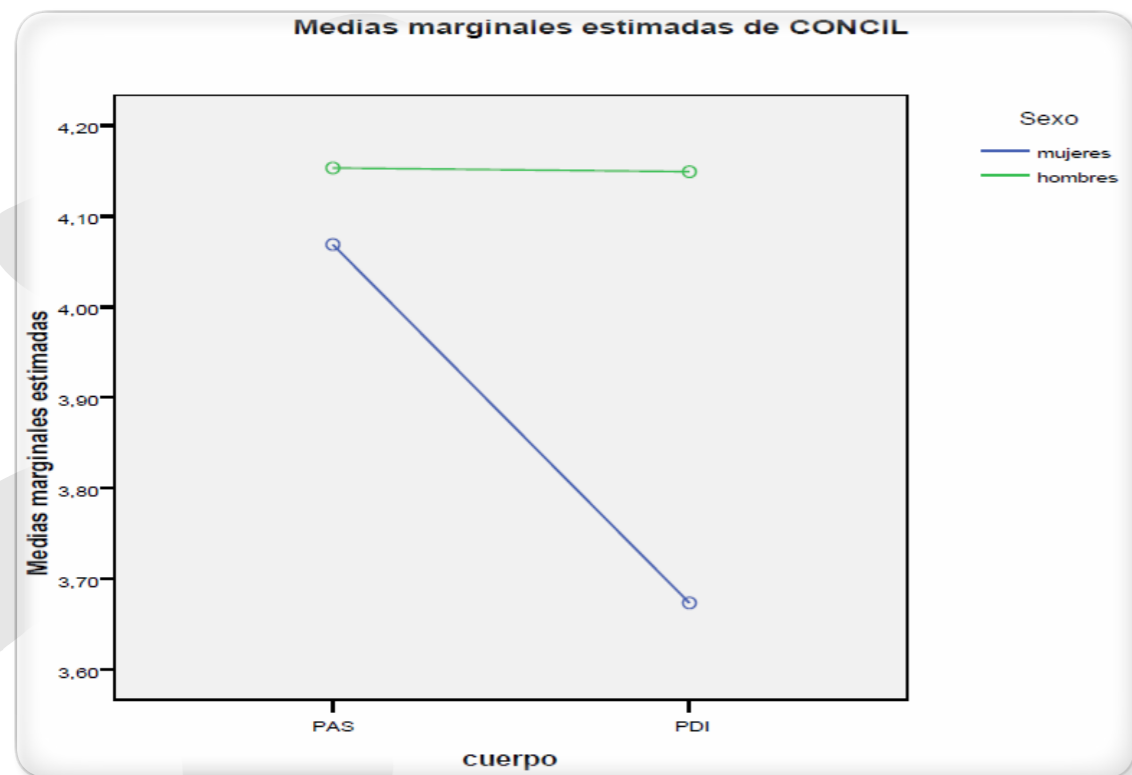


Figura 90. \*Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs PAS/PDI en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral

Mientras, analizando los efectos de la interacción del sexo con la edad, nos encontramos que las diferencias no son significativas, sin embargo, llama la atención que en el grupo de los hombres más jóvenes y los hombres de mayor edad parece ser que existen diferencias en la conciliación percibida respecto a ese mismo grupo de edad en las mujeres.

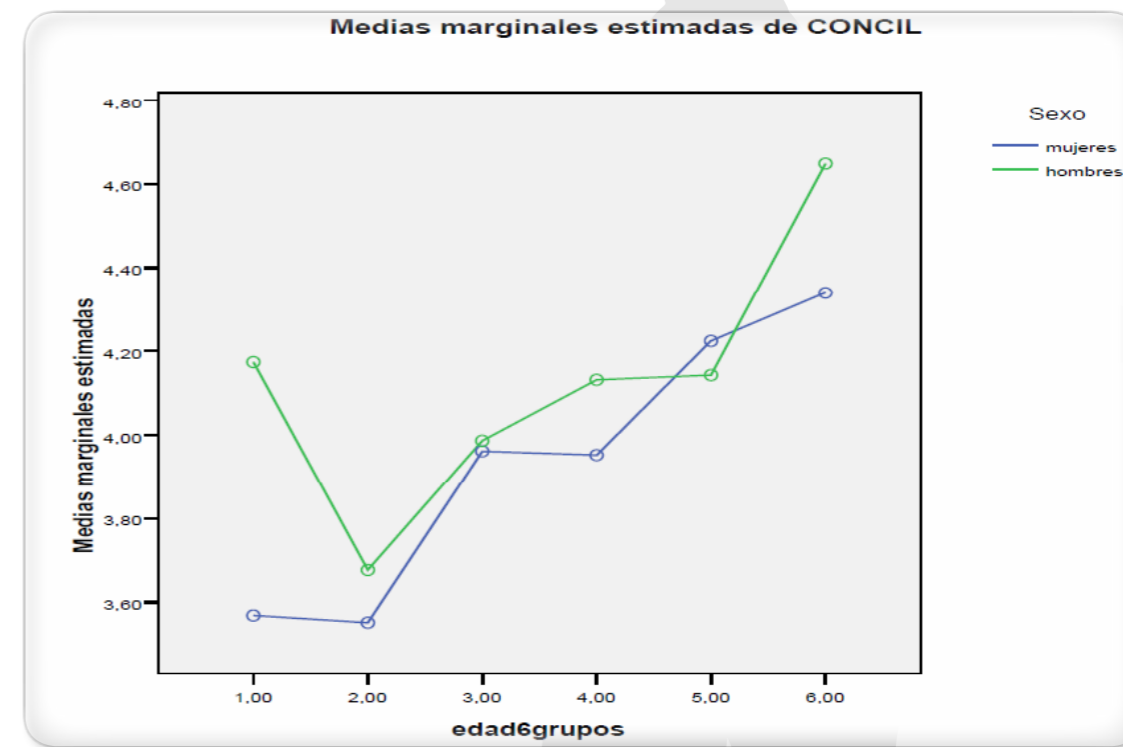


Figura 91. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs edad en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación	Potencia observada(a)
Modelo corregido	26,941(b)	3	8,980	7,078	,000	,981
Intersección	10178,938	1	10178,938	8022,927	,000	1,000
Sexo	12,379	1	12,379	9,757	,002	,877
cuerpo	6,298	1	6,298	4,964	,026	,604
Sexo * cuerpo	6,043	1	6,043	4,763	,029	,587
Error	846,244	667	1,269			
Total	11569,222	671				
Total corregida	873,185	670				

Tabla 45 asociada a la figura 89: estadísticos correspondientes al análisis univariante mostrando el efecto significativo de la interacción sexo vs PAS/PDI en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral



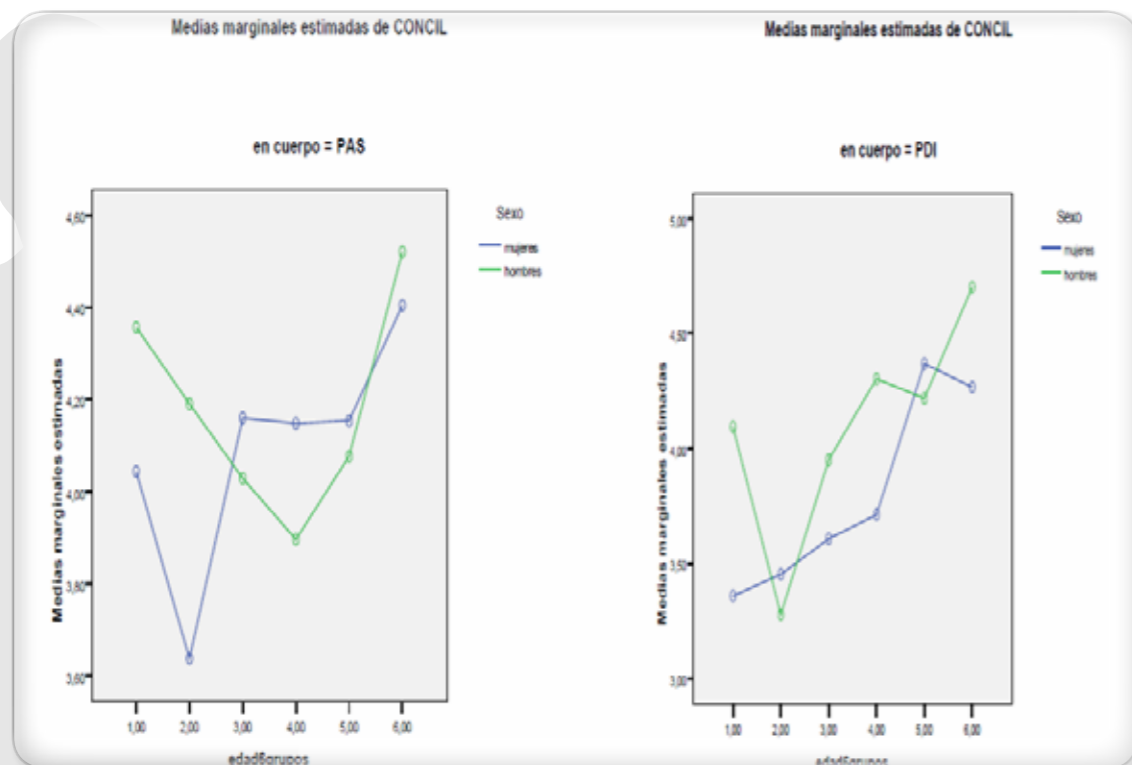


Figura 92. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs edad para PAS y PDI en la percepción de la conciliación

### 5.3.2. Sexo y creencias en sexismo (sexismo moderno y neosexismo)

#### Sexismo moderno

Tanto en la escala de sexismo como en la escala de neosexismo, los hombres mantienen significativamente creencias más sexistas que las mujeres. Si bien, cabe reseñar que las puntuaciones son bajas en ambos grupos.

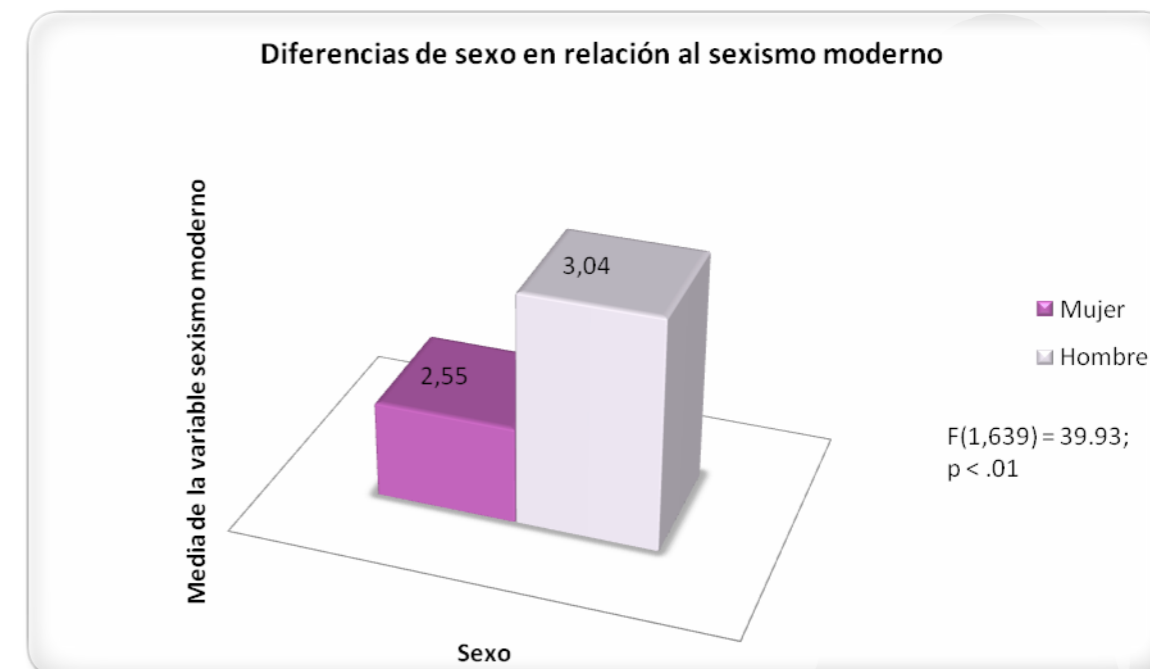


Figura 93. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al sexismo moderno

#### Neosexismo

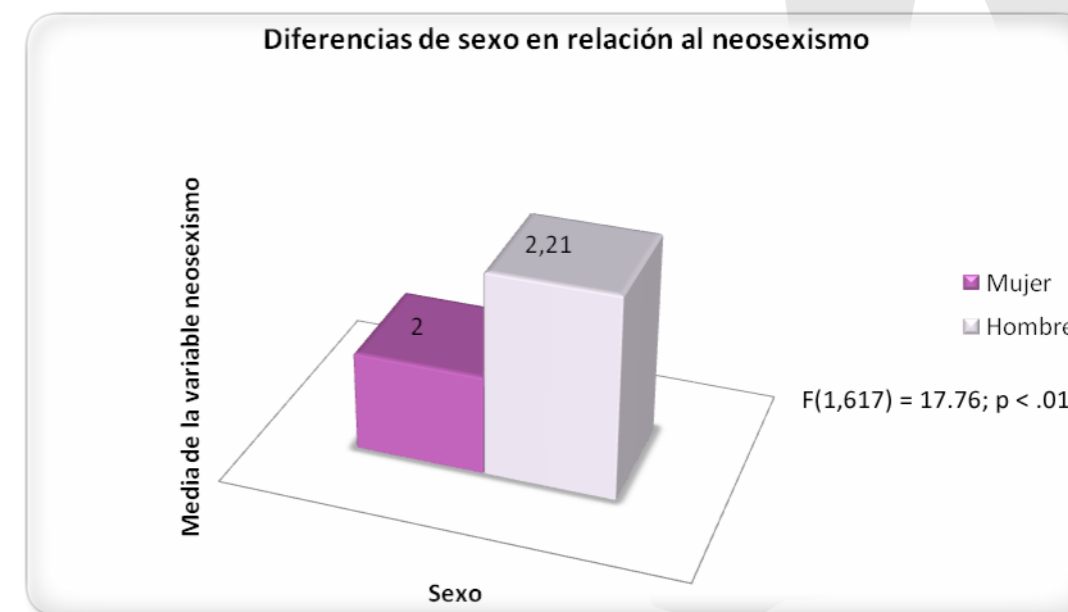


Figura 94. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al neosexismo

### 5.3.3. Mujeres y hombres y actitudes hacia el rol de género

#### Factor 1 de la escala de actitudes hacia el rol de género

Como observamos en la siguiente figura (figura 95), no existen diferencias significativas entre mujeres y hombres en relación a la aceptación y/o rechazo de los roles clásicos de hombres y mujeres en la sociedad. Este factor evalúa el nivel de acuerdo en considerar que los hombres son mejores líderes o que la educación universitaria es más importante para los hombres que para las mujeres o en la aceptación que ante la escasez de empleo los hombres tengan preferencia ante las mujeres.

Aparece pues una posición contraria tanto en hombres como mujeres a la categorización de habilidades o destrezas propias de un sexo u otro. De sus respuestas podemos concluir que no se admite esencializar comportamientos específicos de hombres y mujeres tanto en el campo de la política, el trabajo o los estudios. Nuevamente, cabe reseñar que las puntuaciones medias de los dos grupos son muy bajas, ambos grupos tienen una puntuación media inferior a 1.5, por lo tanto no están de acuerdo, ambos colectivos, con afirmaciones con claro posicionamiento sexista. No hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.

