



Publicaciones CES·A
COLECCIÓN ESTUDIOS

La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas

Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés
y Manuela Álvarez Girón



LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ANDALUZAS

Investigadoras responsables:
Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés y Manuela Álvarez Girón

Becarios/as de investigación
Nora Bayo Barroso, Alfonso Javier García González
M^a José Núñez Lérída, Reyes Ortiz Jiménez, Belén Pablos Espiga



**GUIL BOZAL, Ana; SOLANO PARÉS; Ana y ÁLVAREZ GIRÓN;
Manuela.**

**La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas
Andaluzas/ Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés y Manuela
Álvarez Girón.**

**Primera Edición: Consejo Económico y Social de Andalucía,
Sevilla, 2005**

384 p.; 16 x 24 cm. (Colección Estudios)

D.L.: SE-5070-05

ISBN: 84-689-2115-7

© Consejo Económico y Social de Andalucía. Sevilla, 2005.

AUTORAS

Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés y Manuela Álvarez Girón

EDITA

Junta de Andalucía

Consejo Económico y Social de Andalucía

C/ Gamazo, 30. Sevilla. 41001

Tlf: 95 506 62 51

Fax: 95 506 58 07

E-mail: biblioteca.ces.cem@juntadeandalucia.es

DISEÑO Y PRODUCCIÓN

SumaySigue Comunicación S.L.L.

FOTOGRAFÍA DE PORTADA

Luis Serrano

IMPRIME

Imprenta Egondi

ISBN: 84-689-2115-7

DEPÓSITO LEGAL: SE-5070-05

Esta publicación está disponible para la consulta y préstamo en el Centro de Documentación del Consejo Económico y Social de Andalucía y accesible a texto completo en <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces> (dentro del apartado "Trabajos y publicaciones").

Todos los derechos reservados. Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra por cualquier procedimiento (ya sea gráfico, electrónico, óptico, mecánico, fotocopia, etc.) y el almacenamiento o transmisión de sus contenidos en soportes magnéticos, sonoros, visuales o de cualquier tipo sin permiso expreso del editor.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en el estudio *La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas* vincula exclusivamente a sus autoras, Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés y Manuela Álvarez Girón, y no significa que el Consejo Económico y Social de Andalucía se identifique necesariamente con ellas, si bien ha considerado conveniente la publicación y distribución de la misma.

Índice

Capítulo Primero: Introducción, Metodología, Conclusiones y Estrategias de Intervención	11
1. Introducción Teórica	13
2. Metodología	21
2.1. Enfoque de la Investigación	23
2.2. Metodología Cuantitativa	24
2.3. Metodología Cualitativa	34
3. El Proceso de la Investigación	41
3.1. Fase Preliminar	43
3.2. Fase Central	47
3.3. Fase Final	49
4. Conclusiones	51
4.1. Conclusiones P.D.I	53
4.2. Conclusiones P.A.S.	54
5. Estrategias de Intervención	57
Capítulo Segundo: Personal Docente e Investigador	61
1. Descriptores Cuantitativos P.D.I.	63
1.1. Docencia	68
1.2. Investigación	83
1.3. Gestión	91
2. Cuestionarios P.D.I.	101
2.1. Preguntas Cerradas	110
2.2. Preguntas Abiertas	121
3. Grupos de Discusión P.D.I.	125

Capítulo Tercero: Personal de Administración y Servicios	129
1. Resultados	131
1.1. Descriptores estadísticos	133
1.2. Cuestionario P.A.S.	135
1.3. Grupos de Discusión	149
1.4. Historias de vida	156
Anexos	161
Anexo 1: Cuestionario P.D.I.	163
Anexo 2: Cuestionario P.A.S.	167
Anexo 3: Datos P.A.S.	177
3.1. Gráficos de descriptores estadísticos	179
3.2. Gráficos de cuestionarios	205
3.3. Tablas de análisis estadísticos	315
Bibliografía y Documentación	363
1. Referencias bibliográficas	365
2. Otros estudios y fuentes consultadas	378
3. Páginas web de interés para la investigación	379

CAPÍTULO PRIMERO

Introducción, Metodología, Conclusiones y Estrategias de Intervención

Investigadoras responsables

Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés, Manuela Álvarez Girón

Becarios/as de investigación

Nora Bayo Barroso, Alfonso Javier García González

M^a José Núñez Lérída, Reyes Ortiz Jiménez, Belén Pablos Espiga

1. Introducción Teórica

1. Introducción Teórica

El género como categoría de análisis y condición ética.

Vamos a partir de un posicionamiento teórico que tiene al género como eje vertebrador, entendido éste como categoría de análisis y como condición ética, es decir, como compromiso en la construcción de una sociedad verdaderamente participativa-paritaria donde mujeres y hombres cuenten con las mismas oportunidades de desarrollo personal y colectivo, con las mismas posibilidades de acceso a las riquezas materiales y simbólicas, y con horizontes de vida relacionados con sus singularidades personales y no con su sexo.

El género constituye un criterio de análisis de la realidad histórica, social, cultural, política y económica de un grupo humano que trasciende a todos los ámbitos de la vida cotidiana. El género nos permite visibilizar y definir las posibilidades de participación social de mujeres y hombres, así como evaluar las dificultades de acceso a los servicios y al patrimonio que la sociedad pone a su disposición. El género posibilita la realización de una lectura crítica del contexto social porque desvela la desigual representación, presencia y reconocimiento de mujeres y hombres. En este sentido, nos permite denunciar y de-construir la sociedad en que vivimos que, pese a los indiscutibles avances, sigue dejando fuera en muchos sentidos a la mitad de la humanidad. También, nos facilita la redefinición de la sociedades en la que deseamos vivir, las relaciones en las que queremos participar y los valores comunitarios que pretendemos impulsar.

"La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres a y los hombres de manera específica; así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres: el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y las diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras en que lo hacen..." (Marcela Lagarde, 1997:15).

El género es por tanto una categoría relacional, es decir, los géneros se definen en la misma interacción comunicativa y de interdependencia en que se fragua la vida. Se construyen en el diálogo permanente y abierto que mantienen los seres humanos unos con otros, sujetos también de género; y en esa mediación se van definiendo las identidades a través de las semejanzas y diferencias que se perciben respecto a los otros y que los clasifican en virtud de unas marcas corporales, de unos comportamientos sociales, de una valoración política y de una imagen cultural que acaba dibujando a las mujeres y a los hombres como sujetos históricos de género.

El género constituye también una construcción simbólica y diferencial de las personas. Así los lenguajes, los códigos culturales, la ocupación del espacio, las expectativas, las fantasías, los tiempos disponibles, incluso los colores, adquieren valor y representan de manera diferencial a mujeres y hombres.

Ser mujeres y ser hombres no responde a una construcción material del sujeto, sino más bien a una construcción simbólica que se materializa en la cotidianidad, en el sentido de que cada sociedad delimita lo que considera es una mujer y lo que considera es un hombre y así establece el paradigma identitario de ambos, establece las relaciones a mantener entre unas y otros; ordena los espacios, los tiempos, los roles y establece finalmente un control sobre el cuerpo y la subjetividad de cada quien, en virtud de dicha estructuración de género.

Las diferencias entre géneros son en definitiva una fuente constante de enriquecimiento, que no tendría por qué ser utilizada en beneficio de uno y en consecuente detrimento de otro. Pero la historia nos ha dejado constancia de una realidad bien distinta: las mujeres han sido invisibilizadas y relegadas durante siglos a ámbitos privados, mientras que los hombres se otorgaron a sí mismos el dominio del mundo público.

Las barreras a la promoción profesional de las mujeres: los techos de cristal.

La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral remunerado, no ha podido desterrar de golpe las tradiciones seculares que las concebían estereotipadamente más aptas para actividades relacionadas con el cuidado y la atención a la familia, que para cualquier tipo de trabajo profesional. Y aunque en la actualidad han alcanzado ya los mismos niveles de formación que los varones, e incluso en algunos casos superiores, las creencias estereotipadas son muy difíciles de modificar si no hay una voluntad expresa y continuada de hacerlo.

A las mujeres se les permite desde hace tiempo trabajar en ámbitos públicos y cobrar un sueldo por ello, pero a la hora de tomar decisiones y ocupar los cargos de mayor responsabilidad, salario y prestigio social, se sigue prefiriendo a los varones. Para denominar a este fenómeno, se acuñó en los años ochenta el término "techos de cristal" que define de manera clara la sutileza e invisibilidad del proceso, del que la mayoría de la población, incluso a veces las propias protagonistas, son ajenas. Tan sólo nos advierte de su existencia la constatación de las cifras y las quejas de algunas mujeres que aspiran a subir en el escalafón sin conseguirlo, al margen de su idoneidad ni de cualquier otra explicación racional.

En los últimos años, la presión por la excelencia en el mundo científico y empresarial, unida a la constatación de que son las mujeres quienes tienen hoy en día ya los mejores expedientes académicos, ha propiciado que desde distintos organismos, tanto públicos como privados, se comience a exigir políticas de igualdad que faciliten a las mujeres la plena incorporación profesional.

También la llegada de las mujeres al mundo del trabajo público ha traído consigo una nueva necesidad aún por atender, que mientras las mujeres permanecieron en el hogar no se detectó. Nos referimos a la imprescindible conciliación entre la vida laboral, familiar y personal de hombres y mujeres, si bien es cierto que a quienes benefician más directamente este tipo de acciones es a las mujeres, puesto que la gran mayoría se ven obligadas a llevar una doble jornada laboral -en casa y fuera de ella-,

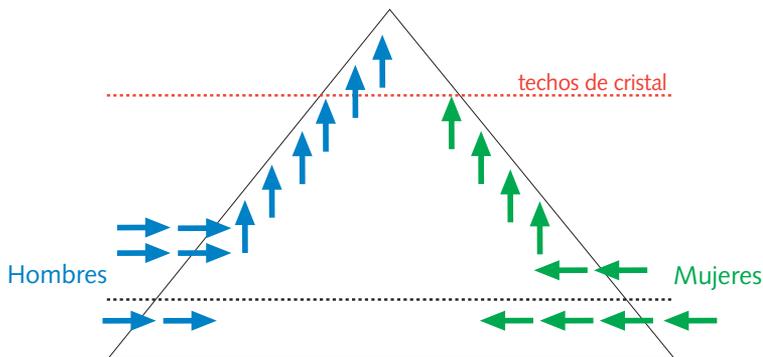


Fig.1: Mujeres profesionales en la pirámide organizativa (Instituto de la Mujer, 1999)

porque sus maridos no terminan de sentir que la familia sea una obligación para ellos que vaya mucho más allá del pago de algunos gastos.

Lo más grave es que las creencias estereotipadas sobre las capacidades de las mujeres se reflejan en las políticas organizacionales que admiten con facilidad a las mujeres en los puestos más bajos del escalafón, a la vez que dificultan de manera "naturalizada" el que puedan llegar a asumir los más altos cargos de responsabilidad, obligándolas de forma solapada a constantes renunciaciones personales y/o familiares si pretenden optar a dichas posiciones directiva, renunciaciones que jamás se llegan a plantear sus colegas varones.

Los estereotipos sobre las mujeres repercuten de manera directa sobre los criterios de evaluación. De hecho, en 1997 la prestigiosa revista *Nature* publicó un impactante artículo que hizo saltar la luz de alarma en la comunidad científica al poner en entredicho la credibilidad del sistema académico de evaluación por pares. Christine Weneras y Agnes Wold escribieron sobre el "Nepotism and sexism in peer-review" centrándose en el sistema de evaluación de proyectos postdoctorales en el *Medical Research Council* de Suecia. En él demostraban claramente cómo las mujeres habían de obtener 2,62 puntos para ser evaluadas igual que sus colegas varones que sólo habían obtenido 2,49.

Esta realidad ha sido descrita también por diversas autoras y en distintos ámbitos organizacionales, como situaciones de apoyo mutuo entre varones. Así por ejemplo, Ursula Müller (1995) habla de "maneras homosociales de cooptación" en las universidades alemanas, o Paula Nicolson (1997), describe las "redes de viejos amigos" (old boy network) en las empresas inglesas.

Las formas de ejercer presión sobre las mujeres, se aproximan a las llamadas conductas de *mobbing*, es decir, a situaciones de acoso moral en el trabajo de las que los organismos públicos no son ajenos. De hecho, según el informe Cisneros IV, realizado a partir de una muestra representativa de miembros de la Universidad de Alcalá de Henares (Madrid) en 2003, casi el 70% de afectados de *mobbing* son mujeres

que denuncian distintos tipos de conductas de acoso, entre las que destacan de manera especial:

- la distorsión de sus palabras y actuaciones
- las continuas descalificaciones, el "ninguneo" y la minusvaloración de su persona y de su trabajo
- su exclusión de los lugares de toma de decisiones
- la manipulación de las personas del entorno para que se indispongan contra ellas

Y si bien es cierto que no son sólo las mujeres las únicas afectadas, si lo es que son el grupo más numeroso, situación que persiste además a lo largo de bastantes más años, pues aunque los varones jóvenes también sufren el mobbing, con el paso del tiempo y una vez que pasan a formar parte del staff directivo, consiguen salir del grupo de acosados.

Perspectiva político-legal.

