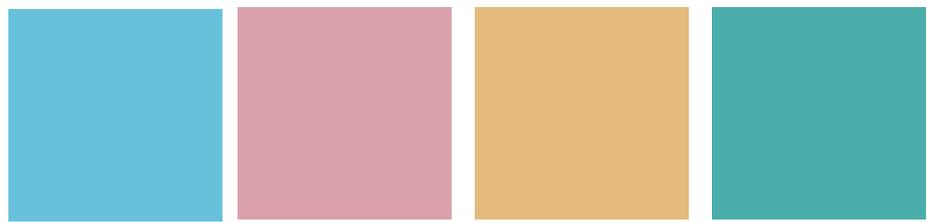




UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA

I DIAGNÓSTICO CUALITATIVO
sobre la Igualdad
de Género en la
Universidad de Almería



igUALdad

Vicerrectorado de Estudiantes,
Igualdad e Inclusión



ÍNDICE

1.	Metodología	2
	1.1. Diseño del estudio	2
	1.2. Variables e instrumentos	3
	1.3. Procedimiento.....	5
	1.4. Análisis de datos.....	6
2.	Participantes	7
3.	Resultados	14
	3.1. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Almería 14	
	3.2. Ámbitos de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Almería	16
	3.3. Conciliación y Corresponsabilidad	21
	3.4. Medidas para facilitar la conciliación entre el trabajo y el ámbito personal en la Universidad de Almería	31
	3.5. Otras medidas de conciliación: grado de utilización si en el futuro estuvieran disponibles en la Universidad de Almería.....	58
	3.6. Creencias	63
	3.7. Valores culturales en relación con los roles de género.....	70
	3.8. Responsabilidad y promoción	76
	3.9. Oportunidades de promoción	88
5	Conclusiones	93
6	Referencias	98



1. METODOLOGÍA

1.1. DISEÑO DEL ESTUDIO

El desarrollo del presente estudio tiene como antecedente el *“I Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Universidad de Almería”* (2009-2015), elaborado por la Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería, con el propósito de analizar la presencia de hombres y mujeres en la comunidad universitaria (estudiantes, Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI)).

De este modo, el desarrollo y administración de este cuestionario entre los colectivos PAS y PDI supone un paso más a la hora de diseñar un Plan de Igualdad en esta Universidad que recoja actuaciones que resulten realmente de utilidad para la identificación y respuesta a las necesidades e intereses de los diferentes colectivos implicados.

Por ello, el objetivo general de este estudio es conocer la percepción del PAS y PDI sobre las medidas y estrategias dispuestas por la Universidad de Almería en términos de igualdad entre trabajadores y trabajadoras. Así mismo, dicho objetivo general se desglosa en los siguientes objetivos específicos:

1. Detectar la existencia (o no) de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde la perspectiva de los/as trabajadores/as.
2. Identificar los ámbitos en los que se originan condiciones de desigualdad de oportunidades (en su caso) entre ambos grupos.
3. Determinar las necesidades y circunstancias socio-familiares de atención y exigencias de cuidado a familiares que constituyen colectivos vulnerables o se encuentran en situación de dependencia (menores, personas con enfermedad diagnosticada, que padecen algún tipo de discapacidad o mayores).
4. Examinar la red de apoyo social informal del PDI y del PAS para el desarrollo de tareas de cuidado.
5. Averiguar la medida en la cual los/las trabajadores/as utilizan servicios de apoyo para el cuidado de personas.



6. Analizar el grado de compatibilidad de los participantes con respecto a sus parejas para la realización de funciones domésticas de atención a la familia y actividades de ocio.
7. Indagar sobre el grado de conocimiento, utilización y uso futuro de medidas existentes en la Universidad de Almería para la facilitación de la conciliación trabajo/familia.
8. Conocer otras estrategias, propuestas por el propio personal, dirigidas a garantizar una adecuada conciliación.
9. Comprobar las creencias y valores culturales de la muestra sobre roles sociales preestablecidos para hombres y mujeres.
10. Distinguir las percepciones de los participantes sobre la normativa y postura de la Universidad de Almería en relación con la igualdad de oportunidades, medidas de conciliación, distribución de la jornada laboral y gestión de puestos.
11. Conocer la casuística personal y laboral en cuanto a oportunidades de promoción se refiere.

1.2. VARIABLES E INSTRUMENTOS

Variables			Instrumentos
Datos sociodemográficos			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Género <input type="checkbox"/> Mujer <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Otro 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector <input type="checkbox"/> PDI-Funcionario <input type="checkbox"/> PDI-Laboral <input type="checkbox"/> PAS-Funcionario <input type="checkbox"/> PAS-Laboral 	Sección de ítems elaborados <i>ad hoc</i>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel <input type="checkbox"/> Funcionario PDI (catedrático/a, profesor/a titular, otro) <input type="checkbox"/> PDI Laboral (ayudante, ayudante doctor/a, contratado/a doctor/a, profesor/a sustituto/a interino/a, asociado/a, otro). <input type="checkbox"/> PAS funcionario (grupo: A1, A2, C1, C2). <input type="checkbox"/> PAS laboral (grupo I, II, III o IV) 			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puesto o cargo de responsabilidad <input type="checkbox"/> Ninguno <input type="checkbox"/> Órgano unipersonal de ámbito general <input type="checkbox"/> Órgano unipersonal de ámbito Facultad o Escuela <input type="checkbox"/> Órgano unipersonal de ámbito Departamento <input type="checkbox"/> Otro puesto o cargo de responsabilidad 			



<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jornada laboral <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Tiempo completo <input type="checkbox"/> Tiempo parcial 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Turno de trabajo <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Turno de mañana <input type="checkbox"/> Turno de tarde <input type="checkbox"/> Turno variable 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de estudios <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Primarios <input type="checkbox"/> Secundarios <input type="checkbox"/> Diplomatura/Grado <input type="checkbox"/> Licenciatura /Máster <input type="checkbox"/> Doctorado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Área de titulación <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Artes y Humanidades <input type="checkbox"/> Ciencias sociales y Jurídicas <input type="checkbox"/> Ciencias de la Salud <input type="checkbox"/> Ciencias Experimentales <input type="checkbox"/> Ingeniería y Arquitectura 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel de ingresos mensuales de unidad familiar <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menos de 735€ <input type="checkbox"/> Entre 735 € y 1499€ <input type="checkbox"/> Entre 1500€ y 2999€ <input type="checkbox"/> Entre 3000€ y 4499€ <input type="checkbox"/> Entre 4500€ y 5999€ <input type="checkbox"/> Más de 6000€ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Número de personas que conforman la unidad familiar: 	
<h3>Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la Universidad de Almería</h3>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de igualdad de oportunidades 	Ítem <i>ad hoc</i> con formato de respuesta tipo Likert, con intervalo de respuesta entre “1” (totalmente en desacuerdo) y “10” (totalmente de acuerdo)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ámbitos de desigualdad de oportunidades 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	
<h3>Conciliación y Corresponsabilidad</h3>		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas que precisan de su atención en el entorno personal/familiar 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas que se encargan del cuidado de estas personas que necesitan de su atención 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilización en domicilio familiar de servicio de apoyo al cuidado de personas 	Opción dicotómica Sí/No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tipología (en su caso) de servicio de apoyo al cuidado de persona menores de edad, personas mayores, con discapacidad o alguna enfermedad 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Tiene pareja? 	Opción dicotómica Sí/No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Convive con su pareja? 	Opción dicotómica Sí/No	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación laboral de la pareja 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compatibilidad con la pareja para el reparto de funciones domésticas y/o atención a la familia 	Ítem <i>ad hoc</i> con formato de respuesta tipo Likert, con intervalo de respuesta entre “1” (totalmente en desacuerdo) y “10” (totalmente de acuerdo)	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reparto de las funciones domésticas y/o atención a la familia y de cómo debería ser 	Dos ítems <i>ad hoc</i> con opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)	



<ul style="list-style-type: none"> Opinión acerca del reparto del tiempo de ocio con la pareja y de cómo debería ser 	Dos ítems <i>ad hoc</i> con opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)
Medidas para facilitar la conciliación entre el trabajo y el ámbito personal en la Universidad de Almería	
<ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento, utilización y uso futuro de medidas existentes en la Universidad de Almería para la facilitación de la conciliación trabajo/familia. 	Opción dicotómica Sí/No
<ul style="list-style-type: none"> Probabilidad futura de utilización de otras medidas de conciliación 	Opciones de respuesta con formato dicotómico (Sí/No)
<ul style="list-style-type: none"> Medidas de conciliación que utilizaría no incluidas 	Pregunta en formato “abierto”
Creencias	
<ul style="list-style-type: none"> Creencias sobre roles sociales 	Versión reducida <i>del Social Roles Questionnaire (SRQ-R)</i> en español de López-Cepero, Rodríguez-Franco, Rodríguez-Díaz y Bringas (2013); original de Baber y Tucker (2006)
<ul style="list-style-type: none"> Valores culturales en relación con los roles de género 	Diez ítems <i>ad hoc</i> con formato de respuesta tipo <i>Likert</i> donde “1” significa “muy en desacuerdo” y “4” representa “muy de acuerdo”.
Responsabilidad y promoción	
<ul style="list-style-type: none"> Percepción sobre las medidas de la Universidad de Almería respecto a: igualdad de oportunidades, conciliación, distribución de la jornada laboral y gestión de puestos 	21 ítems <i>ad hoc</i> con formato de respuesta tipo <i>Likert</i> donde “1” significa “muy en desacuerdo” y “4” representa “muy de acuerdo”. Incluyéndose la opción no sabe/no contesta/no procede (NS/NC/NP)
Oportunidades de promoción	
<ul style="list-style-type: none"> Circunstancias personales y laborales que facilitan o dificultan la promoción laboral 	9 ítems <i>ad hoc</i> con formato de respuesta tipo <i>Likert</i> donde “1” significa “muy en desacuerdo” y “4” representa “muy de acuerdo”. Incluyéndose la opción no sabe/no contesta/no procede (NS/NC/NP)

1.3. PROCEDIMIENTO

Los resultados extraídos tras el “*I Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Universidad de Almería*” (2009-2015), sentaron las bases para la búsqueda (mediante el empleo de datos de archivo) de información, referentes normativos, así como revisión de documentación, publicaciones y otros estudios previos realizados en el ámbito universitario.

La siguiente fase la constituyó el diseño del cuestionario, siendo la población destinataria la totalidad del PDI y PAS de la Universidad de Almería, con independencia de variables



como el sector, nivel o categoría profesional, puesto o cargo de responsabilidad, características del puesto o ámbito de formación.

El cuestionario fue elaborado *on line*, mediante la plataforma LimeSurvey (versión 2.06) y distribuido a la lista de correo electrónico de PAS y PDI, simultáneamente. Tras transcurrir la segunda semana de su lanzamiento original se envió un correo recordatorio con periodicidad semanal.

Paralelamente, desde la Delegación del Rector para la Igualdad y Género de la Universidad de Almería se remitió una nota de prensa con el fin de dar a conocer la importancia de la investigación y promover la participación.

Finalmente, se exportaron los resultados obtenidos a IBM SPSS Statistics 22, herramienta estadística empleada para el análisis de los mismos.

1.4. ANÁLISIS DE DATOS

Una vez finalizado el proceso de recogida de información, se procedió a analizar los datos dadas las características de las variables objeto de estudio, utilizando:

- *Análisis descriptivos (frecuencias y descriptivos)*. Distribución de frecuencias para conocer los valores que adoptan las variables y los porcentajes asociados a cada valor. Por otro lado, mediante los estadísticos descriptivos se han podido contrastar el tamaño de la muestra (n), los valores mínimos y máximos, así como la puntuación media y su desviación típica.
- Prueba *t de Student* para dos muestras independientes, con el objetivo de detectar la existencia de diferencias estadísticamente significativas en cada una de las variables examinadas y en función de características sociodemográficas y de carácter laboral de interés.
- Prueba de *Chi-cuadrado*, para cotejar la existencia de diferencias entre los porcentajes correspondientes a trabajadores y trabajadoras comparativamente.
- Análisis cualitativo en la pregunta opcional del cuestionario en formato “abierto”: *“Enumere y explique brevemente alguna medida de conciliación que utilizaría y no se encuentre enumerada en los apartados anteriores”*.

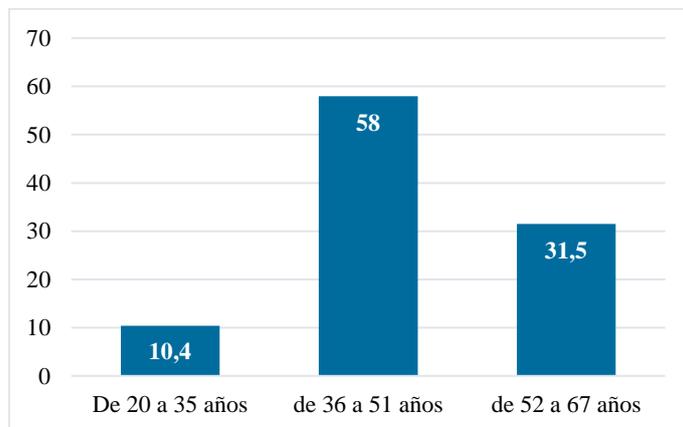


2. PARTICIPANTES

El cuestionario ha sido cumplimentado por un total de 336 trabajadores/as de la Universidad de Almería, concretamente 198 mujeres y 136 hombres, pertenecientes a los sectores de Personal de Administración y Servicios (PAS) y Personal Docente e Investigador (PDI). En este estudio se han detectado dos casos que no se identifican como hombre o mujer, es decir, que se consideran carentes de identidad de género.

La edad media de los participantes es de 48 años (\bar{x} = 49 en los hombres, \bar{x} = 47 en las mujeres y \bar{x} = 43 en el resto de los casos) siendo la edad más baja de 21 y la más alta de 67). El gráfico 1 muestra la distribución por edad de la población encuestada.

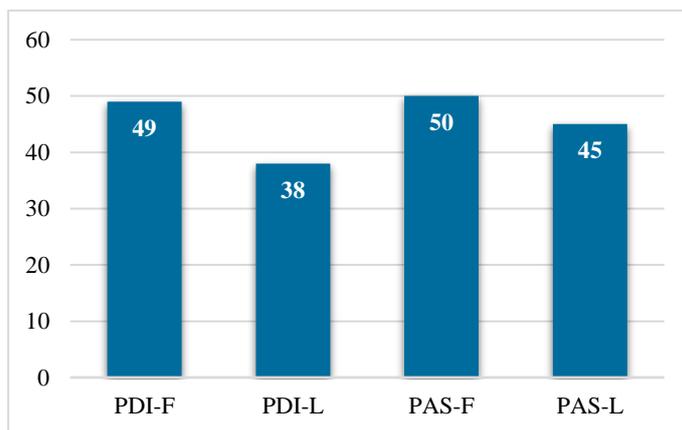
Gráfico 1. *Distribución por edad*



Por otro lado, la media de edad del PDI es de 44 años, mientras que la correspondiente al PAS es de 50 años. De forma más específica, el gráfico 2 indica esta información en base al nivel de cada sector profesional (PDI- Funcionario; PDI-Laboral; PAS-Funcionario; PAS-Laboral).

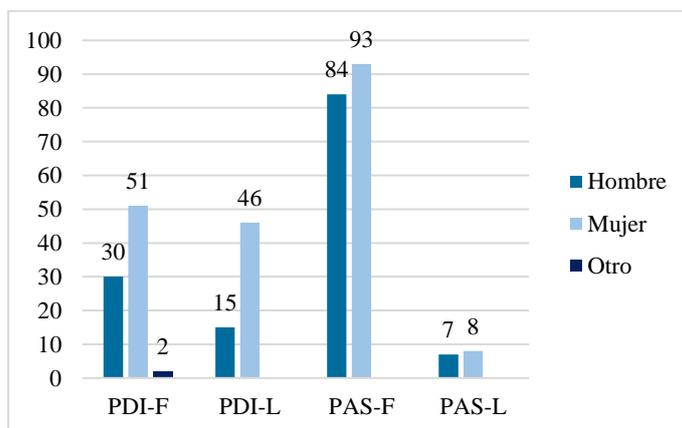


Gráfico 2. Puntuación media edad (en función sector)



Atendiendo al género, el gráfico 3 presenta de forma detallada las características de la plantilla de profesionales que conforma la muestra. Como elementos relevantes a destacar, en relación al PDI-funcionario el mayor porcentaje de profesores “titulares” son mujeres (45) en comparación con los hombres (19), además, estos últimos ocupan mayormente la posición de “Catedrático” de Universidad (10) frente a “ellas” (3).

Gráfico 3. Puesto profesional (frecuencias por género)



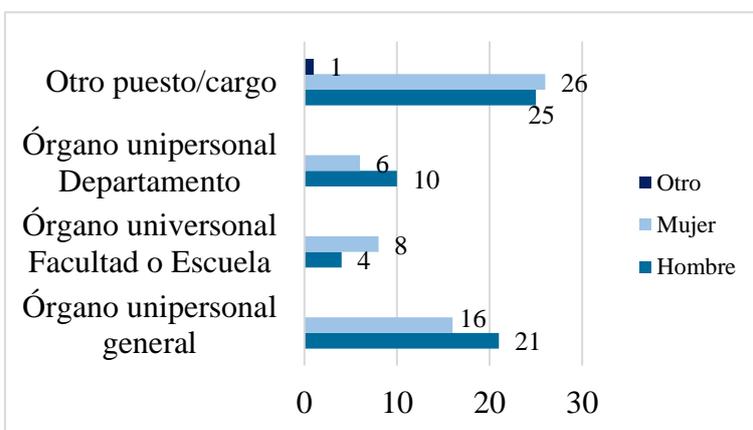
En lo que respecta al Personal Docente e Investigador Laboral, como aspecto principal, la mayor parte son mujeres (46), frente a 15 hombres. Por otro lado, el grupo C1 constituye el nivel más frecuente en el colectivo de PAS-funcionario (51 hombres y 61



mujeres), siendo muy similar la proporción en relación con la variable “género” en el caso del PAS-laboral.

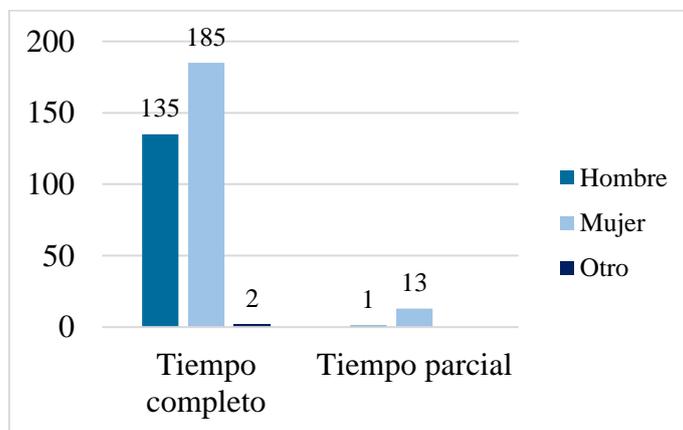
En alusión a otras características sociodemográficas, el 65% de los encuestados no ocupaba ningún puesto de responsabilidad en la Universidad de Almería en el momento de la realización del estudio. Respecto al resto, el gráfico 4 agrupa (en función del número de casos) la tipología del cargo en función del género.

Gráfico 4. Puesto o cargo (frecuencias por género)



En lo que respecta a la organización de la jornada laboral, la mayoría trabaja a “tiempo completo” (95,83%), siendo mayor la proporción de mujeres, frente a un 4,17% del total que lo hace a “tiempo parcial” (gráfico 5).

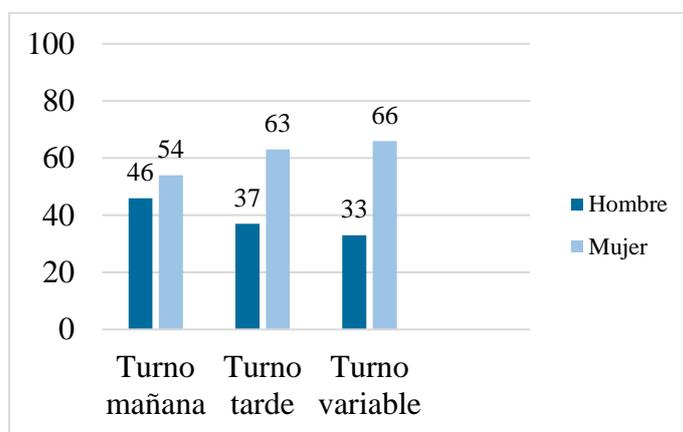
Gráfico 5. Jornada laboral (frecuencias por género)





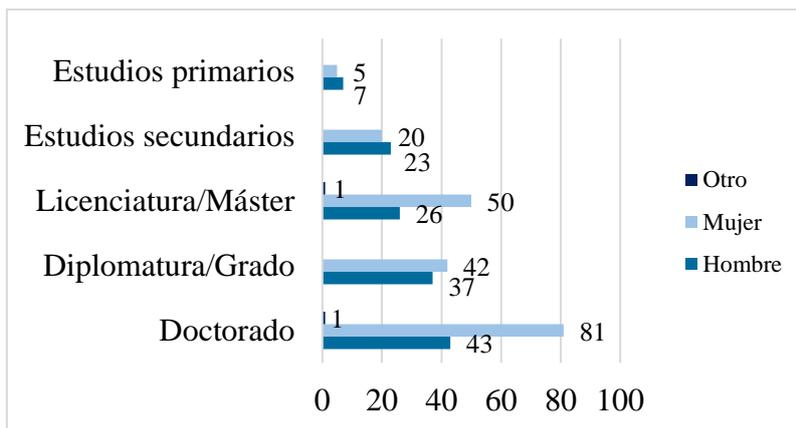
Además, la mayoría de los trabajadores/as tiene una jornada laboral en horario “de mañana” (55%), seguidos de aquéllos que tienen turno “variable” (34%), frente a un 10% que ejerce sus funciones por la tarde. El gráfico 6 distingue los resultados obtenidos expresados en porcentajes en función del género. Los dos participantes que se identificaron bajo la categoría “otro género”, se distribuyen en turno variable y de tarde, respectivamente.