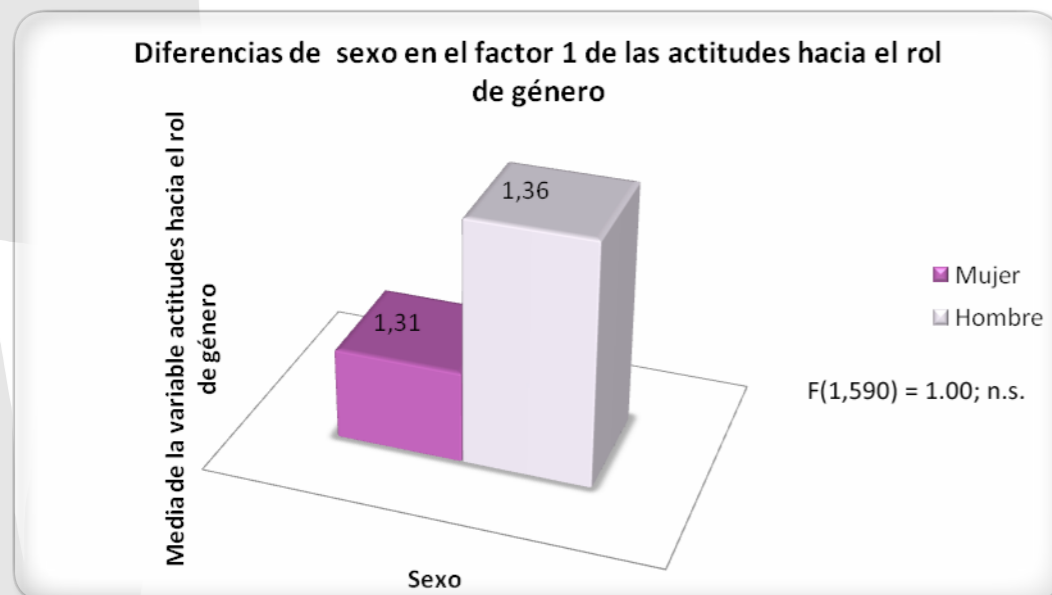


Figura 95. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género

#### Factor 2 de la escala de actitudes hacia el rol de género

Como observamos en la siguiente figura (figura 96), las mujeres manifiestan actitudes de rol de género significativamente más elevadas en relación a la aceptación de los problemas que conllevan los roles clásicos de hombres y mujeres en la sociedad. Este factor evalúa el nivel de acuerdo en considerar que cuando una mujer gana más dinero que el hombre esto supone un problema en la pareja y que, en general, las mujeres son mejores negociadoras. Tomando los ítems aisladamente, las diferencias se mantienen significativas en ambos ítems y en el sentido que antes se ha mencionado ( $F(1,590) = 29.41, p < .001$ ;  $F(1,590) = 38.05, p < .001$ ).

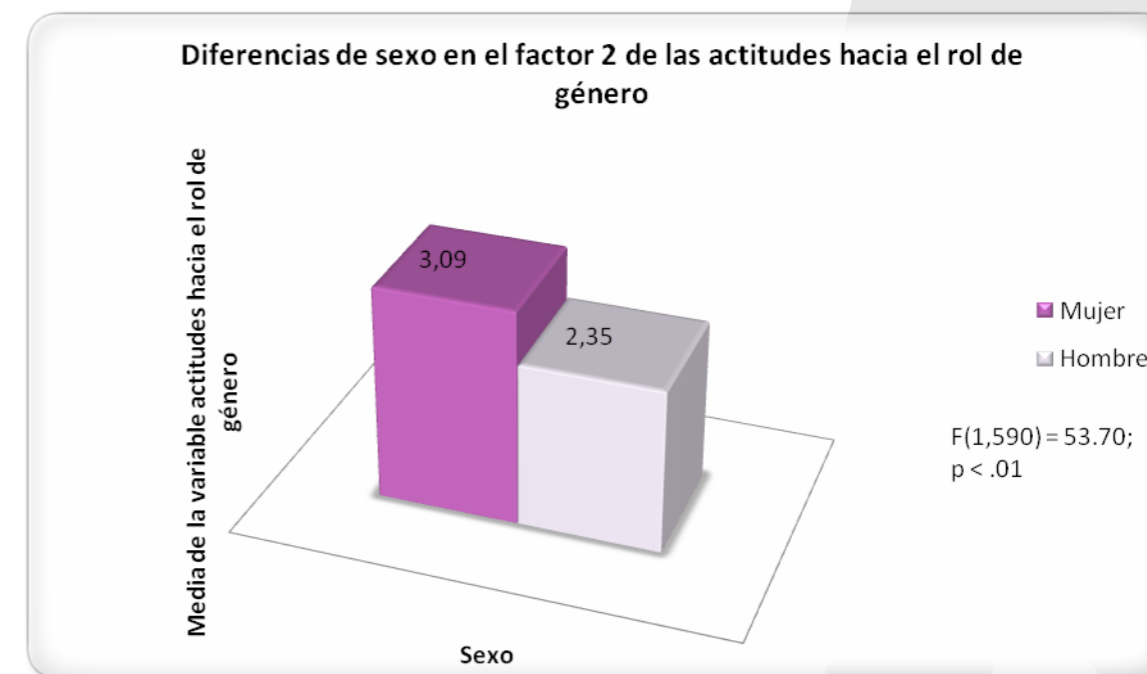


Figura 96. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género

### 5.3.4. Mujeres y hombres e ideología de género

#### Factor 1 de la escala de ideología de género

Como observamos en la siguiente figura 97 los hombres manifiestan estar significativamente en mayor acuerdo con situaciones como que ante la necesidad de elegir sería mejor que los hombres fueran el sustento económico de la familia mientras que las mujeres cuidan de la familia; o con que los niños y las niñas pequeñas sufren más cuando la madre trabaja fuera de casa.



Nuevamente, cabe resaltar que las puntuaciones medias de ambos grupos se sitúan por debajo de la media en la escala de respuesta (1 a 6).

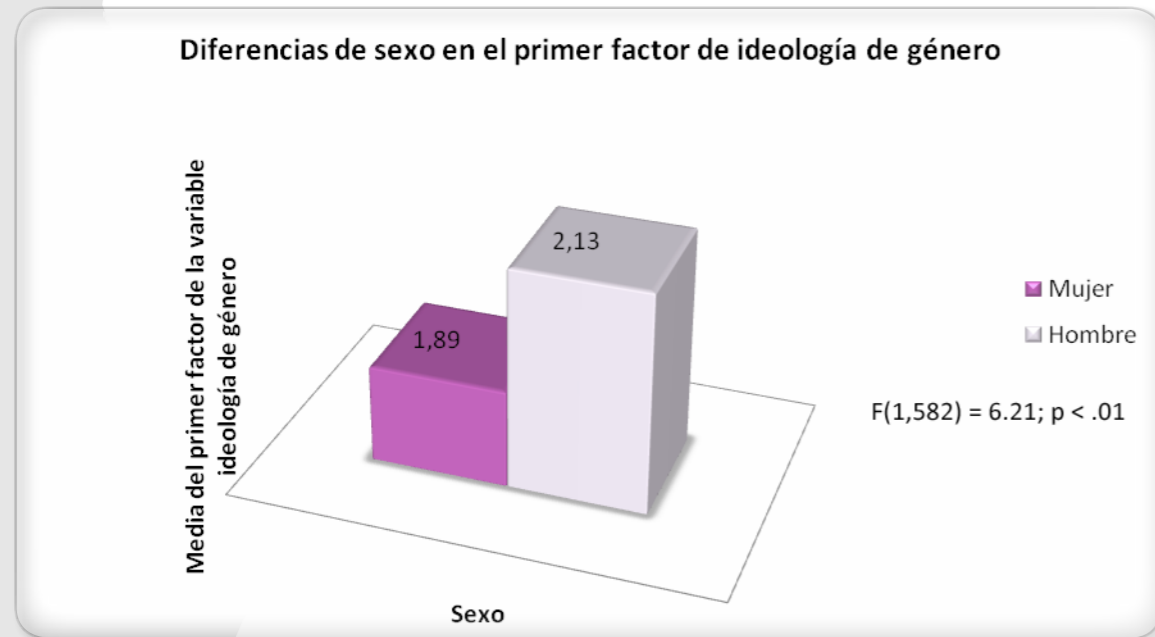


Figura 97. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en el primer factor de ideología de género

### Factor 2 de la escala de ideología de género

En este segundo factor encontramos nuevamente diferencias significativas, pero en este caso los hombres estarían más a favor que las mujeres en que los niños y niñas menores de 3 años vayan a la escuela durante la jornada laboral, así como en que las madres trabajen a tiempo completo cuando los hijos e hijas tienen menos de 5 años.

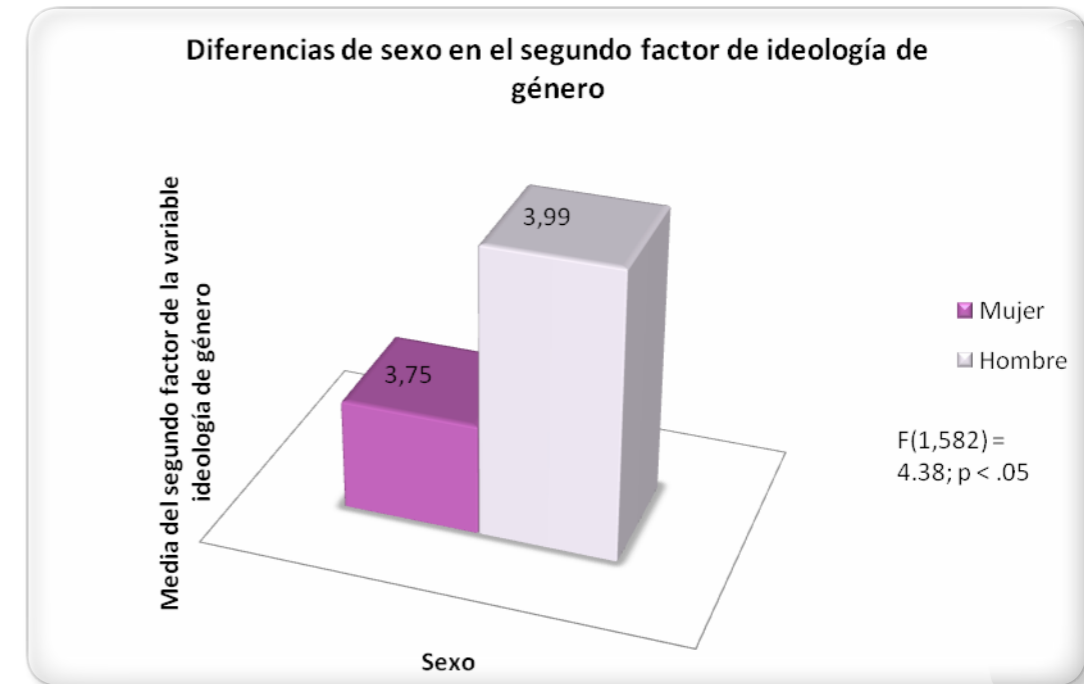


Figura 98. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en el segundo factor de ideología de género

### 5.3.5. Hombres y mujeres y dominancia social

La siguiente figura muestra que no existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en la creencia de que unos grupos sociales pueden ser superiores a otros.

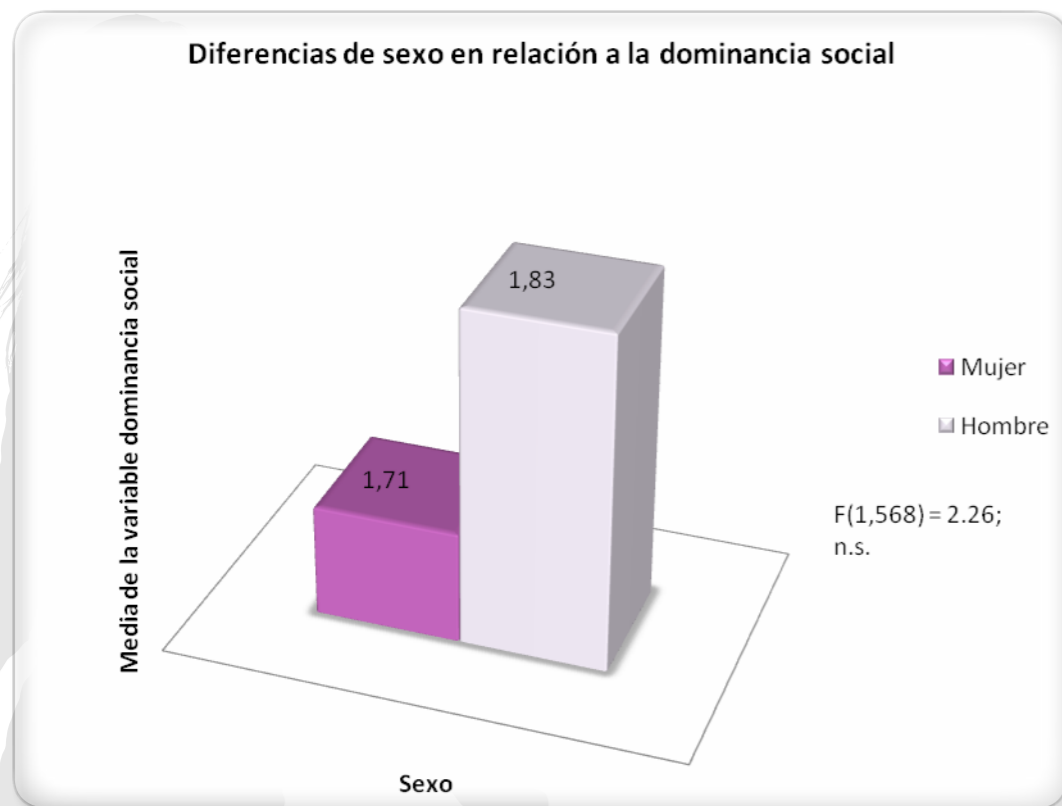


Figura 99. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación a la dominancia social

### 5.3.6. Conclusión: Diferencias en creencias y actitudes de género según sexo

Las diferencias encontradas entre las creencias hacia la igualdad de género que existen entre los hombres y mujeres que trabajan en nuestra universidad pueden englobarse en dos ámbitos. En primer lugar, las mujeres perciben significativamente menor balance y armonía emocional en la conciliación en la vida laboral y familiar que los hombres. Y en segundo lugar, en que las mujeres manifiestan tener unas creencias hacia la igualdad entre géneros más igualitarias de lo que lo hacen los hombres.

## 5.4. Diferencias de edad en las creencias y actitudes

### 5.4.1. Edad, balance emocional y armonía en la conciliación

La siguiente figura (figura 100) muestra que el grupo que significativamente presenta mayores problemas en la conciliación, es decir que ha alcanzado un menor nivel de balance y armonía con la conciliación es el grupo de personas entre los 34 y 40 años (muy probablemente el grupo que tiene los hijos e hijas más pequeñas) aunque también hay que resaltar que las diferencias son igualmente significativas en el grupo de 22-33 y 41-45, los cuales tampoco experimentan un nivel elevado de balance y armonía con la conciliación. Es decir, las poblaciones que están afectadas por los problemas de cuidado de criaturas y mayores son los que perciben el conflicto mientras que las poblaciones de más edad, que tienen menos responsabilidades de cuidado no.