La presente investigación sobre la situación de las mujeres en el ámbito de las universidades públicas andaluzas, financiada por el Consejo Económico y Social de la Junta de Andalucía, podría ser enmarcada en diversos contextos legales que propugnan la Igualdad entre hombres y mujeres, pero tal vez el más idóneo sea el Quinto Programa de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres "Hacia una estrategia marco comunitaria sobre igualdad entre hombres y mujeres 2001-2005" que se basa en la planificación, el establecimiento de objetivos específicos y el control de las actividades y de los resultados al final de cada año, seleccionando para cada uno de ellos un tema prioritario que acompañe a una estrategia marco. Concretamente el Comité del programa y la Comisión determinaron como temas anuales prioritarios los siguientes:

- 2001-2002: Igualdad de retribución
- 2002-2003: Conciliación de la vida familiar y la vida laboral
- 2003-2004: Las mujeres en el proceso de toma de decisiones
- 2004-2005: Los estereotipos sexistas

Esta estrategia pretende fomentar activamente la coordinación y la complementariedad entre la Comisión, los Estados miembros y los interlocutores sociales, permitiendo así aumentar sinergias entre las medidas adoptadas a todos los niveles.

La política sobre igualdad a nivel europeo ha tenido como objetivo central ampliar las disposiciones relativas a la igualdad de las mujeres en el trabajo, lo que se traduce en programas de acción comunitarios, que pueden ser aplicables o no libremente por los gobiernos, y que en algunas ocasiones se han concretado en planes de igualdad limitados en su duración y fragmentarios. La Comisión, en este sentido, da un gran impulso recientemente cuando integra los temas de género en la acción política global, haciendo que los Fondos Estructurales sean más accesibles a proyectos para las mujeres.

La visión de conjunto es que las políticas europeas de igualdad de oportunidades han sido parte esencial de la acción modernizadora de la Comunidad Europea, y que una de sus prioridades ha sido promover la creación de nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, especialmente en los países del sur.

Las Políticas de Igualdad de Género en España surgen en 1983 junto con la creación del Instituto de la Mujer. Éste ha elaborado planes de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en el marco de los diferentes programas de Acción Comunitaria. Es decir, en el marco de los diferentes programas de acción comunitarios se han desarrollado Planes de Igualdad de Oportunidades que han posibilitado llevar a cabo reformas legales y programas de actuación encaminados a completar el principio constitucional de no discriminación por razón de sexo a nivel nacional.

Como legislación más reciente en Andalucía, el Decreto 137/2002, de 30 de abril de apoyo a la familia, cuyo objeto es establecer un conjunto de medidas (treinta actuaciones) a favor de las familias andaluzas, para facilitar conciliar la vida familiar y laboral, así como la integración de mujeres y varones en la vida laboral en condiciones de igualdad.

Con este Decreto se pone de manifiesto la necesidad de prestación de servicios ante los nuevos modelos de familias, que pasa por una revisión de la incorporación de la mujer al mercado laboral y el doble rol que las mujeres desempeñan en la sociedad, el envejecimiento de la población ante una mayor esperanza de vida, la permanencia de los jóvenes en el núcleo familiar, etc.

Según el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo de 1996, ninguna sociedad trata a sus mujeres como a sus varones y esto es común para todos los países, lo que confirma que la igualdad de género no devendrá espontáneamente con el paso del tiempo porque no es producto del crecimiento económico, ni del aumento de la calidad de vida, sino de la voluntad política.

Actualmente se considera prioritario, desde las mismas instancias, conjugar programas, proyectos y medidas específicas que respondan a las necesidades inmediatas de las mujeres, mediante planes estratégicos que tiendan a modificar a medio y largo plazo el *status quo* de desigualdad de género.

En esta última tendencia se engloba el Enfoque Transversal de Género (*Mainstreaming*), que aporta a la teoría y a la práctica del desarrollo humano sustentable el axioma de que en su diseño, implementación y evaluación, las medidas adoptadas han de tener en cuenta las diferencias, semejanzas y especificidades de género; esto significa asumir que entre los seres humanos no sólo existen diferencias étnicas y culturales, sino también de género; por tanto en el centro de todo proceso de desarrollo se ha de contemplar no sólo al ser humano genéricamente, sino también de manera específica a las mujeres, a fin de resolver las diversas situaciones de discriminación en que la sociedad las ha posicionado.

2. Metodología

2. Metodología

2.1. Enfoque de la Investigación.

El enfoque adoptado en esta investigación supone un intento de aproximación al conocimiento de la realidad desde el punto de vista de las mujeres que las protagonizan. Nos situamos, de este modo, dentro de enfoques de investigación subjetivista, asumiendo un diagnóstico desde la perspectiva de las mujeres que trabajan en las universidades andaluzas. A partir de sus opiniones pretendemos determinar sus percepciones en el terreno laboral, sus necesidades, para así definir los recursos, estrategias y actitudes necesarias para una real integración en igualdad dentro del ámbito laboral de las universidades públicas andaluzas.

Hemos adaptado una línea metodológica combinando metodología cualitativa y cuantitativa, es decir, plurimetodológica, donde ambas han tenido el mismo peso.

En un principio empleamos estrategias metodológicas cuantitativas que nos situaron en un plano numérico del que pudimos extraer datos relevantes sobre el personal de administración y servicios y sobre el personal docente e investigador. A través de la elaboración de un cuestionario obtuvimos información acerca de la situación en la que se encuentran las mujeres que trabajan en las universidades andaluzas, obteniendo unos resultados que ponían de relieve la discriminación que sufren en el ámbito laboral y su repercusión en la vida familiar.

En una fase posterior utilizamos metodología cualitativa que nos permitió comprender de manera más profunda el fenómeno analizado. La investigación cualitativa implica una aproximación interpretativa, naturalística y multidisciplinar de la cuestión estudiada. Hemos planteado la cuestión de estudio en su lugar natural, tratando de interpretar los fenómenos en los términos atribuidos por la gente, en este caso por las mujeres que trabajan en las universidades andaluzas.

Hemos utilizado varias técnicas de recogida de información: entrevistas a informantes clave, cuestionarios con preguntas abiertas, grupos de discusión e historias de vida.

Para una primera aproximación al tema objeto de nuestro estudio, hicimos entrevistas abiertas a distintas personas (informantes claves) que nos podían facilitar información acerca de la situación de las mujeres en las universidades.

En la elaboración del cuestionario introdujimos preguntas abiertas para que los investigados se pudieran expresar libremente acerca de cuestiones importantes que atañen a su situación profesional concretamente hacían referencia a obstáculos a su promoción profesional, discriminación y posibles soluciones.

Una vez analizado el cuestionario y con la información obtenida del mismo pudimos realizar grupos de discusión con la población implicada en nuestro estudio (PDI y PAS) ya que estábamos interesadas en generar un discurso libre sobre su situación laboral .

Las historias de vida nos han confirmado esta problemática y nos han permitido a través del relato elaborar y transmitir una memoria personal que hace referencia a las formas de vida de las personas que son objeto de nuestro estudio poniendo de manifiesto y constatando el debate surgido en los grupos de discusión.

Esto nos ha permitido investigar la situación de las mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas para avanzar en la mejora de esa situación con el objetivo de plantear estrategias de intervención encaminadas a establecer políticas que eliminen la discriminación de las mujeres.

2.2. Metodología cuantitativa

A. Descriptores estadísticos.

En una primera fase se ha recogido información del conjunto de la población de todas las Universidades Públicas Andaluzas. El objetivo de esta primera fase era conocer las características del universo del que se quería extraer una muestra para estudiar los problemas de conciliación.

Las variables contempladas para elaborar los descriptores de la población PAS han sido:

- Sexo
- Edad
- Tipo de personal
- Régimen jurídico
- Grupo profesional
- Nivel de titulación
- Antigüedad
- Universidad

De las otras variables solicitadas no obtuvimos información completa: la variable "carga" la enviaron cuatro universidades pero los criterios incluidos en el concepto eran distintos; "bajas" solo fue enviada por dos universidades (Cádiz y Almería que suman un 13,4% del total de la población); y la variable "promociones" solo fue enviada por la Universidad de Málaga (15,8% del total); el número de hijos fue enviado solo por la Universidad Pablo de Olavide (2,6% del total).

La descripción se ha presentado recogiendo para cada una de las variables el nº de datos válidos y el nº de los perdidos, que se ha representado en gráfico de sectores.

Cada variable se ha presentado desagregada por sexo, recogándose

- el número absoluto por unidad establecida y sexo
- el porcentaje de cada unidad respecto al conjunto
- el porcentaje por sexos para cada unidad
- el porcentaje por unidad para cada sexo

Se ha elaborado una tabla única que recoge toda la información; el porcentaje del total de cada sexo por categorías se ha expresado en columnas de números lila para mujeres y azul para varones; el porcentaje de cada sexo en cada categoría se ha mantenido en negro para ambos.

En la representación se ha reservado el diagrama de barras para expresar la comparación por sexos, tanto en números absolutos como en porcentajes, para la comparación de las categorías entre sí (sin desagregar por sexo) se ha usado la representación de sectores.

En cuanto al PDI, la discrepancia entre variables solicitadas y obtenidas fue tan grande que finalmente contemplamos fundamentalmente las siguientes variables desagregadas por sexo:

- Categoría profesional
- Universidad
- Retribuciones
- Responsabilidad grupos P.A.I.
- Cargos
- Complemento por cargos

Y ya parcialmente, es decir, sólo de algunas universidades:

- Nivel de titulación
- Edad
- Antigüedad
- Número de hijos/as
- Sexenios

Datos que han sido organizados en tres grandes apartados: Docencia, Investigación y Gestión.

B. Cuestionario.

Para la elaboración del cuestionario utilizado en la investigación se tuvo en cuenta como punto de partida la información proporcionada por los informantes claves. Durante las entrevistas con ellos/as los informantes hicieron especial énfasis en determinados temas como la promoción, la difícil conciliación entre vida laboral y familiar, el estrés laboral, las labores domésticas, la discriminación indirecta... además de los datos específicos profesionales en el caso del P.D.I.

Todos estos datos recogidos en las distintas reuniones que mantuvimos sirvieron para configurar los ejes temáticos del cuestionario.

El principal objetivo del cuestionario fue recoger datos concretos, que no habían podido extraerse de la información estadística recopilada en la primera fase de la investigación, sobre la vida familiar y laboral de las/os trabajadoras/os en las distintas universidades andaluzas.

En el Cuestionario se han combinado varias técnicas como la escala tipo Likert, las preguntas cerradas y las preguntas abiertas, de tal modo que aparecen cuatro partes claramente diferenciadas y que son las siguientes:

1. Tras una breve introducción sobre el objeto de investigación se pretenden recoger datos personales como el sexo, la edad, el estado civil, datos académicos y datos laborales como la categoría profesional.

2. Se presentan un total de 18 ítems en los que mediante dos tipos de escala Likert queremos conocer la opinión más detallada sobre la satisfacción personal en el trabajo, la conciliación vida laboral/familiar y las relaciones sociales.

3. En la tercera parte encontramos preguntas con respuestas cerradas que nos siguen proporcionando información sobre asuntos domésticos y relaciones de pareja.

4. Por último decidimos incluir tres preguntas abiertas ofreciendo a la entrevistada la opción de que exprese libremente su opinión sobre la posible discriminación laboral y proponga medidas a adoptar por la comunidad universitaria andaluza.

Se han elaborado dos modalidades del mismo cuestionario, una para el PAS y otra para el PDI, que se adjuntan en el anexo.

C. Muestreo.

Para la extracción de la muestra a la que se le aplicará el cuestionario elaborado por el equipo se han tenido en cuenta tres variables del PAS: el sexo, la categoría profesional o grupo laboral y la universidad en la que se trabaja. La distribución del universo completo según las dos primeras se puede observar en la siguiente tabla:

P.D.I.	VARONES	MUJERES	TOTAL
Catedráticas/os de Universidad	1223	157	1380
Catedráticas/os de Escuela	394	148	542
Titular de Universidad	3512	1738	5250
Titular de Escuela	1179	720	1899
Profesorado contratado	3964	2281	6245
TOTAL P.D.I.	10272	5044	15316
P.A.S. funcionario ¹	VARONES	MUJERES	TOTAL
Grupo A	146	104	250
Grupo B	293	331	624
Grupo C	798	1637	2435
Grupo D	165	347	512
P.A.S. laboral	VARONES	MUJERES	TOTAL
Grupo I	127	128	255
Grupo II	153	83	236
Grupo III	1042	558	1600
Grupo IV	936	933	1869
Grupo V	117	331	448
Otros (becarias/os y contratadas/os)	107	125	232
TOTAL P.A.S.	3884	4577	8461
TOTAL P.D.I.+P.A.S.	14156	9621	23777

Así, teniendo en cuenta la categoría profesional (en el caso del P.D.I.) o grupo laboral (en el caso del P.A.S.) y el sexo, obtenemos un total de 30 casillas, es decir, 30 estratos. El muestreo correspondiente a esta clasificación será, por tanto, multiestratificado. Los distintos estratos presentan grandes diferencias de tamaño, lo que puede provocar efectos indeseables en el tratamiento de los datos cuando se hagan comparaciones entre distintas categorías o entre grupos de una misma categoría. Por ello, se ha optado por hacer el muestreo con *fijación fija* en vez de *fijación proporcional*, es decir, se ha fijado un mismo número de personas por cada estrato, en vez del número proporcional a la población de origen. Además, al tratarse de un estudio de género, el objetivo fundamental del análisis de los datos ha de ser la comparación de varones y

¹ Se ha excluido la categoría "E" por su reducido número (23 personas) y por estar en proceso de extinción, asimilándose a la categoría "D".

mujeres en los índices que miden las variables pertinentes para dicho estudio, por lo que también se ha escogido la misma cantidad de personas de ambos sexos. Por todo ello, el muestreo realizado es *Multiestratificado de Fijación Fija*.