Gráfico 6. Turno de trabajo (porcentajes por género)



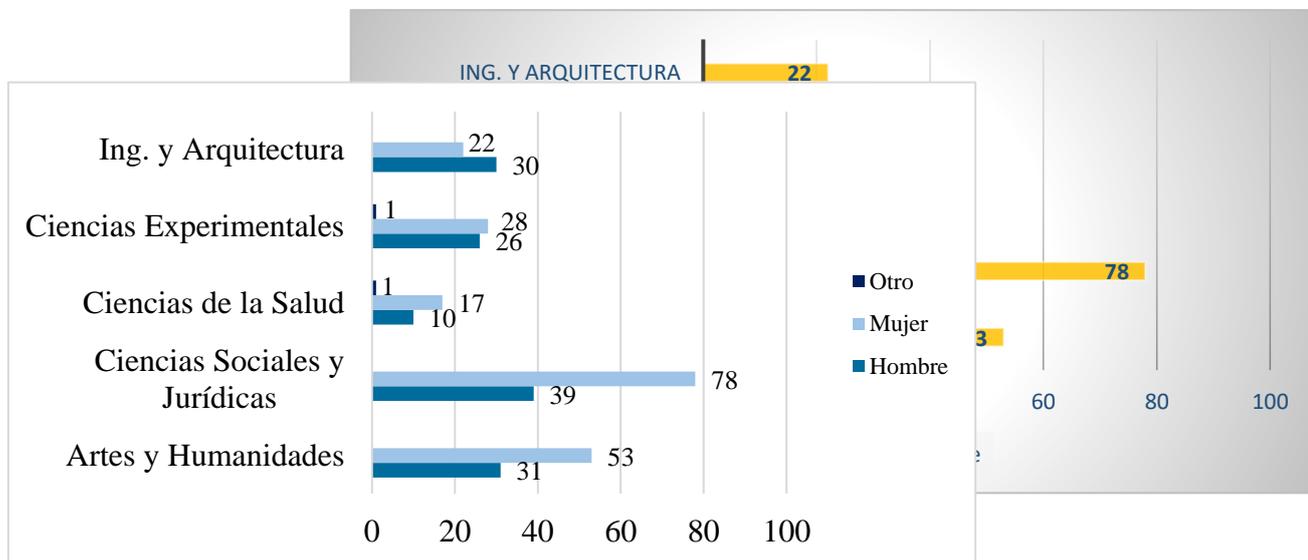
Otras de las variables analizadas tienen que ver con el nivel de estudios, así como el área de titulación del PAS y del PDI. Respecto al primero, el gráfico 7 refleja cómo la mayor parte de los encuestados dispone de estudios de Doctorado (37%), Diplomatura o Grado (24%) o Licenciatura o Máster (23%). Tan sólo un 16% no cuenta con estudios superiores. Igualmente, predomina el hecho de que las mujeres tienen mayor formación académica que el grupo de hombres.

Gráfico 7. Nivel de estudios (frecuencias por género)



Entre los participantes con formación académica superior, la mayoría de ellos trabaja en el área de “Ciencias Sociales y Jurídicas” (117), seguidos de aquéllos que lo hacen en disciplinas pertenecientes a “Artes y Humanidades” (84), “Ciencias Experimentales” (55), “Ingeniería y Arquitectura” (52) y “Ciencias de la Salud” (28). El gráfico 9 analiza comparativamente los resultados en este sentido entre hombres y mujeres.

Gráfico 8. Área de titulación (frecuencias por género)



Así, la dedicación a disciplinas procedentes de “Ciencias Sociales y Jurídicas” y “Artes y Humanidades” es más frecuente en ambos casos, siendo “Ciencias de la Salud” la menos representada. Por otro lado, las diferencias se perciben en el resto de áreas, ya que prevalecen los hombres frente a las mujeres en el ámbito de la “Ingeniería y Arquitectura” junto en “Ciencias Experimentales” y viceversa (gráficos 9 y 10).



Gráfico 9. Áreas de titulación (hombres)

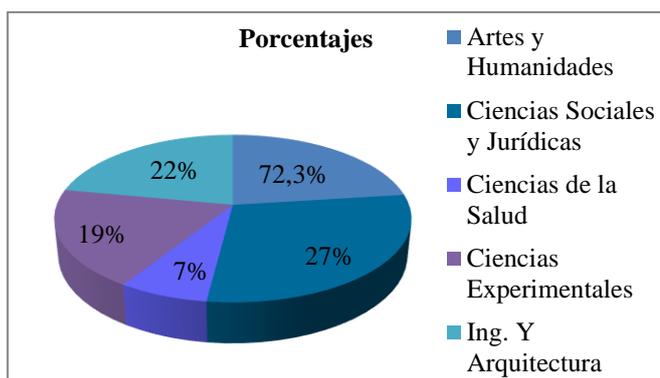
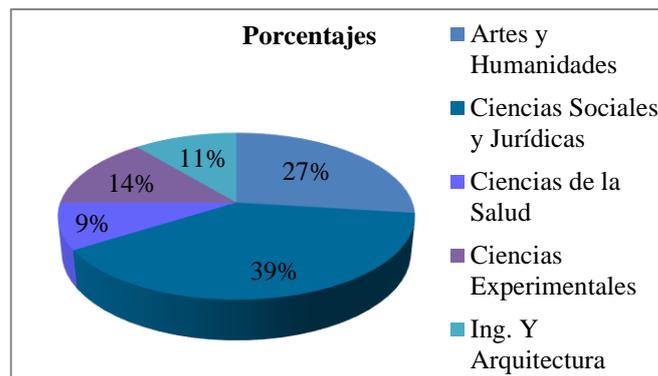


Gráfico 10. Áreas de titulación (mujeres)



Finalmente, los gráficos 11 y 12 revelan información acerca del nivel de ingresos económicos correspondientes a la unidad familiar. En este sentido, se observa que el porcentaje más elevado se registra en la opción “entre 1.500 euros y 2.999 euros”, siendo “las mujeres” las que en mayor medida informan en esta dirección.

Gráfico 11. Ingresos mensuales unidad familiar

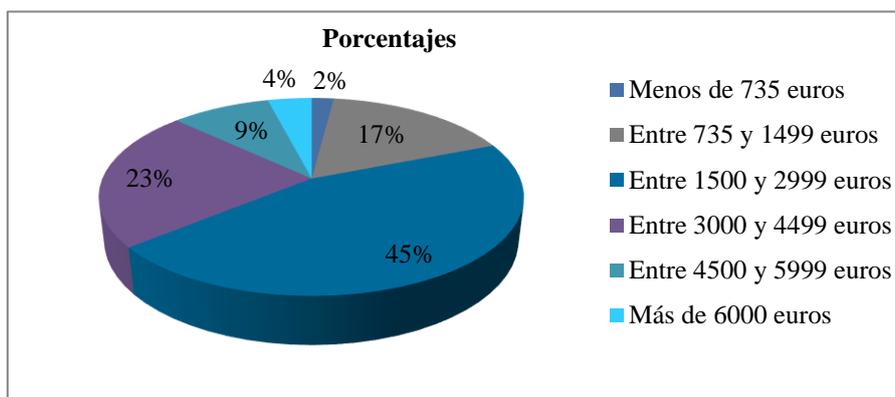
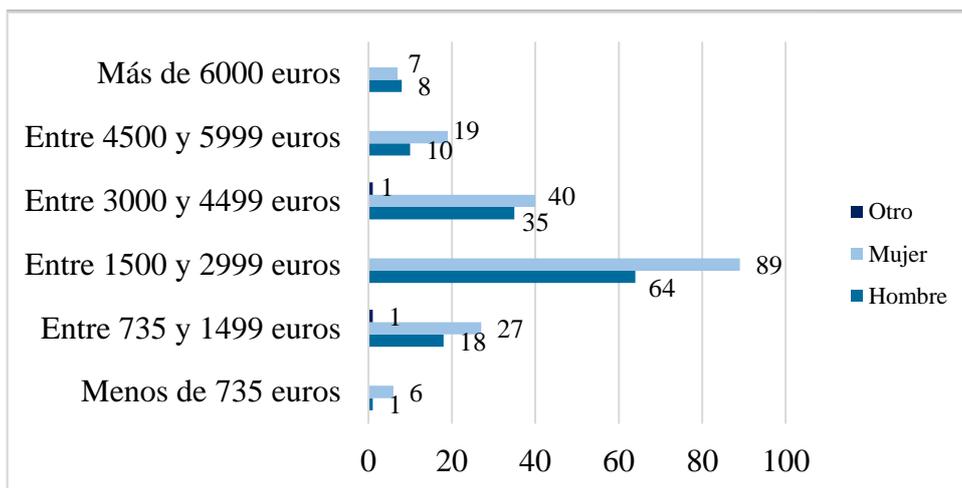


Gráfico 12. Ingresos mensuales unidad familiar (por género)





3. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en este estudio en base a la estructura establecida en el cuestionario. Por ello, se incluye la valoración de los participantes en función de los diferentes ítems de las escalas, así como profundizando, posteriormente, respecto a cada temática analizada tomando como referencia variable sociodemográficas relevantes.

3.1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos. En la enseñanza universitaria española, la consideración de la perspectiva de género tiene lugar a partir de la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (LOIEMH, 3/2007) y a la Ley Orgánica de Universidades (LOMLOU, 4/2007). Por lo que una de las funciones de las universidades es priorizar el compromiso de la comunidad académica con la igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras (Lozano, Iglesias y Martínez, 2013).

En lo que se refiere a esta investigación, en términos globales, la puntuación media ha sido de 8,76 (d.t.= 1,93). Igualmente, resulta de interés conocer la percepción de los hombres y mujeres en cuanto a igualdad de oportunidades se refiere, así como respecto a otras variables (sector PDI/PAS, funcionario vs no funcionario y la disposición (o no) de cargo o puesto de responsabilidad).

En relación al “género”, se ha llevado a cabo la prueba estadística (*t de Student*), que ha permitido concluir que, a pesar de que las percepciones son elevadas en ambos grupos, los hombres consideran la existencia de más igualdad de oportunidades que las mujeres que han dado respuesta al cuestionario.

Tabla 1. Igualdad de oportunidades en función del género

	Género	n	$\bar{X} \pm d.t.$	t	p
Igualdad de oportunidades	Hombre	136	8,76 ± 1,94	6,00	0,000
	Mujer	198	7,13 ± 2,72		



Resultados también estadísticamente significativos se registran en el caso de los sectores PDI y PAS (tabla 2). En el colectivo de Personal de Administración y Servicios los resultados son significativamente superiores.

Tabla 2. *Igualdad de oportunidades en función del sector*

	Sector	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Igualdad de oportunidades	PDI	142	7,37 ± 2,77	-2,68	0,000
	PAS	194	8,12 ± 2,33		

Igualmente, se ha analizado la opinión de los participantes sobre la existencia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, tomando como referencia al personal funcionario y laboral comparativamente (tabla 3). En este sentido, ambos grupos comparten una percepción positiva, aunque las puntuaciones medias son ligeramente más elevadas en los primeros ($p \leq 0,05$).

Tabla 3. *Igualdad de oportunidades (funcionario/laboral)*

	Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Igualdad de oportunidades	Funcionario	259	7,99 ± 2,52	2,31	0,021
	laboral	76	7,22 ± 2,57		

Finalmente, resulta de especial interés analizar esta cuestión teniendo en cuenta la disposición (o no) de un cargo o puesto de responsabilidad en la Universidad de Almería. En este caso, la apreciación de ambos colectivos (aquéllos que desempeñan un puesto o cargo y los que no lo desarrollan en el momento de cumplimentar el cuestionario) se asemeja, no existiendo diferencias estadísticamente significativas (tabla 4).

Tabla 4. *Igualdad de oportunidades (puesto/cargo responsabilidad)*

Variables dependientes	Puesto/cargo	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Igualdad de oportunidades	No	220	7,75 ± 2,43	-5,13	0,608
	Si	116	7,90 ± 2,79		



3.2. ÁMBITOS DE DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

En este caso, el 44% de los participantes (n= 149) considera la inexistencia de desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto de trabajo de la Universidad de Almería. En cuanto al resto de consideraciones, de forma más específica, los gráficos 13 y 14 distinguen los resultados en diversas áreas o ámbitos concretos y detallando este aspecto en función del género, respectivamente.

Gráfico 13. Ámbitos de desigualdad de oportunidades

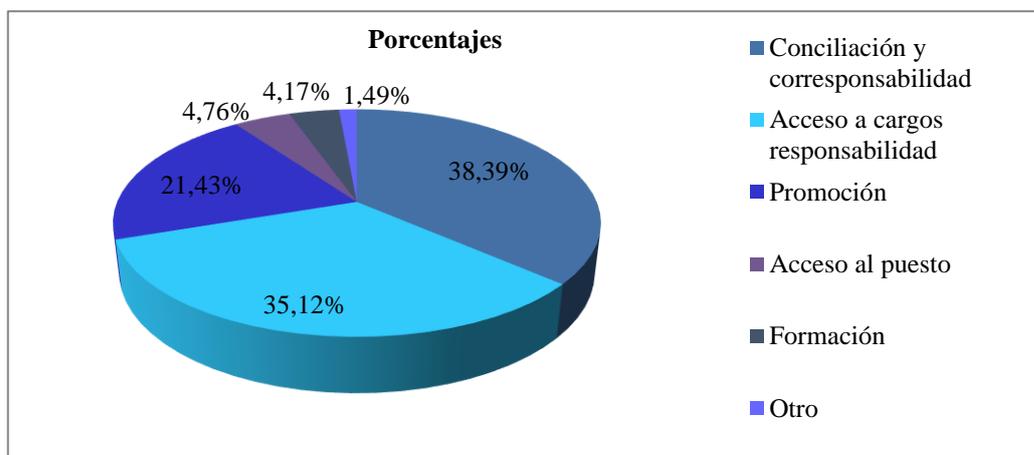
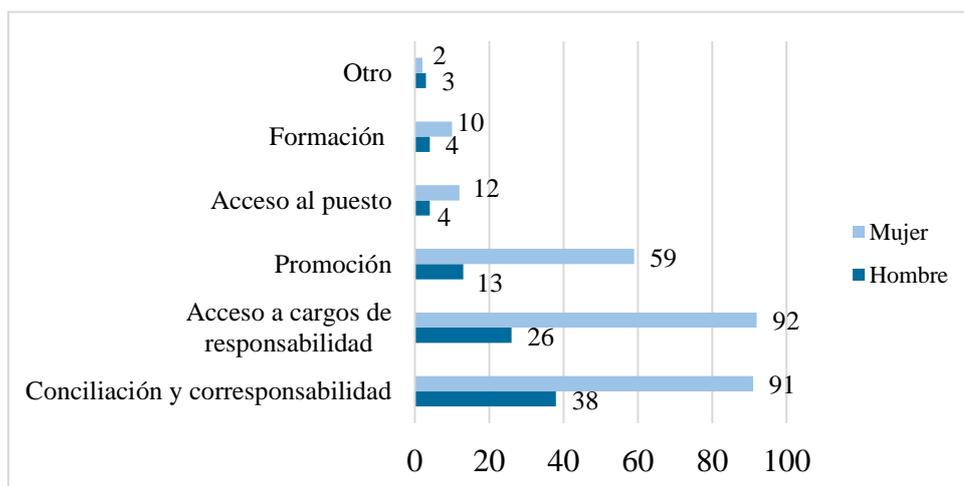


Gráfico 14. Ámbitos de desigualdad de oportunidades (frecuencias género)



En relación con esto último, existen notables diferencias entre las apreciaciones de hombres y mujeres, siendo éstas últimas las que advierten sobre discrepancias por razón



de género, con especial énfasis en medidas relativas a acceso a puestos que entrañan responsabilidad, y en lo que tiene que ver con conciliación y corresponsabilidad, así como en lo relativo a las oportunidades de promoción laboral.

Así mismo se ha querido comprobar si hay diferencias entre los porcentajes referidos a hombres y mujeres (mediante el estadístico de contraste *Chi-Cuadrado*). Todo ello, considerando los ámbitos de desigualdad en los que los resultados son más acuciantes, es decir, “ningún ámbito de desigualdad”, “conciliación y corresponsabilidad”, “acceso a puestos o cargos de responsabilidad” y “promoción”, respectivamente. Gráficos 15, 16, 17 y 18).

Gráfico 15. Ningún ámbito de desigualdad (género)

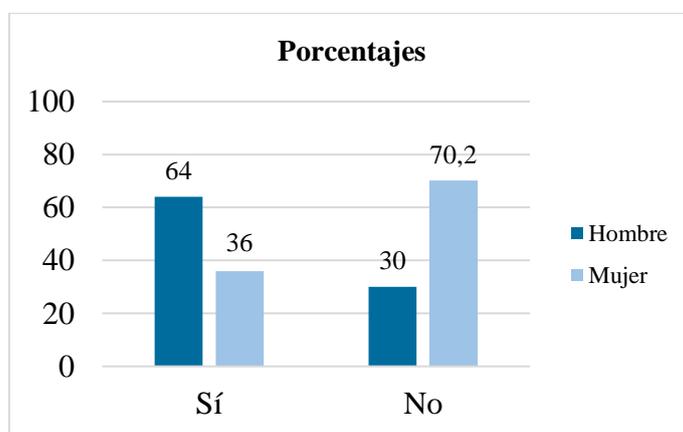




Gráfico 16. “Promoción” como ámbito de desigualdad (género)

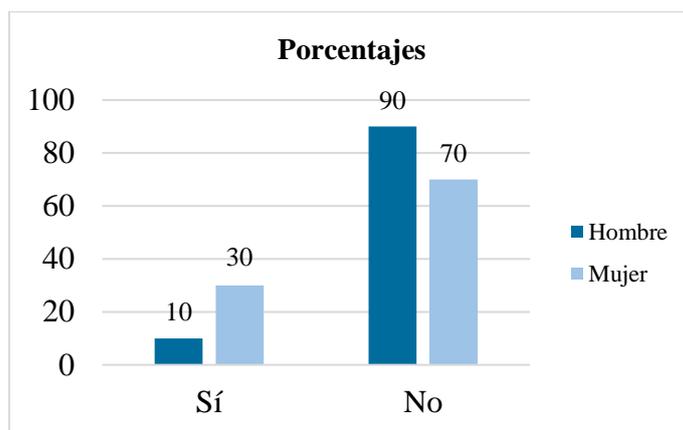


Gráfico 17. “Acceso a cargo responsabilidad” como ámbito de desigualdad (género)

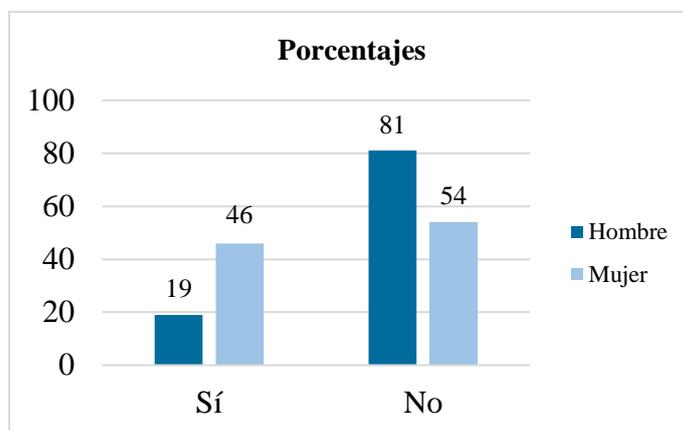
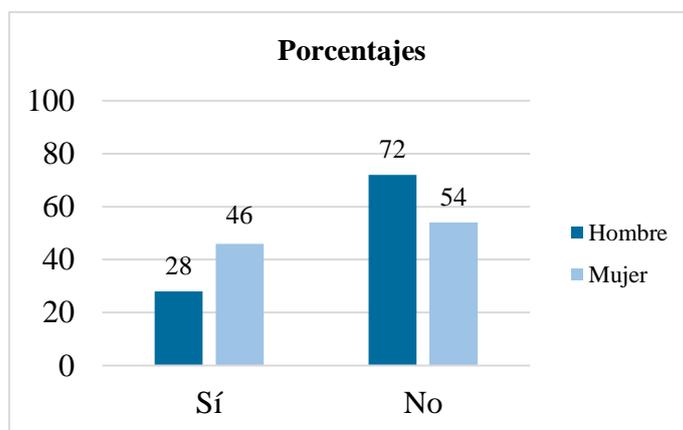


Gráfico 18. “Conciliación y corresponsabilidad” como ámbito de desigualdad (género)





En este sentido, en todos los casos se han encontrado diferencias estadísticamente significativas ($p \leq ,001$).

Por otro lado, la existencia de desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos también ha sido examinada en función de la variable categoría profesional (PDI/PAS). Así, los gráficos 19, 20, 21 y 22 muestran los resultados extraídos. Igualmente, ha sido posible verificar la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos en los ámbitos “ninguna desigualdad”, “promoción” y “conciliación y corresponsabilidad” ($p \leq ,001$). Sin embargo, esta situación no se ha reproducido en cuanto a la percepción de divergencias para el “acceso a cargo o puesto de responsabilidad” ($p \geq ,05$).

Gráfico 19. Ningún ámbito de desigualdad (PDI/PAS)

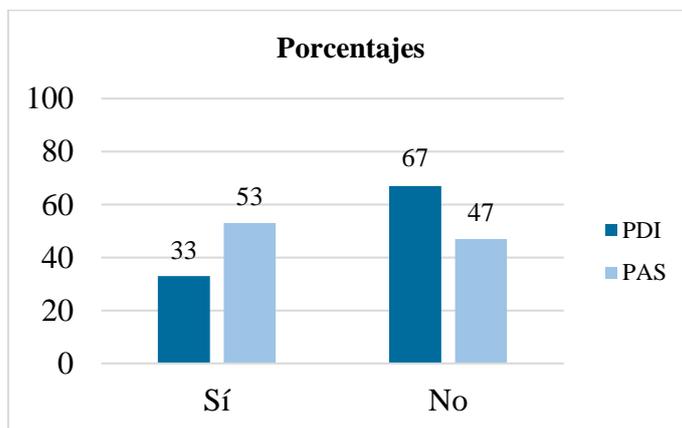


Gráfico 20. “Promoción” como ámbito de desigualdad (PDI/PAS)

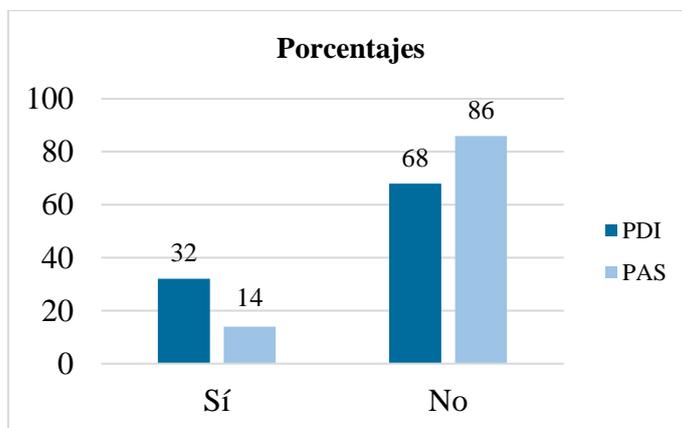




Gráfico 21. “Acceso a cargo responsabilidad” como ámbito de desigualdad (PDI/PAS)

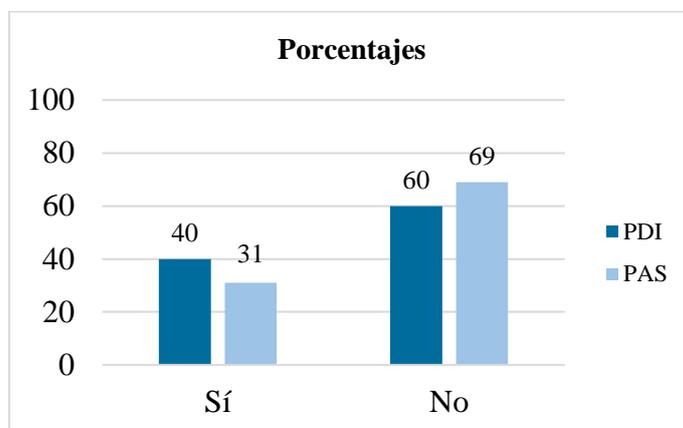
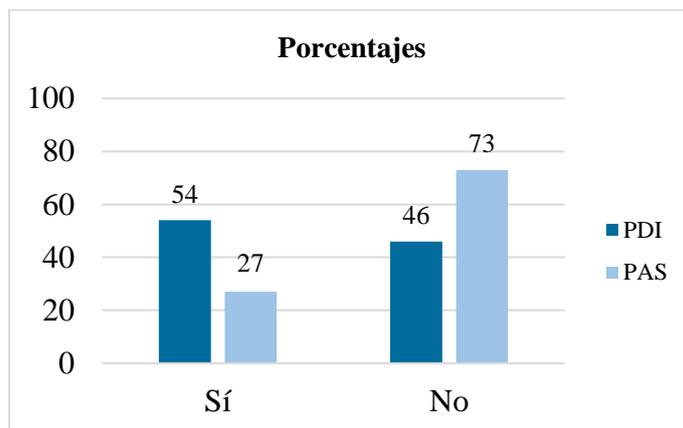


Gráfico 22. “Conciliación y corresponsabilidad” como ámbito de desigualdad (PDI/PAS)





3.3. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Este binomio responde a la necesidad de una igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en lo que respecta a su faceta personal, familiar y laboral, alcanzando un reparto equitativo entre ambas partes de las responsabilidades familiares (Bardon et al., 2013). Así, la conciliación y la corresponsabilidad se convierte en uno de los ejes prioritarios del I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, estando igualmente vigente en el actual (2018-2021).