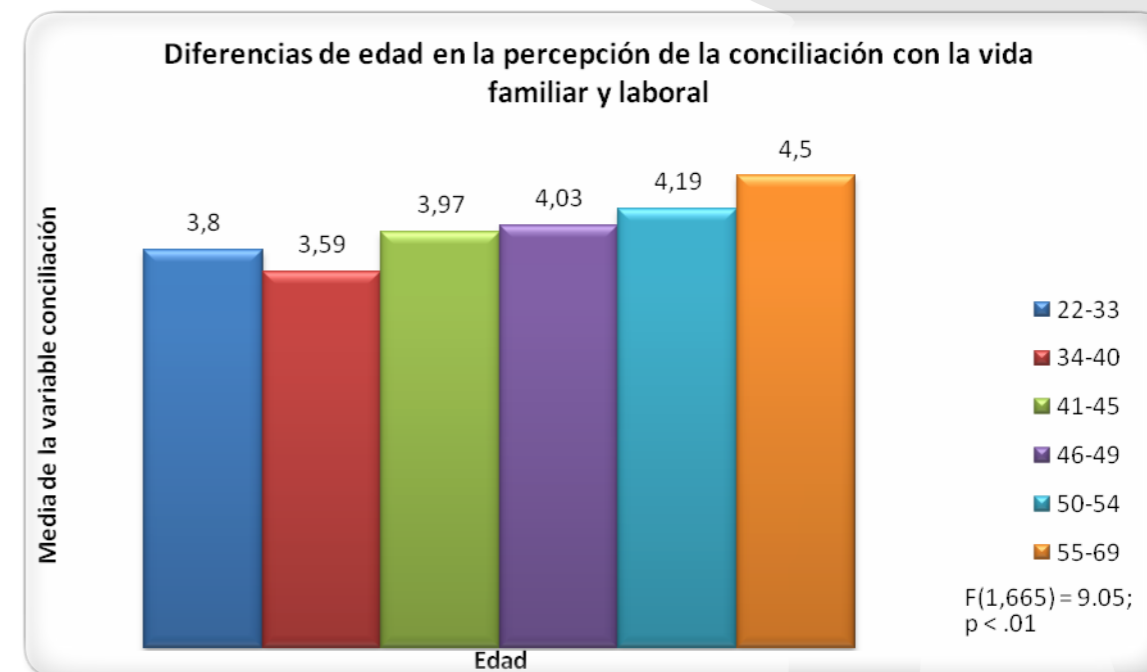


Figura 100. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral

El análisis de Bonferroni mostró diferencias significativas entre el grupo de edad 55-69 con el de 22-33 ( $p < .01$ ), con el de 34-40 ( $p < .01$ ), con el de 41-45 ( $p < .01$ ), y con el de 46-49 ( $p < .05$ ). También se mostraron significativas las diferencias entre el grupo de edad de 34-40 y el de 50-54 ( $p < .01$ ). Además, encontramos diferencias marginales entre el grupo de 34-40 con el de 46-49 ( $p = .07$ ).



### 5.4.2. Edad y creencias en sexismo (sexismo moderno y neosexismo)

#### Sexismo moderno

Aunque la gráfica pueda parecer confusa por las diferencias de nivel, los análisis estadísticos muestran que las diferencias significativas entre grupos se encuentran entre aquellos que tienen mayor edad (grupo entre 55-65 años) y el grupo entre 34-40 años. Estas diferencias significativas indican que aquellas personas de mayor edad sostienen creencias más firmes sobre las diferencias existentes entre hombres y mujeres referidas a las afirmaciones que aparecen en la escala, por lo tanto puntúan más alto en las escalas de sexismo moderno y neosexismo. Probablemente estas diferencias procedan de las diferencias generacionales pues también se han encontrado en estudios previos en la población española (Moya y Expósito, 2001).

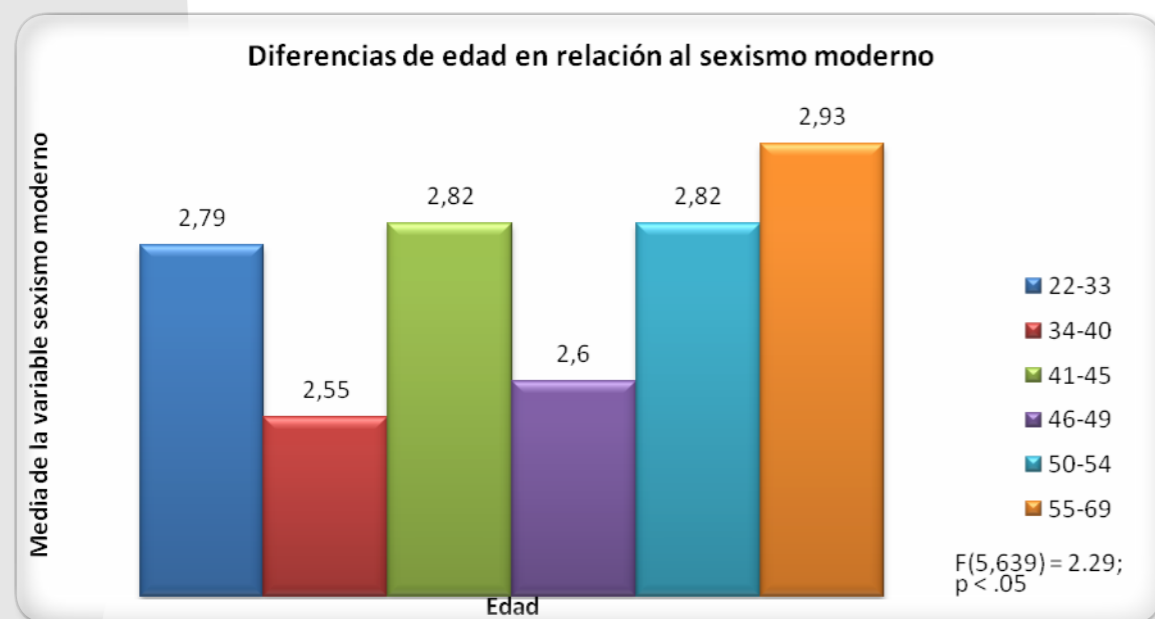


Figura 101. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al sexismo moderno

El análisis de Bonferroni mostró diferencias significativas entre el grupo de edad 55-69 y el de 34-40 ( $p < .05$ )

Además, analizando los efectos de interacción entre la edad y el sexo, nos encontramos diferencias significativas que pueden ser observadas en la figura 102\* y cuyos estadísticos se recogen en la siguiente tabla:

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	56,131(a)	11	5,103	5,606	,000
Intersección	4659,647	1	4659,647	5119,523	,000
Sexo	34,942	1	34,942	38,390	,000
edad6gpos	6,293	5	1,259	1,383	,229
Sexo * edad6g-pos	11,685	5	2,337	2,568	,026
Error	571,588	628	,910		
Total	5475,972	640			
Total corregida	627,719	639			

Tabla 46 asociada a la Figura 102: Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al sexismo moderno

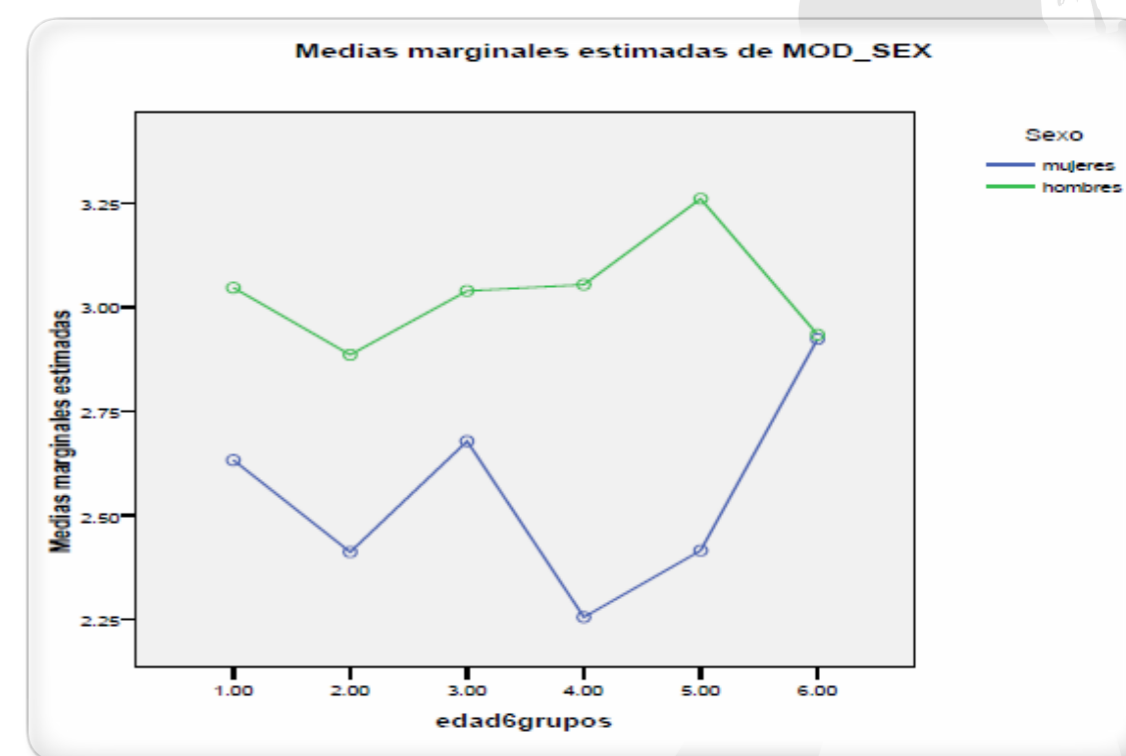


Figura 102. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción significativos en las diferencias de edad vs sexo en relación al sexismo moderno



## Neosexismo

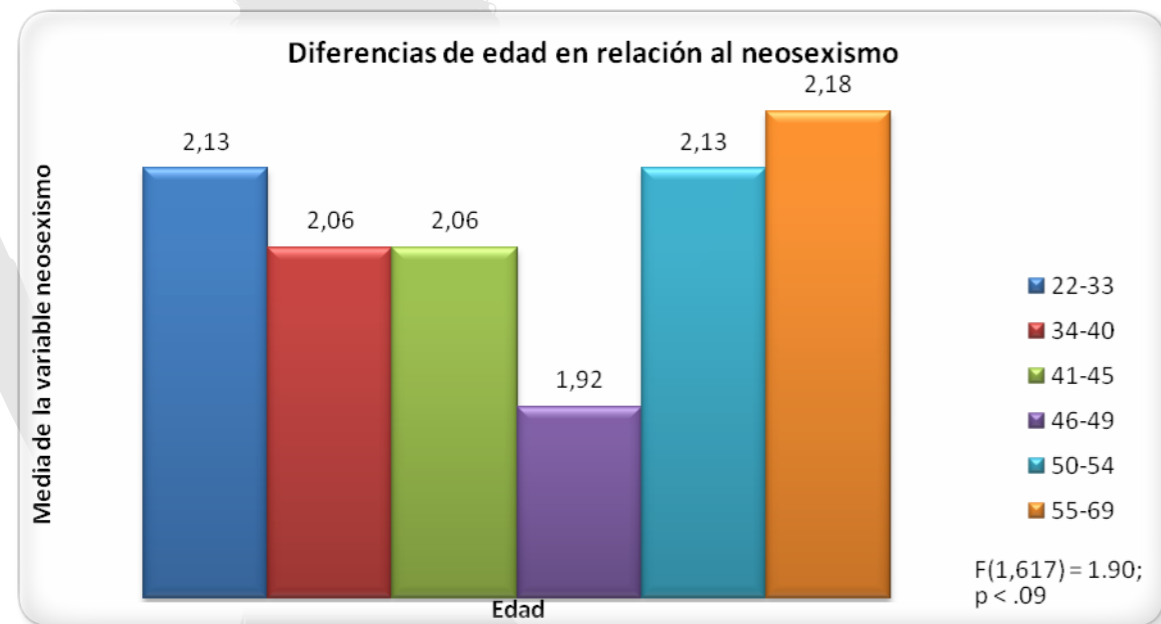


Figura 103. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al neosexismo

El análisis de Bonferroni mostró diferencias marginales entre el grupo de edad 46-49 y 55-69 ( $p = .07$ )

### 5.4.3. Edad y actitudes hacia el rol de género

Los análisis estadísticos realizados no muestran diferencias en las creencias hacia el rol de género en función de la variable edad.

## Factor 1 de la escala de actitudes hacia el rol de género

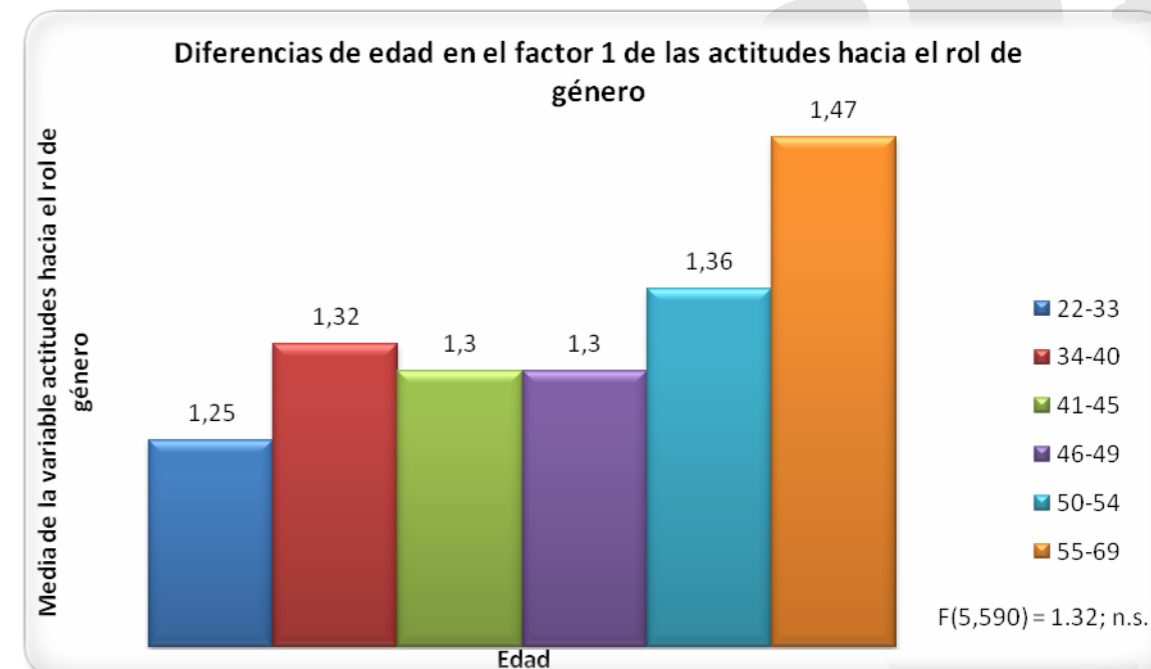


Figura 104. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género

## Factor 2 de la escala de actitudes hacia el rol de género

Los análisis realizados muestran diferencias entre el grupo de mayor edad y el resto de los grupos de edad creados. Así las personas de mayor edad perciben significativamente que el que una mujer gane más dinero que su marido creará problemas de pareja; y que las mujeres son mejores negociadoras que los hombres. Mientras que los grupos de menor edad no perciben un problema en que existan diferencias de sueldo entre la pareja.