Para decidir el tamaño óptimo de la muestra, se ha utilizado el programa informático SOTAM (Sistema de Optimización para Tamaños de Muestra), que permite hacer el cálculo de la muestra para diversos tipos de muestreo, entre ellos el muestreo estratificado, como es nuestro caso.

El tamaño de la muestra (n) que necesitamos es de 378. Esta muestra se distribuiría respetando la proporción entre P.A.S. y P.D.I., y dividiendo después de forma igualitaria entre los distintos estratos. A continuación se detalla dicho proceso:

P.D.I.

El P.D.I. lo forman 15316 personas, es decir, el 64.4% de toda la plantilla que trabaja en las Universidades Públicas Andaluzas ($N= 23777$). Aplicando esta proporción a la muestra ($n= 378$), es decir, el 64.4% de 378, tendríamos 243.5 personas. Dividiendo este número entre 10 (5 categorías x 2 sexos), nos quedan, redondeando 24 personas por categoría y sexo. Multiplicando 24×10 , nos quedan 240 personas.

P.A.S.

El P.A.S. lo forman 8461 personas, es decir, el 35.6% del total ($N= 23.777$). Aplicando esta proporción a la muestra ($n= 378$), es decir, el 35.6 % de 378, tendríamos 134.5 personas. Dividiendo este número entre 20 (10 categorías x 2 sexos), nos quedan, redondeando, 7 personas por categoría y sexo. Multiplicando 7×20 , nos quedan 140 personas.

Sumando la porción de muestra del PDI y del PAS, es decir 240 más 140, obtenemos una muestra (n) de 380 personas.

Este número nos permitiría un análisis global de los dos bloques (P.D.I. y P.A.S.). Por otra parte, para poder hacer un análisis de los dos bloques por separado, ya que ambos tipos de personal presentan realidades muy diferentes, se ha hecho el siguiente procedimiento, que presentamos desglosado en varios pasos:

1º) Se ha averiguado el error de precisión (E) que tendríamos que asumir es cogiendo sólo la parte de la muestra que representa al P.D.I., obteniendo un resultado para el error de precisión (E) de 0,0628.

2º) Se ha calculado el tamaño de la muestra que necesitaríamos tener del P.A.S. para poder asumir el mismo índice de E , necesitaríamos un tamaño de muestra (n) de 237 personas.

3º) Dividiendo 237 entre 20 obtenemos un resultado, redondeando, de 12 personas por categoría y sexo. Multiplicando 12 por 20, obtenemos una muestra de 240 personas.

Sumando la muestra del P.D.I. y del P.A.S., es decir, 240 más 240, la muestra definitiva que obtenemos es de 480 personas. A continuación se expone el cálculo del error de precisión que se asume con este tamaño de muestra:

SOTAM: Volcado extenso de la pantalla de tanteo para tamaños

1. Modelo de muestreo	-----	estratificado
2. Medida objetivo	-----	proporción (unitario)
3. Medidas procedimentales	-----	definido
Tamaño de la población:	-----	23777
Número de estratos:	-----	30
Resumen:		
	N1úS1+N2úS2+ :	----- 11873.5000
	N1úS1ý+N2úS2ý+ :	----- 5936.7500
4. Distribución de probabilidad	-----	normal
5. ¿Existe una hipótesis alternativa?	-----	no
6. ¿Se considera inferencia simultánea?	-----	no
7. Error de precisión	-----	0.0442
8. Nivel de significación	-----	0.0500
A. Tamaño de muestra	-----	480
B. Variable dependiente	-----	error de precisión

Utilizaríamos pues un error de precisión de 0.0442.

Debido a que con este ajuste se rompe la proporcionalidad de ambos tipos de personal en la muestra, tal como lo habíamos planeado al principio, será necesario ponderar el peso de cada uno en el análisis global para poder hacer estimaciones de parámetros poblacionales.

A continuación se expone la distribución de la muestra definitiva:

P.D.I.	VARONES	MUJERES	TOTAL
Catedráticas/os de Universidad	24	24	48
Catedráticas/os de Escuela	24	24	48
Titular de Universidad	24	24	48
Titular de Escuela	24	24	48
Profesorado contratado	24	24	48
TOTAL P.D.I.	120	120	240
P.A.S. funcionario	VARONES	MUJERES	TOTAL
Grupo A	12	12	24
Grupo B	12	12	24
Grupo C	12	12	24
Grupo D	12	12	24
P.A.S. laboral	VARONES	MUJERES	TOTAL
Grupo I	12	12	24
Grupo II	12	12	24
Grupo III	12	12	24
Grupo IV	12	12	24
Grupo V	12	12	24
Otros (becarias/os y contratadas/os)	12	12	24
TOTAL P.A.S.	120	120	240
TOTAL P.D.I.+P.A.S.	240	240	480

Cada categoría o grupo profesional se distribuye de forma diferente entre las distintas universidades, es decir, no existe la misma proporción de cada uno en cada universidad. Por ello, se ha calculado la proporción de cada uno en cada universidad, como se muestra en las siguientes tablas:

P.D.I.	Universidad									Total
	Olavide	Huelva	Jaén	Almería	Córdoba	Cádiz	Málaga	Granada	Sevilla	
Categoría profesional										
Catedráticas/os de Universidad	2,7%	2,9%	4,1%	4%	10,1%	6,6%	12,8%	26,8%	30%	100,0%
Catedráticas/os de Escuela	2,8%	12,2%	7,9%	1,8%	11,8%	8,3%	13,3%	20,8%	21,1%	100,0%
Titular de Universidad	1,2%	5,2%	4,9%	5,7%	9%	6,7%	14,8%	27,8%	24,7%	100,0%
Titular de Escuela	1,1%	9%	10%	6,2%	6,9%	17,5%	16,9%	10,8%	21,6%	100,0%
Profesorado contratado	5,9%	7,7%	5,3%	4,7%	6,4%	10,5%	10%	20,1%	29,4%	100,0%

P.A.S.	Universidad									Total
	Olavide	Huelva	Jaén	Almería	Córdoba	Cádiz	Málaga	Granada	Sevilla	
Grupo profesional										
A	2,4%	4,4%	8,0%	4,4%	5,6%	10,8%	14,8%	31,2%	18,4%	100,0%
B	3,4%	4,5%	8,2%	10,3%	7,4%	9,5%	16,2%	15,9%	24,8%	100,0%
C	1,9%	4,6%	5,2%	4,9%	9,6%	8,8%	12,8%	17,7%	34,5%	100,0%
D	21,5%	17,6%	6,4%	3,7%	7,2%	7,8%	23,0%	12,3%	4%	100,0%
E				4,3%	4,3%	69,6%			21,7%	100,0%
Otras						4%		99,6%		100,0%
I	2,7%	3,9%	1,2%	,8%	2,0%	9,0%	32,5%	18,0%	29,8%	100,0%
II	1,7%	3,4%	4,2%	3,0%	16,1%	14,0%	23,7%	8,9%	25,0%	100,0%
III	7%	3,8%	5,1%	6,3%	8,5%	8,7%	19,9%	25,6%	21,5%	100,0%
IV	8%	3,5%	4,8%	7,3%	6,5%	6,0%	14,6%	27,3%	29,2%	100,0%
V		3,1%				3,6%	8,5%	42,0%	42,9%	100,0%
Total	2,6%	4,7%	4,9%	5,4%	7,4%	8,0%	15,8%	24,5%	26,7%	100,0%

Ajustándonos lo mejor posible a estas proporciones, se seleccionarán los sujetos siguiendo la distribución que se expone a continuación:

P.D.I.	Universidad									Total
	Olavide	Huelva	Jaén	Almería	Córdoba	Cádiz	Málaga	Granada	Sevilla	
Categoría profesional										
	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	
Catedráticas/os de Universidad	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	2 2	3 3	6 6	7 7	24
Catedráticas/os de Escuela	1 1	3 3	2 2	- -	3 3	2 2	3 3	5 5	5 5	24
Titular de Universidad	- -	1 1	1 1	1 1	2 2	2 2	4 4	7 7	6 6	24
Titular de Escuela	- -	2 2	2 2	2 2	2 2	4 4	4 4	3 3	5 5	24
Profesorado contratado	1 1	2 2	1 1	1 1	2 2	3 3	2 2	5 5	7 7	24
Total	3 3	9 9	7 7	5 5	11 11	13 13	16 16	26 26	30 30	240

P.A.S.	Universidad									Total
Grupo profesional	Olavide	Huelva	Jaén	Almería	Córdoba	Cádiz	Málaga	Granada	Sevilla	
	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	V M	
A	- -	- -	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	4 4	2 2	24
B	- -	1 1	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	2 2	3 3	24
C	- -	- -	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	2 2	4 4	24
D	3 3	2 2	1 1	- -	1 1	1 1	3 3	1 1	- -	24
Otras	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	12 12	- -	24
I	- -	1 1	- -	- -	- -	1 1	4 4	2 2	4 4	24
II	- -	- -	- -	- -	2 2	2 2	3 3	2 2	3 3	24
III	- -	- -	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	3 3	3 3	24
IV	- -	- -	1 1	1 1	1 1	1 1	2 2	3 3	3 3	24
V	- -	- -	- -	- -	- -	1 1	1 1	5 5	5 5	24
Total	3 3	4 4	6 6	5 5	8 8	10 10	21 21	36 36	27 27	240

D. Tipos de análisis.

Para llevar a cabo el objetivo de esta investigación, que es visibilizar la situación de las mujeres que trabajan en las Universidades Públicas Andaluzas, es fundamental analizar las diferencias de género que presentan los resultados del cuestionario. Estas diferencias se muestran en gráficos y tablas que representan los resultados obtenidos en cada ítem del cuestionario, tanto en frecuencias como en porcentajes, desglosados por sexo y dentro de cada sexo entre sí (distribución entre las mujeres y distribución entre los varones).

Las diferencias obtenidas en las respuestas a los ítems entre varones y mujeres son visualmente evidentes en muchos de los ítems, especialmente en los que se refieren a la conciliación, pero es necesario hacer una comparación estadística entre los varones y las mujeres de la muestra del PAS para comprobar que estas diferencias son significativas, es decir, que no son casuales, sino fruto de las diferencias de género.

Los índices estadísticos adecuados para el estudio de la relación entre variables dependen del nivel de medida de éstas. En nuestro caso, las variables que tratamos en el estudio son nominales u ordinales. Por ello, se han realizado pruebas no paramétricas; por un lado la prueba *Chi-cuadrado* (χ^2), apropiada para variables nominales, para relacionar la variable "sexo" con cada ítem cuando éste está definido como nominal (ítems 8-18, 20-22 y 24-25) y por otro, la prueba *Tau-b de Kendall* para los ítems definidos como variables ordinales (ítems 19 y 23). Estas pruebas contrastan pa-

res de variables y ofrecen un índice estadístico que señala si la relación entre las variables analizadas es significativa, lo cual ocurre cuando el índice es menor de 0.05. En cualquier caso, en este estudio, se ha resaltado con color grisáceo este índice cuando ha resultado significativo (ver anexo análisis). Además, se ha añadido, una tabla de contingencia por cada contraste de par de variables, en la que aparece la frecuencia de respuesta de varones y mujeres a cada valor del ítem, así como los residuos corregidos, que son de signo positivo o negativo según la mayor o menor tendencia a responder cada grupo a cada ítem. Así, el signo positivo indica que ese grupo (varones o mujeres) tienden a decantarse por ese valor del ítem, mientras que el signo negativo indica que dicho grupo tiende a no elegir ese valor del ítem, sino el contrario.

En la prueba del Chi-cuadrado (χ^2) hay que tener en cuenta que el programa SPSS versión 11 hace un cálculo del porcentaje de frecuencias esperadas menor que cinco y lo incluye como anotación al final de cada tabla. Es necesario que este porcentaje sea bajo para tener los resultados del contraste por fiables. La explicación de por qué esto es así la encontramos en el manual de utilización del programa *Estadística con SPSS para Windows, versión 11* (Juan Camacho Rosales. Ed.: Ra-Ma ®):

"En la fórmula de cálculo de χ^2 intervienen las frecuencias esperadas, éstas se hallan multiplicando las frecuencias marginales y dividiéndolas por la frecuencia total. Como estas frecuencias esperadas van en el denominador de la fórmula, cuando las frecuencias esperadas son muy pequeñas inflan el valor del estadístico. Por ello se recomienda que no haya un gran número de celdillas con frecuencias esperadas menor que cinco para tener los resultados del contraste por fiables, y de ahí el computar el número de celdillas con frecuencia esperada menor que cinco".