De hecho, se ha contrastado que las empresas u organizaciones que implementan políticas racionales de conciliación trabajo-familia obtienen beneficios que interfieren en los trabajadores/as así como en la propia organización como, por ejemplo, incrementos en productividad y efectividad, mejoras en los índices de ausentismo, rotación y clima laboral, entre otros (Giménez y Gómez, 2015).

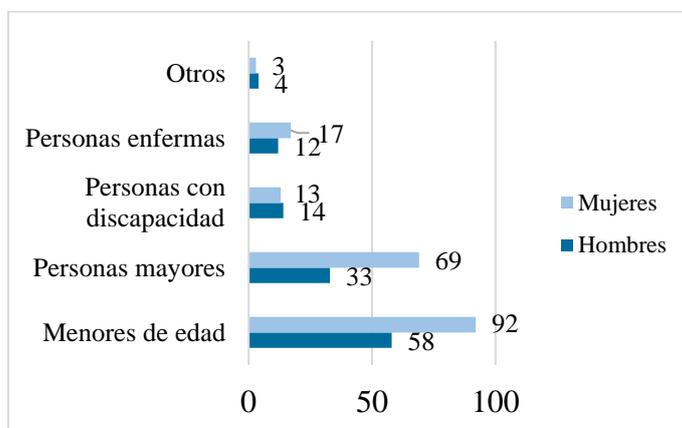
¿Qué personas necesitan de su atención en su entorno personal o familiar?

Con el propósito de conocer los factores que pueden repercutir o afectar en la consecución de una adecuada conciliación y corresponsabilidad de los trabajadores/as con respecto a su vida personal o familiar, se ha observado que casi un 70% de la muestra realiza tareas de cuidado o tiene personas en su entorno familiar a su cargo. De ellas, un 45% presta atención a menores de edad, seguidas de aquéllas que lo hacen con respecto a personas mayores (31%). Además de lo anterior, existen otros trabajadores/as que atienden las necesidades de personas con discapacidad (9%), con alguna enfermedad (8%) o con otro tipo de dificultad (2%).

El gráfico 23 presenta la información anterior en función de los datos recopilados de manera específica (expresados en frecuencias) en base al “género”. En general, los resultados permiten constatar el predominio de la mujer sobre el hombre en esta tipología de actuaciones en el contexto del hogar.



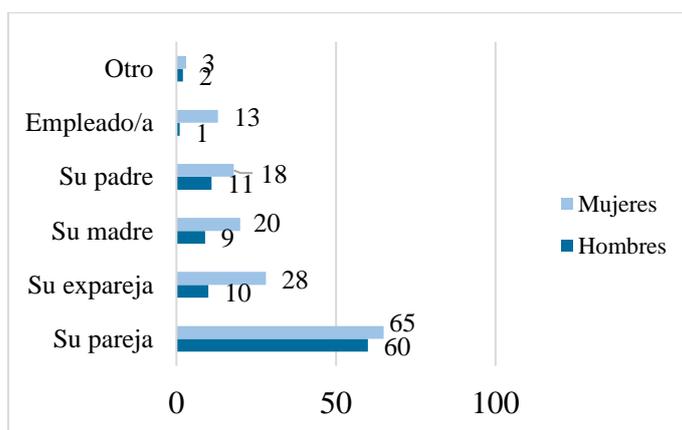
Gráfico 23. Atención a personas del entorno familiar



¿Qué personas se encargan del cuidado de estas personas que necesitan atención?

En relación a esta pregunta, más de la mitad de los participantes (58,63%) afirmaron asumir este tipo de labor. En el resto de casos, coexisten otras fuentes o figuras de apoyo que realizan esa función de soporte a familiares. El gráfico 24 distingue la percepción procedente de los trabajadores/as y trabajadoras que cumplieron la encuesta (expresada en frecuencias).

Gráfico 24. Fuentes de apoyo





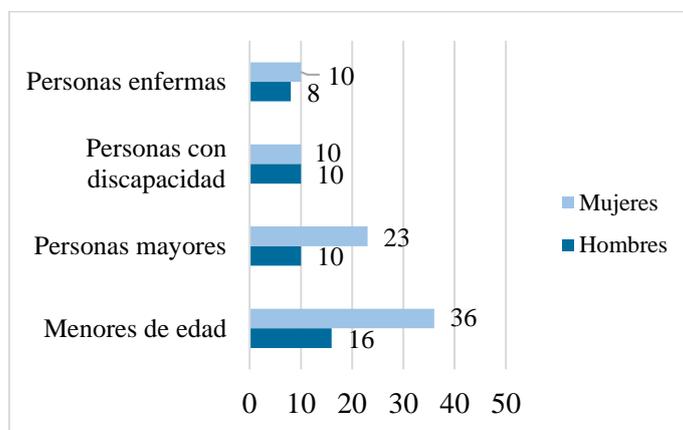
¿Utiliza en su domicilio familiar algún servicio de apoyo al cuidado de personas?

De las 336 personas que componen la muestra de este estudio, un total de 112 utiliza este tipo de servicios con el propósito de atender y dar respuesta a las dificultades y necesidades específicas de familiares que se encuentran en situación de vulnerabilidad (es decir, niños/adolescentes, personas mayores, que sufren algún tipo de patología o discapacidad).

Dichas prestaciones tienen que ver con el cuidado de menores (16%), seguidas de las dirigidas a personas mayores (10%), familiares con discapacidad (6%), así como aquellas que sufren algún tipo de enfermedad (5%).

Del mismo modo, el gráfico 25 indica las respuestas a este ítem, es decir, la tipología de servicios empleados en base a la persona usuaria de los mismos. Todo ello, distinguiendo los resultados por “género”.

Gráfico 25. Tipología de servicios domiciliarios (frecuencias)



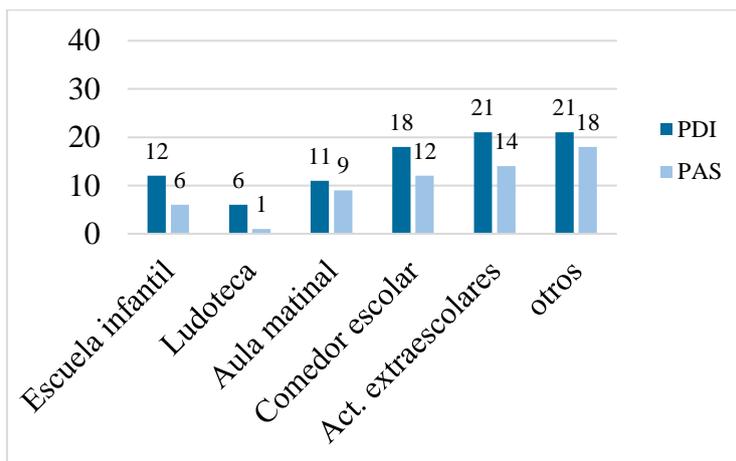
¿Qué servicio de apoyo al cuidado de personas menores de edad utiliza?

Un total de 123 personas emplean servicios de estas características en su día a día. Concretamente, 35 de ellos (15 hombres; 20 mujeres) señalan las actividades extraescolares como alternativa, así como el comedor escolar (30; 13 hombres y 17 mujeres), el aula matinal (20; 8 hombres y 12 mujeres), otros recurren a la escuela infantil o guardería (18; 4 hombres vs. 14 mujeres), a ludotecas (7; 1 hombre vs. 6 mujeres) u otro tipo de opciones (13; 6 hombres vs. 7 mujeres) con la misma finalidad.



Un aspecto a destacar es la distinción de este tipo de prácticas entre el Personal Docente e Investigador y el Personal de Administración y Servicios. Así, 68 de los 142 docentes y 60 de los 192 profesionales pertenecientes a Personal de Administración y Servicios utilizan los recursos anteriormente enumerados. El gráfico 26 muestra cómo se distribuyen los resultados obtenidos en frecuencias.

Gráfico 26. *Servicios orientados a menores (PDI/PAS)*

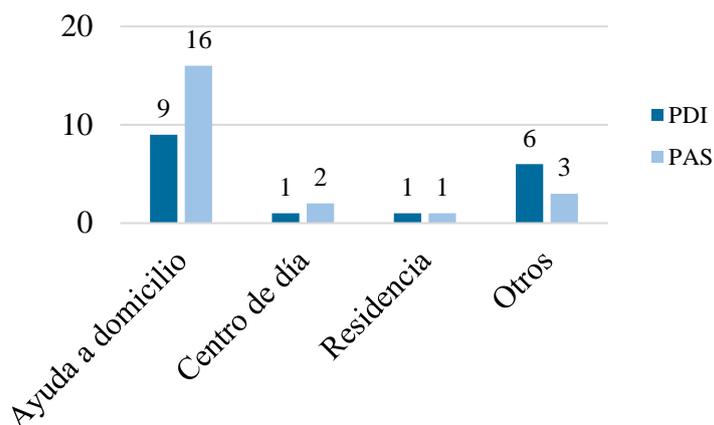


¿Qué servicio de apoyo al cuidado de personas mayores utiliza?

Este servicio es usado por 39 personas que conforman la muestra, resultando más común la utilización de los recursos de ayuda a domicilio para personas mayores (25), así como los centros de estancia diurna (3), las residencias (2) y otro tipo de prestaciones (9) de características similares. En general, las mujeres afirman acogerse a ellos en mayor medida (26) frente a los hombres (13). El gráfico 27 expresa los resultados obtenidos comparativamente entre PDI/PAS.



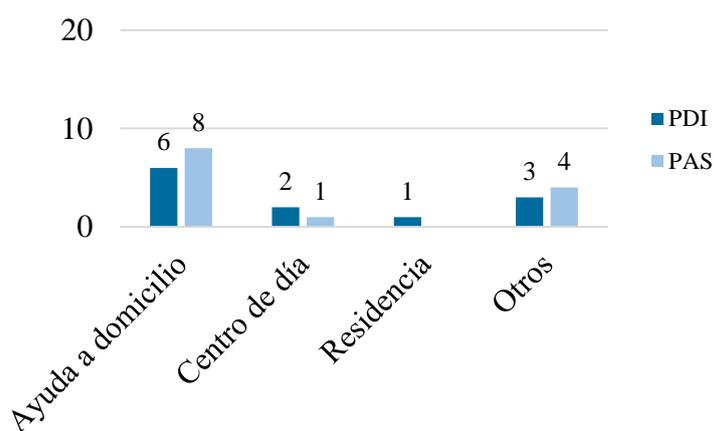
Gráfico 27. *Servicios orientados a personas mayores (PDI/PAS)*



¿Qué servicio de apoyo al cuidado de personas con discapacidad utiliza?

En base a los resultados obtenidos, 25 trabajadores/as de la UAL que componen la muestra indican hacer uso del mismo (13 hombres vs. 12 mujeres). La ayuda a domicilio es el más frecuente (14), así como otras prestaciones para la atención de este tipo de colectivos (7), los centros de día (3) y, finalmente, las residencias (1). A continuación, se especifica esta información relativa a PDI y PAS comparativamente (gráfico 28).

Gráfico 28. *Servicios orientados a discapacitados (PDI/PAS)*

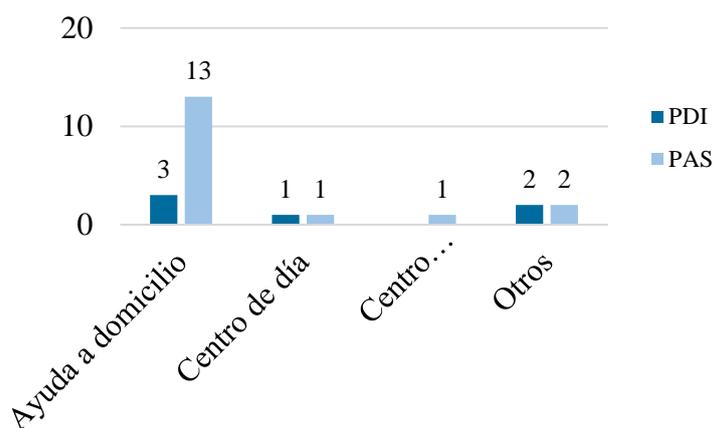




¿Qué servicio de apoyo al cuidado de personas con alguna enfermedad utiliza?

Esta opción es seguida por 23 trabajadores/as (10 hombres y 13 mujeres), siendo preferente la ayuda a domicilio orientada a colectivos que experimentan alguna enfermedad. El gráfico 29 aporta información distinguiendo entre PDI y PAS encuestado.

Gráfico 29. Servicios orientados a personas con enfermedad (PDI/PAS)



¿Tiene pareja?

En términos de conciliación y corresponsabilidad resulta de interés el estudio del papel de la pareja desde la perspectiva de los participantes. De este modo, el 82% de los encuestados afirma tener pareja, y el 76% convive con ella en la actualidad. Paralelamente, se ha indagado sobre la situación laboral de este colectivo. Así, de los 234 sujetos que contestaron a esta cuestión, el 42% afirmó que su pareja se encontraba trabajando a jornada completa, en comparación con tan solo un 2% que lo hacía a media jornada. En el 17% de los casos ambos cónyuges son trabajadores/as de la Universidad de Almería. Por otro lado, la tasa de desempleo existente es poco pronunciada (8%), percibiendo que un 7% se encontraba en otras circunstancias a nivel laboral y que un 1% no trabaja por motivos familiares.



“Considero que tengo un horario compatible con mi pareja para el reparto de funciones domésticas y/o atención a la familia”

En general, los trabajadores/as perciben que experimentan compatibilidad con su pareja para la organización y realización de actividades cotidianas y el funcionamiento familiar diario (\bar{x} = 7,53; d.t.= 2,60). Sin embargo, este asunto se ha corroborado en función de la variable “género”. En este sentido, mediante la aplicación de la prueba *t de student*, se ha confirmado la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas ($p > 0,05$) (Tabla 5).

Tabla 5. *Compatibilidad con la pareja (en función del género)*

	Género	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Compatibilidad pareja	Hombre	112	7,53 \pm 2,60	1,61	0,109
	Mujer	145	6,97 \pm 2,80		

Profundizado en su estudio, el Personal de Administración y Servicios manifiesta una visión más positiva al respecto que el Personal Docente e Investigador ($p \leq 0,001$) (tabla 6).

Tabla 6. *Compatibilidad con la pareja (PDI/PAS)*

	PDI/PAS	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Compatibilidad pareja	PDI	107	6,42 \pm 2,85	-4,03	0,000
	PAS	150	7,80 \pm 2,48		

Igualmente, se ha querido comparar la compatibilidad horaria con la pareja entre los trabajadores/as funcionarios y laborales, así como entre los que desempeñan un cargo o puesto de responsabilidad en la Universidad de Almería y los que no lo ocupan en este momento. En ambas circunstancias, las puntuaciones medias son similares respectivamente (especialmente en la última). Sin embargo, tan sólo entre los funcionarios y no laborales $p < 0,05$ (tabla 7 y 8).

Tabla 7. *Compatibilidad con la pareja (funcionario/laboral)*

Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
-----------	---	--------------------	---	---

Compatibilidad pareja	Funcionario	203	7,55 ± 2,48	3,21	0,002
	laboral	53	6,04 ± 3,20		

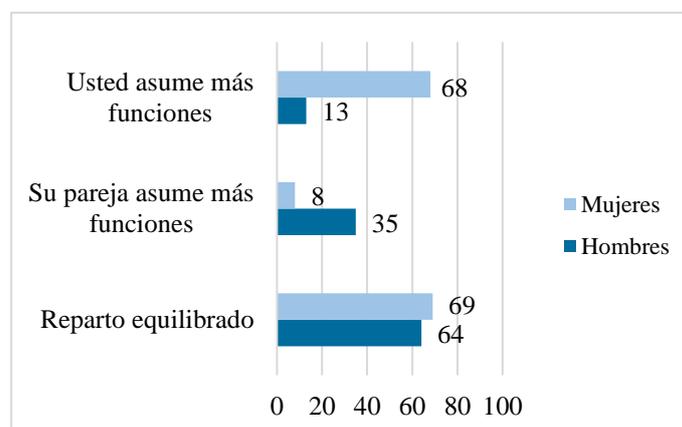
Tabla 8. *Compatibilidad con la pareja (puesto/cargo responsabilidad)*

	Puesto/cargo	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Compatibilidad pareja	No	164	7,30 ± 2,67	0,57	0,569
	Si	93	7,10 ± 2,82		

Reparto con la pareja de funciones domésticas y/o atención a la familia

El gráfico 30 plasma la existencia de diversidad de opiniones sobre este asunto. Si bien es cierto que un 40% afirma que dicho reparto de tareas es equilibrado entre las dos partes (coincidiendo hombres y mujeres), el resto de resultados (gráfico 30) revela que, en realidad, dicha paridad es inexistente, en perjuicio de las mujeres (gráfico 30).

Gráfico 30. *Reparto funciones (frecuencias por género)*

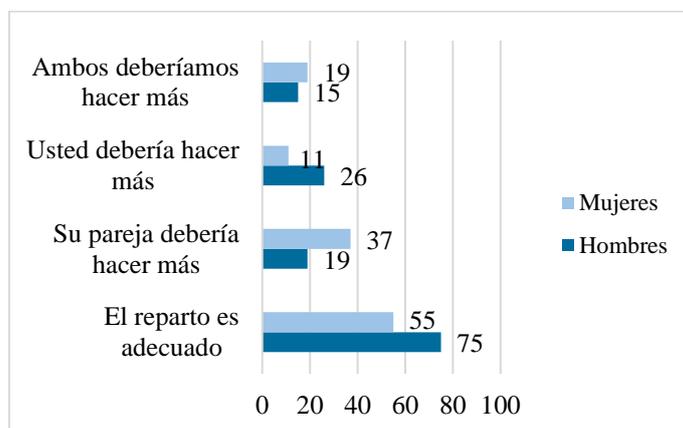




¿Cómo debería ser el reparto con su pareja de funciones domésticas y/o atención a la familia?

En consonancia con los resultados anteriores, los sujetos conciben el modo en el que debería producirse la distribución de labores del hogar y relacionadas con la respuesta a las necesidades y demandas de los miembros de la familia (gráfico 31). De este modo, los trabajadores/as comparten la idoneidad de un reparto equitativo (39%), aunque esta visión es más común en “ellos”. En cambio, las mujeres son las que argumentan en mayor medida que “su pareja debería hacer más”, incluso los hombres asimilan que “deberían hacer más” (gráfico 31)

Gráfico 31. *Cómo debería ser el reparto (frecuencias género)*

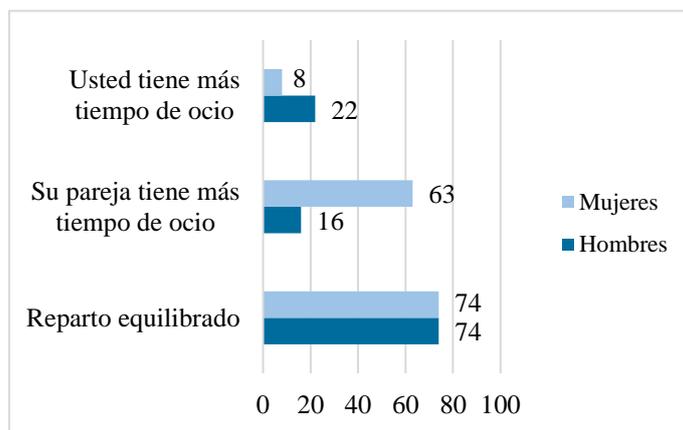


Opinión acerca del reparto del tiempo de ocio con su pareja

A la hora de determinar la forma de disponer de tiempo para el desarrollo de actividades de ocio, el 44% de las personas que han contestado a esta pregunta afirman que la distribución del mismo es similar con respecto con su pareja (registrándose uniformidad entre trabajadores/as y trabajadoras en esta dirección). A pesar de lo anterior, el gráfico 32 permite identificar como la mujer es la menos beneficiada en cuanto a la práctica de este tipo de actuaciones.



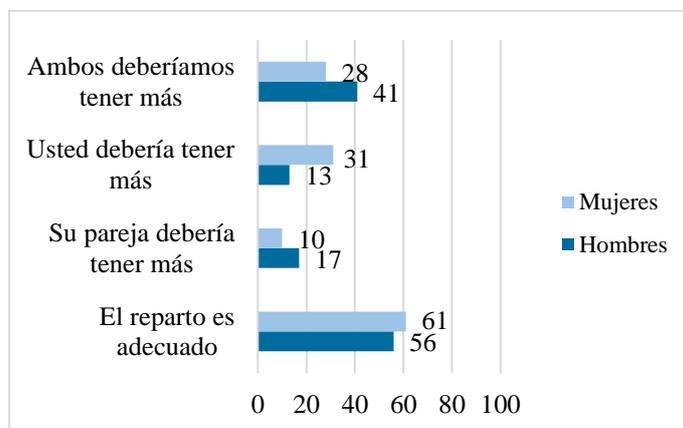
Gráfico 32. *Reparto ocio (frecuencias género)*



“¿Cómo considera que debería ser el reparto con su pareja del tiempo de ocio?”

Las valoraciones indican que el 35% considera que la proporción es adecuada entre el/ella y su pareja, aunque también hay participantes que aprecian que ambos deberían tener más tiempo de ocio (20%). Por otro lado, en ocasiones es la propia persona encuestada la que piensa que es ella o él el/la que debería tenerlo (13%) o su pareja (8%). En cualquier caso, en las mujeres es donde se observa mayores necesidades individuales, mientras que los hombres sugieren o priorizan que será conveniente que realmente se llegue a producir una mayor igualdad entre géneros (gráfico 33).

Gráfico 33. *Cómo debería ser el reparto del ocio (frecuencias género)*





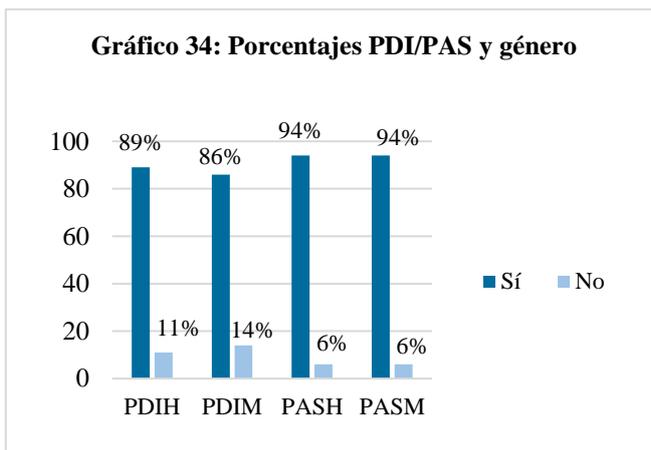
3.4. MEDIDAS PARA FACILITAR LA CONCILIACIÓN ENTRE EL TRABAJO Y EL ÁMBITO PERSONAL EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

- *Permiso de maternidad por parto, adopción y acogimiento*

¿La conoce?