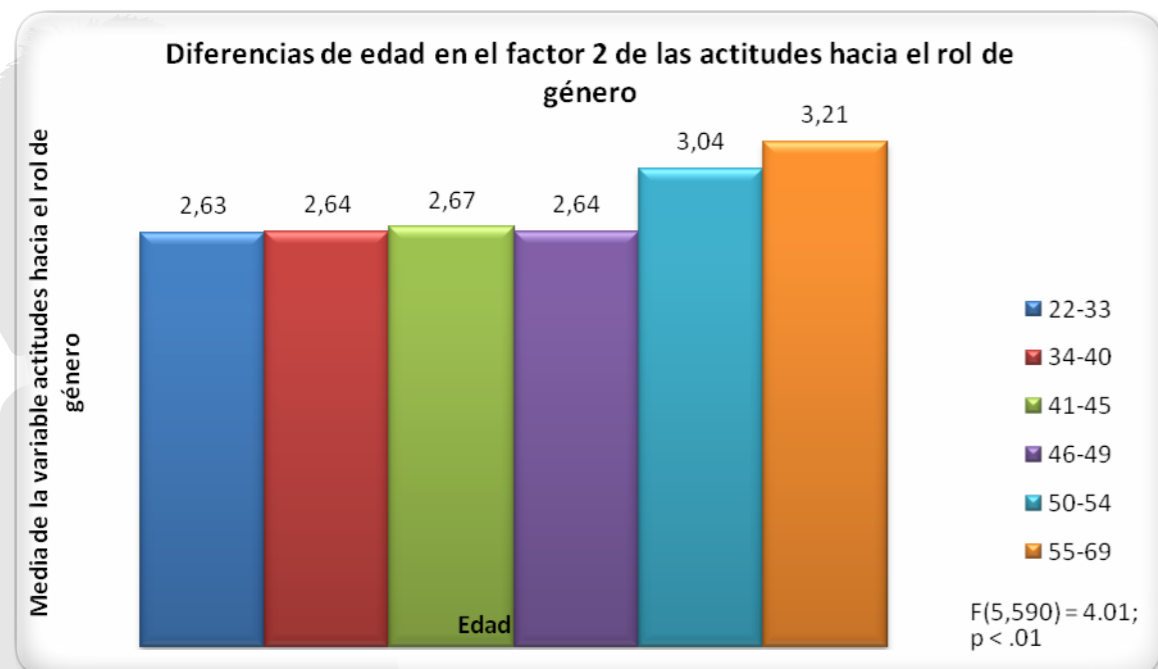


Figura 105. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género

El análisis de Bonferroni mostró diferencias significativas entre el grupo de edad 55-69 con cuatro otros grupos de edad: con el de 22-33 ( $p < .01$ ), con el de 34-40 ( $p < .05$ ), con el de 41-45 ( $p < .05$ ), y con el de 46-49 ( $p < .05$ ).

#### 5.4.4. Edad e ideología de género

##### Factor 1 de la escala de ideología de género

Aunque las puntuaciones medias de todos los grupos están por debajo de la escala de respuesta (1-6), las personas que se encuentran en el grupo de mayor edad perciben significativamente que ante la necesidad de elegir, los hombres deberían ser el sustento económico mientras que las mujeres deberían cuidar de la familia.

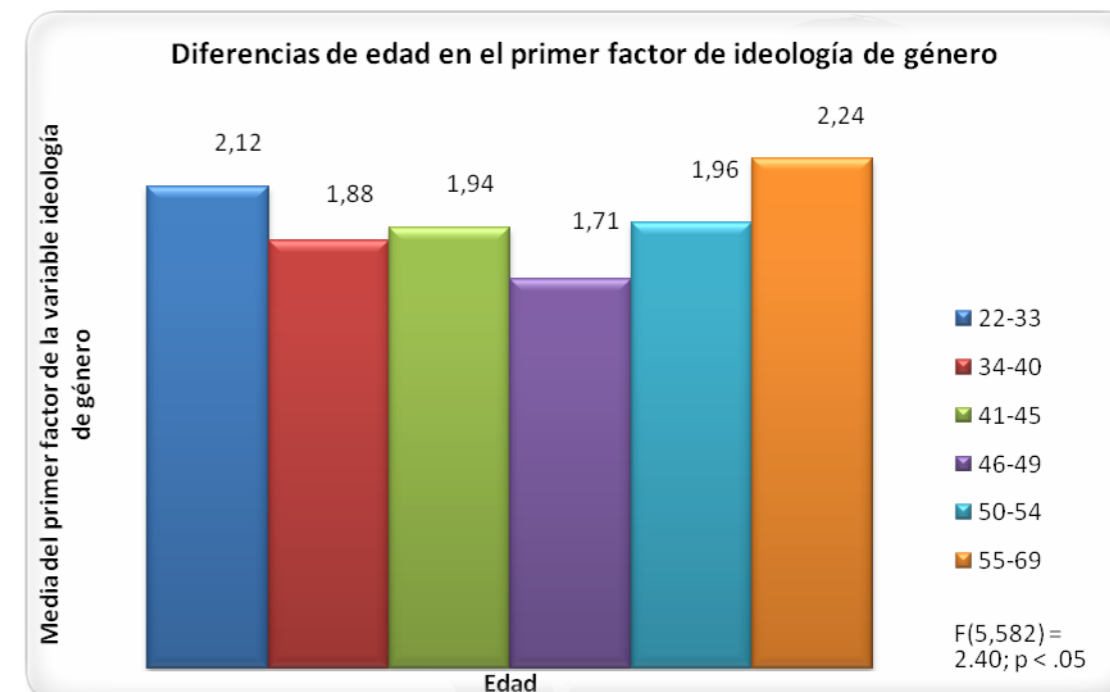


Figura 106. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en el primer factor de ideología de género

El análisis de Bonferroni mostró diferencias significativas entre el grupo de edad 55-69 con el 46-49 ( $p < .05$ ).

##### Factor 2 de la escala de ideología de género

En el segundo factor de ideología de género no encontramos diferencias significativas entre los grupos de edad evaluados (véase figura 107).

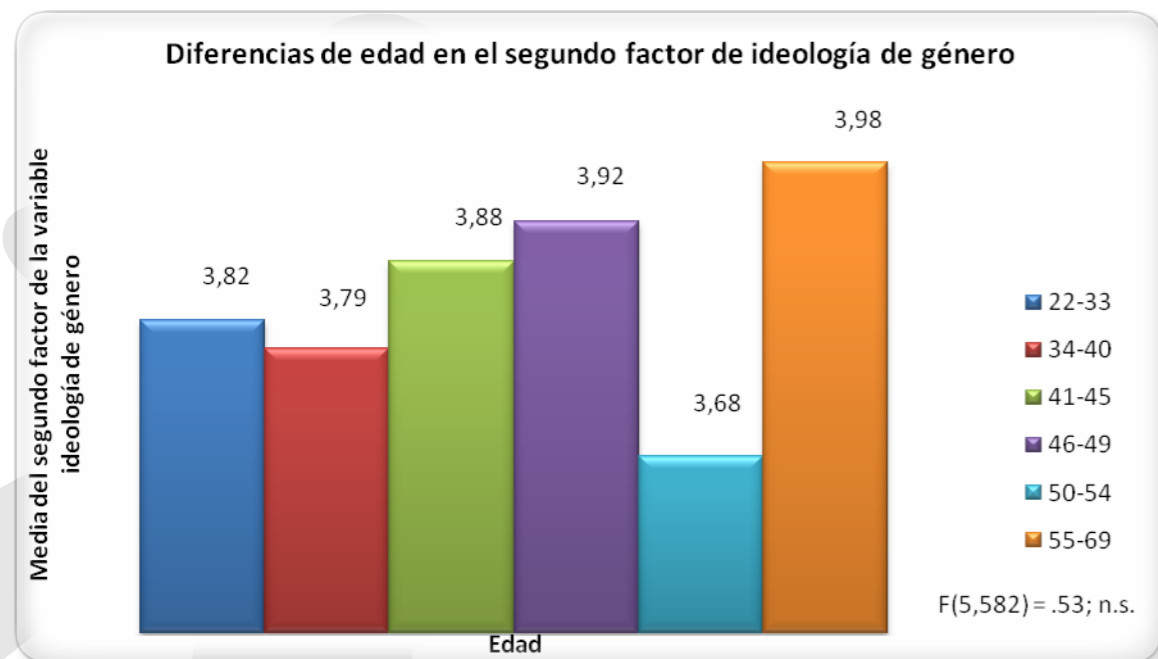


Figura 107. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en el segundo factor de ideología de género

#### 5.4.5. Edad y dominancia social

Aunque las diferencias son significativas, cabe resaltar que las puntuaciones son extremadamente bajas. No obstante que los más jóvenes creen significativamente que en algunas ocasiones es necesario pasar por encima de otros grupos de personas, puede ser debido a los altos niveles de competitividad existente y la escasez de empleo.

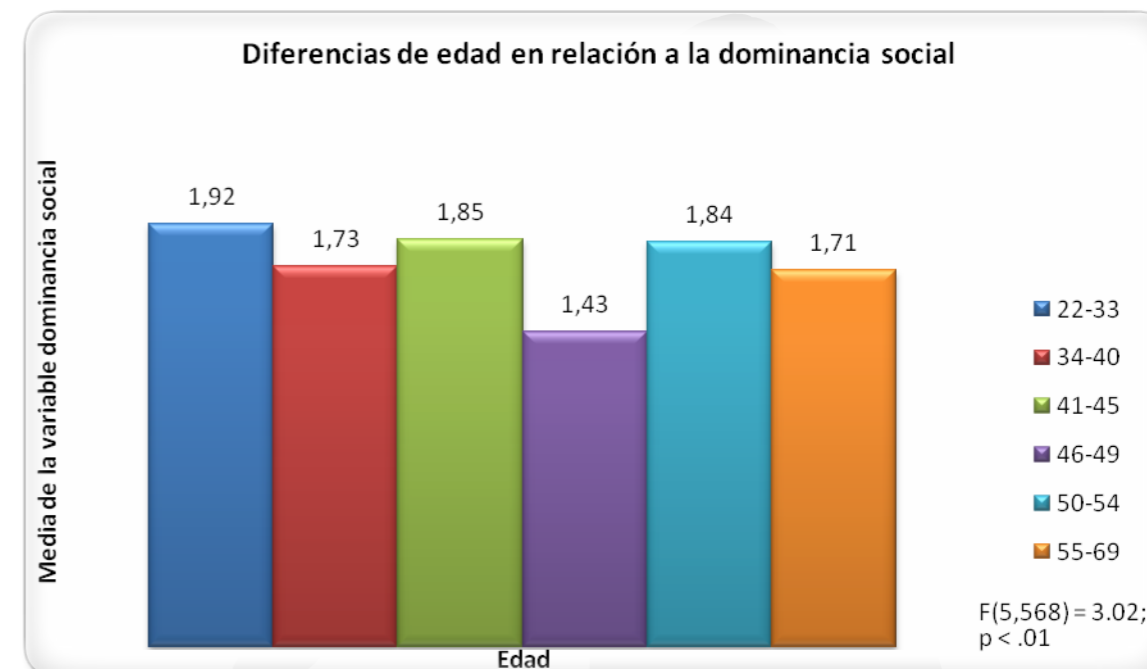


Figura 108. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación a la dominancia social

El análisis de Bonferroni mostró diferencias entre el grupo de edad 46-49 con 3 grupos: con el de 22-33 ( $p < .01$ ) y con el de 41-45 ( $p < .05$ ) estas diferencias fueron significativas; y con el grupo de 50-54 estas diferencias fueron marginales ( $p = .07$ ).

#### 5.4.6. Conclusión: Diferencias en creencias y actitudes de género según la edad

Los resultados encontrados señalan dos diferencias importantes entre los distintos grupos de edad. En primer lugar, hay que resaltar que las personas que trabajan en la universidad con una edad inferior a los 44 años manifiestan tener significativamente menor balance y armonía emocional en la conciliación vida laboral y familia. En segundo lugar, hay que resaltar que el grupo de personas que se encuentran en el bloque de mayor edad (55-69) manifiestan tener unas creencias hacia la igualdad entre hombres y mujeres significativamente inferiores (más tipificadas y estereotipadas) que el resto de los grupos de edad. Estas diferencias generacionales han sido encontradas en otros estudios en la población española (Moya y Expósito, 2001).





## 5.5. Diferencias laborales en las creencias y actitudes

### 5.5.1. Situación laboral, balance emocional y armonía en la conciliación

Los resultados mostrados en la siguiente figura (figura 109) indican que las personas que se engloban en la categoría PAS (Personal de Administración y Servicios) perciben que han alcanzado significativamente un mejor balance y armonía en la conciliación entre su vida laboral y familiar que las personas que se engloban en la categoría PDI.

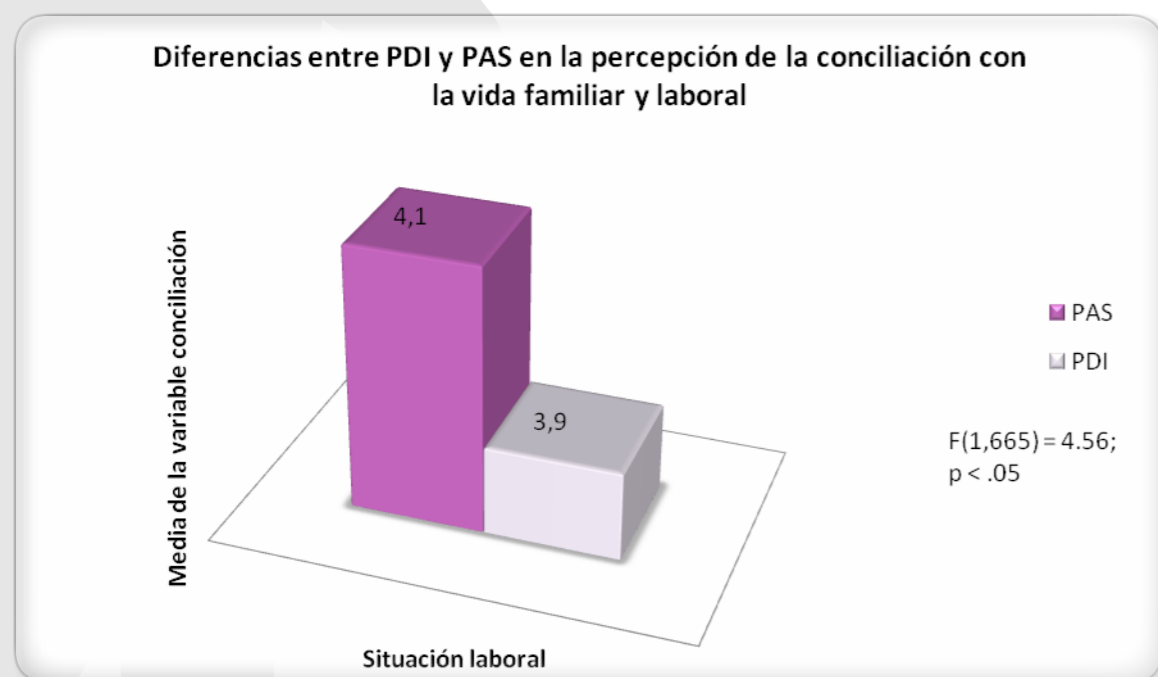


Figura 109. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral

Las respuestas a esta escala no muestran una postura muy definida sobre las conquistas personales en el campo de la conciliación, sin embargo llama la atención que el PAS, con un horario mucho más cerrado y establecido, manifieste tener mejor resueltos y/o armonizados los asuntos de conciliación que el PDI, al que se le presupone mayor flexibilidad horaria.