Para profundizar en la relación entre la vivencia de la maternidad / paternidad y el pertenecer a uno u a otro sexo, se han realizado comparaciones entre varones y mujeres teniendo en cuenta el número y edad de los hijos y la categoría profesional, para lo que se han creado, a posteriori, tres nuevas variables:

- *categoría profesional*: las categorías A, B, I y II se han categorizado como altas, las categorías C y III como medias, las D, IV y V como categorías bajas y a las/os contratadas/os como otras.
- *afectación a la maternidad*: esta variable es una síntesis de los ítems 9, 10 y 11, que hacen referencia a la renuncia o retraso de la maternidad / paternidad. Para categorizar la nueva variable se ha considerado como que sí hay afectación de la maternidad cuando se ha contestado afirmativamente a cualquiera de los ítems citados y no cuando en las tres preguntas se ha contestado negativamente (no sabemos si las personas que han contestado *no* a un ítem y los demás los han dejado en blanco, hubieran contestado sí en éstos si no se hubieran abstenido).
- *edad y número de hijos*: para categorizarla se ha tenido en cuenta el número de hijos y su grado de autonomía según la edad. Por ello, se han distinguido cinco situaciones: 0 hijos; 1 hijo menor de 10 años; 2 ó más hijos, al menos 1 menor de 10 años; 1 ó 2 hijos mayores de 10 años; más de 2 hijos mayores de 10 años.

Con estas variables se han hecho los siguientes cruces:

- comparación de varones y mujeres respecto a la afectación a la maternidad según la categoría profesional (excluyen la categoría otras, debido a que está formada en su mayoría por becarios muy jóvenes sin hijos).
- comparación de varones y mujeres respecto a la afectación a la maternidad según el número y edad de los hijos.

2.3. Metodología Cualitativa.

A. Entrevistas a informantes clave.

La entrevista es una técnica de investigación que ha sido utilizada de manera sistemática para propósitos científicos, tanto de laboratorio como de campo. Abarca diversas dimensiones: amplía y verifica el conocimiento científico; obtiene o posibilita llevar la vida diaria del ser humano al nivel del conocimiento y elaboración científica, y permite la reflexión del entrevistado de "ese algo" -objeto del estudio-, que quizás no tenía sistematizado y/o "concientizado".

Son varias las formas en que se emplea la entrevista. Existen diversos tipos de entrevistas, por un lado, las psicológicas o clínicas, las entrevistas focalizadas o directas y la entrevista en profundidad o abierta. La utilización de una y de otra dependerá en gran medida del método que conduzca la investigación y la forma de "recolección" de datos.

La entrevista puede ser de dos tipos fundamentales: abierta o cerrada. En la segunda, ya se tiene previsto tanto las preguntas como el orden y la forma de plantearlas, y el entrevistador no puede alterar ninguna de estas disposiciones. Por el contrario, en la entrevista abierta en profundidad, el entrevistador tiene amplia libertad para las preguntas y sus intervenciones, permitiéndose toda la flexibilidad necesaria suficiente para permitir en todo lo posible que el entrevistado configure el campo de la entrevista según su estructura psicológica particular, es decir, que el campo de la entrevista se configure al máximo posible por las variables que dependen de la personalidad del entrevistado.

La primera técnica cualitativa que el equipo de investigación decide utilizar es la entrevista a informantes clave. Para ello se seleccionaron a varias personas que conocían, por su situación laboral, el funcionamiento del personal de administración y servicios de las distintas universidades (PAS) y del personal docente e investigador (PDI).

Se seleccionaron tres informantes pertenecientes a distintas universidades:

- Un miembro del Servicio de Ayuda a la Comunidad Universitaria (SA-CU) por la riqueza de información que nos podría facilitar en cuanto al objetivo de nuestro proyecto.

- Un miembro de la Universidad Pablo Olavide.
- Un miembro de la Universidad de Cadiz.

Los objetivos de estas entrevistas fueron los siguientes:

1.- Obtener conocimientos acerca de :

- Situación laboral del Personal Administrativo y de Servicios y del Personal Docente e Investigador (PDI) en las diferentes universidades andaluzas.
- Panorama laboral y las reivindicaciones que realizan las trabajadoras de las distintas escalas y categorías profesionales de la universidad.
- Cambios producidos en la contratación laboral a lo largo de los últimos diez años.
- Carencias y necesidades de las mujeres que forman parte del PAS y del PDI.
- Lagunas existen en materia de igualdad de oportunidades en el convenio colectivo.
- La percepción de discriminación directa e indirecta.

2.- Conseguir contactos en las distintas universidades que nos faciliten la tarea de recopilación de datos sobre el Personal Administrativo y de Servicios.

3.- Conocer cuál es el formato de las distintas bases de datos.

4.- Saber si poseen los datos desagregados por sexos.

B. Historias de Vida.

Cuando en la investigación se pretende atender a los procesos de construcción y reestructuración de identidades individuales, de grupo, de género, de clase, en un contexto social, las historias de vida se convierten en una técnica cualitativa fundamental.

Las historias de vida están formadas por relatos que se producen con una intención: elaborar y transmitir una memoria, personal o colectiva, que hace referencia a las formas de vida de una comunidad/individuo en un período histórico concreto. Todo esto la diferencia de otros materiales (como las historias de personajes, los cuentos populares, las tradiciones orales...). Es la forma de máxima implicación entre quien entrevista y la persona entrevistada. La posibilidad de eficacia de esta técnica dependerá de dicha relación. Implican un registro de acontecimientos vividos y la búsqueda de sus respuestas a esos acontecimientos.

Es una narración de experiencias relevantes, integradas en su esquema cognitivo y conductual, contrastadas y cuestionadas de forma diacrónica y sincrónica desde perspectivas holísticas y globales de la vida humana. No sólo captan actitudes, sentimientos, pensamientos y acciones, sino que además permiten transferir y reorganizar su esquema de ideas mediante la asociación intencional (narrativa) y personal (desde su propio punto de vista) de sus primeros y últimos acontecimientos y circunstancias.

La técnica de historia de vida permite, por tanto, al informante hacer una síntesis retrospectiva (reminiscencia) de su trayectoria vital, es decir, permite:

- comparar las trayectorias y estrategias de supervivencia diferenciales de los actores.
- conceptualización y reconceptualización de teoría a partir de los datos.
- crear hipótesis de trabajo acerca de la relación entre el sistema de creencias y las formas e interacciones sociales características de cada individuo.
- la elaboración de hipótesis a ser refrendadas por futuras indagaciones.
- dar a los adultos la posibilidad de reconstruir su historia personal (reminiscencia) y transferirla a la sociedad que produce un placer adicional en el investigador.

Según Catani M. (1993) se pueden distinguir siete categorías de relatos de vida, nosotros hemos utilizado en nuestro estudio lo que él denomina como mini-historia o Autorepresentación es decir se trata de recoger la información a través de un relato breve del conjunto de la vida de una persona. Pensamos que tanto por el tiempo del que disponíamos como por las características de nuestro estudio era la más adecuada.

En relación a los distintos modelos de historias de vida que plantea Pineau y legrand (1993) hemos elegido el modelo dialógico que opta por la explicitación del saber implícito como tarea conjunta, entendiendo que el sentido de lo vivido no se reduce a su enunciación sino que exige la colaboración del investigador para analizar su sentido o coherencia.

Durante el período entre mayo y junio se realizaron dos Historias de Vida.

- a una mujer con un cargo, una jefatura de servicio, soltera y sin hijos.
- a una mujer del grupo IV, dedicada a las tareas de limpieza.

Nuestra intención fue realizar dos historias de vida a un hombre y a una mujer que fueran matrimonio y formaran parte del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Sevilla. Intentamos en cuatro ocasiones contactar con matrimonios que formaran parte del PAS pero todos ellos declinaron nuestra propuesta por distintos motivos. En el primer caso, el marido se negó a aceptar la entrevista suponemos que por simple pudor a la hora de hablar de sí mismo y de su trabajo. En los demás casos, fueron los tres varones los que aludían a falta de tiempo por exceso de trabajo. Las mujeres en todo momento mostraron su buena disposición a la entrevista y fueron ellas personalmente quienes intentaron disculpar a sus maridos por la negativa a participar en la investigación.

Nuestro objetivo ha sido profundizar en la visión personal que poseen las mujeres que forman parte del Personal de Administración y Servicios de las universidades públicas andaluzas y del Personal Docente Investigador.

En las historias de vida realizadas para esta investigación nos hemos centrado fundamentalmente en las trayectorias profesionales aunque se pudo comprobar cómo éstas van muy unidas a sus relaciones familiares. Pretendíamos conocer distintas

historias de vida laboral en función de la categoría laboral y de la situación personal y familiar de las entrevistadas de ahí que hallamos elegido por un lado la Historia de Vida de una mujer soltera de mediana edad sin hijos que ocupa un alto cargo dentro del PAS, en concreto una jefatura de Área. En segundo lugar la historia de vida de una mujer casada con hijos de mediana edad que forma parte de la plantilla de limpieza de la universidad.

C. Grupos de discusión.

El grupo de discusión es una técnica encuadrada en la perspectiva estructural y en la metodología cualitativa que trata de captar la realidad social a partir del debate o la discusión en pequeños grupos.

El grupo es tan sólo un marco para captar las representaciones ideológicas, valores, formaciones afectivas etc., dominantes en un determinado estrato, clase o sociedad local.

Se trata de reproducir aquello que sucede en la sociedad (macrosituación), a través de un grupo de personas (microsituación) reunidas a propósito por el investigador para hablar sobre un tema.

El grupo de discusión funciona como un espejo de la realidad social porque sus sujetos, exponiendo sus ideas y debatiendo entre ellos no hacen más que reflejar sus propias vivencias, pensamientos, posiciones... acerca de una situación o problema concreto.

En el grupo de discusión se reproduce el discurso social y en este se encuentran las argumentaciones, ideas, motivaciones, deseos del discurso ideológico cotidiano, que los sujetos manifiestan en relación a sus formas de actuar y de entender la realidad (A. Orti 1990).

El tema elegido en nuestros grupos de discusión fue: "La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas".

D. Tipo de muestreo.

Muestreo estructural o relacional

Frente a los criterios del muestreo estadístico (Heterogeneidad: "incluir en la muestra de todo lo que hay" y Representatividad: incluir "más de lo que más hay") el muestreo estructural sigue el criterio de Comprensión o Pertinencia, se incluyen en los grupos a todos los que reproduzcan mediante su discurso relaciones relevantes. Se busca tener representadas aquellas relaciones sociales (posiciones, representaciones) que se consideren pertinentes en relación al objeto de estudio.

El muestreo estructural del que partimos basa su estrategia en criterios relacionales (qué relación guardan los sujetos con el objeto de estudio).

En nuestra investigación hemos determinado la realización de tres grupos de discusión diversos en su composición. Esta diversificación alude a la necesidad de recoger no sólo un único discurso sobre el tema, sino a diversas posiciones frente a él.

En este caso la variable central utilizada para la composición de los tres grupos ha sido la de género.

Hemos realizado seis grupos de discusión (tres grupos en el PDI y otros tres en el PAS) en tres provincias distintas, el criterio de elección de las mismas ha sido en función del mayor número de personal contratado que tienen (Sevilla y Granada) y al azar (Cádiz).

Los grupos de discusión del Personal Docente e Investigador (PDI) estuvieron formados por mujeres de distintas disciplinas que a continuación exponemos:

- **Grupo de discusión de Cádiz:** Psicología Social/ Teoría y Historia de la Educación/ Psicología Evolutiva/ Economía General
- **Grupo de discusión de Granada:** Psicología Social/ Metodología y Ciencias del Comportamiento/ Derecho del Trabajo y Ciencias Sociales/ Trabajo Social/ Antropología e Historia/ Antropología Social y Servicios Sociales.
- **Grupo de discusión de Sevilla:** Fisiología y Zoología/ Bioquímica Vegetal-Molecular/Filología Italiana/ Pedagogía Social.

Los grupos de discusión del Personal de Administración y Servicios (PAS) fueron tres (Ver Carpeta de Anexos):

- **Grupo de discusión de Cádiz** formado por mujeres,
- **Grupo de discusión de Granada** formado por varones
- **Grupo de discusión de Sevilla** formado por varones y mujeres.

Es condición necesaria en la composición de los grupos los criterios de homogeneidad y heterogeneidad.

Los criterios de homogeneidad determinan que las personas que componen un grupo de discusión deben tener en común un mínimo de características (variables sociodemográficas) y de experiencias referentes al objeto de estudio. En nuestro caso tuvimos en cuenta las siguientes variables que conferían unos mínimos de homogeneidad.

- **Lugar de trabajo:** todas/os trabajaban en la Universidad.
- **Nivel de instrucción:** todos poseían estudios medios o superiores.
- **Puesto desempeñado:** todos trabajaban en el área administrativa o de bibliotecas en relación al PAS y todas eran profesoras universitarias de las distintas categorías profesionales en relación al PDI.

En cuanto a los mínimos de heterogeneidad, los miembros del grupo debían tener rasgos diferenciales entre sí para que el discurso no resultara redundante y la discusión fuera posible, pues si todos dicen lo mismo, no hay diferencias, matices...no

funciona el debate, y por lo tanto no se recoge el verdadero discurso social hecho de matizaciones y contradicciones.

Los criterios de heterogeneidad fueron las siguientes:

- **Edad:** los miembros se encontraban en un intervalo de edad amplio: de 28 a 60 años
- **Estado civil:** había solteras/os, casadas/os, separadas/o.
- **Cargas familiares:** algunos miembros tenían cargas y otros no.
- **Cargos:** había algunos miembros que poseían cargos de responsabilidad y otros no.

Y por último, para evitar sesgos en la discusión solicitamos que no hubiera jefes/as y empleados/as directos que impidieran expresar sin reservas las opiniones de los/as citados/as a la reunión.

En cuanto al número de participantes mencionar que los seis grupos de discusión contaron con un número entre seis y ocho.