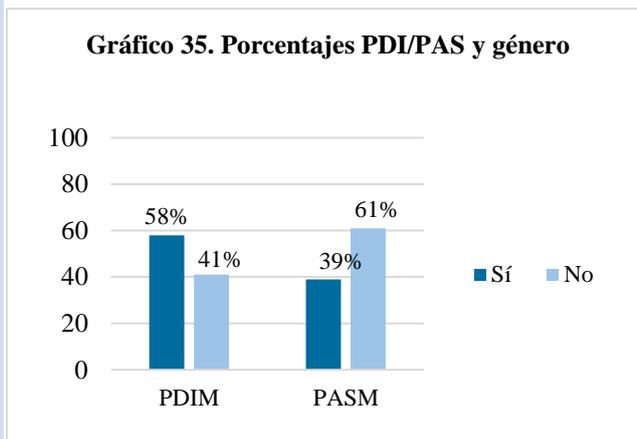
Gráfico 34: Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 35: Porcentajes PDI/PAS y género

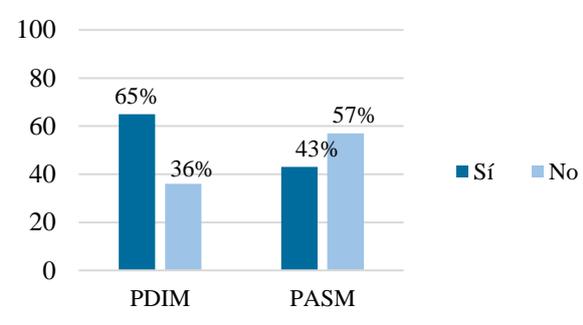




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 36. Porcentajes PDI/PAS y género

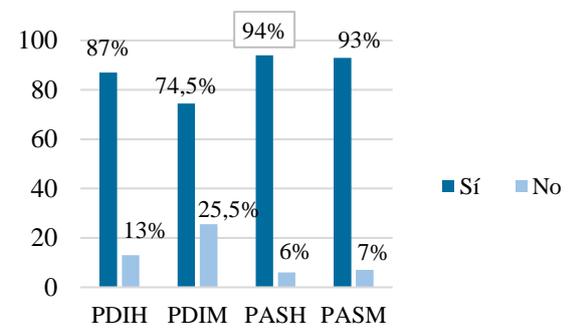


- Permiso de paternidad por parto, adopción y acogimiento

¿La conoce?



Gráfico 37. Porcentajes PDI/PAS y género





¿La ha utilizado?

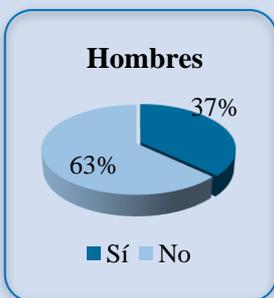
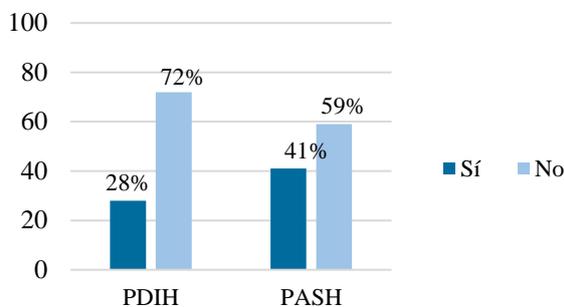


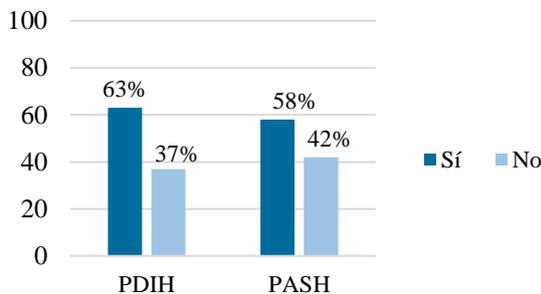
Gráfico 38. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 39. Porcentajes PDI/PAS y género



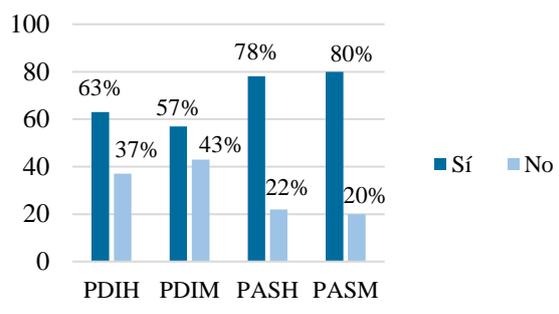


- Permiso por adopción internacional

¿La conoce?



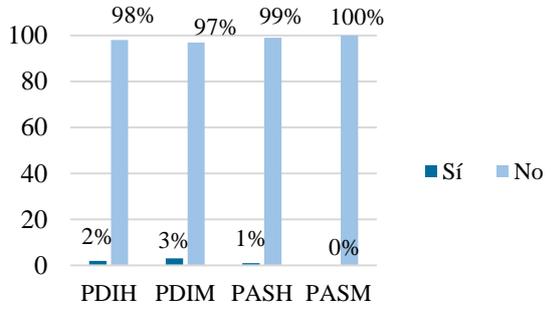
Gráfico 40. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 41. Porcentajes PDI/PAS y género

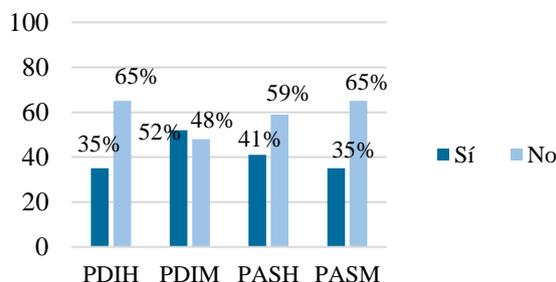




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 42. Porcentajes PDI/PAS y género



- Permiso para el sometimiento a técnicas de fecundación asistida, exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto

¿La conoce?

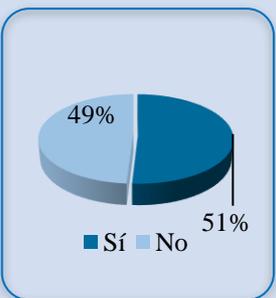
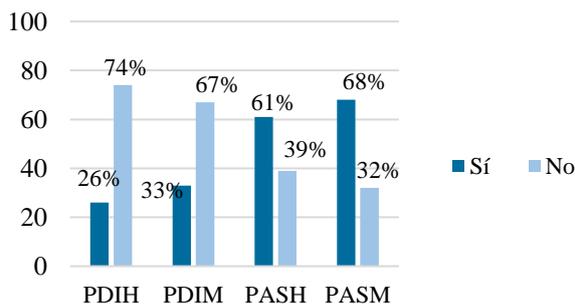


Gráfico 43. Porcentajes PDI/PAS y género

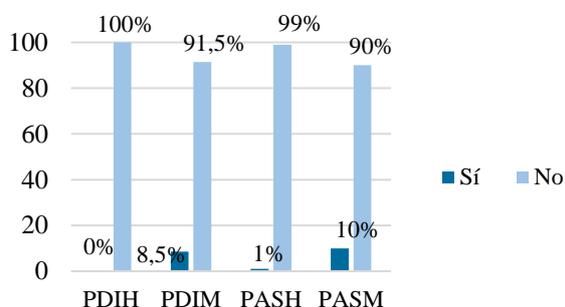




¿La ha utilizado?



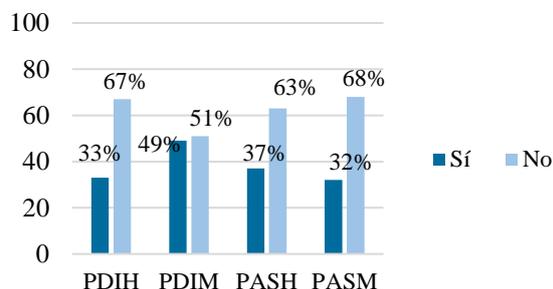
Gráfico 44. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 45. Porcentajes PDI/PAS y género



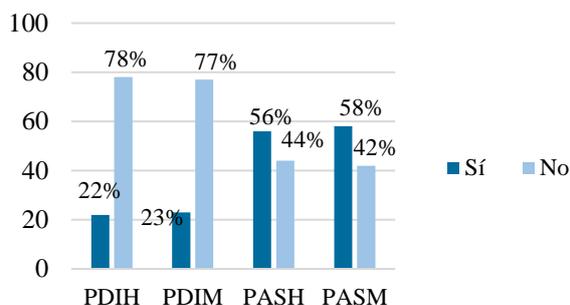


- Permiso por razón de violencia de género

¿La conoce?



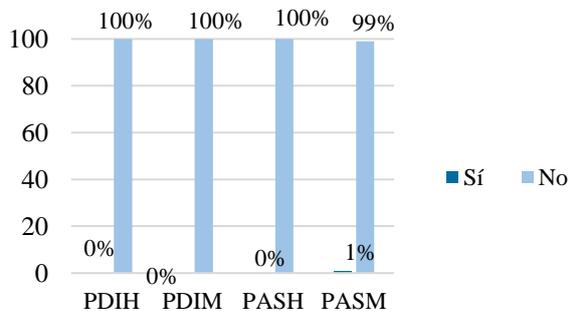
Gráfico 46. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 47. Porcentajes PDI/PAS y género

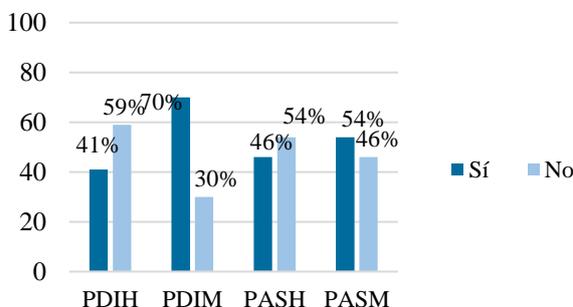




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 48. Porcentajes PDI/PAS y género

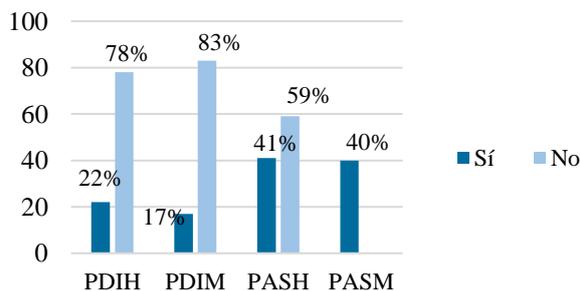


- Asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial en caso de hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial

¿La conoce?



Gráfico 49. Porcentajes PDI/PAS y género

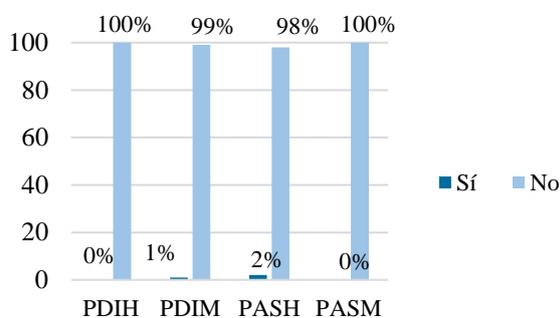




¿La ha utilizado?



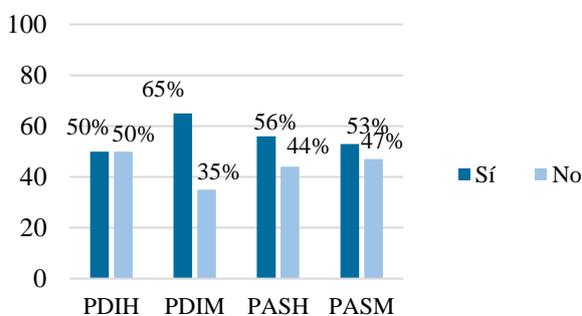
Gráfico 50. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 51. Porcentajes PDI/PAS y género





- Permiso por fallecimiento, enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por enfermedad terminar de su cónyuge, hija o hijo

¿La conoce?

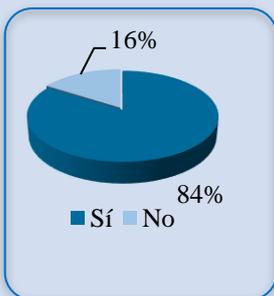
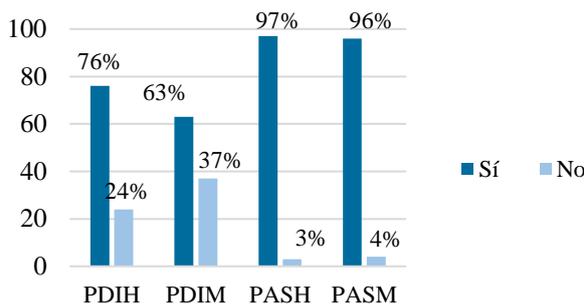


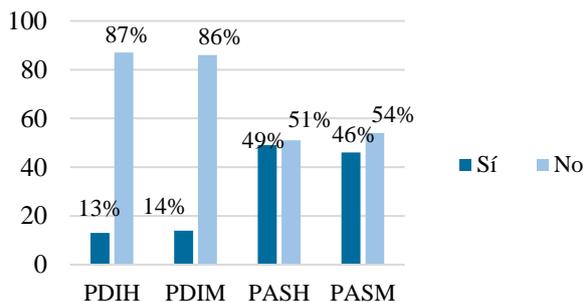
Gráfico 52. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?

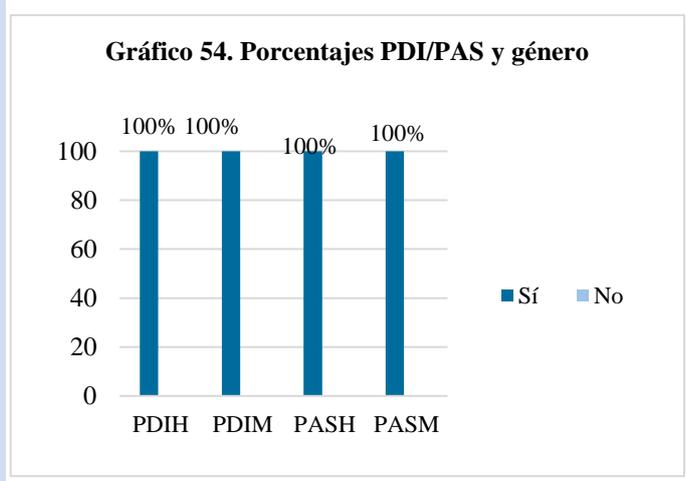


Gráfico 53. Porcentajes PDI/PAS y género



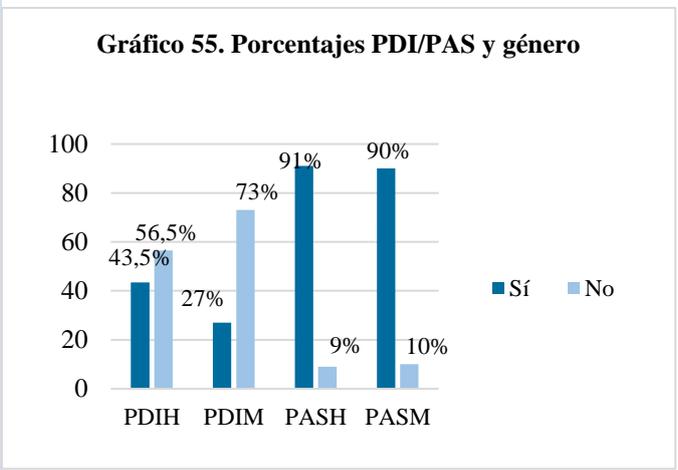


¿La utilizaría en el futuro?



- Permiso por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal

¿La conoce?

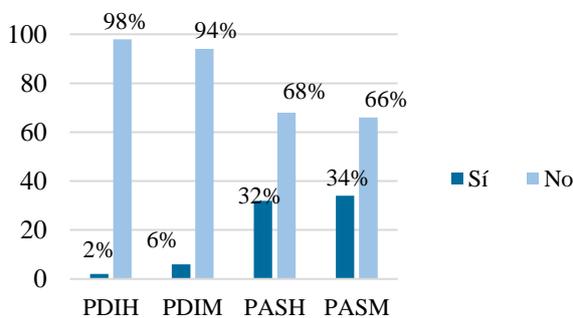




¿La ha utilizado?



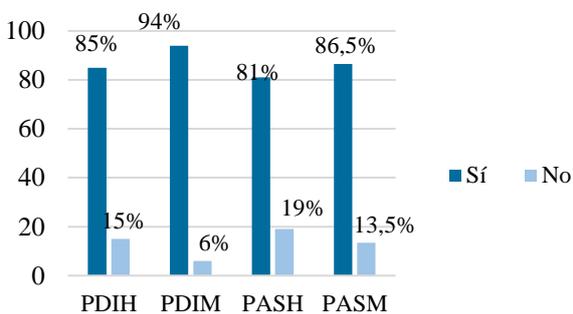
Gráfico 56. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 57. Porcentajes PDI/PAS y género



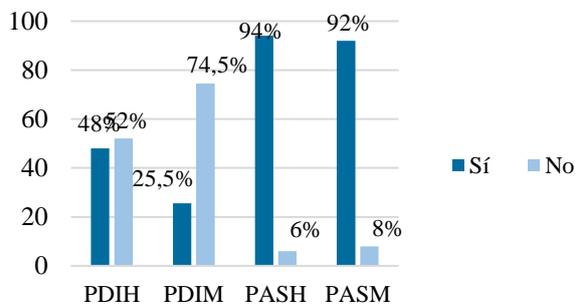


- Permiso por traslado de domicilio habitual

¿La conoce?



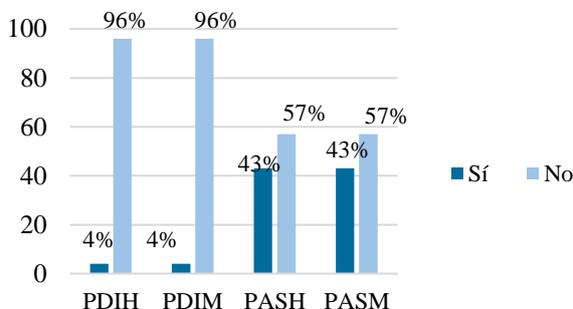
Gráfico 58. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 59. Porcentajes PDI/PAS y género

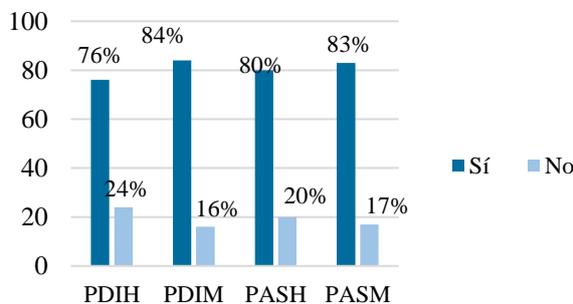




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 60. Porcentajes PDI/PAS y género

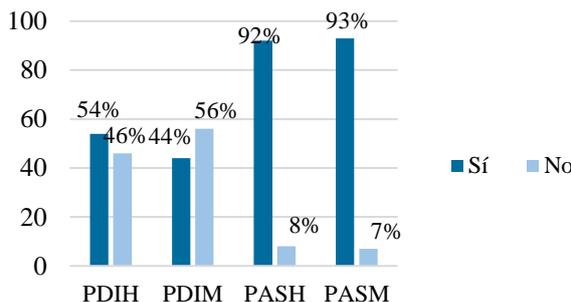


- Permiso para concurrir a exámenes finales y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros Oficiales

¿La conoce?



Gráfico 61. Porcentajes PDI/PAS y género

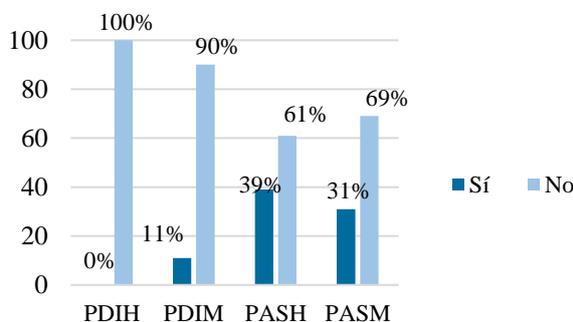




¿La ha utilizado?



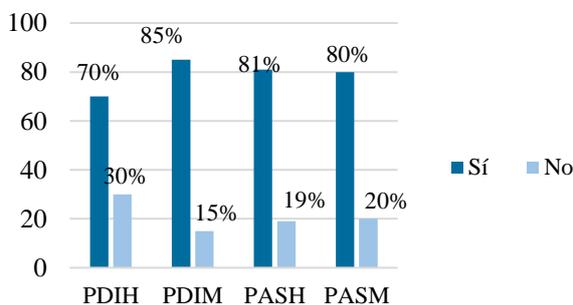
Gráfico 62. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 63. Porcentajes PDI/PAS y género



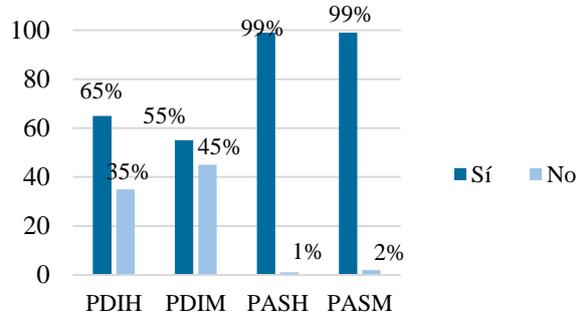


- Permiso por asuntos particulares

¿La conoce?



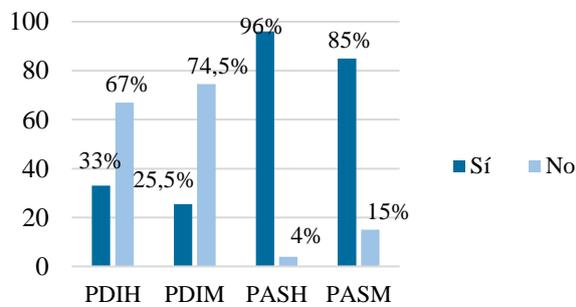
Gráfico 64. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 65. Porcentajes PDI/PAS y género

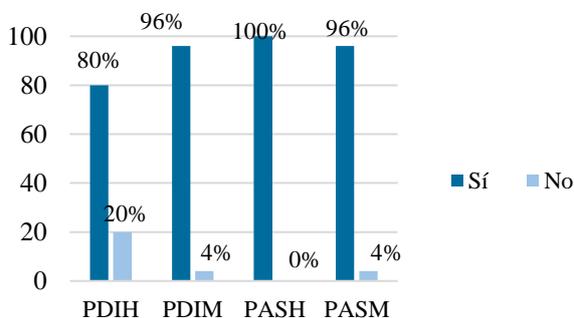




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 66. Porcentajes PDI/PAS y género

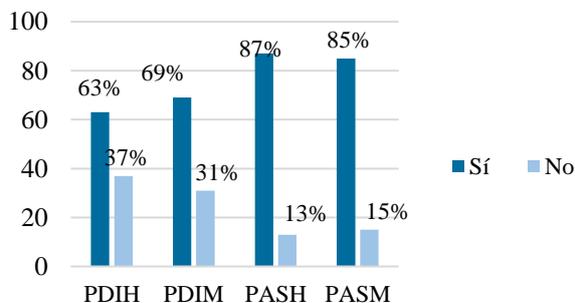


- Licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia

¿La conoce?