### 5.5.2. Situación laboral y creencias en sexismo (sexismo moderno y neosexismo)

Los resultados muestran que no existen diferencias significativas entre PAS y PDI en las creencias sobre la igualdad de género entre hombres y mujeres. Es decir, las puntuaciones en sexismo moderno y neosexismo no difieren entre ambos grupos.

Estos resultados se repiten con las escalas de actitudes de rol de género, ideología de género (salvo el factor 2 de esta última), y dominancia social en las que no encontramos diferencias significativas entre las creencias que mantienen las personas englobadas en la categoría PDI o PAS.

#### Sexismo moderno

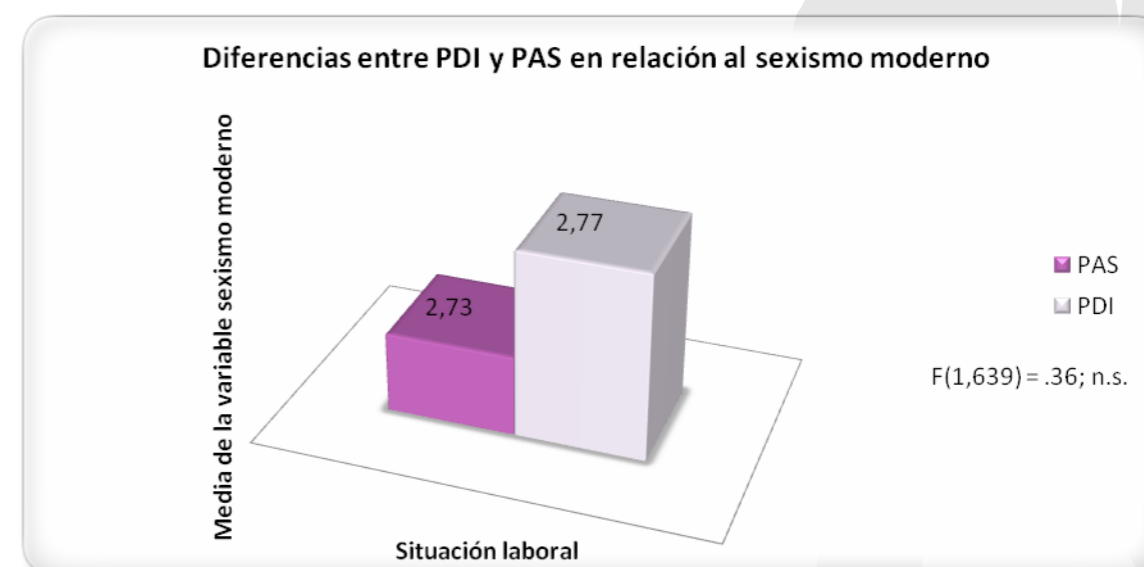


Figura 110. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al sexismo moderno



## Neosexismo

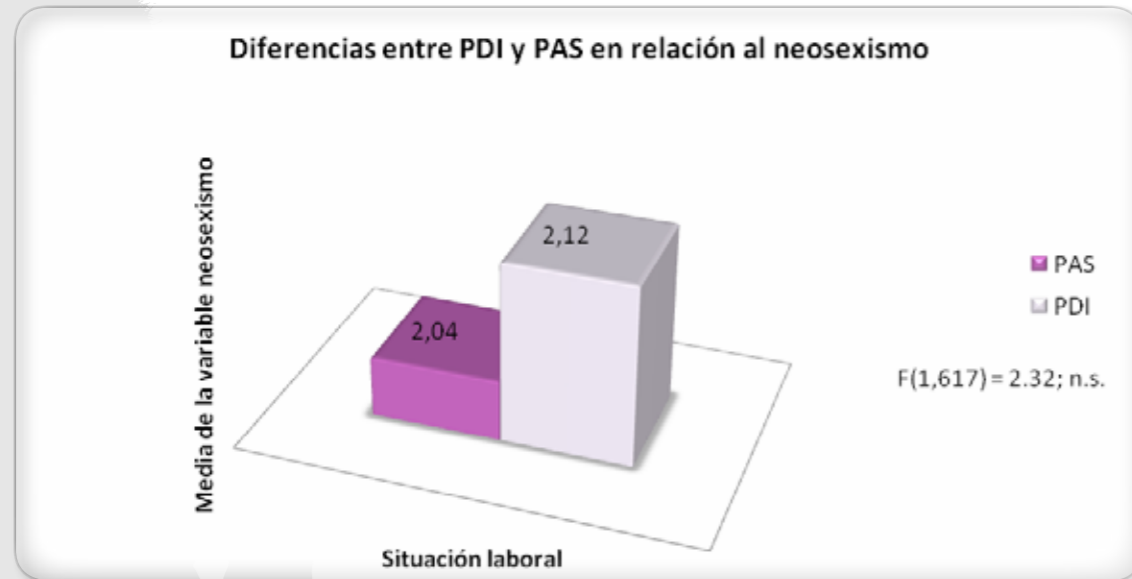


Figura 111. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al neosexismo

### 5.5.3. Situación laboral y actitudes hacia el rol de género

#### Factor 1 de la escala de actitudes hacia el rol de género

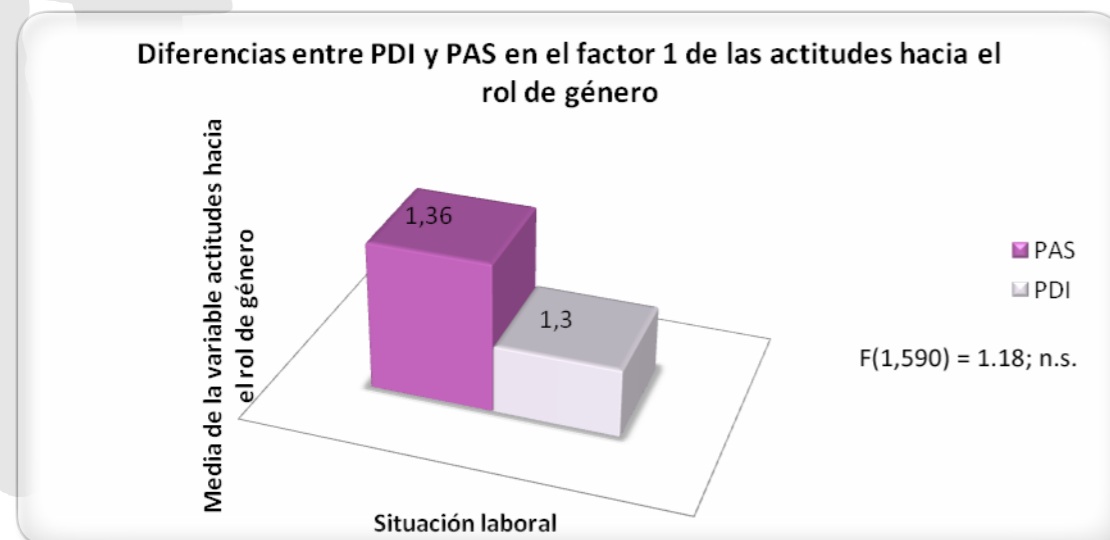


Figura 112. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género

#### Factor 2 de la escala de actitudes hacia el rol de género

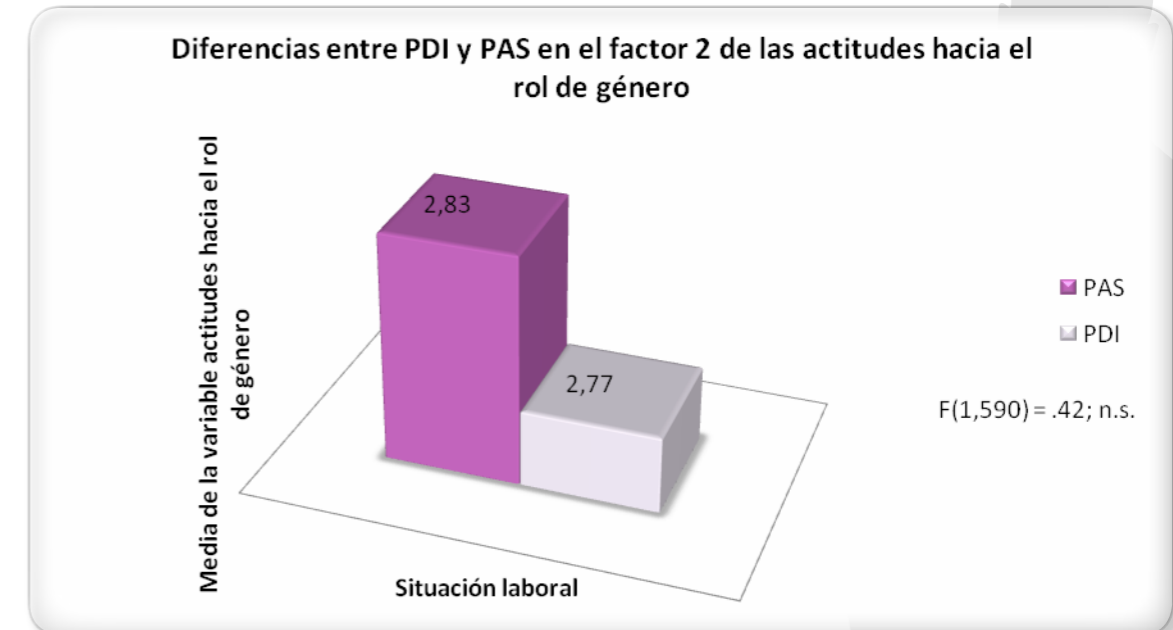


Figura 113. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género



#### 5.5.4. Situación laboral e ideología de género

##### Factor 1 de la escala de ideología de género

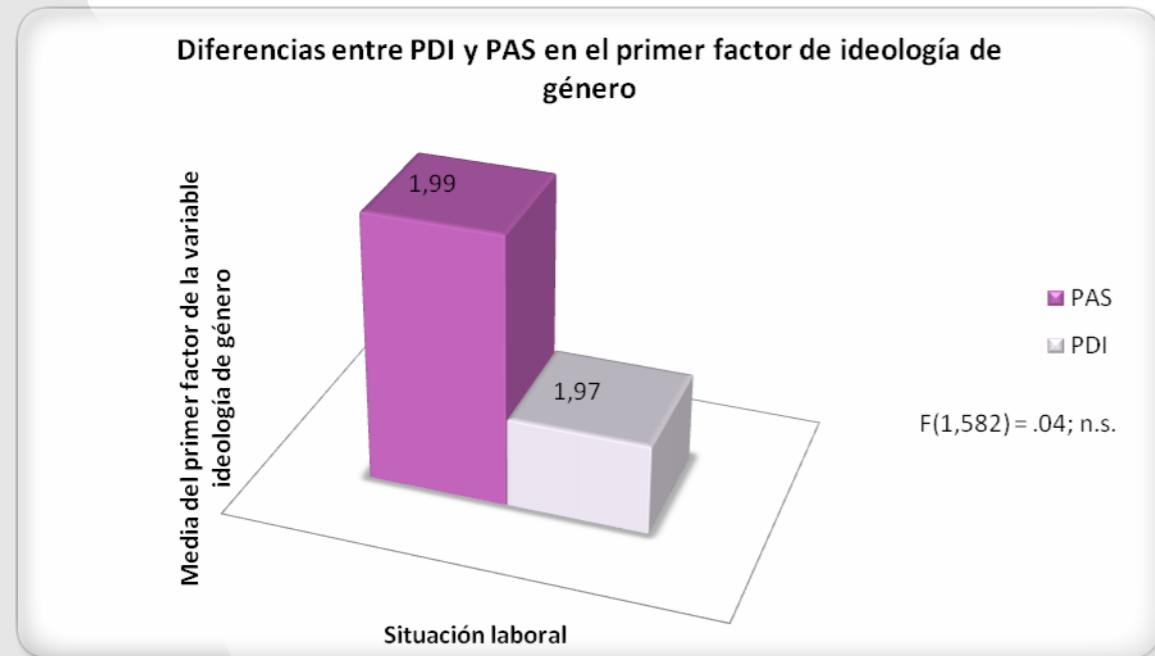


Figura 114. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en el primer factor de ideología de género

#### Factor 2 de la escala de actitudes de género

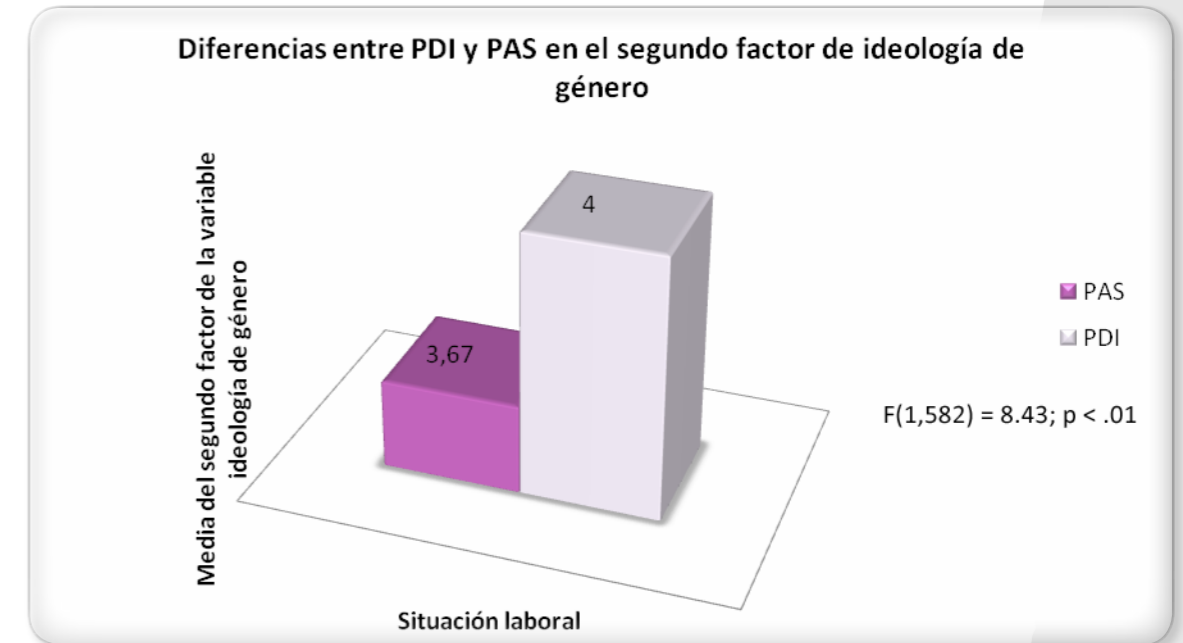


Figura 115. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en el segundo factor de ideología de género