3. El Proceso de la Investigación

3. El Proceso de la Investigación

En este guión ampliado se exponen los pasos a través de los cuales se ha ido desarrollando la investigación. Hemos seguido el esquema inicial propuesto, poniendo de manifiesto las dificultades encontradas y las decisiones adoptadas frente a ellas.

3.1. Fase Preliminar.

A. Estudio documental.

Este objetivo se ha cubierto mediante la búsqueda y consulta de:

- Bases bibliográficas sobre el tema.
- Localización y revisión de otros trabajos realizados en relación con la situación de las mujeres en el ámbito educativo y específicamente en el ámbito universitario, tanto en la Comunidad Autónoma Andaluza como fuera de ella.
- Consulta de las páginas web de las distintas Universidades Públicas Andaluzas, así como de la Consejería de Educación y Ciencia, y el Ministerio correspondiente.
- Páginas directamente relacionadas con temas de género.

Los resultados de estos trabajos se adjuntan en el apartado bibliografía.

B. Recogida del censo de la población trabajadora de las Universidades Andaluzas (datos cuantitativos).

Este objetivo se ha cubierto mediante:

- Entrevistas a informantes clave. Se usó la técnica de entrevista abierta, ya que nos permitía obtener una visión amplia y cualificada. Tras las consultas a las distintas páginas web y obtención de sus bases de datos, se consideró necesario disponer de una doble información no contenida en esta primera fuente:
 - qué era exactamente cada una de las categorías encontradas en las tablas, en qué consiste su trabajo, la remuneración de cada categoría y la posible valoración social de cada una de ellas, marcando las diferencias entre las mismas.
 - contactos en cada una de las Universidades que nos facilitaran datos cuantitativos complementarios, ya que las bases de datos colgadas en las web, a veces estaban excesivamente agregados para nuestros fines y otras veces carecían de variables básicas para nuestro análisis (fundamentalmente la variable sexo).

En el apartado P.D.I., dichas entrevistas no han sido necesarias, ya que las

investigadoras responsables del estudio pertenecen a este colectivo y conocen bien todos los aspectos antes mencionados en relación con él.

- Relación directa con los contactos obtenidos a través del paso anterior, lo que ha resultado una estrategia fundamental para la obtención de la información necesaria, y un objetivo laborioso y difícil, a la vez que útil en las distintas fases del trabajo.
- Desplazamientos de los miembros del equipo investigador a distintas universidades para lograr superar las dificultades encontradas y completar en lo posible la reducida información disponible en las bases de datos iniciales, así como lograr la cumplimentación de los cuestionarios en la segunda fase, y la realización de historias de vida y grupos de discusión en la fase cualitativa del estudio.

Estos objetivos se han cubierto, siguiendo la misma metodología, tanto para el P.D.I. como para el P.A.S.

C. Elaboración de los descriptores estadísticos.

Sobre la base de los datos obtenidos de las Universidades Andaluzas, se ha diseñado un análisis básico mediante la reducción y unificación de las categorías de estudio. Sexo, edad, grupo profesional, nivel de estudios, tipo de actividad, antigüedad y puestos de responsabilidad, serán las categorías básicas de análisis para el universo completo de la población trabajadora de las Universidades Andaluzas que permitan la comparación entre universidades. Desde el principio hemos separado P.A.S. y P.D.I. por tratarse de dos situaciones claramente diferenciadas.

Como preveíamos, las bases de datos de los y las trabajadoras de la Universidades Públicas Andaluzas contemplan un escaso número de variables y ninguna de tipo cualitativo que nos permita visibilizar las diferencias de género en el ámbito laboral, ni los problemas de conciliación de vida laboral y familiar. Solo ha sido posible obtener la información sobre el sexo, pero aún esta variable básica, en algunos casos, ha sido necesario introducirla manualmente por el equipo investigador, ya que el registro inicial carecía de ella por considerarla presente a través del nombre; sin embargo este modo de consignar el sexo es incorrecto, ya que nombres no habituales o extranjeros no lo permitirían y, en todo caso, la confidencialidad de los datos obligaba a eliminar el nombre de las tablas que se nos entregó. Finalmente desagregadas por sexo hemos obtenido la categoría o grupo profesional, el régimen jurídico, edad, nivel de estudios y antigüedad; el número de hijos solo se obtuvo en los trabajadores de la Universidad Pablo de Olavide. Algunos de estos datos son incompletos, ya que no todas las universidades lo facilitaron (se adjunta tabla en anexo del apartado resultados).

El resto de las variables propuestas para el estudio debieron ser obtenidas mediante cuestionario a una muestra de la población trabajadora.

D. Diseño de la muestra.

Para la extracción de la muestra a la que se aplicará el cuestionario elaborado por el equipo se han tenido en cuenta tres variables: el sexo, la categoría profesional o grupo laboral y la universidad en la que se trabaja.

Así, teniendo en cuenta la categoría profesional (en el caso del P.D.I.) o grupo laboral (en el caso del P.A.S.) y el sexo, obtenemos un total de 30 casillas, es decir, 30 estratos. El muestreo correspondiente a esta clasificación será, por tanto, *multiestratificado*. Se ha optado por hacer el muestreo con *fijación fija* en vez de *fijación proporcional*, es decir, se ha fijado un mismo número de personas por cada estrato. Al tratarse de un estudio de género, el objetivo fundamental del análisis de los datos ha de ser la comparación de varones y mujeres, por lo que también se ha escogido la misma cantidad de personas de ambos sexos. Por todo ello, el muestreo realizado es *Multiestratificado de Fijación Fija*.

El tamaño de la muestra (n) que necesitamos es de 378 personas. Esta muestra se ha distribuido respetando la proporción entre P.A.S. y P.D.I., 240 personas para P.D.I. y 140 para P.A.S.

Este número nos permitía un análisis global de los dos bloques (P.D.I. y P.A.S.). Para poder hacer un análisis de los dos bloques por separado, ya que ambos tipos de personal presentan realidades muy diferentes, hemos ampliado la muestra. Sumando P.D.I. y P.A.S., la muestra definitiva que obtenemos es de 480 personas. El error de precisión que se asume con este tamaño de muestra es de 0.0442.

E. Cuestionario.

Con el objetivo de recoger variables cualitativas acerca del itinerario formativo, profesional, laboral y la compatibilidad entre vida familiar y laboral, se han diseñado dos cuestionarios idénticos salvo en la categoría profesional (para P.D.I. y para P.A.S.). El procedimiento seguido para su elaboración ha consistido en:

- tomar como base cuestionarios ya utilizados que han sido validados
- introducir modificaciones para adecuarlo a nuestras necesidades
- presentación a grupo de expertas
- estudio piloto para asegurar su comprensión
- diseño definitivo

Para la validación de los cuestionarios, estudiando la comprensión de las preguntas y la precisión de las mismas, se ha realizado un estudio piloto al Personal Docente y de Administración y Servicios de un centro educativo andaluz.

Durante la elaboración del cuestionario utilizado en nuestra investigación se tuvieron en cuenta como puntos de partida las informaciones dadas por los informantes claves. En esas entrevistas los informantes hacían especial énfasis en determinados

temas como la promoción, la difícil conciliación entre vida laboral y familiar, el estrés laboral, las labores domésticas, la discriminación indirecta, etc.

Todos estos datos recogidos en las distintas reuniones que mantuvimos sirvieron para configurar los ejes temáticos del cuestionario.

En el cuestionario se han combinado varias técnicas como la escala tipo Likert, las preguntas cerradas y las preguntas abiertas.

Para su cumplimentación y ante las dificultades encontradas para obtener respuestas, sumado a la presión que ha supuesto el reducido periodo de investigación, nos decidimos por realizar el muestreo por cuotas, enviándolo a la Sección de Personal de cada Universidad con la relación de las personas que debían cumplimentarlo según indicación del diseño muestral. Finalmente, una investigadora se desplazó a cada universidad para pasar directamente el cuestionario, lo que permitió obtener tan alto número de respuestas en el caso del P.A.S., sin embargo la difícil localización y la escasa colaboración del P.D.I. ha tenido peores resultados.

F. Análisis de los datos del cuestionario.

Para llevar a cabo el objetivo de esta investigación, que es visibilizar la situación de las mujeres que trabajan en las Universidades Públicas Andaluzas, es fundamental analizar las diferencias de género que presentan los resultados del cuestionario. Estas diferencias se muestran en los gráficos y tablas. Las diferencias son visualmente evidentes en muchos de los ítems, especialmente en los que se refieren a la conciliación, pero es necesario hacer una comparación estadística entre los varones y las mujeres de la muestra para comprobar que estas diferencias son estadísticamente significativas, es decir, que no son casuales, sino fruto de las diferencias de género.

Los índices estadísticos adecuados para el estudio de la relación entre variables dependen del nivel de medida de éstas. En nuestro caso, se han realizado pruebas no paramétricas; por un lado la prueba Chi-cuadrado (χ^2), apropiada para variables nominales y por otro, la prueba Tau-b de Kendall para los ítems definidos como variables ordinales. Solo ha sido posible realizar el análisis para la muestra del P.A.S., en el caso del P.D.I. el escaso número de respuestas da a los resultados del análisis validez relativa (por lo que se aportan porcentajes obtenidos a modo de aproximación cualitativa a las opiniones del P.D.I.).

Los resultados del análisis nos han proporcionado los perfiles de las personas a las que debíamos hacer historia de vida laboral y los temas sobre los que profundizar en los grupos de discusión.

3.2. Fase Central

La metodología cualitativa nos permite realizar una comprensión profunda del fenómeno analizado y de este modo acceder a la subjetividad de las mujeres en primer lugar pero también de los hombres.

Dentro de la metodología cualitativa se utilizaron varias técnicas de recogida de información: entrevistas a informantes clave, cuestionarios con preguntas abiertas, historias de vida y grupos de discusión. Durante el proceso de recogida de información a través de los cuestionarios pudimos realizar experiencias de observación participante con los sujetos de la investigación.

A. Informantes clave.

Ya hemos comentado la importancia que desde el inicio de la investigación tuvieron las entrevistas a informantes claves.

Era necesario disponer de contactos en las distintas Universidades Andaluzas que colaboraran a subsanar los problemas encontrados en la obtención de datos inicialmente cuantitativos, relativos a las bases de datos disponibles.

El equipo investigador debía recabar fuentes y a veces explicaciones, que permitieran entender y valorar categorías, niveles y régimen jurídico del personal, sobre todo en relación a la variedad de grupos laborales observados en el P.A.S.

Era, asimismo, necesario establecer contactos con personas dispuestas a participar en la encuesta que se realizaría a través de cuestionario, y en los grupos de discusión e historias de vida. Para todo ello ha resultado fundamental la información recibida a través de los informantes clave que fueron personas especialmente motivadas por el tema que nos ocupa.

B. Preguntas abiertas del cuestionario.

Algunas respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario indican cuáles son las percepciones en cuanto a la discriminación laboral. En la mayoría de los casos no existe conciencia sobre ésta e incluso algunas mujeres opinaban que vivían "en una situación privilegiada". En el caso de algunos hombres "una investigación de este tipo no tenía sentido".

Estos hechos nos demuestran cómo la interiorización de un modelo organizativo determinado provoca que tanto mujeres como hombres se sientan ajenos a una realidad que afecta según las estadísticas a un porcentaje significativo de las trabajadoras.

Ante la pregunta acerca de las medidas que podría adoptar la comunidad universitaria para mejorar la situación de las mujeres, se sugiere una amplia gama de propuestas que, curiosamente, vuelven a salir espontáneamente en los grupos de dis-

cusión, explicitándose en ellos tanto los matices, como las razones que las hacen aconsejable. Los cuestionarios nos aportan la extensión de la demanda y los grupos de discusión la profundizan y cualifican.

C. Historias de vida.

Se han realizado dos historias de vida laboral a dos tipologías de mujeres muy distintas extraídas de los resultados de los cuestionarios del P.A.S.: una mujer de la escala inferior y otra mujer con cargo alto; del P.D.I. no se han realizado historias de vida laboral por existir publicadas y analizadas 4 historias de profesoras de diversas Universidades Andaluzas, ha sido este el material consultado para cubrir los objetivos de este paso metodológico en el P.D.I.

No ha resultado posible realizar historia de vida laboral a un matrimonio del P.A.S. en el que ambos trabajaran en la Universidad; tras cuatro intentos vimos que la situación se repetía, las mujeres que aceptaban la colaboración, nos comunicaban la imposibilidad de sus respectivas parejas -normalmente por razones laborales de exceso de trabajo-. Se repetía así el fenómeno encontrado en los grupos de discusión; en tres ocasiones hombres que habían aceptado participar, debieron ausentarse o llegar tarde por razones laborales; esto nunca ocurrió con las mujeres a pesar de estar duplicado el número de colaboraciones de estas en el estudio cualitativo.

D. Grupos de discusión.

Se han realizado 6 grupos de discusión en 3 universidades andaluzas. Se han elegido las dos universidades mayores, Sevilla y Granada, con el 50% de la plantilla total, y se ha escogido al azar otra universidad, la de Cádiz.

Tres de los grupos han estado compuestos por profesoras y otros tres por personal de Administración y Servicios.

Se han elegido para su composición distintas categorías profesionales y áreas de conocimiento en el P.D.I.

Para el P.A.S. se han elegido trabajadores de ambos sexos -un grupo de mujeres, otro de hombres y otro mixto-. En el P.A.S. se ha preferido mantener la homogeneidad de grupos laborales, aunque con responsabilidades y actividades distintas, quedando así sobrerrepresentado el grupo C, al que pertenece el porcentaje más elevado de las mujeres. En este caso la heterogeneidad quedó reservada al sexo.