Gráfico 67. Porcentajes PDI/PAS y género





¿La ha utilizado?

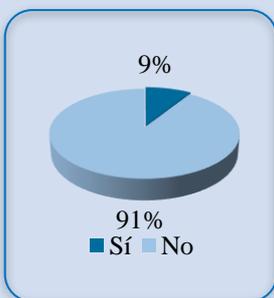
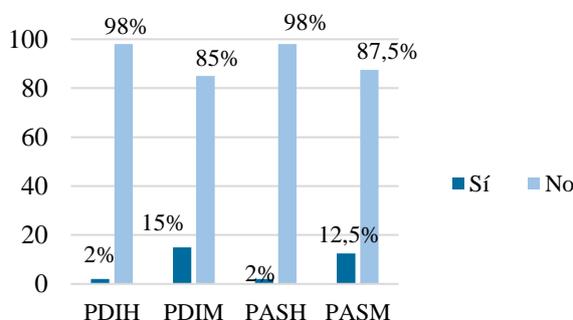


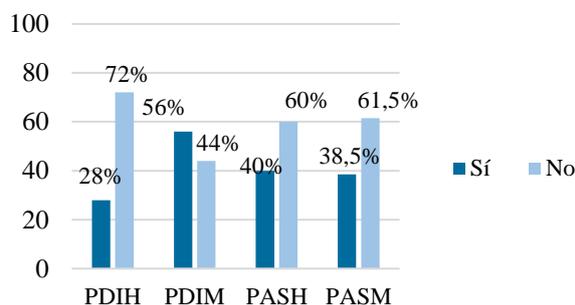
Gráfico 68. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 69. Porcentajes PDI/PAS y género



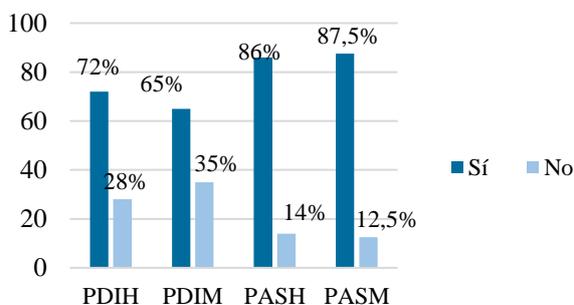


- Reducción de jornada por lactancia de hijo/a menor de 16 meses

¿La conoce?



Gráfico 70. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?

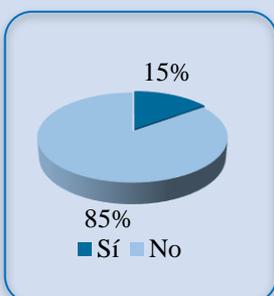
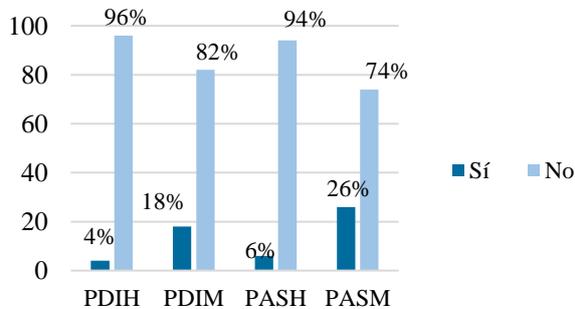


Gráfico 71. Porcentajes PDI/PAS y género

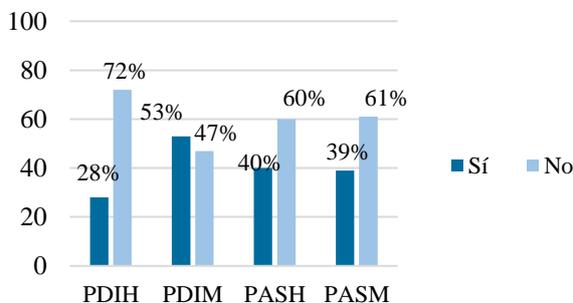




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 72. Porcentajes PDI/PAS y género

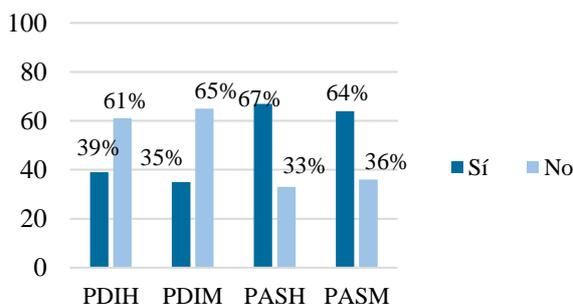


- Reducción de jornada por parto prematuro

¿La conoce?



Gráfico 73. Porcentajes PDI/PAS y género

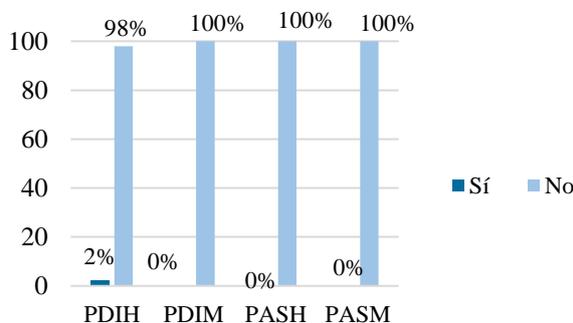




¿La ha utilizado?



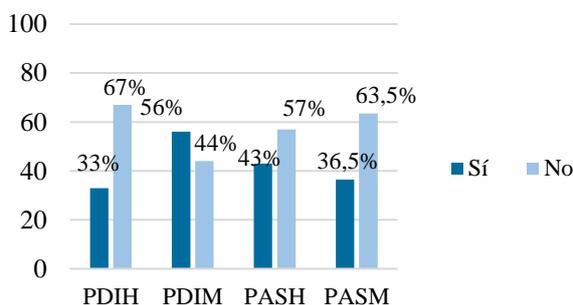
Gráfico 74. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 75. Porcentajes PDI/PAS y género



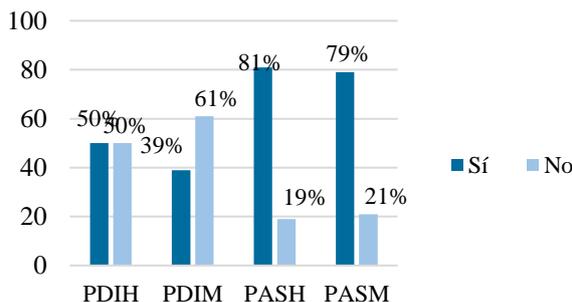


- Reducción de jornada por enfermedad grave o terminal de familiar de primer grado

¿La conoce?



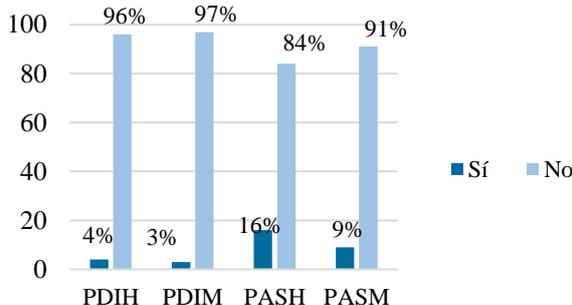
Gráfico 76. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 77. Porcentajes PDI/PAS y género

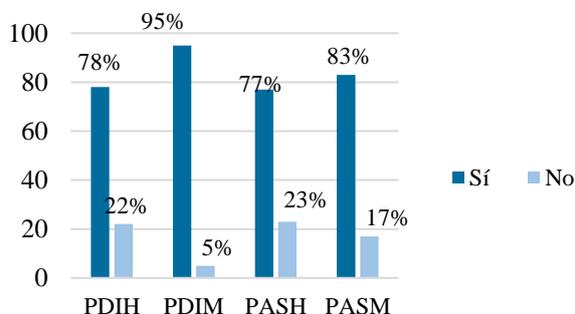




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 78. Porcentajes PDI/PAS y género

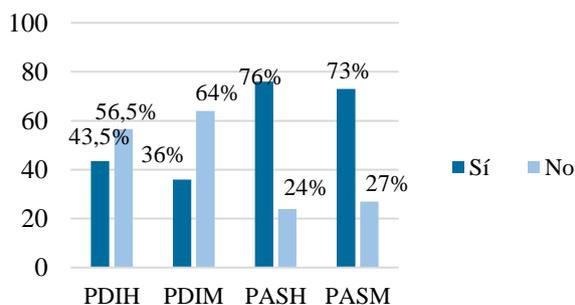


- Reducción de jornada por cuidados familiares

¿La conoce?



Gráfico 79. Porcentajes PDI/PAS y género

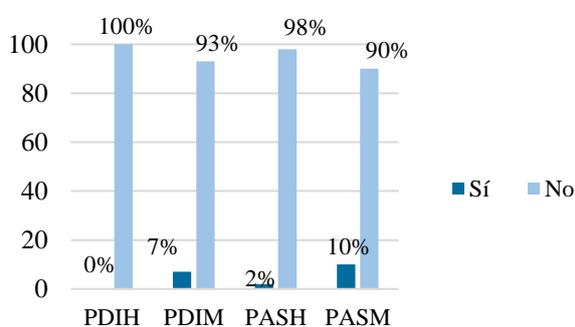




¿La ha utilizado?



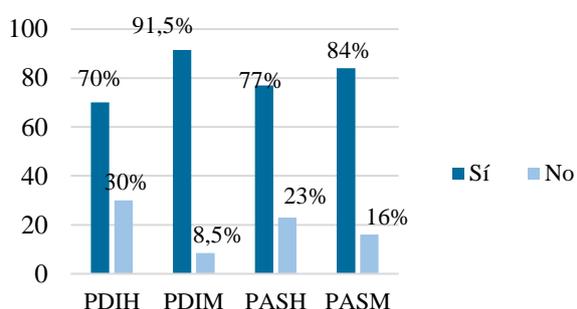
Gráfico 80. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 81. Porcentajes PDI/PAS y género





- Reducción de jornada por razón de violencia de género

¿La conoce?

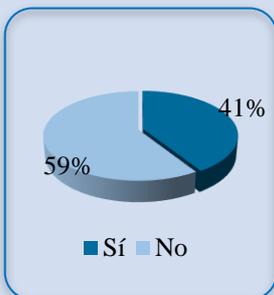
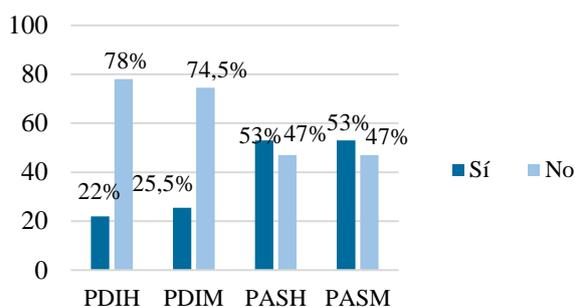


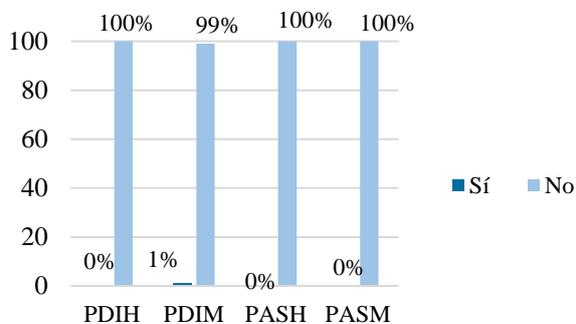
Gráfico 82. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La ha utilizado?



Gráfico 83. Porcentajes PDI/PAS y género

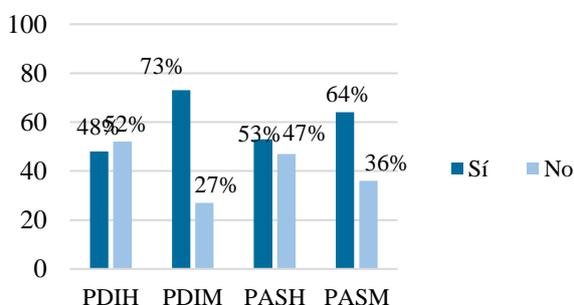




¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 84. Porcentajes PDI/PAS y género

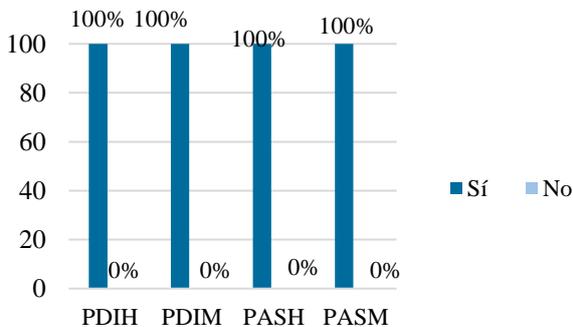


- Licencia no retribuida

¿La conoce?



Gráfico 85. Porcentajes PDI/PAS y género

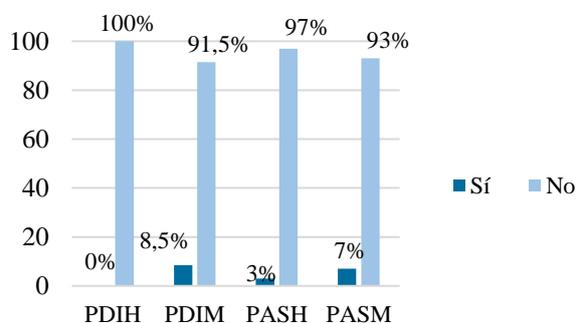




¿La ha utilizado?



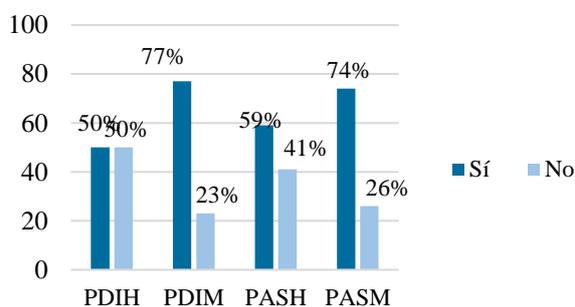
Gráfico 86. Porcentajes PDI/PAS y género



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 87. Porcentajes PDI/PAS y género





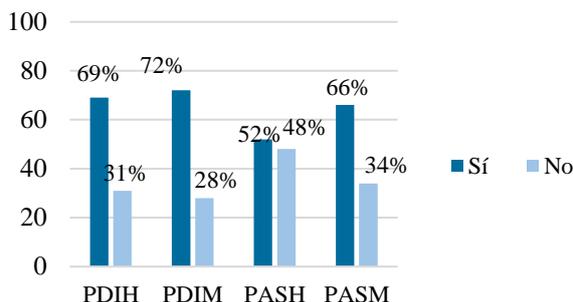
3.5. OTRAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: GRADO DE UTILIZACIÓN SI EN EL FUTURO ESTUVIERAN DISPONIBLES EN LA UNIVERSIDAD DE ALMERÍA

- Trabajo a tiempo parcial

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 88. Porcentajes PDI/PAS y género

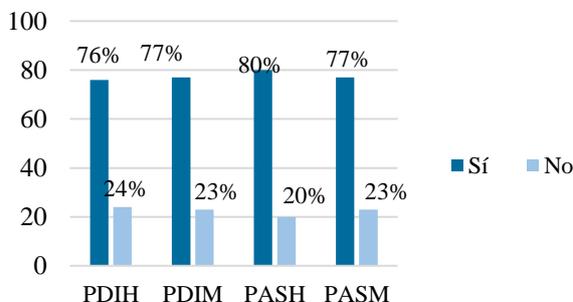


- Teletrabajo

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 89. Porcentajes PDI/PAS y género



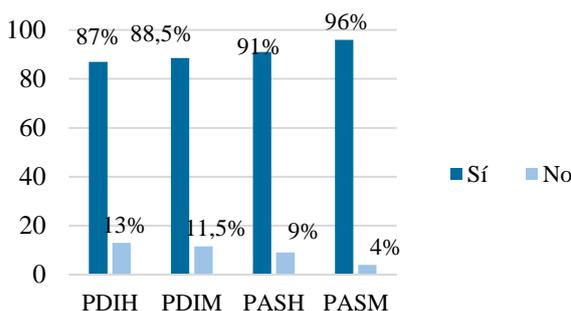


- Trabajar ocasionalmente desde casa

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 90. Porcentajes PDI/PAS y género



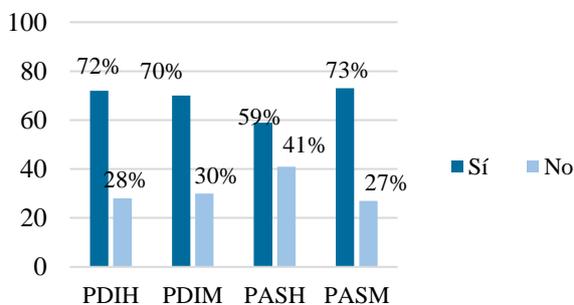
- Semana de trabajo intensiva (trabajar más horas por día para tener un día, o medio día, libre por compensación)



¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 91. Porcentajes PDI/PAS y género

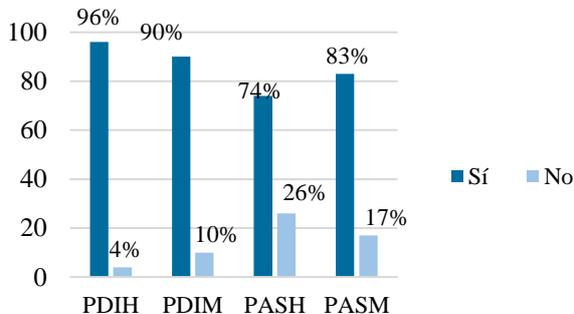


- Banco de horas para permiso de larga duración

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 92. Porcentajes PDI/PAS y género



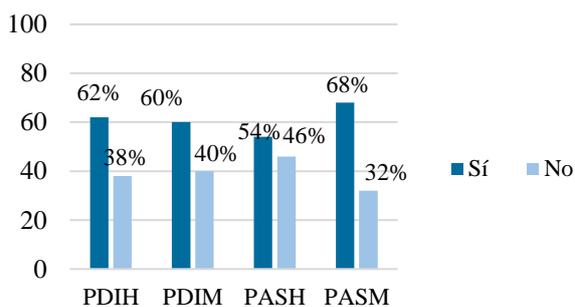


- Servicio de escuela infantil para hijas/os del personal que trabaje en horario de tarde

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 93. Porcentajes PDI/PAS y género

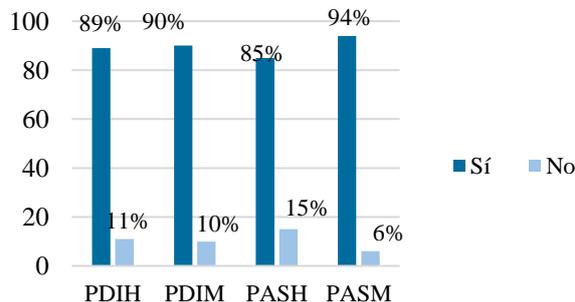


- Servicio o ayudas para el cuidado de personas mayores proporcionado por la Universidad

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 94. Porcentajes PDI/PAS y género



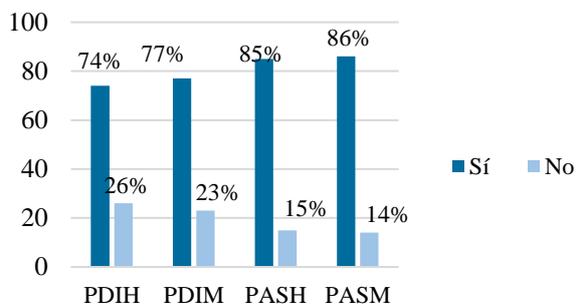


- Excedencia para formación y desarrollo

¿La utilizaría en el futuro?



Gráfico 95. Porcentajes PDI/PAS y género



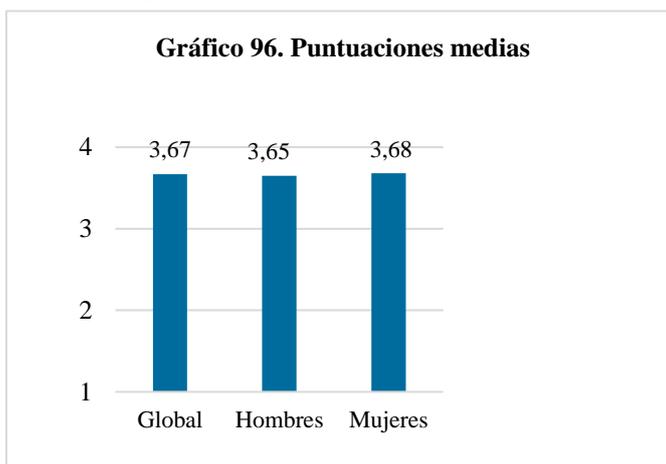


3.6. CREENCIAS

Existen creencias derivadas de estereotipos de género instaurados y mantenidos culturalmente que favorecen la discriminación en relación a obligaciones y derechos entre hombres y mujeres (Rodríguez-Franco et al., 2008; López-Cepero, 2011; López-Cepero, Rodríguez-Franco, Rodríguez-Díaz y Bringas, 2013).

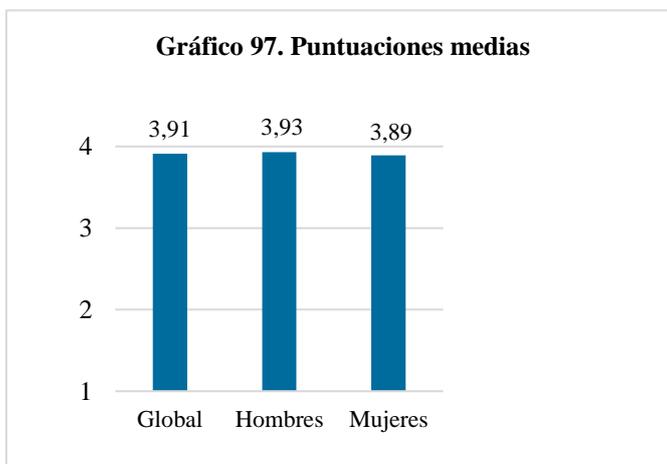
En este sentido, se han realizado análisis descriptivos de los resultados de la *Social Roles Questionnaire (SRQ-R)* en general (\bar{x} = 1,37; d t.= 1,37), también considerando a los trabajadores (\bar{x} = 1,44; d t.= 0,34) y trabajadoras (\bar{x} = 1,32; d t.= 0,30) de forma independiente. A continuación, se especifican las puntuaciones medias correspondientes a cada uno de los ítems de la escala, teniendo en cuenta que “1” representa “muy en desacuerdo” y “4” significa “muy de acuerdo”.