#### 5.5.5. Situación laboral y dominancia social

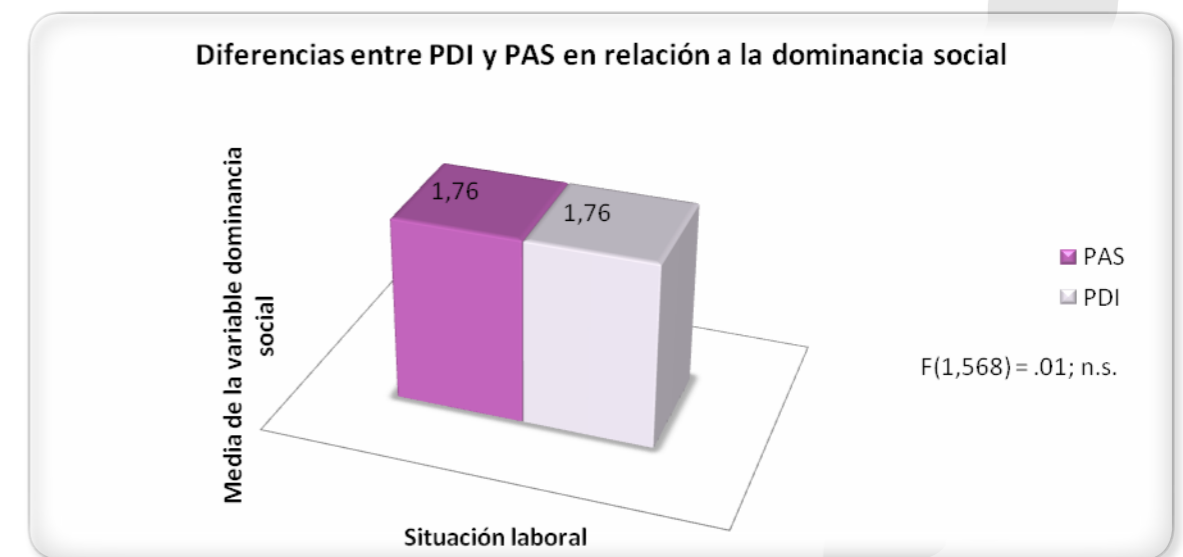
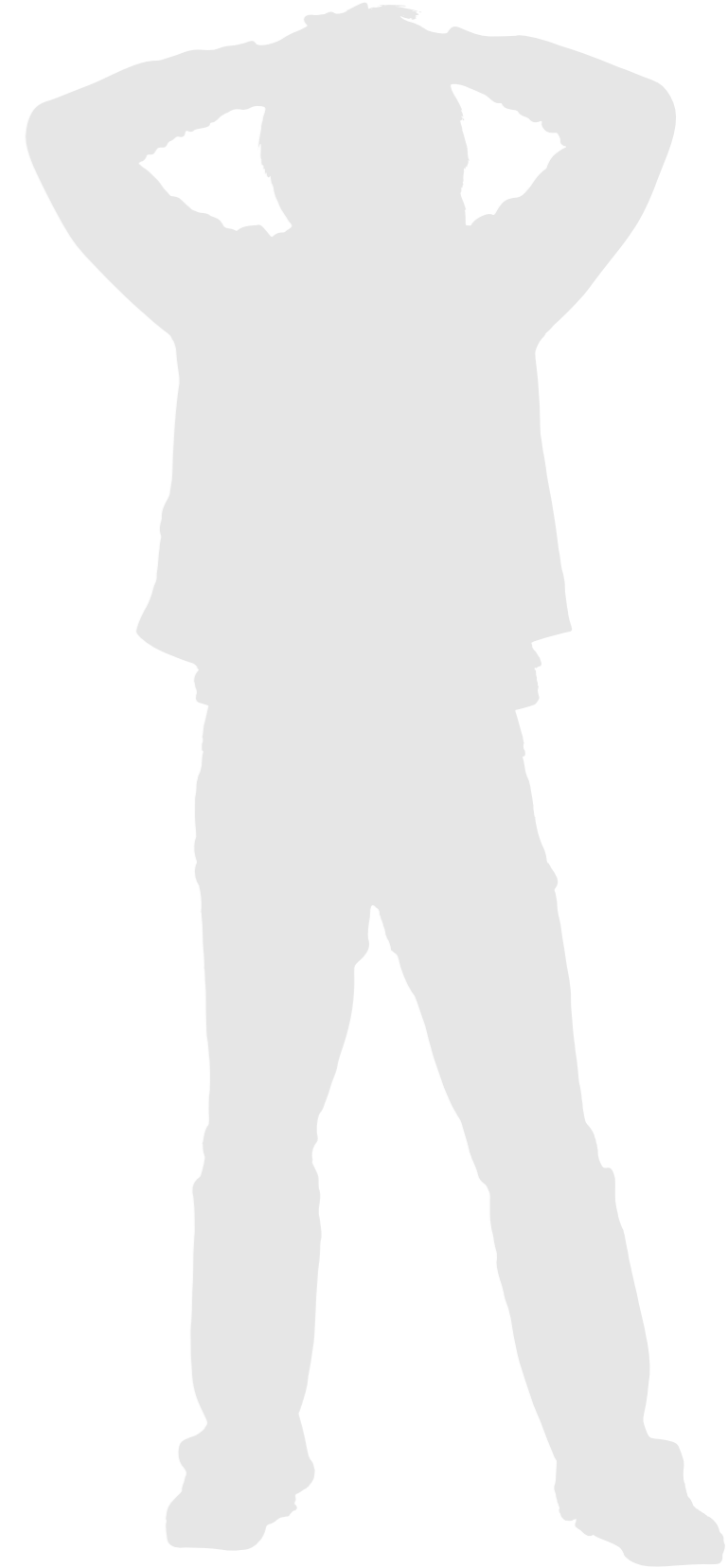


Figura 116. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación a la dominancia social



### 5.5.6. Conclusión: Diferencias en creencias y actitudes de género según la situación laboral

Prácticamente la única diferencia significativa existente entre la muestra de personas que trabajan como PDI y PAS se ciñe a que estos últimos manifiestan haber alcanzado una mejor balance y armonía emocional en la conciliación lograda al manejar las situaciones y conflictos entre la vida laboral y familiar.







## Reflexiones a modo de conclusión

### 6. REFLEXIONES A MODO DE CONCLUSIÓN

Los datos presentados en este informe corresponden a las respuestas dadas por parte de la comunidad de trabajadoras y trabajadores de la universidad de Córdoba al cuestionario online enviado por la unidad de igualdad durante los meses de abril y mayo del año 2011. El uso de un cuestionario online ha hecho mucho más ágil el acceso a la comunidad universitaria y ha ayudado a una pronta recogida de datos dada la premura y necesidad de éstos para la realización del diagnóstico.

Ha habido una participación amplia por parte de la comunidad universitaria, con un mayor índice de respuesta por parte del colectivo de mujeres tanto del personal del PAS como del PDI. En total, contesta a la encuesta un 44% de la población general de la UCO. A pesar de que los hombres suponen el 60% de la población y las mujeres el 40%, las personas que responden a la encuesta son el 60% mujeres y el 40% hombres. Este dato es especialmente así en el PDI funcionario cuyos varones han respondido menos a la encuesta que el resto de varones de la población de la UCO.

Para el análisis de los datos se han tomado como referencia los datos desagregados de mujeres y hombres de la Universidad de Córdoba facilitados, en algunos casos, por la secretaría general a través de la unidad de igualdad y en otros a partir de las estadísticas incluidas en la página web del Ministerio de Educación. En ambos casos es conveniente indicar la dificultad para la extracción de datos desagregados por sexo en un amplio número de indicadores, necesarios todos ellos para realizar una valoración ajustada de la realidad de nuestra universidad.

El instrumento utilizado se ha basado en escalas ya aplicadas en otras universidades y validadas a nivel estadístico. Este hecho ha supuesto una ventaja en los aspectos referidos a la fiabilidad del instrumento y a la vez una debilidad ya que en algunos casos los ítems de estas escalas resultan poco adaptados a nuestra población.

Estos inconvenientes pueden justificar que en algunos casos las respuestas obtenidas resulten poco contrastadas. Recomendamos a este respecto la posibilidad de completar este estudio con otros instrumentos de carácter más cualitativo y cercano a la voz directa y presencial de la comunidad universitaria, como serían la entrevista, los grupos de discusión o incluso la observación pormenorizada de la vida laboral y los estilos de gestión, docencia e investigación de hombres y mujeres.

En cuanto a los datos obtenidos, vemos que las edades de la población que responde a la encuesta abarcan todo el espectro posible de contratación y funcionariado: de los 22 a los 69 años. En cuanto a su situación familiar, el 63% de las y los participantes afirma tener hijos e hijas, con una media de 2. El 20% de las personas que responden afirma que cuida de otro familiar. Son





más las mujeres que se encuentran en esta situación.

Las respuestas al cuestionario en los aspectos referidos a conciliación nos muestran que una parte importante de la muestra tiene hijos/hijas u otro familiar a su cuidado y este hecho les ha hecho, sobre todo a ellas, posponer su carrera académica en función de sus trayectorias vitales. Un 20% de la muestra manifiesta tener problemas de conciliación siempre o casi siempre. Quienes perciben menor balance entre lo profesional y lo personal se sitúan en edades comprendidas entre los 22-45 años; edades en las que con más probabilidad se está inmerso en tareas de crianza.

El grupo que significativamente presenta mayores problemas en la conciliación es el que se sitúa entre los 34 y 40 años aunque también hay que resaltar que las diferencias son igualmente significativas en el grupo de 22-33 y 41-45, los cuales tampoco experimentan un nivel elevado de balance y armonía con la conciliación. Es decir, las poblaciones que están afectadas por los problemas de cuidado de criaturas y mayores son las que perciben el conflicto. Nuevamente, este dato viene a reflejar que el grupo objetivo prioritario para las políticas de conciliación debe ser el de personas entre 22 y 45 años. En este sentido los datos encontrados nos muestran que, mientras que para los hombres, sean PAS o PDI, la percepción de conciliación lograda es la misma, las mujeres que trabajan como PDI perciben un nivel de conciliación muy inferior al resto de mujeres que trabajan como PAS.

En cuanto al balance emocional y la percepción de armonía de conciliación se debe tener en cuenta que los ítems del cuestionario que se ha aplicado están marcados por una consideración de las tareas de cuidado como una labor esencialmente femenina, por lo que no plantean lo que entendemos por una 'conciliación real', sino por una perpetuación de los roles femeninos de cuidado que excluyen de esa responsabilidad a los varones y en ningún caso se plantea un reparto equitativo de los tiempos. Se plantea una formulación muy adaptada hacia las creencias sociales.

Puede sorprender comprobar que el PAS manifiesta percibir un mejor balance y armonía entre el trabajo y la vida familiar, en comparación con el PDI. Este hecho se podría explicar justamente por las propias características del trabajo en las que el hecho de disponer de un horario 'cerrado', fijo, obligue desde el inicio a encontrar una solución organizativa que permita una mejor conciliación entre la vida personal y la familiar.

En cuanto al PDI, que en teoría dispone de mayor libertad y flexibilidad horaria, se da sin embargo una peor percepción de armonía en su vida, probablemente en relación con la movilidad horaria que exige su dedicación a la docencia e investigación. En particular, Staines y Pleck (1983) encontraron que trabajar por turnos no estándar (es decir, noches, fines de semana, la rotación) se asoció con dificultades en las actividades familiares y con menos tiempo en los roles

familiares. También encontraron que los turnos de trabajo no estándar aumentaron el nivel de conflicto familia-trabajo y reducen el nivel de satisfacción en el matrimonio, la felicidad matrimonial y la armonía familiar. Cuando la programación alternativa es voluntaria, cuando el trabajador o trabajadora tiene alguna elección o control sobre las horas o días trabajados, la programación podrá ser utilizada para evitar o reducir el desequilibrio entre vida y trabajo del tiempo. Sin embargo, cuando la programación es involuntaria, y el trabajador o trabajadora no tiene opción en cuanto a tiempo o días trabajados, que trabajan fuera de la norma puede aumentar el desequilibrio de las demandas de la vida laboral (Moya, Expósito y Padilla, 2006).

En todo caso, en los resultados obtenidos resulta llamativo que la conciliación profesional/familiar no aparezca como un problema relevante. Esto puede deberse a la actitud de "evitación del prejuicio" descrita por Marshall (1990) y citada por Sánchez Moreno y Lavié Martínez (2011) que consiste en minimizar por parte de las mujeres los costos de la conciliación para evitar ser vistas como una rémora en el cumplimiento de sus tareas, procurando, a cambio, equilibrar las exigencias familiares y personales mediante su esfuerzo personal.

Cuando se evalúan aspectos relacionados con las creencias y pensamientos acerca de la igualdad vemos que en la población que responde a la encuesta se da una mayor sensibilización de las mujeres hacia los temas que hacen referencia a la igualdad en las relaciones de género. Una mirada general a las diferentes puntuaciones obtenidas en las escalas de sexismo moderno y neosexismo nos muestra una tendencia de las mujeres a posicionarse más hacia la igualdad o hacia posiciones más contrarias a la desigualdad.

Más del 70% de las personas que realizan el cuestionario están de acuerdo en que la discriminación hacia las mujeres es aún un problema en España. Mantienen estos altos porcentajes la valoración sobre el trato desigual que mujeres y hombres reciben en la sociedad en la que vivimos y las distintas oportunidades de que disponen unos y otras.

Por otra parte, a pesar de tratarse de un porcentaje realmente bajo, nos llama la atención el hecho de que un 2% de los varones de nuestra encuesta estén de acuerdo con afirmaciones que responden a roles claramente estereotipados y contrarios a la igualdad.

Cuando se evalúan las actitudes hacia el rol de género, observamos cómo conviven a nivel de creencias dos planos. En los escenarios públicos hay una manifestación clara de pensamiento igualitario, pero cuando la formulación de rol se acerca al territorio de lo considerado privado—de la vida familiar y/o el mundo de las relaciones— la posición no es tan clara y podemos distinguir matices que nos sugieren que habría que estudiar más a fondo este pensamiento. La estereotipia de género se encuentra inmersa en el marco de las realidades organizativas, se da por supuesta, se invisibiliza y asienta en las relaciones de poder, por ello es difícil hacerla objetivable y explícita en un cuestionario.



Las mujeres manifiestan una mayor aceptación de los problemas que conllevan los roles clásicos de hombres y mujeres en la sociedad. Este factor evalúa el nivel de acuerdo en considerar determinadas situaciones de relación entre los sexos, como que el hecho de que una mujer gane más dinero que el hombre puede suponer un problema en la pareja, o, por ejemplo, aceptar y reconocer que, en general, las mujeres son mejores negociadoras.

En cuanto a la ideología de género, constatamos que las mujeres de nuestra encuesta se encuentran más aferradas al ideal maternal de cuidados y crianza, considerado como un papel fundamentalmente femenino en los primeros años de vida de las criaturas. Llama la atención comprobar que más de un 50% de la muestra no estaría de acuerdo en que las madres trabajasen la jornada completa cuando la edad de sus hijos o hijas fuera menor de 5 años. Por el contrario, los hombres de nuestra encuesta parecen estar más a favor que las mujeres de que los niños y niñas menores de 3 años vayan a la escuela durante la jornada laboral, así como en que las madres trabajen a tiempo completo cuando los hijos e hijas tienen menos de 5 años. Se puede considerar que el grupo de hombres es más favorable a la institucionalización de la conciliación, con medidas de escolarización temprana, que el grupo de mujeres. Éstas parecen en sus respuestas más reacias a aceptar el distanciamiento de las labores de crianza y los varones más dispuestos a encontrar soluciones que les permitan seguir su carrera profesional, evitando las interrupciones derivadas de las tareas de crianza y cuidado.