3.3. Fase final

A. Análisis de resultados de la fase cualitativa.

Se ha realizado un análisis de los grupos de discusión siguiendo la Teoría Fundamentada que prioriza la interpretación de los actores al interactuar con los otros. Hemos distinguido entre códigos in vivo, los que usan los participantes, para dividir el mundo, y los axiales buscando relaciones entre categorías.

Finalmente se han presentado los resultados de los grupos de discusión en forma gráfica a partir de un espacio marcado por círculos en los que se trata de sintetizar los niveles expuestos; así en una imagen podremos obtener de forma sintética los resultados del estudio.

Se adjunta la transcripción de las entrevistas a informantes clave, los grupos de discusión e historias de vida del P.A.S.; también se adjunta un resumen de las respuestas obtenidas del P.A.S. a las preguntas abiertas del cuestionario. En el caso del P.D.I., del que se han obtenido la mitad de los cuestionarios, se relaciona la totalidad de las respuestas a las preguntas abiertas.

Por razones de confidencialidad se han eliminado todos los aspectos que permitieran identificar a las/os participantes, pero manteniendo lo fundamental de los textos originales en las transcripciones tanto de los grupos de discusión como de las historias de vida.

B. Triangulación de resultados.

Las conclusiones del estudio se han obtenido de los resultados que se han reiterado, o han sido coherentes, en las distintas técnicas utilizadas.

Los informantes claves apuntaron de forma genérica algunos de los problemas o puntos de interés; el análisis de las preguntas cerradas del cuestionario los pusieron de manifiesto, y se vuelven a expresar en las preguntas abiertas. En los grupos de discusión se había elaborado una plantilla de temas de interés para que el equipo investigador los planteara, en caso de que no aparecieran en el discurso espontáneo, sin embargo estos temas surgieron sin necesidad de intervención externa -excepto en el grupo formado solo por hombres-. En las historias de vida reaparecen los mismos temas.

Hay que hacer notar el paralelismo de algunas de las conclusiones extraídas del estudio del P.D.I. y del P.A.S., lo que pone de manifiesto que se trata de problemas de género que se imponen a las circunstancias particulares que caracterizan a cada uno de estos colectivos.

El objetivo de la triangulación es verificar la fiabilidad de los resultados de la investigación cualitativa. En nuestro caso ello queda evidenciado a través de la coinci-

dencia de resultados cuando han intervenido distintos investigadores, distintos protagonistas, y distintas técnicas.

C. Informe final.

El informe final se ha diseñado en tres volúmenes para facilitar su utilización.

El primero contiene los elementos comunes del estudio: una breve descripción del marco teórico, la metodología utilizada, las dificultades encontradas, las conclusiones y la estrategias de acción, la bibliografía y unos anexos de la metodología usada.

En el segundo se recogen los resultados en el P.D.I. de los descriptores estadísticos de la población completa de profesorado de las 9 Universidades Andaluzas (en algunos estadísticos falta alguna universidad, circunstancia que en todo momento se advierte), los resultados del cuestionario en la población muestral, y los resultados de los grupos de discusión.

El tercero recoge los resultados obtenidos en el estudio del P.A.S.: descripción de la población completa a través de descriptores estadísticos; los resultados del cuestionario en la población muestral que en este caso ha sido posible analizar ya que se logró el 100% de cuestionarios cumplimentados, posiblemente debido a la menor movilidad del P.A.S.; y los resultados del análisis de los grupos de discusión y las historias de vida. Se adjuntan las tablas y gráficos tanto de la población completa de los trabajadores/as del P.A.S. de las 9 Universidades Públicas Andaluzas, como los recogidos a través del cuestionario en la población muestral; se adjuntan también las tablas que han servido de base para el análisis, así como los resultados del mismo; finalmente se adjunta la transcripción de los grupos de discusión y de las historias de vida, con la relación de códigos usados para el análisis.

4. Conclusiones

4. Conclusiones

Puesto que los resultados obtenidos han sido muy diversos, como consecuencia de la complejidad de los colectivos analizados -tanto entre sí, como internamente (siendo esto especialmente cierto en el caso del P.A.S.)-, y como consecuencia también de las diferentes respuestas obtenidas (en este caso el principal problema ha sido la falta de colaboración del P.D.I.), hemos decidido redactar por separado las conclusiones de los dos grupos profesionales analizados.

En el caso del PDI nos hemos centrado en la descripción cuantitativa del total de la población docente e investigadora de las universidades andaluzas, realizando unas brevísimas conclusiones de lo obtenido a través de los cuestionarios para volvernos a extender un poco más en los datos cualitativos provenientes de los grupos de discusión.

En el PAS, resumimos mucho la parte descriptiva del total de la población y nos centramos fundamentalmente tanto en las conclusiones extraídas de los cuestionarios, como en las que obtuvimos de los grupos de discusión (las historias de vida coinciden en los anteriores).

Para facilitar la lectura de las conclusiones, en tinta azul pondremos las obtenidas de la descripción del total de la población, en tinta verde las de los cuestionarios y en tinta roja las de los grupos de discusión.

4.1. Conclusiones P.D.I.

- A medida que aumenta la categoría profesional, el poder, el estatus social y consecuentemente el sueldo, disminuye el número de mujeres en todas las universidades. Así, el 33% de la plantilla docente femenina universitaria, se queda reducida a sólo un 11% de Catedráticas de Universidad. Y, si las mujeres no ascienden, no es por falta de preparación puesto que obtienen el doctorado en los mismos porcentajes que los varones, e incluso en algunos casos en proporciones superiores.
- En la concesión de ayudas a la investigación del P.A.I. observamos que, en líneas generales, en los grupos en los que hay menos mujeres responsables, el presupuesto es mayor, independiente de la valoración realizada de su competencia. Igualmente los sexenios se conceden mayoritariamente a varones, suponiendo un reconocimiento público dentro de la comunidad universitaria, además de un importante sobresueldo, que aumenta considerablemente las diferencias de salario ya existentes entre categorías profesionales.
- Las mujeres sólo ocupan el 24% de los cargos académicos de gestión y representación, disminuyendo su participación a medida que aumenta el poder y el prestigio social. Así, sólo están representadas de manera proporcional a su presencia en los centros universitarios, en aquellos cargos más subordinados y peor remunerados.
- Al preguntar directamente al profesorado sobre posibles discriminaciones sexistas, quienes responden que existen, argumentan que se encuentran en la pro-

- pia organización universitaria que propicia la endogamia masculina, valorando menos a las mujeres; aunque alguna mujer alude también, a la maternidad.
- Las Universidades no son ajenas a las discriminaciones sexistas existentes en la sociedad, sino que por el contrario, son un fiel reflejo de ellas. No obstante la mayoría de sus miembros no tienen esta percepción, ni tampoco muchas mujeres, especialmente las profesoras jóvenes. Sólo aquellas que se plantean su promoción profesional y sobre todo si además desean formar una familia, comienzan a vislumbrar las primeras dificultades.
 - No se trata sólo de problemas de conciliación, ya que todavía persisten en nuestras universidades estructuras y mentalidades estereotípicas que no facilitan el acceso de las mujeres a los órganos de gobierno. Y también existen redes implícitas de poder que dificultan la entrada al profesorado joven que no pertenece a ellas, con lo que en muchas ocasiones comparten sus problemas profesoras y profesores jóvenes (acoso moral, menosprecio de su trabajo...). La diferencia estriba en que, en el caso de las mujeres, las barreras son mucho más persistentes.
 - La comunidad universitaria, como institución encargada de la transmisión del conocimiento al más alto nivel, tendría que utilizar estrategias y adoptar medidas que evitara discriminaciones -aunque sean éstas de carácter implícito-. Porque además velar por la Igualdad de Género afortunadamente comienza a ser, no sólo un indicativo de democracia sino también y sobre todo -como queda patente en el informe ETAN-, un indicativo de excelencia en la comunidad científica internacional.

4.2. Conclusiones P.A.S.

- Las mujeres del PAS en las Universidades Públicas Andaluzas, pese a representar el 54% del total del PAS, ocupan las situaciones laborales de mayor precariedad (son el 74% del funcionariado interino y sólo disfrutan del 42% de los contratos laborales fijos), lo que, evidentemente, repercute de hecho en menor salario para igual función.
- Las mujeres son mayoría en los grupos profesionales de menor nivel. Entre el funcionariado sólo constituyen el 42% del grupo A (siendo las mujeres el 63% del total del funcionariado) y el 67 y 68% de los grupos C y D respectivamente. En el personal laboral del que constituyen el 46%, ocupan sin embargo el 74% del grupo V (el de más baja categoría y por consiguiente menor remuneración).
- En cuanto al nivel de estudios representan el 48% del grupo "sin estudios" a pesar de constituir la amplia mayoría de los grupos profesionales más bajos (V, C y D). En los grupos de titulados universitarios, las mujeres siendo el 56%, sólo ocupan el 42% de los puestos de trabajo del grupo A.
- Y pese a todo lo anterior las mujeres poseen mayor antigüedad. Constituyen el 63% del grupo con 27-35 años de antigüedad, lo que significa que teniendo titulación y antigüedad, sin embargo no se promocionan.
- Las mujeres están más afectadas por el cuidado de los hijos y encuentran más dificultades que los varones para conciliar la vida laboral y familiar lo que les

produce mayor malestar que a ellos. Estas dificultades se convierten en barreras para la promoción, ya que optar por ésta puede conllevar una alteración del proyecto de vida familiar, que afecta sobre todo la edad a la que se tienen los hijos y al número de estos.

- Las mujeres sufren situaciones de presión y acoso (moral y sexual) en el ámbito laboral en mayor grado que los varones.
- Para el cuidado de los hijos y del hogar las mujeres reciben más frecuentemente ayuda de familiares que no son la pareja y muy pocas veces pueden contratar a alguien para las tareas domésticas.
- Las Universidades Públicas Andaluzas, a la hora de promocionar a sus empleados del PAS, parecen adaptarse más a la situación mayoritaria de los varones que a las de las mujeres, ya que son ellos quienes perciben más facilidades por parte de la institución. Las relaciones sociales en la vida laboral son medio para la promoción solo en los varones.
- Las mujeres presentan mayores dificultades para su promoción cuanto mayor sea el número de hijas/os sin autonomía (menores de 10 años) y de familiares a los que cuidar.
- La familia es un bien social, tanto o más importante que el trabajo, y por ello es injustificable que se ignore a la hora de diseñar la organización social. Para que la mayor implicación de ambos sexos en el terreno laboral y familiar no se convierta en fuente de estrés, conflictos y problemas de salud, la mayor implicación de ambos sexos en el terreno laboral y familiar, es necesaria una reorganización de la sociedad que contemple, en todo momento, la conciliación.
- Las mujeres asumen el rol de cuidadoras de las personas del hogar. No suelen contratar a nadie, sólo reciben ayuda de algunos familiares mayores (madres, abuelas). Esto implica una falta de continuidad en la ayuda, por lo que en realidad son ellas el único recurso disponible.
- Uno de los principales obstáculos para la promoción profesional de las mujeres es la maternidad y la doble jornada no disponiendo de tiempo para seguir formándose y avanzar en su carrera profesional.
- La discriminación en el ámbito laboral se pone de manifiesto en el menor número de mujeres en la ocupación de cargos así como en ser consideradas más aptas para trabajos de menor rendimiento que los varones.
- El acoso y seducción que sufren las mujeres en el trabajo está determinada por ser consideradas como objeto atractivo.
- Las mujeres se sienten anuladas en el ámbito personal por no disponer de tiempo para ellas, se sienten presionadas por la sociedad en relación a los roles que han de desempeñar, lo que les genera un sentimiento de culpabilidad cuando optan por su promoción profesional.
- Las medidas de intervención que demandan las mujeres para hacer posible la conciliación entre vida familiar y laboral vienen determinadas por un mayor apoyo social, flexibilidad de permisos y horarios, unido a una mayor formación introduciendo nuevas tecnologías que faciliten la promoción a las mujeres en el ámbito laboral. Todo esto implica cambios estructurales en la organización del trabajo dentro de la universidad.

- La conciliación de la vida laboral y familiar genera tal tensión que puede llevar a las mujeres a "optar", de forma más o menos inconsciente, por desarrollar uno de los dos ámbitos más plenamente que el otro; mientras que, por los resultados obtenidos, los varones sufren menos esta "incompatibilidad".

5. Estrategias de Intervención

5. Estrategias de Intervención

Después de sopesar los diversos resultados obtenidos en las diferentes universidades andaluzas -tanto del PAS como del PDI, utilizando las distintas metodologías propuestas-, hemos elaborado una lista de estrategias de intervención que necesariamente han de extenderse a través de los diversos espacios universitarios, ya que los sesgos de género impregnan todas y cada una de sus estructuras.

Sabemos que nuestras propuestas de acción son múltiples, y sabemos que unas son más sencillas y por lo tanto factibles a corto plazo -si simplemente existe la voluntad de llevarlas a cabo-, mientras que otras son de más compleja realización, especialmente si no se cuenta con el necesario respaldo político y sobre todo económico. Pero también sabemos que en ningún caso son utópicas, puesto que tenemos modelos en otros países, en otras empresas y/o en otras universidades.