- *Las personas pueden ser tanto agresivas como comprensivas*

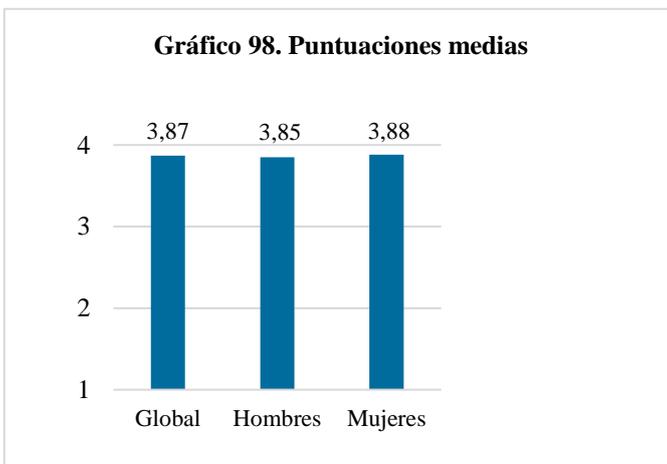




- *Se debería tratar a las personas igual, independientemente del sexo al que pertenezcan*

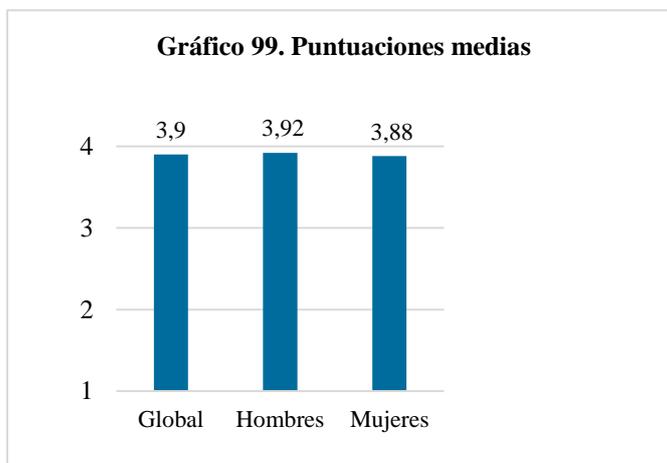


- *A los niños/as se les debería dar libertad en función de su edad y su nivel de madurez, y no por el sexo de pertenencia*

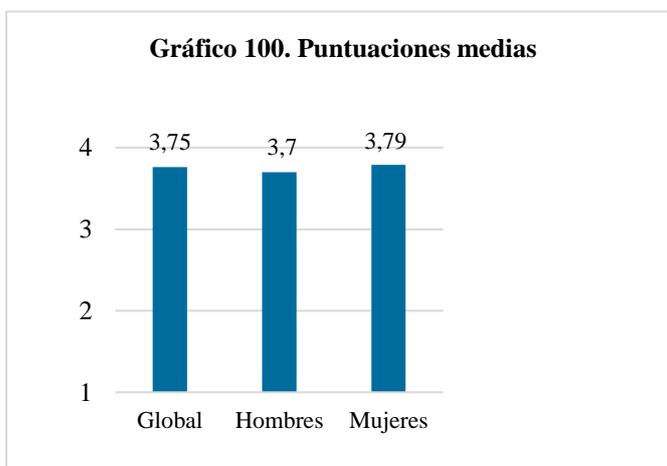




- *Las tareas domésticas no deberían asignarse por sexos*

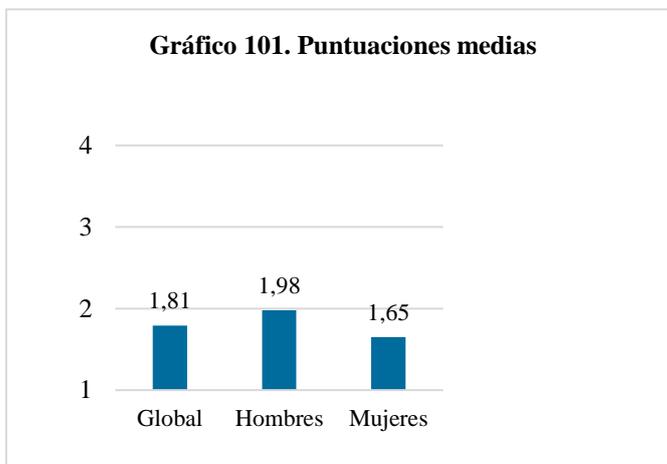


- *Deberíamos dejar de pensar si las personas son hombre o mujer y centrarnos en otras características*

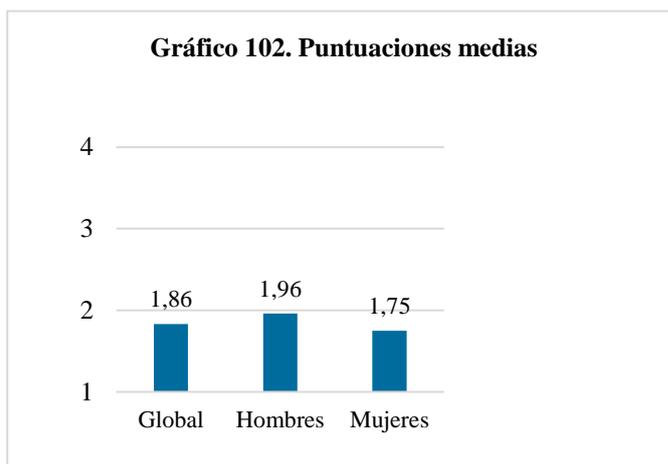




- *La principal responsabilidad de un padre es ayudar económicamente a sus hijos/as*

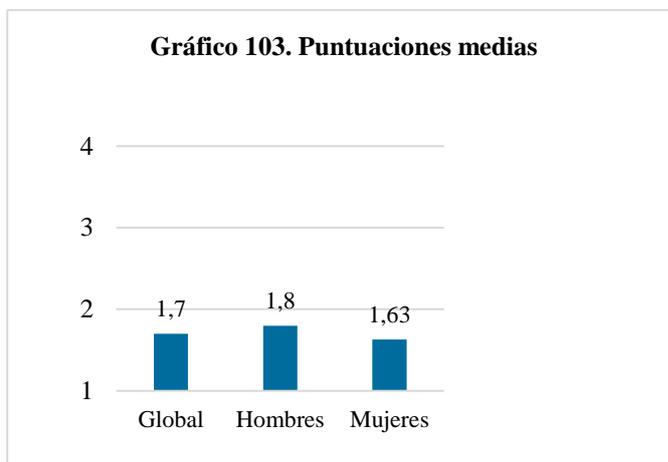


- *Los hombres son más sexuales que las mujeres*

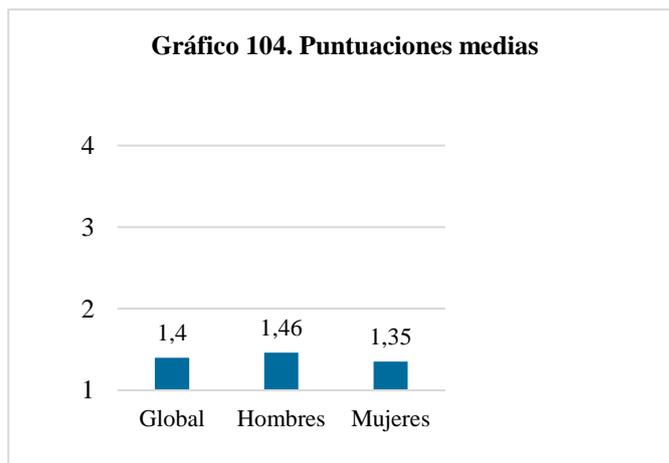




- *Algunos trabajos no son apropiados para las mujeres*

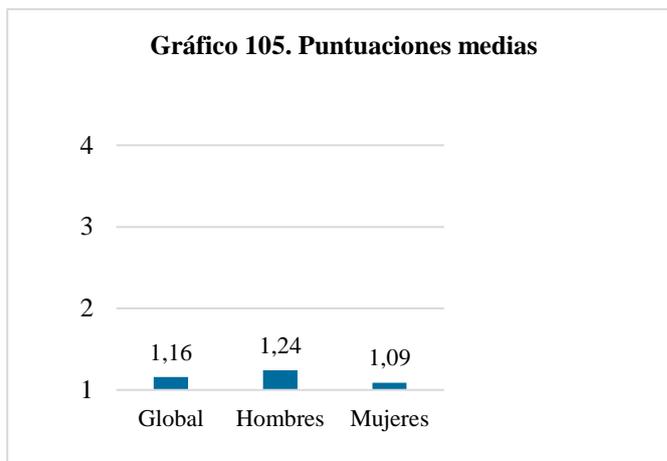


- *Las madres deberían tomar la mayor parte de las decisiones sobre cómo educar a los hijos/as*





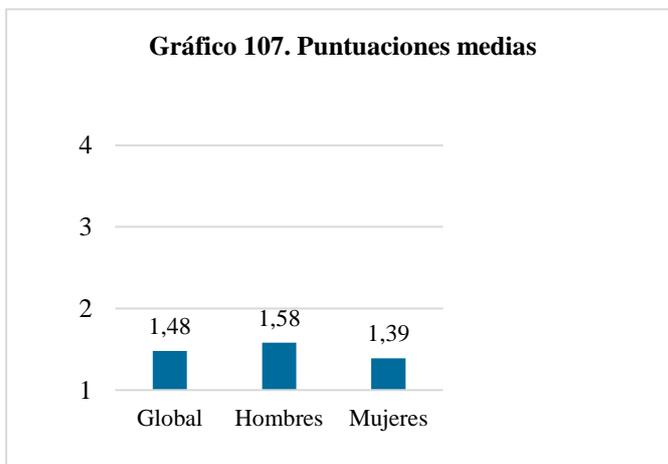
- *Las madres solo deberían trabajar si es necesario*



- *Se debería proteger y vigilar a las chicas más que a los chicos*

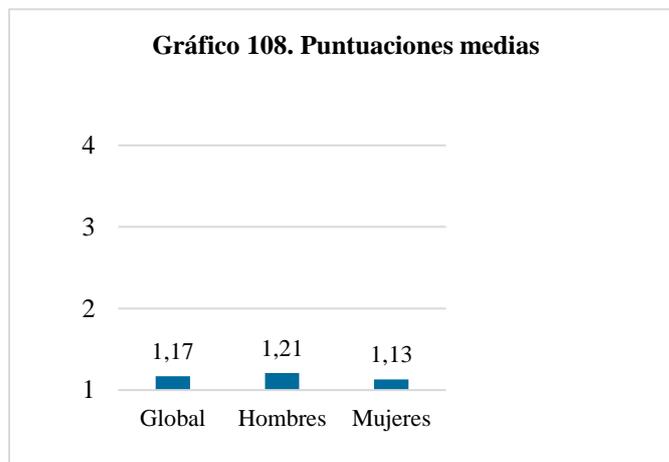


- *Solo algunos tipos de trabajo son apropiados tanto para los hombres como para las mujeres*





- *En muchos trabajos importantes es mejor contratar a hombres que a mujeres*



Para profundizar aún más en este asunto, se han contrastado (prueba *t de student*) las puntuaciones medias obtenidas entre hombres y mujeres comparativamente, existiendo diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos (tabla 5).

Tabla 5. Creencias sexistas (género)

	género	n	$\bar{X} \pm d.t.$	t	p
Creencias sexistas	Hombre	136	1,44 ± 0,34	3,38	0,001
	Mujer	198	1,32 ± 0,30		

Igualmente, se han confirmado la existencia de diferencias entre Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y servicios con respecto al mantenimiento de creencias sexistas (tabla 6). En cambio, esto no se produce cuando se contrasta entre el grupo de trabajadores/as funcionario y laboral, respectivamente (tabla 7).

Tabla 6. Creencias sexistas (PDI/PAS)

	género	n	$\bar{X} \pm d.t.$	t	p
Creencias sexistas	PDI	142	1,31 ± 0,31	-3,17	0,002
	PAS	194	1,42 ± 0,33		



Tabla 7. Creencias sexistas (funcionario/laboral)

	Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Creencias sexistas	Funcionario	259	1,38 ± 0,32	1,00	0,318
	laboral	76	1,34 ± 0,34		

3.7. VALORES CULTURALES EN RELACIÓN CON LOS ROLES DE GÉNERO

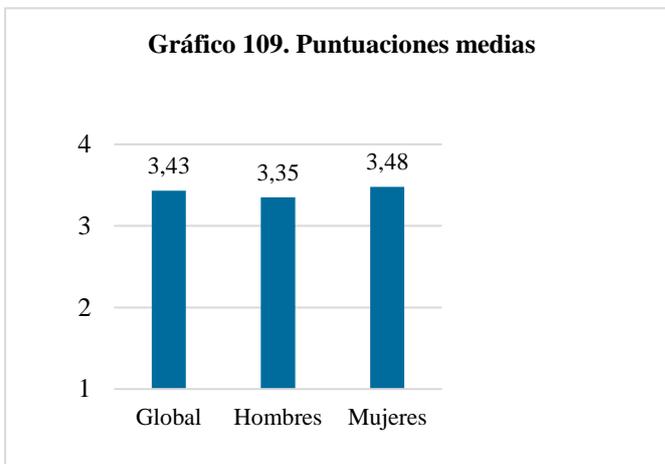
La cultura siempre ha estado arraigada a los roles de género. De hecho, lamentablemente la cultura de género establece una serie de condiciones estructurales, normativas y subjetivas que favorecen la discriminación, la desigualdad y la exclusión de las mujeres y de los hombres que no se alinean conforme a los estereotipos tradicionales (Sánchez, 2019).

Así, conviene averiguar si los trabajadores/as de la Universidad de Almería experimentan ciertos pensamientos sobre la vida laboral y personal, relacionados con los roles de género que tienen lugar en nuestra sociedad y que pueden tener consecuencias en términos de conciliación.

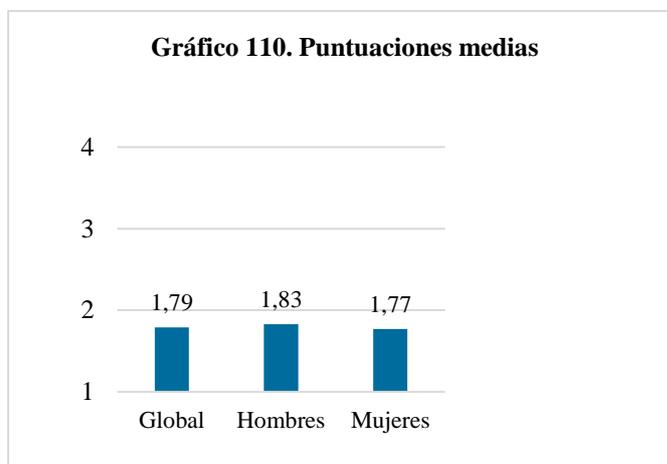
La puntuación media global es de 2,90 (d.t.= 1,75), (\bar{x} = 2,80; d t.= 1,77 en trabajadores frente a \bar{x} = 2,90; d.t.= 1,74 en trabajadoras), en una escala de respuesta que oscila desde “1” que representa “muy en desacuerdo” y “5” significa “muy de acuerdo”. Siguiendo la tónica anterior, los gráficos 109-118 representan esta misma información en base a cada ítem y teniendo en cuenta esta diferenciación entre hombres y mujeres de forma comparativa.



- *Una madre que trabaja fuera de casa puede tener con sus hijos/as una relación tan cálida y estable como una madre que no trabaja fuera de casa*

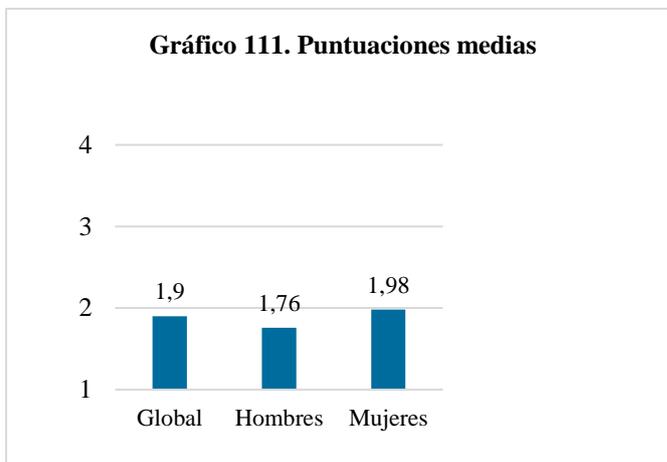


- *A un/a niño/a en edad preescolar le puede perjudicar que su madre trabaje fuera de casa*

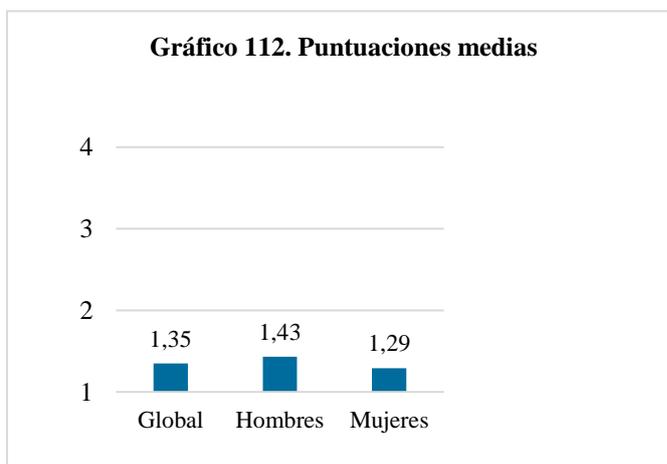




- *Bien pensado, cuando las mujeres tienen un trabajo a jornada completa, la vida familiar se resiente*

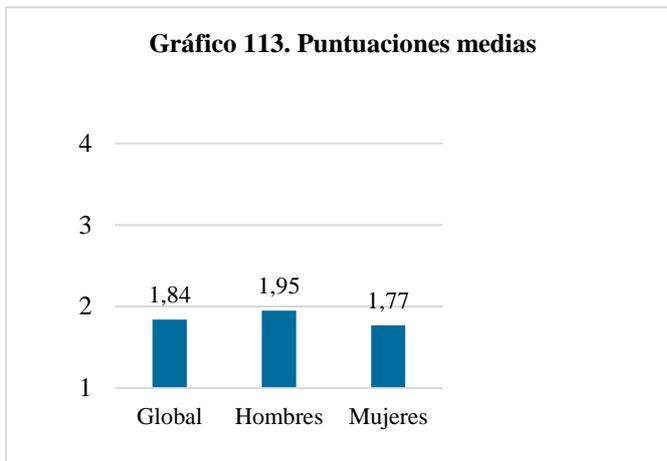


- *Trabajar está bien, pero lo que la mayoría de las mujeres realmente quieren es crear un hogar y tener hijos/as*

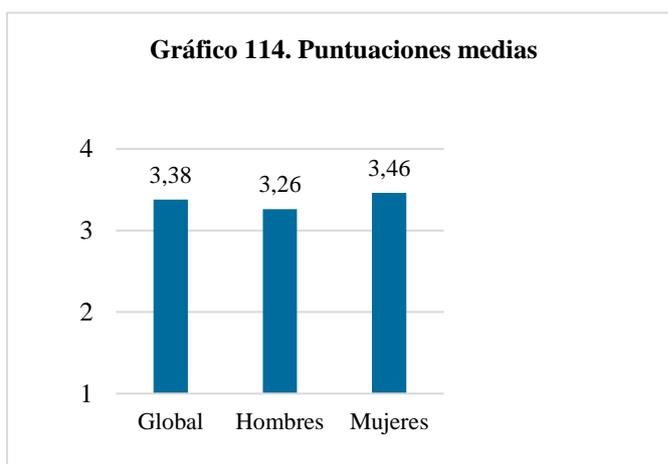




- *Ser ama de casa es tan gratificante como trabajar por un salario*

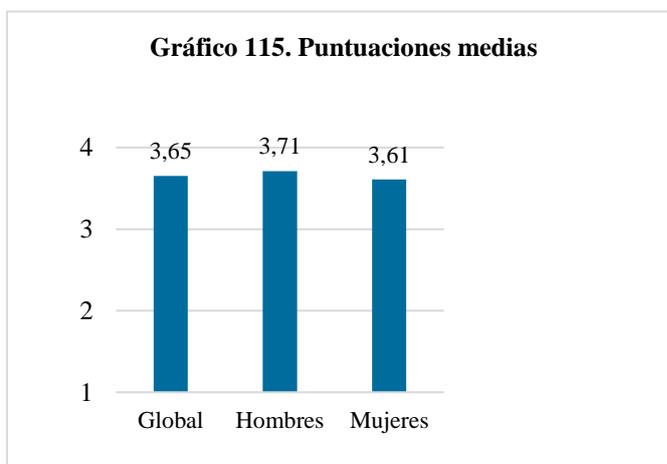


- *Para una mujer, la mejor forma de ser independiente es tener un trabajo*

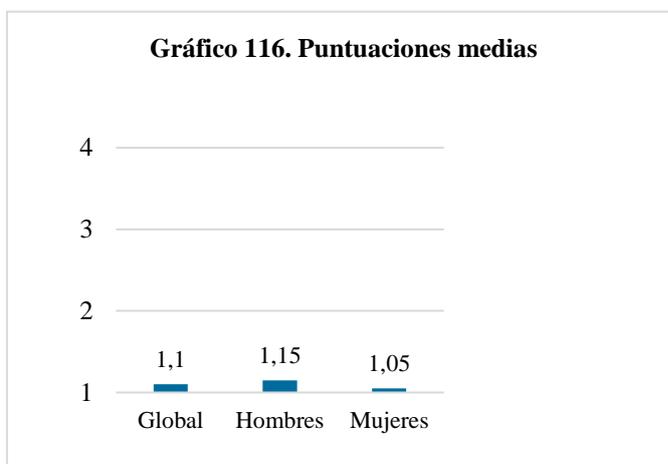




- *Tanto el hombre como la mujer deberían contribuir a los ingresos familiares*

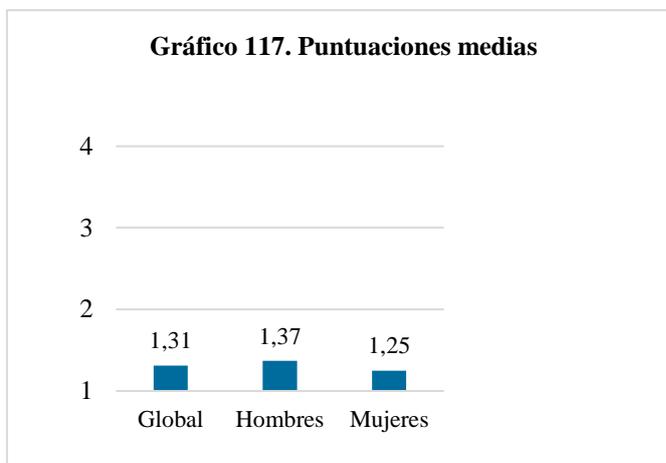


- *El deber de un hombre es ganar dinero; el deber de una mujer es cuidar de su casa y su familia*

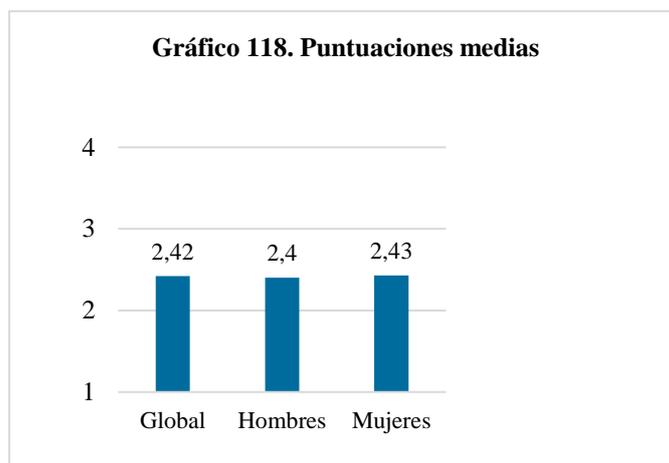




- *No está bien que el hombre se quede en casa cuidando de los/as hijos/as y que la mujer se vaya al trabajo*



- *A menudo la vida familiar se resiente porque los hombres se concentran demasiado en su trabajo*



Los resultados indican que no existen diferencias estadísticamente significativas por “género” (tabla 8) y tampoco al comparar los grupos “funcionario” vs. “laboral” (tabla 9). Donde sí se perciben dichas diferencias es al relacionar PDI vs. PAS (tabla 10).