#### Indicadores a partir del informe:

- Un alto porcentaje de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba percibe que no tiene problemas para conciliar su vida laboral con su vida familiar y no evalúa una falta de armonía entre su vida personal y profesional.
- Sin embargo, en relación a las creencias hacia la igualdad de género que existen entre los hombres y mujeres que trabajan en nuestra universidad, las mujeres perciben significativamente menor balance y armonía emocional en la conciliación en la vida laboral y familiar que los hombres. Y además son ellas quienes manifiestan tener unas creencias hacia la igualdad entre géneros más igualitarias de lo que lo hacen los hombres.
- En este sentido, también es importante resaltar cómo las personas con una edad inferior a los 44 años manifiestan tener significativamente menor balance y armonía emocional en la conciliación vida laboral y familiar. Frente al grupo de personas que se encuentra en el bloque de mayor edad (55-69) que manifiestan tener unas creencias hacia la igualdad entre hombres y mujeres más estereotipadas (estas diferencias generacionales han sido encontradas en otros estudios en la población española: Moya y Expósito, 2001).

- Respecto a las diferencias existentes entre la muestra de personas que trabajan como PDI y PAS resaltar que es el PAS quién manifiesta haber alcanzado un mejor balance y armonía emocional en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Por todo ello y de acuerdo a los datos extraídos creemos necesario plantear medidas de flexibilidad laboral que faciliten la armonía y el balance emocional entre la dedicación al trabajo y a la familia.
- En general una gran parte de las personas que trabajan en la Universidad de Córdoba y que han contestado a la encuesta reconocen la situación real de diferenciación discriminatoria respecto a las mujeres en la vida social y, según los parámetros de medida de este cuestionario, no tienen creencias prejuiciosas en relación a la igualdad entre hombres y mujeres y a los roles de género.
- En nuestra universidad hay un gran porcentaje de personas cuyo pensamiento y creencias responden a una posición no sexista.
- Las y los participantes se manifiestan en desacuerdo con las diferencias de rol de género atribuidas en las diversas escalas.
- Más de la mitad de las y los participantes afirma no estar de acuerdo con el hecho de que las madres trabajen la jornada completa cuando la edad de sus hijos o hijas es menor a los 5 años de edad.

#### Finalmente

A modo de propuestas consideramos necesario:

1. Hacer efectivas las políticas de igualdad en lo referido a la transversalidad de género exige la desagregación de datos en los indicadores de presencialidad, distribución de recursos y vida laboral de mujeres y hombres.
2. Disponer de estos datos facilitaría poder conocer las diferentes carreras profesionales de mujeres y hombres en la universidad y la dificultad de las mujeres para alcanzar estabilidad en el puesto laboral que se concreta en años frente a los varones. Cada día se igualan el número de contratos de mujeres y hombres, pero el diferente nivel de progreso a categorías superiores y/o de estabilidad laboral de unas y otros nos hace pensar en la posibilidad de que se dé una relación directa —en el caso de las mujeres— entre las etapas de crianza y/o cuidado familiar que generan desigualdades. Una organización como la universidad debía tener en cuenta estos factores que actúan de modo invisible y siguen sustentando la desigualdad.

3. Completar este diagnóstico con otros instrumentos de análisis que permitan ampliar el conocimiento sobre algunos de los aspectos que en este estudio aparecen sólo entrevistados.
4. Insistir en medidas de conciliación que faciliten y favorezcan la maternidad y paternidad, definiendo una universidad al servicio de la vida y de las relaciones, una universidad fértil. (Arnaus, Remei y Piussi, 2010). Toda organización deberá tener en cuenta las necesidades derivadas de la atención a personas dependientes que pueden afectar a poblaciones de todas las edades y sexos. "Organizar la sociedad siguiendo el modelo femenino de trabajos de cuidados, adoptando horarios y jornadas laborales adaptados a las jornadas domésticas y no al revés, flexibilizar los tiempos mercantiles y disminuir en el sector masculino, las horas dedicadas al mercado y responsabilizarles de las tareas de cuidado. Sólo así llegaremos a la ansiada «igualdad»" (Carrasco Bengoa, 2003, p. 50).

La universidad del siglo XXI está por definir, en ella las mujeres como docentes, alumnas y personal de administración y servicios forman un colectivo mayoritario que nos debe mostrar un nuevo modo de hacer política universitaria. Nuevos modos en los que irrumpa la libertad femenina, sean creativos y no queden atrapados en la burocracia y estatismo de un edificio universitario confeccionado desde la medida y la mirada masculina de otras épocas.

## 7. REFERENCIAS

- Arnaus, Remei y Piussi, Anna María (coord.) (2010). *La universidad fértil*. Barcelona, Octaedro
- Carrasco Bengoa, Cristina (2003). *¿Conciliación? No, gracias. Hacia una nueva organización social en Amoroso Miranda, M.I., Bosch Pareras, A. Carrasco Bengoa, C. & Fernández Medrano H. Malabaristas de la vida. Mujeres, tiempos y trabajos*, Barcelona, Icaria
- Ion, Georgeta (2011). *Organizaciones universitarias: entre teorías organizacionales y prácticas de igualdad* en Tomás i Folch, Marina (coord.) *La universidad vista desde la perspectiva de género*, Barcelona, Octaedro.
- King, Linda A. & King Daniel, W. (1997). Sex-role egalitarianism scale. Development, Psychometric Properties, and Recommendations for Future Research. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 71-87.
- Kroska, Amy & Elman, Cheryl (2009). Change in attitudes about employed mothers: Exposure, interests, and gender ideology discrepancies, *Social Science Research*, 38, 366-382.
- Lameiras Fernández, María, Rodríguez Castro, Yolanda, Carrera Fernández, M<sup>a</sup> Victoria & Calado Otero, María (2006). *Profesoras e profesores no sistema universitario galego*. Servizo Galego de Igualdade. Secretaria Xeral de Igualdade. Vicepresidencia de Igualdade e do Benestar. Xunta de Galicia.
- Marshall, Joseph (1990). *Women Managers. Travellers in a male word*. Chichester: John Wiley y Sons
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007). *Unidad Técnica Proyecto Calíope. Protocolo de implantación de mainstreaming de género*. Madrid, Instituto de la Mujer
- Moya, Miguel, Expósito, Francisca & Padilla, José Luis (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la escala sobre ideología de género, *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 003, Asociación Española de Psicología Conductual (AEPC), 709-727
- Moya, Miguel & Expósito, Francisca (2001). Nuevas formas, viejos intereses: neosexismo en varones españoles, *Psicothema*, 13(4), 643-649.
- Parboteeah, K. Praveen & Cullen John. B. (2008). Managers' gender attitudes: a country institutional profile approach, *Journal of International Business Studies*, 39, 795-813.
- Prieto Ruz, M<sup>a</sup> Teresa & Morales Gil, Isabel M<sup>a</sup> (2010). *Informe Diagnóstico de Igualdad de la Universidad de Málaga*. Vicerrectorado de Bienestar Social e Igualdad. Unidad de Igualdad. Servicio de Publicaciones de la Universidad de Málaga. Málaga





Sánchez Moreno, Marita & Lavié Martínez, José Manuel (2011). *El liderazgo y la asunción de cargos académicos en función del género* en Tomás i Folch, Marina (coord.) *La universidad vista desde la perspectiva de género*, Barcelona, Octaedro.

Sidanius, Jim, Pratto, Felicia & Bobo, Lawrence (1996). Racism, conservatism, Affirmative Action, and intellectual sophistication: A matter of principled conservatism or group dominance? *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 476-490.

Staines, Graham L. & Pleck, Joseph H. (1983). The impact of work schedules on the family, *Institute for Social Research*.

Swim, Janet K., Aikin, Kathryn J., Hall, Wayne S., & Hunter, Barbara A. (1995). Sexism and Racism: Old-Fashioned and Modern Prejudices, *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214.

Tausig, Mark & Fenwick, Rudy (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance, *Journal of Family and Economic Issues*, 22(2), 101-119.

Touglas, Francine, Brown, Rupert, Beaton, Ann M., & Joly, Stéphane (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 842-849.

### Páginas web:

<http://www.educacion.gob.es/educacion/universidades/estadisticas-informes/datos-cifras.html>

<http://www.educacion.gob.es/horizontales/estadisticas/universitaria/alumnado.html>

[http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/Portada\\_Abstract675.pdf](http://www.inmujer.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/Portada_Abstract675.pdf)

<http://www.worldvaluessurvey.org/>





# Anexos

## 8. ANEXOS

### ANEXO I. LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. PDI funcionario. Curso 2006-2007 .....	8
Tabla 2. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2006-07 .....	8
Tabla 3. PDI funcionario. Curso 2009-2010 .....	9
Tabla 4. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2009-10 .....	10
Tabla 5. Comparación del PDI funcionario en los cursos 2006-07 y 2009-10 .....	11
Tabla 6. Evolución mujeres PDI UCO 2006-2010 .....	12
Tabla 7. PDI total universidades públicas y UCO. Curso 2007/2008 .....	13
Tabla 8. PDI laboral. Curso 2006-07 .....	15
Tabla 9. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2006-07 .....	16
Tabla 10. PDI laboral. Curso 2009-2010 .....	17
Tabla 11. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2009-10 .....	17
Tabla 12. Comparación del PDI laboral en los cursos 2006-07 y 2009-10 .....	18
Tabla 13. PAS según sexo. Curso 2006-2007 .....	19
Tabla 14. PAS funcionario y laboral según sexo. Curso 2009-2010 .....	19
Tabla 15. Evolución del PAS funcionario según sexo. Cursos 2006-2010 .....	20
Tabla 16. Evolución del PAS laboral según sexo. Cursos 2006-2010 .....	20
Tabla 17. Categoría del PAS funcionario y laboral de la UCO según sexo. Curso 2008-2009 .....	21
Tabla 18. Comparativa del PAS funcionario y laboral de la UCO y el resto de universidades. Curso 2008-2009 .....	22
Tabla 19. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06 .....	23
Tabla 20. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10 .....	24
Tabla 21. Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO .....	24
Tabla 22. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06 .....	25



Tabla 23. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08 .....	27
Tabla 24. Evolución alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO .....	28
Tabla 25. Alumnado matriculado 3º ciclo. Curso 2005-06 .....	29
Tabla 26. Alumnado matriculado Másteres oficiales. Curso 2009-10.....	30
Tabla 27. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06 .....	30
Tabla 28. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Ciclo 2009-10.....	31
Tabla 29. Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO.....	32
Tabla 30. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06.....	33
Tabla 31. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08.....	34
Tabla 32. Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO.....	35
Tabla 33. Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-06 .....	36
Tabla 34. Alumnado graduado de Másteres oficiales. Curso 2009-10.....	37
Tabla 35. Hombres y mujeres en la UCO (2009-10).....	50
Tabla 36. Hombres y mujeres que responden a la encuesta.....	50
Tabla 37. Hombres y mujeres de la UCO según cuerpo laboral .....	56
Tabla 38- Hombres y mujeres de la muestra según cuerpo laboral .....	57
Tabla 39. Hombres y mujeres de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral .....	58
Tabla 40- Hombres y mujeres de la UCO (2009-10) según categoría profesional .....	59
Tabla 41. PDI laboral de la UCO (2009-10).....	62
Tabla 42. PDI laboral de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral .....	62
Tabla 43. PAS UCO (2009-10) según cuerpo laboral .....	64
Tabla 44. Correlaciones, medias y desviaciones típicas de todas las variables del estudio .....	104
Tabla 45 asociada a la figura 89: estadísticos correspondientes al análisis univariante mostrando el efecto significativo de la interacción sexo vs PAS/PDI en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral .....	108
Tabla 46 asociada a la Figura 100: Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al sexismo moderno.....	118

## ANEXO II. LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según el sexo. Curso 2006-07 .....	9
Figura 2. Categoría profesional PDI funcionario de la UCO según sexo. Curso 2009-10.....	10
Figura 3. Evolución mujeres PDI UCO 2006-2010.....	12
Figura 4. PDI total universidades públicas y UCO. Curso 2007/2008 .....	13
Figura 5. PDI Total universidades públicas. Curso 2007-08.....	14
Figura 6. PDI UCO. Curso 2007-08 .....	14
Figura 7. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2006-07 .....	16
Figura 8. Categoría profesional del PDI laboral de la UCO según el sexo. Curso 2009-10 .....	18
Figura 9. Evolución del PAS funcionario según sexo. Cursos 2006-2010.....	20
Figura 10. Evolución del PAS laboral según sexo. Cursos 2006-2010.....	21
Figura 11. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06.....	23
Figura 12. Alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. Curso 2009-10.....	24
Figura 13. Evolución alumnado matriculado 1º y 2º ciclo. UCO .....	25
Figura 14. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06.....	26
Figura 15. Alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo, sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08.....	27
Figura 16. Evolución alumnas matriculadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO .....	28
Figura 17. Alumnado matriculado 3º ciclo. Curso 2005-06 .....	29
Figura 18. Alumnado matriculado Másteres oficiales. Curso 2009-10.....	30
Figura 19. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Curso 2005-06.....	31
Figura 20. Alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. Ciclo 2009-10.....	32
Figura 21. Evolución alumnado graduado de 1º y 2º ciclo. UCO .....	33
Figura 22. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2005-06.....	34
Figura 23. Alumnas graduadas 1º y 2º ciclo, por sexo y rama de enseñanza. Curso 2007-08.....	35
Figura 24. Evolución alumnas graduadas 1º y 2º ciclo y rama de enseñanza. UCO .....	36
Figura 25. Alumnado graduado de 3º ciclo. Curso 2005-06 .....	37





Figura 26. Alumnado graduado de Másteres oficiales. Curso 2009-10.....	38
Figura 27. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio .....	51
Figura 28. Mujeres y hombres de la UCO (2009-10) en comparación con las y los participantes en el estudio.....	52
Figura 29. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según el grupo de edad en el que son categorizados.....	53
Figura 30. Descripción del nivel de estudios de los participantes del estudio según su sexo .....	54
Figura 31. Año en el que los y las participantes doctorados defendieron su tesis doctoral según su sexo.....	55
Figura 32. Año en el que mujeres y hombres participantes del estudio firmaron su primer contrato en la Universidad de Córdoba .....	56
Figura 33. Porcentaje de hombres y mujeres de la UCO según cuerpo laboral .....	57
Figura 34. Porcentaje de hombres y mujeres de la muestra según cuerpo laboral .....	58
Figura 35. Descripción de la situación laboral del Personal Docente e Investigador según si pertenecen al funcionariado o al personal laboral y en función del sexo .....	59
Figura 36. Porcentaje de PDI funcionarios y funcionarias según su categoría profesional y en función del sexo .....	60
Figura 37. Porcentaje de PDI funcionarios y funcionarias según el año en el que accedieron al funcionariado y en función del sexo .....	61
Figura 38. Porcentaje de PDI laboral de la UCO (2009-10) según cuerpo laboral.....	63
Figura 39. Porcentaje de PDI pertenecientes al personal laboral según su categoría profesional y en función del sexo.....	64
Figura 40. Descripción de la situación laboral de las mujeres y hombres del Personal de Administración y Servicios según si pertenecen al funcionariado o al personal laboral.....	65
Figura 41. Porcentaje de participantes del estudio PAS funcionarios y funcionarias según el año en el que accedieron al funcionariado y su sexo.....	66
Figura 42. Porcentaje de PAS funcionarios y funcionarias según su categoría profesional y en función del sexo .....	66
Figura 43. Porcentaje de PAS pertenecientes al personal laboral según su categoría profesional y su sexo.....	67
Figura 44. Porcentaje de hombres y mujeres participantes en el estudio según el número de hijos e hijas que han tenido .....	68
Figura 45. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según si perciben que han retrasado su maternidad o paternidad por cuestiones de estudios o trabajo.....	69
Figura 46. Porcentaje de mujeres y hombres participantes en el estudio según si cuidan o no de algún familiar a parte de su hijo o hija .....	70
Figura 47. Grado en el que mujeres y hombres participantes son quienes cuidan de su hijo, hija o	

familiar cuando enferma.....	71
Figura 48. Porcentaje de los participantes del estudio en función de si encuentran dificultad a la hora de conciliar su vida laboral con su vida familiar .....	72
Figura 49. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de conciliación.....	74
Figura 50. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de Conciliación.....	74
Figura 51. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de Conciliación.....	75
Figura 52. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de conciliación.....	75
Figura 53. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de sexismo moderno .....	77
Figura 54. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de sexismo moderno .....	78
Figura 55. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de sexismo moderno .....	78
Figura 56. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de sexismo moderno .....	79
Figura 57. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el quinto ítem de la escala de sexismo moderno .....	79
Figura 58. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el sexto ítem de la escala de Sexismo moderno .....	80
Figura 59. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de sexismo moderno.....	80
Figura 60. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de neosexismo.....	82
Figura 61. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de neosexismo.....	83
Figura 62. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de neosexismo.....	83
Figura 63. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de neosexismo.....	84
Figura 64. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el quinto ítem de la escala de neosexismo.....	84
Figura 65. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el sexto ítem de la escala de neosexismo.....	85