Estrategias de intervención

Teletrabajo

- Tutorías electrónicas
- Correo electrónico gratuito en el hogar
- Potenciación de los recursos de Internet

Observatorio para la Igualdad

- Publicación de datos desagregados por sexo, incluidos sobre Docencia, Gestión y especialmente Investigación universitaria
- Paridad proporcional a la presencia de las mujeres en la Universidad, en todas y cada una de sus estructuras, incluidas las distintas Comisiones y Tribunales de Evaluación
- Premios y/o sanciones a las universidades que destaquen por su labor a favor o en contra de la Igualdad entre Géneros
- Lenguaje no sexista en textos y publicaciones

Infraestructuras para la conciliación

- Canguros y cuidadores/as subvencionados
- Nurserías y espacios para lactancia materna
- Horarios flexibles y ausencias cortas remuneradas
- Guarderías, Ludotecas, transportes, comedores infantiles...
- Alojamientos familiares dentro de los campus universitarios - Alojamientos para universitarios en hogares de mayores
- Servicios de lavandería, limpieza, comidas para llevar...
- Bancos de Tiempo

Investigación y formación en temas de género

- Financiación de proyectos de investigación con perspectiva de género en todas y cada una de las áreas de conocimiento

- Asignaturas transversales, optativas, de libre configuración...
- Cursos, Seminarios, Congresos..., para PAS, alumnado y PDI
- Potenciación de Seminarios de Estudios de las Mujeres

Difusión Social

- Proyectos para el cambio de estereotipos de género
- Publicidad de iniciativas y estrategias no sexistas

CAPÍTULO SEGUNDO

Personal Docente e Investigador

Investigadora responsable

Ana Guil Bozal

Becarios/as de investigación

Alfonso Javier García González

Reyes Ortiz Jiménez, Belén Pablos Espiga

1. Descriptores Cuantitativos P.D.I.

1. Descriptores cuantitativos P.D.I.

Vamos a presentar los resultados del análisis de datos cuantitativos del total del personal docente e investigador en las universidades públicas andaluzas, ordenados en tres grandes bloques que se corresponden precisamente con las tres funciones fundamentales del profesorado universitario: DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y GESTIÓN. Comenzaremos en cada uno de los apartados con cifras de toda Andalucía, para posteriormente pasar a describir las correspondientes a cada una de las nueve universidades públicas de nuestra comunidad. Si bien algunos datos parciales -que pertenecen sólo a algunas universidades-, por ejemplo el profesorado con título de doctor/a, los años de antigüedad o los sueldos, los iremos intercalando en el lugar que resulten más idóneos para la mejor comprensión del conjunto.

La ordenación de los diversos gráficos se adecuará también a estas tres funciones docentes, investigadoras y gestoras, numerándose correlativamente en cada uno de los tres grupos. Y en el caso en el que un gráfico contenga los mismos datos pero presentados de distinto modo -por ejemplo porcentualmente-, la numeración será la misma que en el anterior, pero seguida de una letra minúscula ordenada alfabéticamente.

En el caso de los resultados referidos a Investigación, sólo algunas universidades nos han facilitado datos parciales sobre profesorado con título de doctor/a, o sobre sexenios de investigación. Pero sobre responsables o personal de los distintos proyectos de investigación no hemos conseguido datos generales, y es por ello que nos hemos centrado en los últimos datos publicados del Plan Andaluz de Investigación (los del 2002, puesto que los del 2003 han llegado cuando ya estábamos redactando las conclusiones), material sobre el que hemos realizado un trabajo de sexado manual.

Al presentar los resultados, iremos en paralelo haciendo un breve comentario de los mismos, para evitar que las conclusiones resulten excesivamente largas y queden muy aisladas de los datos en sí, señalando en negrita lo más destacado, para igualmente facilitar su lectura.

Pero previamente, haremos un resumen de algunas de las múltiples dificultades que hemos encontrado a lo largo proceso de búsqueda y recogida de datos, porque sólo así se podrá entender la ausencia de muchos descriptores estadísticos que consideramos de gran importancia.

Principales problemas en la obtención de datos.

La búsqueda de datos sobre el profesorado universitario ha chocado con múltiples obstáculos que vamos a intentar sintetizar en torno a un problema central: las falsas creencias y los estereotipos que niegan la existencia de discriminaciones hacia las mujeres en ámbitos universitarios.

Efectivamente, un gran problema previo que encontramos al investigar la situación de las mujeres en ámbitos universitarios es la negación, por parte incluso de los propios protagonistas, de la existencia de discriminaciones sexistas en determinados ámbitos laborales. Así, la mayoría del personal universitario -casi la totalidad de los varones y muchas mujeres-, afirman que realmente creen que en las universidades no hay sexismos ni ningún tipo de influencia patriarcal.

Y la consecuencia directa de esta creencia es que no colaboran en la obtención de datos, pues piensan que son temas ya superados.

Sólo quienes tienen cierta formación en temas de género se muestran dispuestos a ofrecer alguna ayuda, pero ciertamente estas personas constituyen una escasísima minoría en nuestros centros docentes.

De hecho observamos que únicamente ante la visión de determinados datos sobre la formación y las posiciones de hombres y mujeres, algunas personas más sensibles al tema se empiezan inicialmente a plantear la posibilidad de que tal vez sí que podrían existir ciertas desigualdades en nuestras universidades.

Pero un nuevo problema es que finalmente, en demasiadas ocasiones, terminan atribuyendo las discriminaciones a razones sociales y culturales ancestrales y por lo tanto muy arraigadas y difíciles de cambiar y en último término, fuera de las competencias de la comunidad universitaria.

Como complemento de lo anterior otro gran freno que surge -pese a la constatación del desigual reparto de competencias profesionales universitarias entre varones y mujeres independientemente de su formación-, es la atribución de esta desigual situación a elecciones personales de las propias profesoras, que optarían por renunciar a ocupar cargos, o elegirían voluntariamente no competir para mejorar su posición en el escalafón. Y tampoco en este caso, al afirmar que son ellas mismas las que toman las decisiones, se hace nada para evitarlo ni para suavizar los obstáculos -familiares, personales y/o organizacionales- para que realmente pueda ser una realidad su libre y completa incorporación laboral.

Otro problema a añadir, y no poco importante, es la creencia compartida por una gran número de miembros de la comunidad universitaria, en que la situación actual es fruto de la tardía incorporación de las mujeres al mundo laboral público y que por lo tanto, el tiempo se encargará de equilibrarlo todo. Creencia sin fundamento, puesto que ya empezamos a observar retrocesos en Europa en posiciones que parecían consolidadas. Siendo ésta, como afirma García de León (2003), una respuesta cómoda, obstaculizante para el conocimiento y bloqueante o disuasoria para la acción.

En resumen, estas creencias preconcebidas tienen mucha más importancia de lo que pudiera parecer a simple vista, puesto que realmente crean un clima previo poco proclive a facilitar nuestra tarea de investigación, viéndonos continuamente obligadas a dar explicaciones sobre nuestro objetivo, pese a lo cual no siempre es bien interpretado, siendo en la mayoría de los casos ignorado, cuando no ridiculizado o tachado de feminismo trasnochado.

A todas las dificultades iniciales que propician las falsas y estereotipadas creencias sobre la igualdad entre hombres y mujeres en las universidades, se le suman las que surgen cuando realmente te pones a la tarea de intentar recabar información desagregada por sexo, buscando datos que sean algo más completos de la que inicialmente aparece en los anuarios estadísticos -que sólo suelen presentar, cuando lo hacen, el número de profesores y profesoras en cada una de las categorías- sin apenas realizar cruces entre variables, por ejemplo con el sueldo en cada una de ellas, con el grado de doctor/a, los años de experiencia, el número de hijos y demás aspectos familiares. Al margen de que cada universidad organiza sus datos de forma distinta, con lo que resulta muy difícil presentar unas estadísticas unificadas.

Respecto a las labores de gestión y representación, el principal problema es que sólo aquellas cargos que conllevan remuneración económica, están contabilizados desde los correspondientes rectorados. El resto de múltiples comisiones, en los que no por casualidad hay muchas más mujeres, requiere para su conocimiento de interminables labores de rastreo por todos y cada uno de los centros y departamentos, que no siempre compensan con resultados el esfuerzo realizado.

Pero donde las dificultades se vuelven especialmente acusadas es en todo lo relativo a tareas de investigación, en las que las bases de datos no suelen contemplar en absoluto la variable sexo y hemos de realizar labores de indagación y sexuado de cada investigador/a, uno por uno.

En cualquier caso, se trate de tareas docentes, de investigación o de gestión del profesorado, siempre es imprescindible -aunque ello no garantiza la obtención de datos- contar con el aval de una entidad interesada y financiadora que respalde el estudio; porque siempre hay una actividad importante o una excusa perfectamente comprensible -preparar actas, matricular al alumnado, pagar al personal, reducción del personal por vacaciones, etc. -, que se considera prioritaria respecto a la desagregación por sexo de todos los datos disponibles.

Por los múltiples problemas esbozados, creemos muy necesario insistir en que sigue siendo imprescindible seguir buscando datos y maneras de acceder a ellos y sobre todo, una vez conseguidos, mostrarlos de forma tal que inequívocamente desvelen las discriminaciones allá donde las haya. Por eso es muy importante encontrar indicadores sistemáticos y precisos de análisis que muestren de manera clara la existencia de posibles barreras organizacionales, porque sólo así tendremos las bases sobre las que trabajar de manera eficaz hasta hacerlas desaparecer.

1.1. Docencia

A. Categorías profesionales.

El total de profesores y profesoras en las universidades públicas andaluzas, ascendía a Enero de 2004 a 15.316 personas (Gr.D1), siendo mujeres sólo el 33%. Y ello pese a que ya en el 2001 el 57% de los licenciados en España fueron mujeres (Pérez Sedeño et al, 2004), siendo además mayoría entre los premios extraordinarios de licenciatura.

Gráfico Docencia 1: Total del profesorado en las universidades públicas andaluzas (15.316 a Enero de 2004)

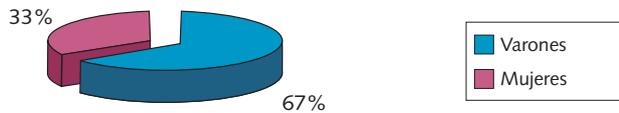
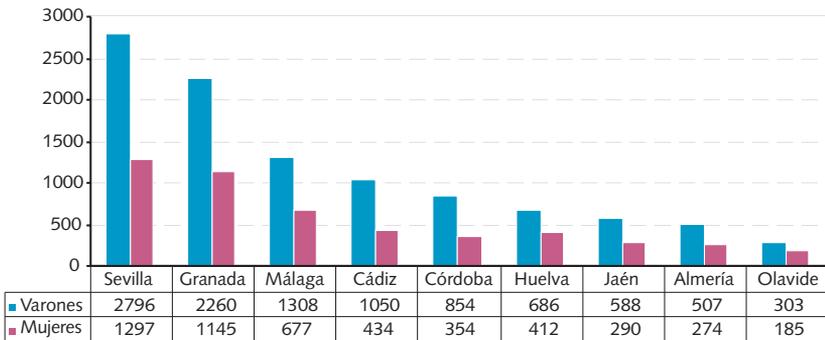
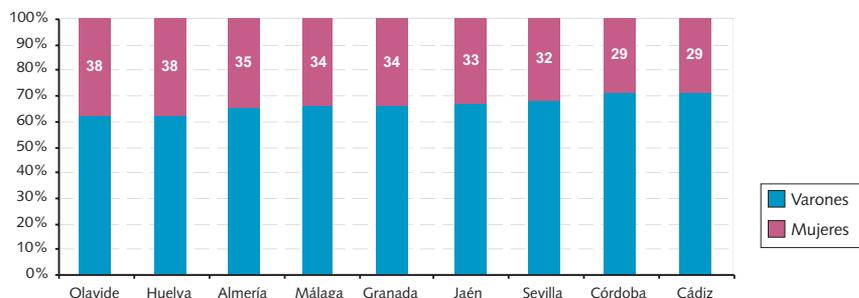


Gráfico Docencia 2a: Total del profesorado universitario andaluz ordenado por tamaño de universidades (Enero 2004)



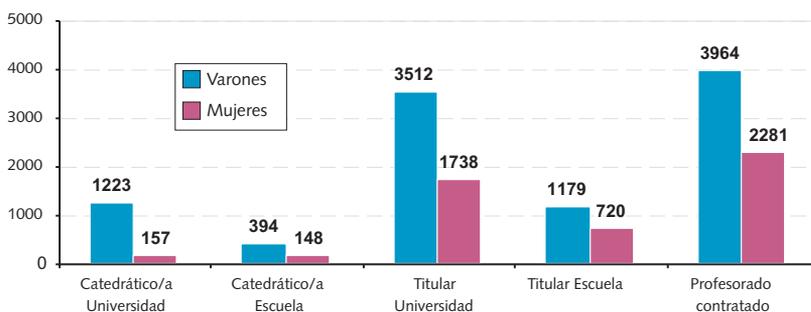
La Universidad de Sevilla es la mayor (Gr.D2a) y la más antigua de nuestra comunidad, sin embargo no por ello cuenta con mayor porcentaje de mujeres en su equipo docente. Por el contrario, la Universidad Pablo de Olavide, la más pequeña y una de las de más reciente creación, es la que tiene más profesoras (38%, Gr.D2b), lo que parecería indicar que la antigüedad guarda cierta relación con el mayor número de varones puesto que la de Granada, la segunda en antigüedad y tamaño, tampoco es de las que más mujeres incorpora a su plantilla. Sin embargo, tampoco el hecho de ser una universidad nueva garantiza la distribución equitativa entre sexos, puesto que como veremos al analizar cada una de las universidades, otras también jóvenes tienen sin embargo porcentajes relativamente bajos de mujeres catedráticas.