Tabla 8. *Valores culturales roles (género)*

	género	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Valores culturales	Hombre	136	$1,77 \pm 0,33$	0,65	0,514
	Mujer	198	$1,74 \pm 0,32$		



Tabla 9. *Valores culturales roles (funcionario/laboral)*

	Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Valores culturales	Funcionario	259	1,75 ± 0,31	-,441	0,660
	laboral	76	1,77 ± 0,38		

Tabla 10. *Valores culturales roles (PDI/PAS)*

	género	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Valores culturales	PDI	142	1,71 ± 0,34	-2,14	0,033
	PAS	194	1,79 ± 0,32		

3.8. RESPONSABILIDAD Y PROMOCIÓN

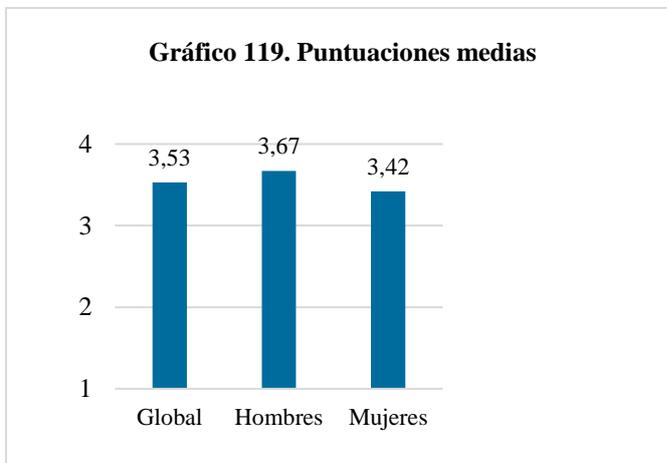
A pesar de que medidas como la flexibilidad horaria, la reducción de la jornada laboral, los permisos retribuidos o las licencias sin sueldo son algunas de las medidas que ya desarrollan las universidades y constituyen un gran avance (Pastor y Acosta, 2016), existen estudios en los que aún se demuestra la existencia de división sexual del trabajo en el ámbito universitario (Alcañiz, 2014; Arranz, 2001; León, 2010).

Por ello, a continuación, se plantean una serie de ítems diseñados con el fin de canalizar la visión del/la trabajador/a sobre el papel que adopta la Universidad de Almería en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, medidas de conciliación, promoción, distribución de la jornada laboral y gestión de puestos.

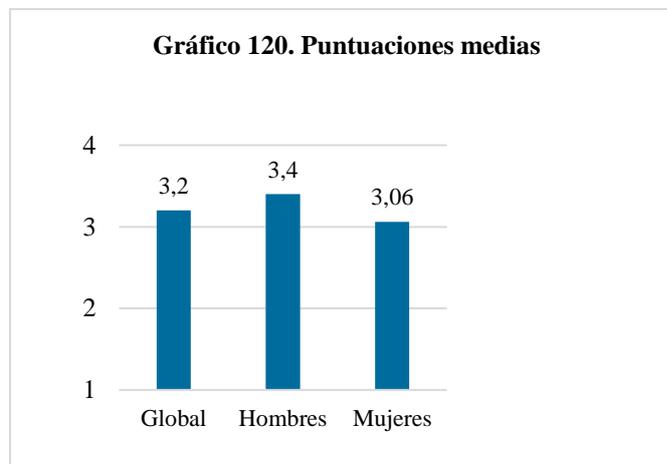
En este sentido, se ha obtenido una puntuación media de 3,40 (d.t.= 0,64) (\bar{x} = 3,44; d t.= 0,59 en trabajadores frente a \bar{x} = 3,36; d.t.= 0,67 en trabajadoras). Seguidamente, se recoge esta información desglosada por ítem, realizando una comparativa por “género”, teniendo en cuenta que “1” significa “muy en desacuerdo” y “4” representa “muy de acuerdo”.



- *La Dirección de tu Universidad considera que la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es una fuente de reputación muy importante para la organización*

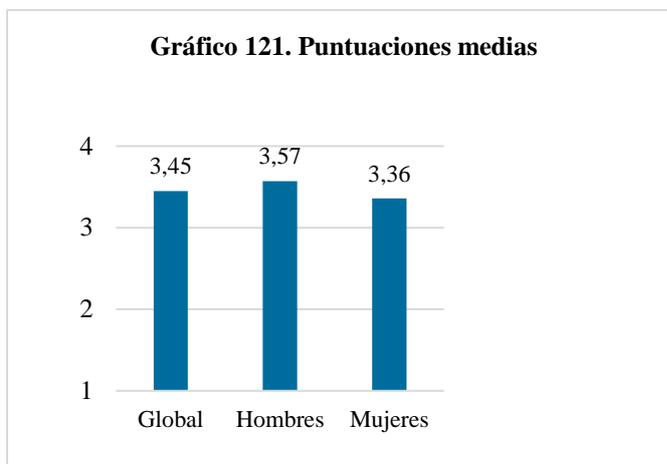


- *La Dirección es proactiva (va por delante) en su actitud hacia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

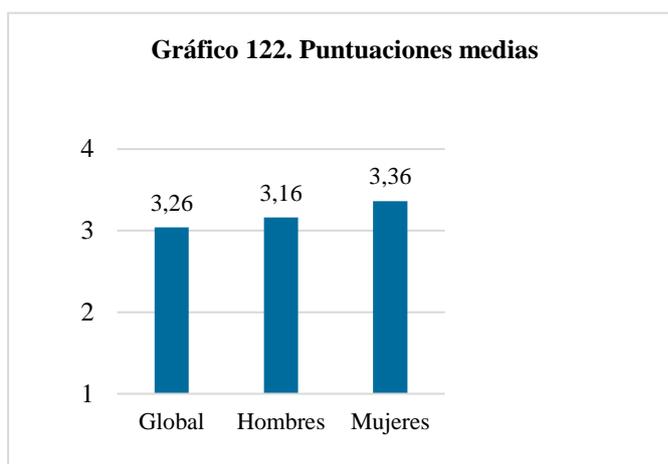




- *La Dirección adopta el espíritu de la ley sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres*

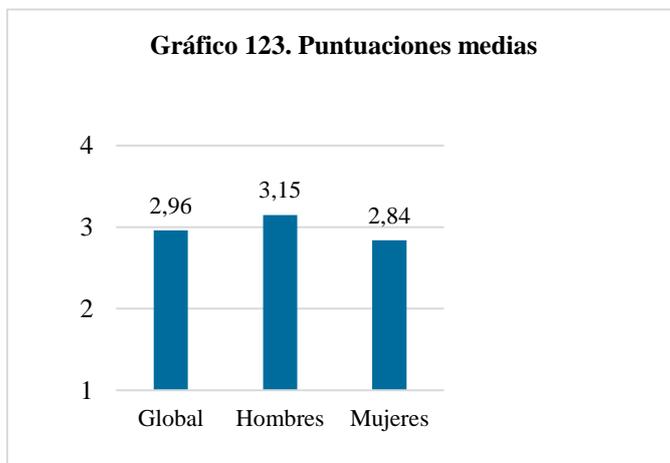


- *La Dirección de esta Universidad muestra consideración hacia la vida privada de sus empleados/as*

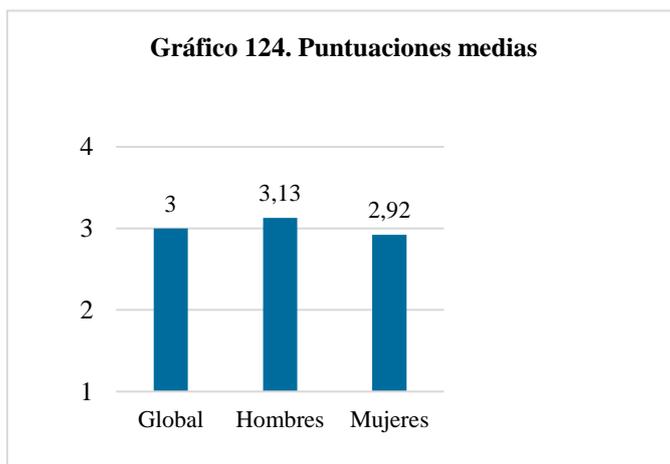




- *En esta Universidad se comprende y se consideran las responsabilidades de la vida privada de las personas*

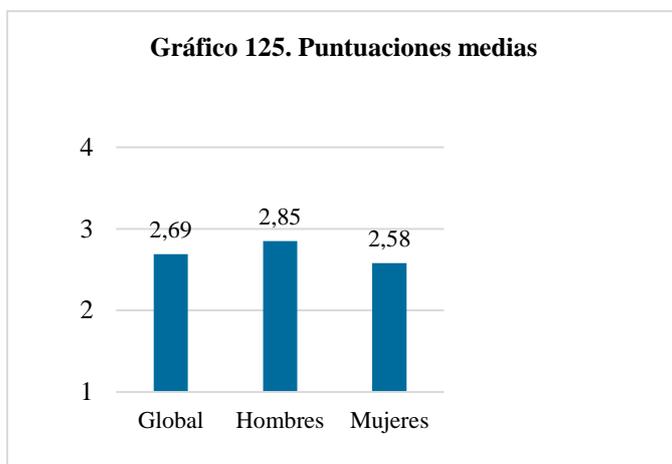


- *En esta Universidad se considera importante que, además del trabajo, los/as trabajadores/as/as tengan tiempo para su vida privada*

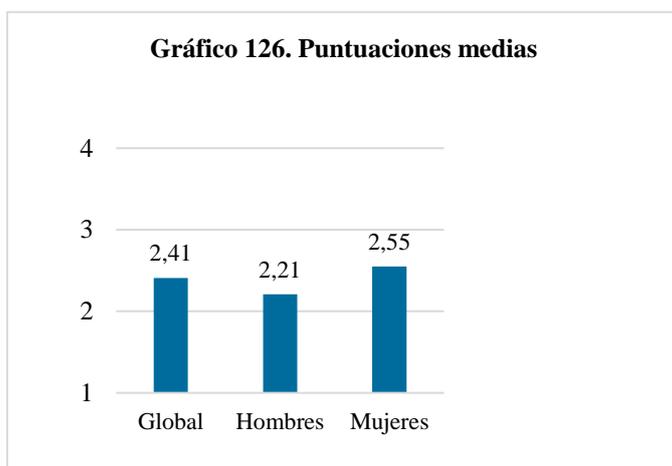




- *Esta Universidad apoya a aquellos/as trabajadores/as/as que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación*

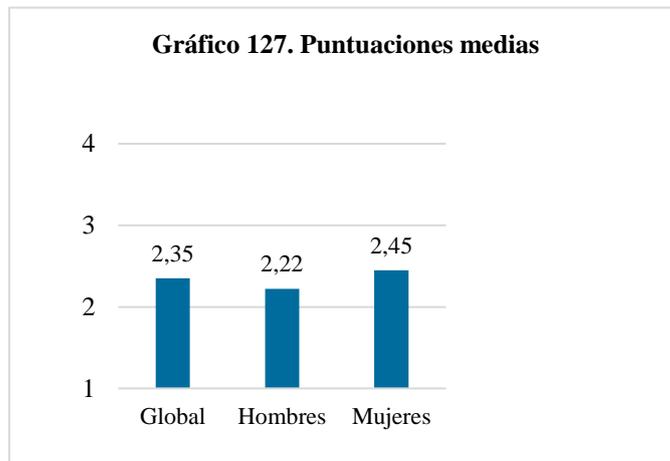


- *Para progresar en esta Universidad, las/os trabajadoras/es deben trabajar normalmente más horas de las convenidas*

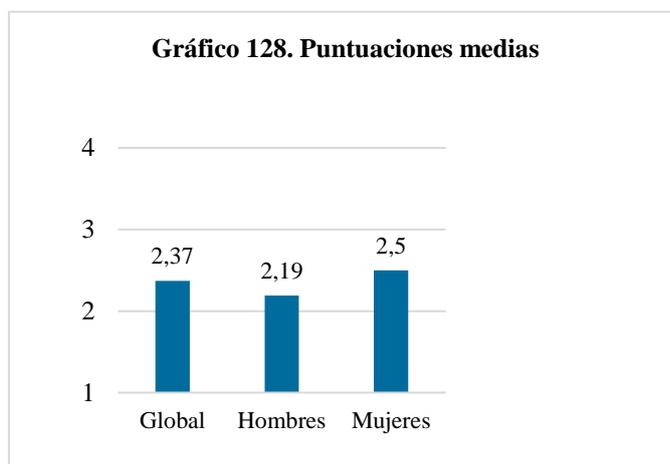




- *Para ser considerados/as en esta Universidad, las/os trabajadores/as deben trabajar más horas de las debidas y estar siempre disponibles*

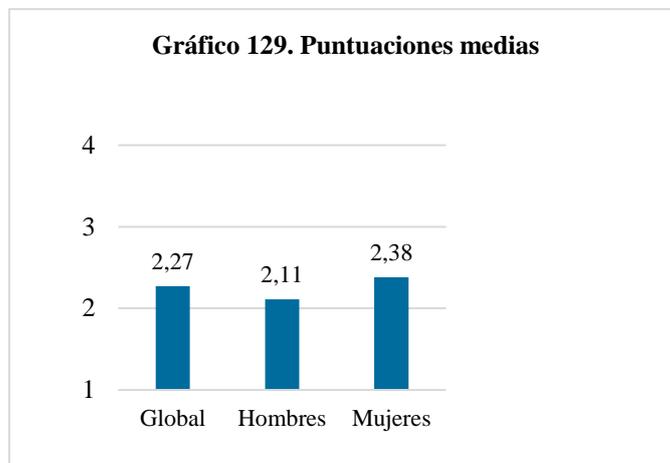


- *En esta Universidad se espera que las/os trabajadoras/es prioricen su trabajo sobre su vida personal cuando sea necesario*

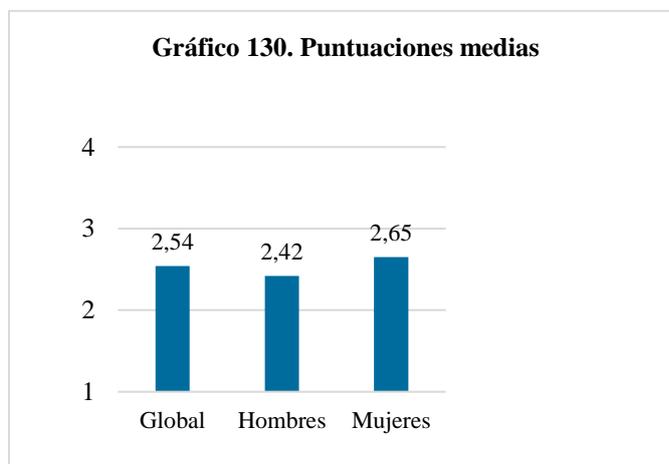




- *En esta Universidad, los/as trabajadores/as/as que reducen (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación son considerados/as menos ambiciosos/as*

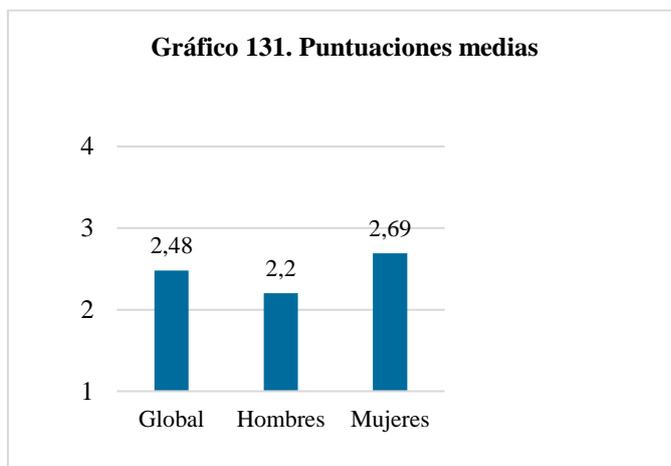


- *En esta Universidad, si una persona rechaza una promoción por motivos personales, le perjudicará en el desarrollo de su carrera*

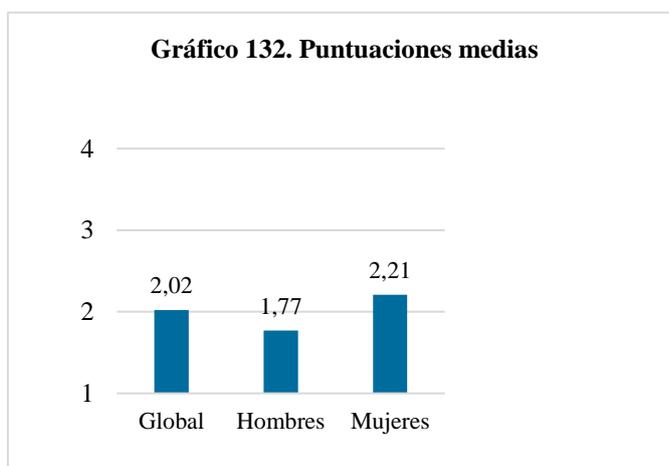




- *Los/as trabajadores/as/as que reducen (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación tiene más dificultad para progresar en esta Universidad*

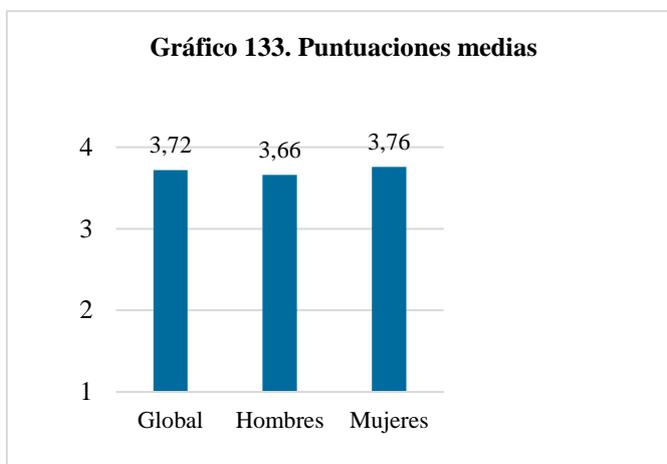


- *En esta Universidad se acepta mejor que una mujer reduzca (temporalmente) su jornada laboral por motivos de conciliación a que lo haga un hombre*

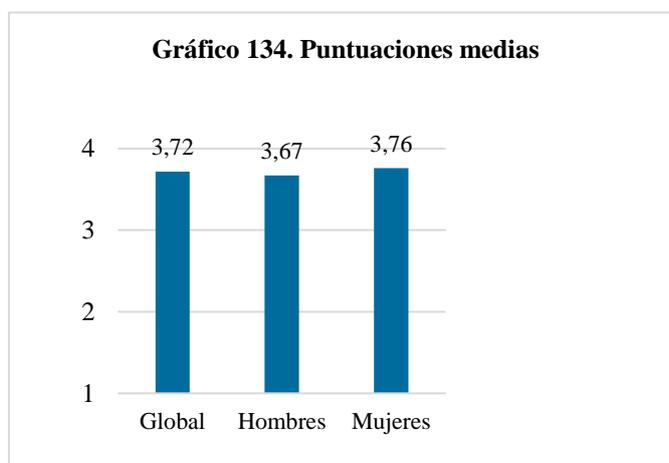




- *Las/os trabajadoras/es que así lo deseen, deberían tener derecho a flexibilidad horaria de la jornada laboral sin que esto perjudicara su desarrollo profesional*

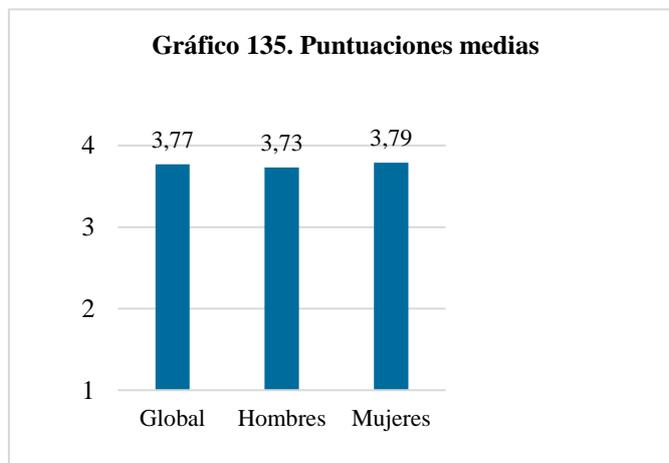


- *Los/as trabajadores/as/as que así lo deseen, deberían tener derecho a la reducción de la jornada laboral sin que esto perjudicara su desarrollo profesional*

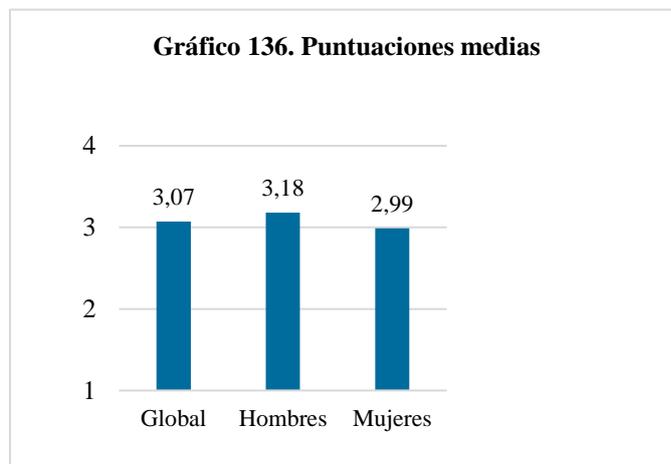




- *Las/os trabajadoras/es que así lo deseen, deberían tener derecho a permisos por cuidado de familiares sin que esto perjudicara su desarrollo profesional*

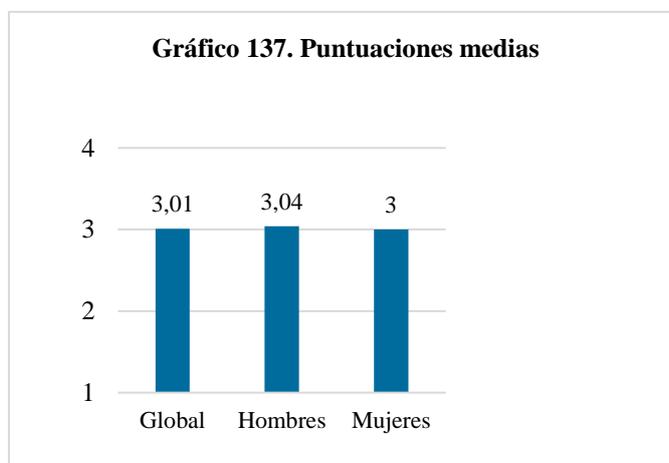


- *Mis compañeros/as apoyan a las/os trabajadores/as que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación*





- *Mi superior apoya a las/os trabajadoras/es que optan por puestos de menor responsabilidad por motivos de conciliación*

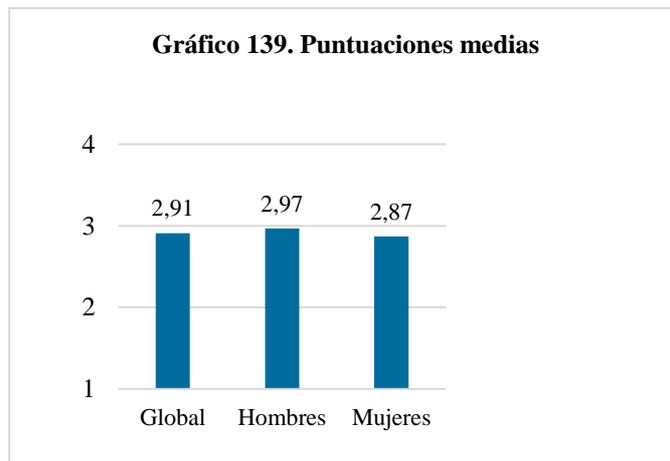


- *Mi superior apoya a las/os trabajadoras/es que quieren reducir (temporalmente) su horario laboral por motivos de conciliación*





- *Tengo confianza en mi superior para comentarle aspectos de mi vida privada*



Al igual que se ha comprobado con anterioridad en cuanto a otras variables del cuestionario, se ha querido contrastar la incidencia de las variables “género”, “categorías PDI/PAS” y “trabajadores/as funcionarios vs. no funcionarios”. En ningún caso se han encontrado diferencias estadísticamente significativas (tablas 11, 12 y 13)

Tabla 11. Responsabilidad y promoción (género)

	género	n	$\bar{X} \pm d.t.$	t	p
Responsabilidad y promoción	Hombre	136	3,44 ± 0,60	1,15	0,250
	Mujer	198	3,36 ± 0,67		



Tabla 12. Responsabilidad y promoción (PDI/PAS)

	género	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Responsabilidad y promoción	PDI	142	3,35 ± 0,72	-1,11	0,267
	PAS	194	3,43 ± 0,57		

Tabla 13. Responsabilidad y promoción (funcionario/laboral)

	Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Responsabilidad y promoción	Funcionario	259	3,43 ± 0,60	1,57	0,119
	laboral	76	3,28 ± 0,76		

3.9. OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN

La oportunidad de promoción es un factor clave a tener en cuenta a la hora de diseñar un marco de intervención que suponga un impulso en la consecución de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la Universidad de Almería.