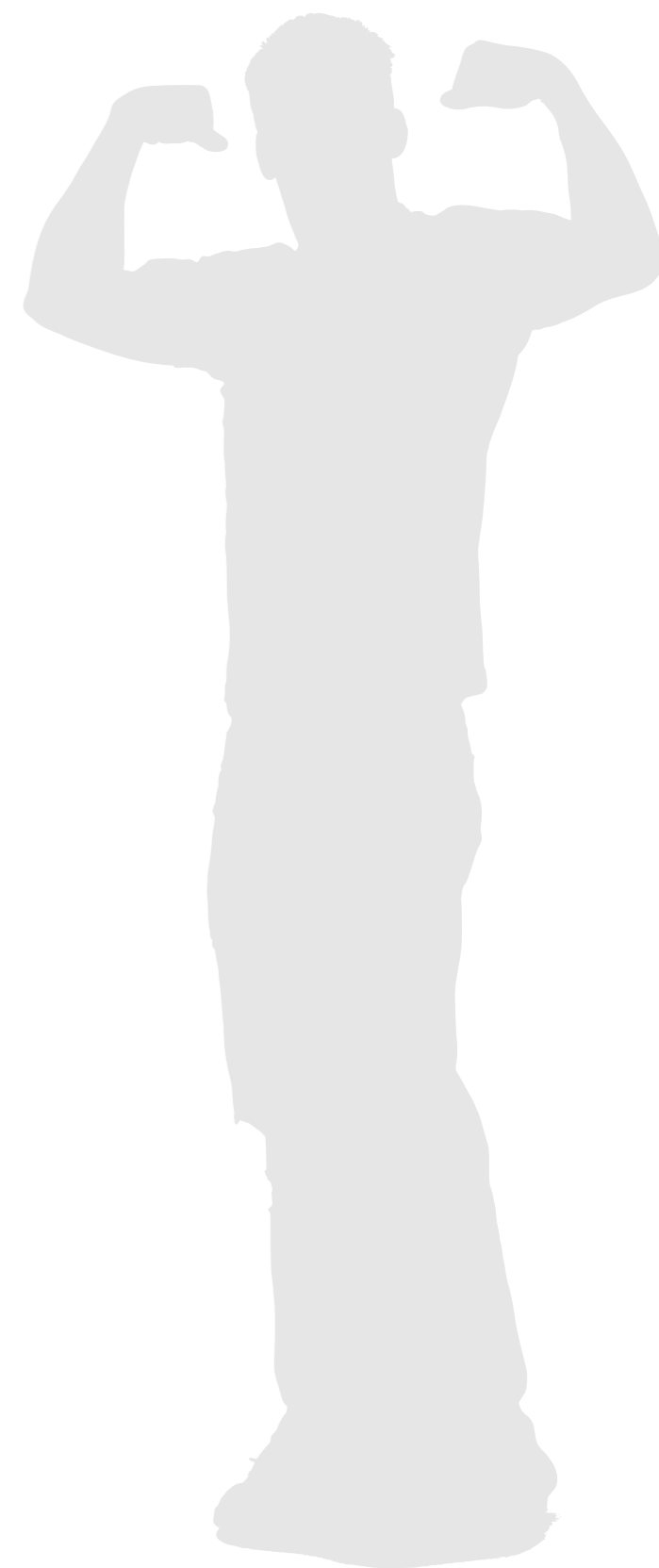


Figura 66. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el séptimo ítem de la escala de neosexismo.....	85
Figura 67. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el octavo ítem de la escala de neosexismo.....	86
Figura 68. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el noveno ítem de la escala de neosexismo.....	86
Figura 69. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el décimo ítem de la escala de neosexismo.....	87
Figura 70. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el undécimo ítem de la escala de neosexismo.....	87
Figura 71. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de neosexismo.....	88
Figura 72. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género.....	90
Figura 73. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (tercer ítem de la escala).....	90
Figura 74. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el 3º ítem del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (4º ítem escala).....	91
Figura 75. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach del primer factor de la escala de actitudes hacia el rol de género.....	91
Figura 76. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (ítem 2 de la escala).....	93
Figura 77. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género (ítem 5 de la escala).....	93
Figura 78. Histograma, curva normal y Correlación de Pearson del segundo factor de la escala de actitudes hacia el rol de género.....	94
Figura 79. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de ideología de género.....	95
Figura 80. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de ideología de género.....	96
Figura 81. Histograma, curva normal y correlación para el primer factor de la escala de ideología de género.....	96
Figura 82. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de ideología de género.....	97
Figura 83. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el cuarto ítem de la escala de ideología de género.....	98
Figura 84. Histograma, curva normal y correlación para el segundo factor de la escala de ideología de género.....	99

Figura 85. Porcentaje de los participantes del estudio en función de su respuesta en el primer ítem de la escala de dominancia social.....	100
Figura 86. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el segundo ítem de la escala de dominancia social.....	101
Figura 87. Porcentaje de los y las participantes del estudio en función de su respuesta en el tercer ítem de la escala de dominancia social.....	101
Figura 88. Histograma, curva normal y alfa de Cronbach de la escala de dominancia social.....	102
Figura 89. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.....	106
Figura 90. *Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs PAS/PDI en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.....	107
Figura 91. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs edad en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.....	108
Figura 92. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción sexo vs edad para PAS y PDI en la percepción de la conciliación.....	109
Figura 93. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al sexismo moderno.....	110
Figura 94. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al neosexismo.....	110
Figura 95. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género.....	111
Figura 96. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género.....	112
Figura 97. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en el primer factor de ideología de género.....	113
Figura 98. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en el segundo factor de ideología de género.....	114
Figura 99. Anova de un factor mostrando las diferencias de sexo en relación a la dominancia social.....	115
Figura 100. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral.....	116
Figura 101. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al sexismo moderno.....	117
Figura 102. Análisis univariante mostrando los efectos de interacción significativos en las diferencias de edad vs sexo en relación al sexismo moderno.....	119
Figura 103. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al neosexismo.....	119
Figura 104. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género.....	120
Figura 105. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género.....	121



Figura 106. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en el primer factor de ideología de género.....	122
Figura 107. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en el segundo factor de ideología de género .....	123
Figura 108. Anova de un factor mostrando las diferencias de edad en relación a la dominancia social.....	124
Figura 109. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en la percepción de la conciliación de la vida familiar con la vida laboral .....	125
Figura 110. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al sexismo moderno .....	126
Figura 111. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al neosexismo.....	127
Figura 112. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al primer factor de las actitudes hacia el rol de género.....	127
Figura 113. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación al segundo factor de las actitudes hacia el rol de género.....	128
Figura 114. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en el primer factor de ideología de género.....	129
Figura 115. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en el segundo factor de ideología de género.....	130
Figura 116. Anova de un factor mostrando las diferencias entre PDI y PAS en relación a la dominancia social .....	130





# Cuestionario

## ANEXO III. CUESTIONARIO

Estimadas compañeras y compañeros, desde la Unidad de Igualdad de la UCO, vamos a realizar un estudio para explorar las creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres que sostiene la comunidad universitaria.

Para la obtención de datos fiables es necesario que participe el mayor número de personas de todos los colectivos -PDI y PAS-; por este motivo, pedimos su colaboración para cumplimentar un cuestionario anónimo que requerirá aproximadamente 10 minutos.

El cuestionario consta de tres partes (datos sociodemográficos, creencias personales, y valoración de dos situaciones laborales).

Es importante que responda con sinceridad, por esa razón el anonimato está garantizado.

Agradecemos de antemano su interés y colaboración, reciba un cordial saludo.

Nota: Por favor, no intente ir hacia atrás en las pantallas, ni pulse “escape”, pues produce fallos en la aplicación.

### Parte 1: Datos sociodemográficos

- Edad
- Sexo
- Número de hijos y/o hijas
- Año de nacimiento del primer hijo o hija (solo aparece si el o la participante contesta que tiene un hijo o hija o más en la pregunta anterior)
- ¿Ha retrasado su maternidad o paternidad por cuestiones de estudios o trabajo?
- ¿Cuida a algún otro familiar?
- ¿Es usted quién cuida a su hijo o hija o a su familiar cuando está enfermo o enferma? (solo aparece si la o el participante contesta que tiene un hijo o hija o más o que cuida a algún otro familiar)
- Titulación superada:
  - o Sin estudios
  - o Estudios no universitarios: .....



- Graduado/a o Diplomado/a
- Licenciada/o
- Doctor/a
- Cuerpo:
  - Personal de Administración y Servicios (PAS)
  - Personal Docente e Investigador (PDI)
- Funcionaria / Funcionario
  - Sí
  - No
- Año de acceso al funcionariado (solo aparece si la o el participante contesta que sí a la pregunta anterior)
- Año de primer contrato en la Universidad
- Año de defensa de la tesis doctoral (solo aparece si el o la participante contesta que es doctor/a)
- Situación laboral
  - Funcionariado
  - Personal laboral
- Funcionariado (solo aparece para las y los participantes que contestan que forman parte del PAS funcionariado)
  - Grupo A
  - Grupo B
  - Grupo C
  - Grupo D
- Personal laboral (solo aparece para las y los participantes que contestan que forman parte del PAS personal laboral)
  - Grupo 1
  - Grupo 2

- Grupo 3
- Grupo 4
- Funcionariado (solo aparece para las y los participantes que contestan que forman parte del PDI funcionariado)
  - Catedrático/a de Universidad
  - Titular de Universidad
  - Titular de Escuela Universitaria
  - Catedrática/o de Escuela Universitaria
- Personal laboral (solo aparece para las y los participantes que contestan que forman parte del PDI personal laboral)
  - Contratado/a Doctor/a
  - Colaborador/a Doctor/a
  - Colaborador/a
  - Ayudante Doctor/a
  - Ayudante
  - Asociada/o
  - Sustituta/o Interina/o
  - Becaria/o
- ¿Encuentra dificultad a la hora de conciliar su vida familiar con su vida laboral?
  - Nunca
  - Casi nunca
  - A veces
  - Casi siempre
  - Siempre





## Parte 2: Creencias personales

A continuación se presentan una serie de enunciados. Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo con cada uno de ellos según la escala de respuesta propuesta. Para ello, pulse con el ratón en la barra gris y verifique que el número aparece en el recuadro de la derecha y corresponde a su elección.

### Cuestionario de teorías implícitas

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- El tipo de persona que se es, es algo innato que no puede cambiarse demasiado
- Las personas pueden hacer las cosas de manera muy diferente, pero realmente las partes fundamentales de su persona no pueden cambiarse
- Todos somos un tipo de persona y no hay mucho que la gente pueda hacer para cambiar esto

### Cuestionario de conciliación

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- Me siento satisfecho/a con el equilibrio que he logrado entre mi vida personal y laboral
- Siento que tengo que afrontar un nivel alto de conflictos para conciliar mi trabajo con mi vida familiar
- Siento que he logrado un nivel alto de armonía para conciliar mi trabajo con mi vida familiar

### Cuestionario de sexismo moderno

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- La discriminación hacia las mujeres ya no es un problema en España

- Las mujeres a menudo pierden buenas oportunidades de trabajo debido a que existe discriminación sexual
- Es raro ver a mujeres tratadas de una manera sexista en la Televisión
- En general, la gente en nuestra sociedad trata de una manera igualitaria a hombres y mujeres
- La sociedad ha llegado a un punto en el que mujeres y hombres tienen iguales oportunidades de lograr sus objetivos
- Las mujeres a menudo consiguen mejores oportunidades de trabajo debido a la discriminación positiva

### Cuestionario de neosexismo

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- Desde hace unos pocos años, las mujeres han conseguido del gobierno más de lo que se merecen
- Las mujeres no deberían meterse donde no se las quiere
- Las Universidades se equivocan al admitir a las mujeres en carreras muy costosas porque, de hecho, un gran número de ellas abandonarán después de unos años para cuidar a sus hijas e hijos
- Las demandas de las mujeres en término de igualdad entre los sexos son simplemente exageradas
- Las mujeres progresarían más siendo pacientes en lugar de presionar tanto para lograr cambios
- Es más difícil trabajar para una jefa que para un jefe
- Debido a la presión social, muchas empresas contratan a mujeres poco cualificadas
- El actual sistema de empleo laboral es injusto para las mujeres
- En orden a no parecer sexistas, muchos hombres se inclinan a sobreproteger a las mujeres



- La discriminación contra la mujer en el terreno laboral no es un problema grave en España
- En un sistema de empleo justo, hombres y mujeres deberían ser considerados iguales

### Cuestionario de actitudes hacia el rol de género

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- En política los hombres son mejores líderes que las mujeres
- Si una mujer gana más dinero que su marido, eso creará problemas para la pareja
- La educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer
- Cuando los trabajos escasean los hombres deberían tener más derecho a un trabajo que las mujeres
- En general, las mujeres son mejores negociadoras que los hombres

### Cuestionario de ideología de género

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- Ante la necesidad de elegir, sería mejor que los hombres sean el sustento económico y que las mujeres cuiden de la familia
- Las niñas y los niños pequeños sufren más si su madre trabaja fuera del hogar
- Es bueno que las niñas y los niños menores de 3 años vayan a la escuela infantil durante la jornada laboral
- Está justificado que las madres trabajen a tiempo completo cuando sus hijas o hijos tienen menos de 5 años

### Cuestionario de dominancia social

A continuación le vamos a hacer algunas preguntas relativas a los grupos sociales (clase

social, grupos culturales, grupos de edad, grupos según el género, grupos según las diferencias socioeconómicas...)

Por favor, indique su grado de acuerdo o desacuerdo del 1 al 6, siendo el 1 “totalmente en desacuerdo” y el 6 “totalmente de acuerdo”.

- Para salir adelante en la vida, algunas veces es necesario pasar por encima de otros grupos de personas
- Ningún grupo debería dominar en la sociedad
- Debemos luchar por conseguir unos ingresos más igualitarios para todos/as
- Algunas veces algunos grupos de personas se deben quedar en su posición
- Los grupos inferiores deberían mantenerse en su posición





UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