Partiendo de la situación actual, las estadísticas de participación de la mujer como personal de Administración y Servicios confirman un aumento significativo en la universidad pública española (Pastor, 2012). Por otro lado, en el sector de Personal Docente e Investigador, se confirma el descenso de la tasa de participación femenina en la medida en la que se incrementa el nivel académico y lo contrario en la masculina (Matus y Gallego, 2015).

Por todo ello, el cuestionario culmina con una serie de ítems diseñados con el propósito de analizar la consideración de los participantes, contemplando elementos de su vida personal y profesional.

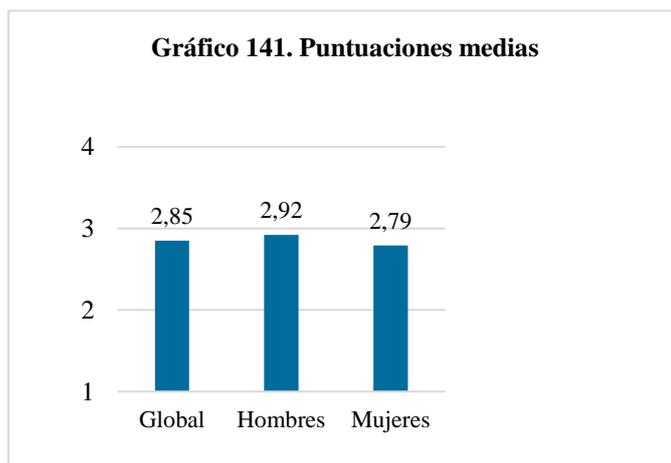
Así, se observa una puntuación media global de 3,13 (d.t.= 0,58), siendo en los hombres de 3,21 (d.t.= 0,56) y 3,08 (d.t.= 0,59) en las mujeres. Por último, se exponen los resultados obtenidos de forma detallada.



- *Quiero promocionar, pero mi familia/entorno no me lo facilitan*

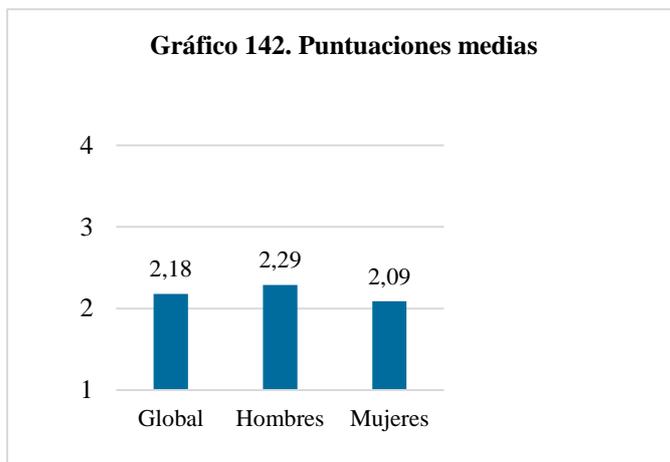


- *En el trabajo cuento con el apoyo efectivo de compañeras/os que me motivan a promocionar*

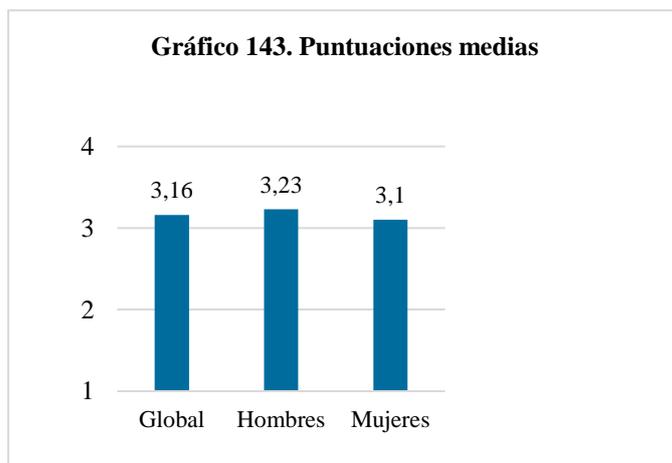




- *Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionar*

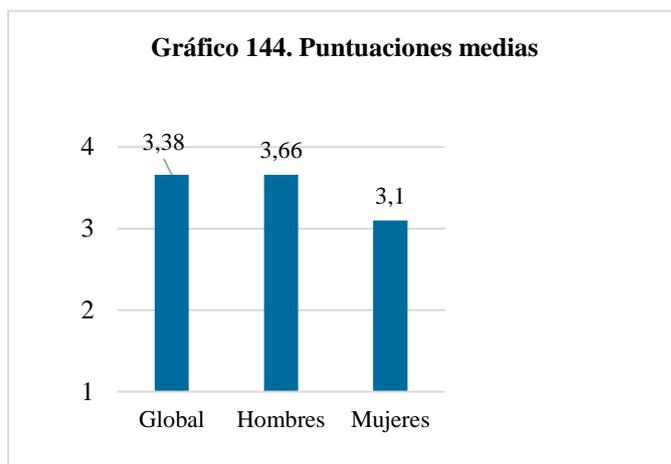


- *En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos (jornada flexible, sustituciones, etc.)*

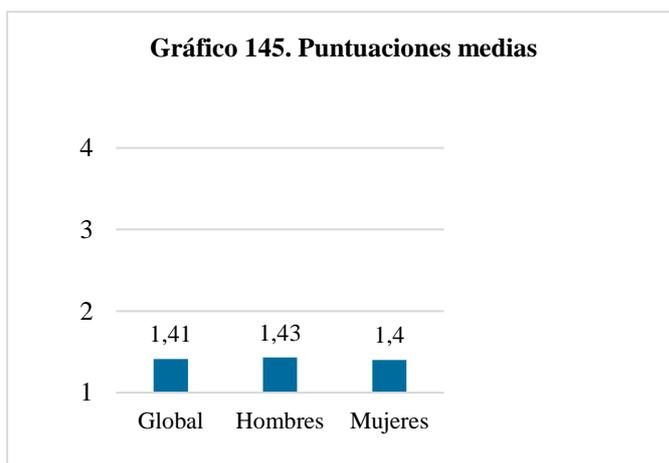




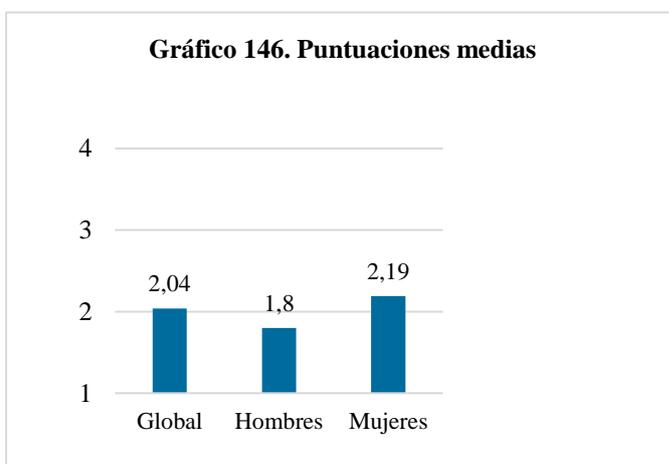
- *Mi pareja reacciona con orgullo ante mis éxitos profesionales*



- *He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo*

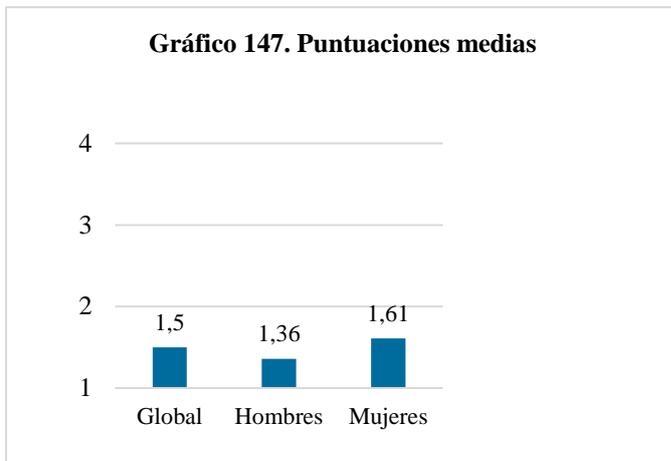


- *He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo*

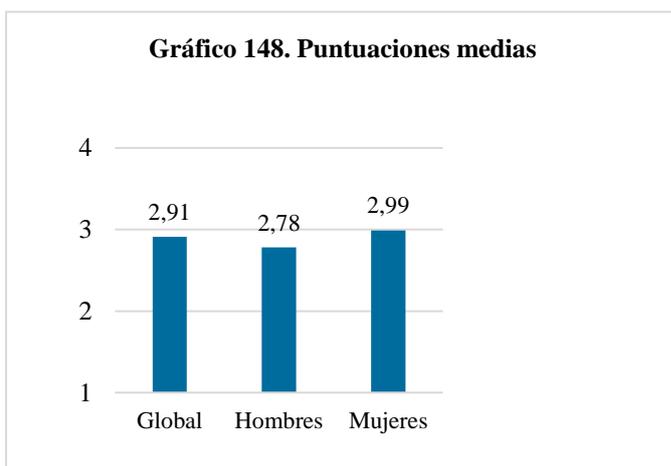




- *He renunciado a tener más hijos/as por promocionar en mi puesto de trabajo*



- *Soy yo quien cuida a mi hijo/a o familiar cuando está enfermo/a*



Tras el análisis más exhaustivo de las respuestas de los participantes, es posible concluir que existen diferencias estadísticamente significativas en función del género, pero no ocurre lo mismo en relación con las categorías “PDI/PAS” ni entre los grupos “funcionario/laboral” (tablas 14, 15 y 16).

Tabla 14. Oportunidad promoción (género)

	género	n	$\bar{X} \pm d.t.$	t	p
Oportunidad promoción	Hombre	136	3,21 ± 0,56	2,09	0,037
	Mujer	198	3,08 ± 0,59		



Tabla 15. Oportunidad promoción (PDI/PAS)

	género	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Oportunidad promoción	PDI	142	$3,09 \pm 0,58$	-1,30	0,195
	PAS	194	$3,17 \pm 0,58$		

Tabla 16. Oportunidad promoción (funcionario/laboral)

	Categoría	n	$\bar{x} \pm d.t.$	t	p
Oportunidad promoción	Funcionario	259	$3,17 \pm 0,56$	1,80	0,073
	laboral	76	$3,03 \pm 0,65$		

4. CONCLUSIONES

Tras la exposición de los resultados obtenidos, a continuación, se exponen las principales conclusiones extraídas en función de los objetivos específicos descritos con anterioridad.

En primer lugar, se ha examinado la consideración de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la Universidad de Almería. Así, se ha observado cómo la percepción de los/as participantes sobre esta cuestión es favorable en general, sin embargo, ésta difiere en función del género, de la pertenencia al sector PAS/PDI, de la categoría “funcionario/laboral” y de la disposición o no de un cargo de responsabilidad. De manera que las mujeres que ejercen sus funciones como Personal docente e Investigador, laboral y que en el momento de cumplimentar el cuestionario no se encontraban ejerciendo un puesto de responsabilidad en la Universidad, son las que apoyan en menor medida la existencia de equidad en este sentido.

Paralelamente, se ha querido reflexionar sobre los diferentes ámbitos en lo que ha podido emerger una condición de desigualdad por razón de género. De forma que las opciones vigentes para la promoción, la incorporación a puestos de responsabilidad y las condiciones para la conciliación familiar/laboral y la corresponsabilidad, constituyen las áreas en las que los/as trabajadores/as presencian mayores dificultades, siendo “ellas” las que tienen este punto de vista en mayor grado. Así mismo, el PAS reconoce la inexistencia de diferencias en mayor proporción con el PDI, a pesar que las percepciones son muy similares entre ambos grupos cuando se compara el “acceso a puestos de responsabilidad”



(con mayor tendencia al “no”) y muy divergentes en relación a la experimentación de una situación idónea para el desempeño de tareas de conciliación y corresponsabilidad (experimentando mayores dificultades el PDI).

Respecto a este último aspecto, los hijos y las personas mayores son los familiares que requieren notables demandas tanto a hombres como a mujeres, aunque a éstas últimas especialmente. En la mayoría de los casos, es el/la propio/a encuestado/a la figura encargada de la realización de tareas de cuidado en la vida cotidiana de los miembros del núcleo familiar (principalmente hijos/as y personas mayores), seguidas de sus parejas. Además, un porcentaje significativo recurre a servicios destinados a cubrir este tipo de actuaciones, fundamentalmente lo hacen las trabajadoras.

Atendiendo al sector PDI/PAS, los primeros son los que suelen utilizar servicios orientados al cuidado de sus hijos, en comparación con el PAS, esencialmente actividades extraescolares, comedor escolar y aula matinal. Por otro lado, los recursos sociales dispuestos de “ayuda a domicilio” son a los que más recurren para responder a las necesidades de las personas mayores y aquéllos que tienen a cargo familiares con algún tipo de discapacidad y/o enfermedad.

Como elemento positivo, gran parte de los participantes tiene pareja y convive con ella en la actualidad, lo que resulta destacable, en principio, como indicador de disponer de una red informal de apoyo. En cuanto a las valoraciones sobre la compatibilidad horaria entre ambos para el desarrollo y reparto de funciones domésticas y/o atención a la familia, aunque éstas son satisfactorias, ser PDI, laboral y desempeñar un cargo en la Universidad son características que suponen un inconveniente mayor en esta dirección. De hecho, la mayoría de los componentes de la muestra afirma que la distribución de responsabilidades no es homogénea, siendo las opiniones más negativas en las mujeres, también sucediendo lo mismo en lo que tiene que ver con el disfrute de tiempo de ocio.

En función de las medidas adoptadas por la Universidad de Almería para facilitar la conciliación personal y laboral de sus empleados, las más conocidas son los permisos de maternidad y paternidad por parto, adopción y acogimiento respectivamente y el otorgado motivado por el fallecimiento, enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por enfermedad terminal del cónyuge, hija/o. En contraposición, las más desconocidas son el derecho de acudir a reuniones de coordinación en centros de



educación especial en caso de hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial, la posibilidad de reducción de jornada por parto prematuro y el permiso por razón de violencia de género.

Entre las más utilizadas por las/los trabajadores/as están los permisos por asuntos particulares y el correspondiente a maternidad. Por otra parte, es menos común el asociado al padecimiento de violencia de género, el establecido por adopción internacional y el referente a asistencia a reuniones de coordinación en centros de educación especial. Con perspectiva a un futuro próximo y en base a las necesidades que les pueda acontecer al personal, éste prevé un mayor uso del reglamento determinado por la Universidad para el fallecimiento, enfermedad o accidentes graves, hospitalización o intervención quirúrgica y por enfermedad termina del cónyuge, hija/o, el de asuntos particulares y el de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público personal. Además, apuestan por otras alternativas que podrían implantarse en la Universidad; prioritariamente, poder trabajar ocasionalmente desde casa, que se apruebe un servicio o ayuda para el cuidado de personas mayores, que exista un banco de horas para permiso de larga duración y excedencia con vistas a “formación y desarrollo”.

Otra de las variables analizadas ha sido la manifestación de creencias derivadas de estereotipos de género. Es posible señalar que los/as trabajadores/as escasamente las expresan, revelando ambos pensamientos conducentes a actitudes igualitarias entre hombres y mujeres. Sin embargo, se ha demostrado la incidencia de las variables “genero”, “PDI/PAS” y los resultados no son significativos cuando se estudia este tema en función de la categoría “funcionario/laboral”, lo que debería ser objeto de análisis en posteriores estudios.

Conjuntamente han sido tratados los valores culturales en relación con los roles de género. Precisamente, los resultados permiten deducir, de forma global, que el género igualmente repercute en el papel de los cónyuges en el funcionamiento familiar y laboral. Sin embargo, sí que se observa cómo algunos participantes piensan que el hecho de que las madres trabajen fuera de casa repercute en el cuidado de los/as hijos/as. Al mismo tiempo, otros opinan que la vida familiar se puede resentir debido a que los hombres se concentran demasiado en su trabajo.



Sobre lo anterior, es relevante destacar que la significación estadística se produzca al comparar PDI/PAS, ya que las demandas y características de los puestos desarrollados son muy diferentes entre sí, lo que podría afectar también en el desarrollo personal y familiar de los/as trabajadores/as. Posteriores investigaciones deberían seguir ahondando sobre este asunto.

Igualmente, este estudio pretende conocer las percepciones de los participantes sobre las estrategias que utilizan la Universidad de Almería para asegurar la igualdad de oportunidades, medidas de conciliación, distribución de la jornada laboral y gestión de puestos de forma óptima. En este sentido, se ha registrado que hombres y mujeres tienen visiones homogéneas; consideran que la Universidad:

- Adopta un comportamiento entre su personal que no tiene que ver ni está ligado al género, enfatizando la importancia de la asunción de sus responsabilidades en la vida privada.
- En ámbitos de facilitación de la conciliación personal/laboral las valoraciones son más variopintas, aunque la relación de los participantes con sus superiores y compañeros al lidiar sobre ello es grata y satisfactoria.
- Éstas también son dispares cuando se trata de las expectativas de la Universidad con respecto al trabajador/a y la distribución de su jornada, incluso de cara a su promoción.

Finalmente, las circunstancias que rodean a la opción de promocionar han sido investigadas, siendo los hombres los que diferencialmente tienen un mejor escenario. En consecuencia:

- El contexto familiar acostumbra a reaccionar positivamente ante los éxitos profesionales alcanzados, pero no siempre facilita mecanismos acordes para su consecución.
- En base a la maternidad/paternidad, en algunas ocasiones las decisiones puestas en marcha sí se han visto afectadas por motivos laborales.
- Los/as empleados/as se han sentido, en cierta medida, apoyados en su trabajo en cuanto a su promoción laboral.

En definitiva, la puesta en marcha de este estudio ha supuesto una relevante aproximación al conocimiento de la realidad, necesidades, intereses y demandas de los trabajadores y



trabajadoras PDI y PAS en términos de igualdad entre hombres y mujeres en el contexto de la Universidad de Almería. Todo ello, constituye una información imprescindible y entraña un engranaje fundamental para el diseño e implementación de actuaciones que minimicen las posibles desigualdades entre estos colectivos por razón de género.





5. REFERENCIAS

- Alcañiz, M. (2014). *La conciliación de la vida laboral y familiar en la Universitat Jaume I*. Castellón de la Plana: Publicaciones de la Universitat Jaume I.
- Arranz, F. (2001). Hombres y mujeres en el profesorado: un análisis de género en las académicas. En M.A. García de León y M. García de Cortázar, *Profesorado universitario y género*. (pp. 337-404). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Baber, K.M. y Tucker, C.J. (2006). The social roles questionnaire: A new approach to measure attitudes toward gender. *Sex Roles*, 54, 459-467.
- Bardon, F., Cardona, A., De Poo, D., Gimeno, I., González M.L., López, F., Trasancos M. y Zafra, R. (2013). *Guía de Corresponsabilidad. La Corresponsabilidad también se enseña*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Boletín Oficial del Estado nº 71. Real Decreto 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Madrid, 24 de marzo de 2007.
- Boletín Oficial del Estado nº 89. Real Decreto 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Madrid, 13 de abril de 2007.
- Delegación del Rector para la Igualdad de Género de la Universidad de Almería (2015). *I Diagnóstico sobre la Igualdad de Género en la Universidad de Almería* (2009-2015).
- Jiménez, A. y Gómez, V. (2015). Conciliando trabajo-familia: análisis desde la perspectiva de género. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 11(2), 289-302.
- León, C. (2010). La dona treballadora i la nova realitat laboral. El repte d'harmonitzar treball, família i vida personal avui. En: *Doctes, doctors i catedràtics: Cent anys d'accés lliure de la dona a la Universitat*. Barcelona: Consell Interuniversitari de Catalunya.
- López-Cepero, J. (2011). *Victimización en el noviazgo de personas adolescentes y jóvenes: evaluación, prevalencia y papel de las actitudes*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Facultad de Psicología.
- López-Cepero, J., Rodríguez-Franco, L., Rodríguez-Díaz, F.J. y Bringas, C. (2013). Validación de la versión corta del Social Roles Questionnaire (SRQ-R) con una muestra adolescente y juvenil española. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 18(1), 1-16.



- Lozano, I., Iglesias, M.J. y Martínez, M.A. (2013). La cultura de la igualdad de oportunidades en el tejido universitario europeo. *Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía*, 6(2), 31-59.
- Matus, M. y Gallego, N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611-626.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2007). *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011*.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2018). *I Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2018-2021*.
- Pastor, I. (2012). Las mujeres en la universidad: ¿de la igualdad de oportunidades a la igualdad efectiva? *Mientrastanto*, 105, 1-7.
- Pastor, I. y Acosta, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones Feministas*, 7(2), 247-271.
- Rodríguez-Franco, L., Antuña, M.A., López-Cepero, J., Rodríguez, F.J., Herrero, F.J. y Bringas, C. (2008). Una aproximación al estudio de las actitudes sexistas en novios adolescentes. En F.J. Rodríguez, C. Bringas, F. Fariña, R. Arce y A. Bernardo (Eds.). *Psicología Jurídica. Familia y Victimología*, 6, 219-227. Oviedo: Ediciones de la Universidad de Oviedo.
- Sánchez, A. (2019). Hombres y políticas de igualdad de género: una agenda en construcción. *Carta Económica Regional*, 123, 189-192.