Gráfico Docencia 2b: Total del profesorado universitario andaluz ordenado por % de mujeres (Enero 2004)



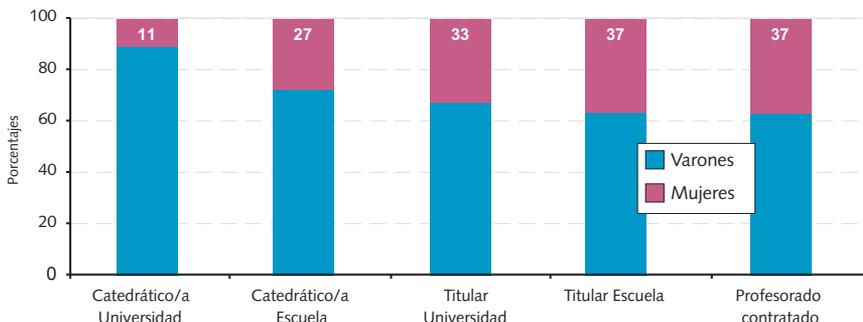
Si analizamos las categorías profesionales en que se ubican las docentes universitarias (Gr.D3a), observamos cómo se cumple sistemáticamente lo que parece ser una desafortunada regla: a medida que aumenta la categoría, el poder y el estatus social, y consecuentemente el sueldo (como veremos más adelante), disminuye el número de mujeres (Gr.D3b) y ello pese a que -en las universidades-, el tipo de trabajo que se realiza en los distintos niveles es muy similar (salvo para el profesorado no doctor, grupo en el que las mujeres sobrepasan en ocasiones incluso sus porcentajes relativos), por lo que las diferencias entre categorías no lo son tanto de formación y responsabilidad, como de prestigio y salario.

Gráfico Docencia 3a: Categorías profesionales en el total de las universidades públicas andaluzas (Enero 2004)



Y aunque en principio podría pensarse que el escaso 11% de catedráticas (Gr.D3b) se debe a la tardía incorporación de las mujeres a la profesión universitaria, sin embargo se observa que ello no guarda la más mínima relación ya que, como se desprende de datos parciales sobre antigüedad y sobre profesorado doctor/a que analizaremos en su momento, los niveles de preparación son similares e incluso levemente superiores en las profesoras.

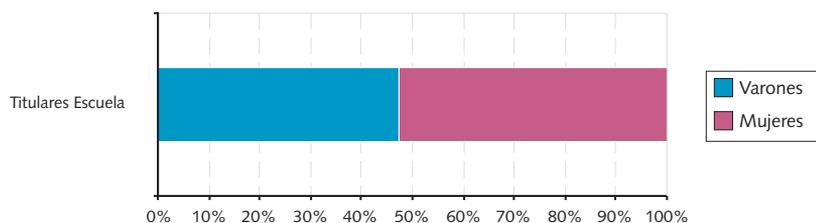
Gráfico Docencia 3b: Categorías profesionales ordenadas por % de mujeres (Enero 2004)



También del relativo alto porcentaje de profesoras contratadas (42%), podría desprenderse que en el futuro, al pasar a ser funcionarias, las mujeres podrían llegar a ocupar un mayor número de cátedras, pero como veremos a continuación -al analizar estos mismos datos Universidad por Universidad, desde la más grande a la menor-, en numerosas ocasiones la tendencia parece indicar que lo habitual es que la mayoría, no puedan subir mucho más allá de las Titularidades de Escuela. Y ello al margen de que como ya hemos comentado, sean doctoras en mayores porcentajes absolutos que los varones en este nivel, único del funcionariado en el que no es necesario poseer dicha titulación, o que tengan mayor antigüedad que sus compañeros.

Estos últimos datos no nos han sido facilitado por todas las universidades. Pero por ejemplo en la Universidad de Sevilla, que es la mayor de todas como ya hemos señalado -representando su personal casi 1/3 del total del profesorado universitario andaluz-, encontramos las siguientes estadísticas (Gr.D4):

Gráfico Docencia 4: Universidad de Sevilla
Profesorado Doctor/a en el nivel básico del funcionariado



En este gráfico (Gr.D4) se visualiza de manera clara que si las mujeres no ascienden, evidentemente no es por falta de preparación, puesto que poseen el grado necesario para ello en mayores proporciones no sólo relativas a su presencia, sino incluso absolutas respecto a las de los varones (pese a que es cierto que el profesorado de éste nivel con título de doctor/a es escaso, siendo el de los Titulares de Escuela además un grupo muy minoritario respecto al total, como vemos a continuación en esta misma universidad).

Gráfico Docencia 5a: Categorías profesionales en Sevilla, Enero 2004

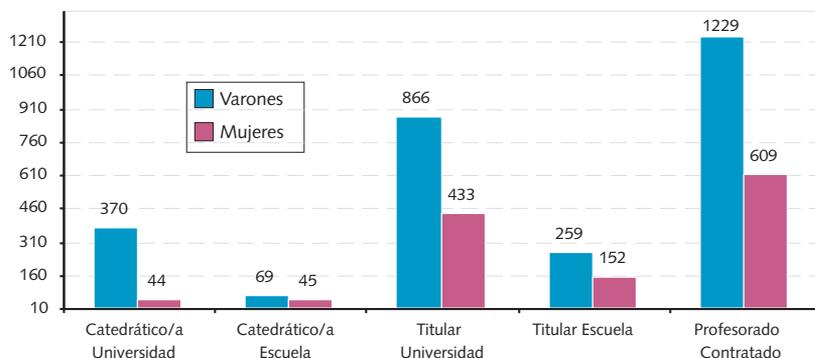
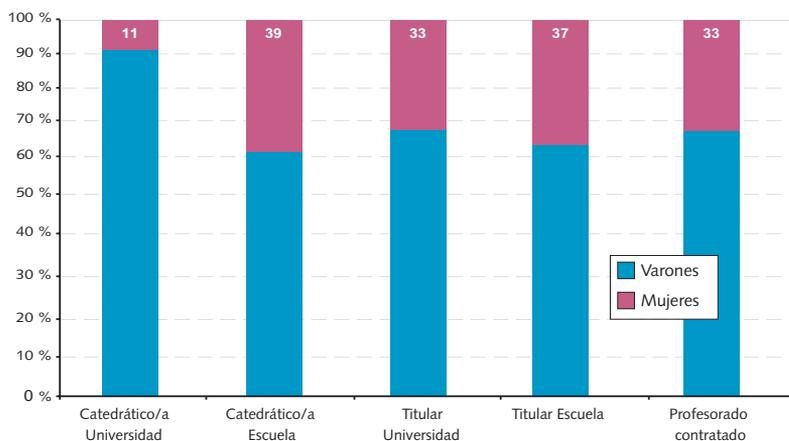


Gráfico Docencia 5b: Categorías profesionales en Sevilla (% de mujeres)



En la Universidad de Sevilla el nivel docente en el que hay un mayor porcentaje de mujeres es en las Cátedras de Escuela (39%, Gr.D5b). Pero, al igual que decíamos anteriormente respecto a las Titularidades, el profesorado de Escuela es escaso (y su existencia -desde la creación de los departamentos como unidad administrativa- no tiene demasiado sentido porque imparte docencia en cualquier ciclo y centro y sin embargo, sigue llamándose de Escuela, cobra por tanto menos y no requiere del doctorado para su obtención, aunque esto es ciertamente una problemática que va más allá de las cuestiones de género) Se cumple pues -en la universidad mayor de Andalucía- la ya mencionada regla perversa: los mayores porcentajes de mujeres se concentran en los niveles más obsoletos y minoritarios, sin aparente justificación.

Gráfico Docencia 6a: Categorías profesionales en Granada, Enero 2004

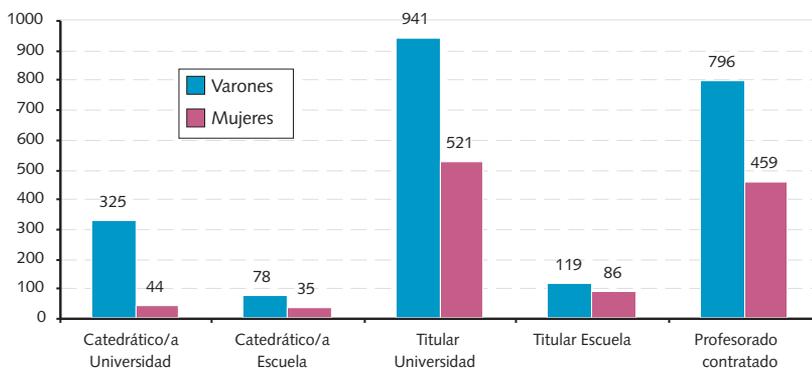
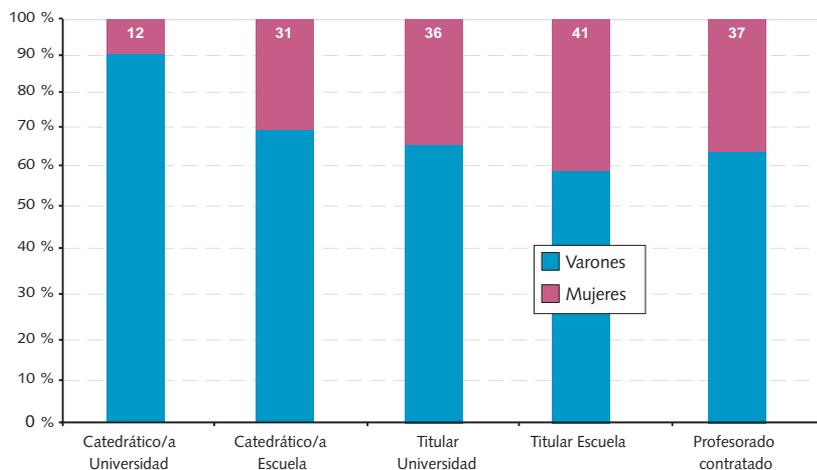


Gráfico Docencia 6b: Categorías profesionales en Granada (% de mujeres)



En la Universidad de Granada, la segunda en tamaño y antigüedad de Andalucía, los porcentajes de mujeres (34%) son levemente superiores a los sevillanos (32%), pero de manera similar, la categoría docente en que hay más profesoras corresponde también a un grupo bastante minoritario: las Titularidades de Escuela (42%).

Gráfico Docencia 7a: Categorías profesionales en Málaga, Enero 2004

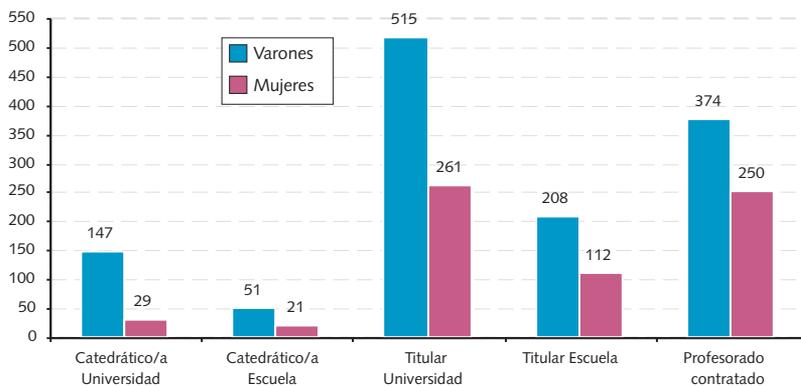
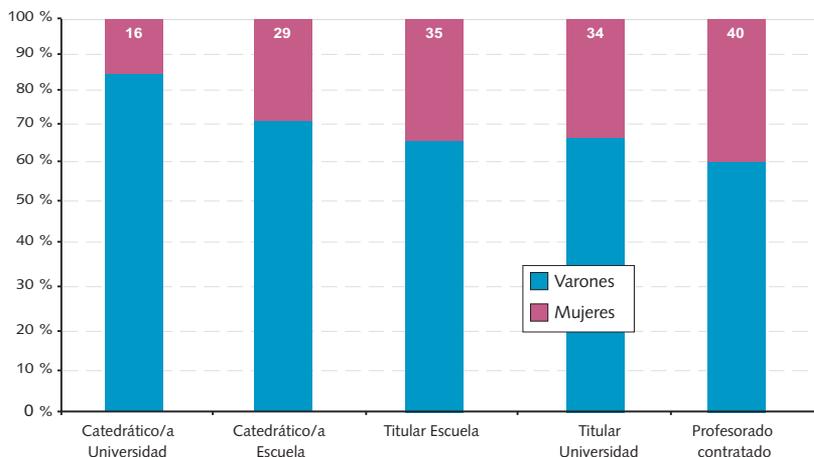


Gráfico Docencia 7b: Categorías profesionales en Málaga (% de mujeres)



Sin embargo la Universidad de Málaga, la tercera en tamaño de Andalucía presenta -junto con la Universidad Pablo de Olavide- el mayor porcentaje de catedráticas de Universidad de Andalucía (el 16%,), por encima incluso de la media Europea y en porcentajes similares por ejemplo a la Universidad de Barcelona y ello, pese a que el total de mujeres en su plantilla docente sea de tan sólo el 34%, lo mismo que en la Universidad de Granada.

Gráfico Docencia 8a: Categorías profesionales en Cádiz, Enero 2004

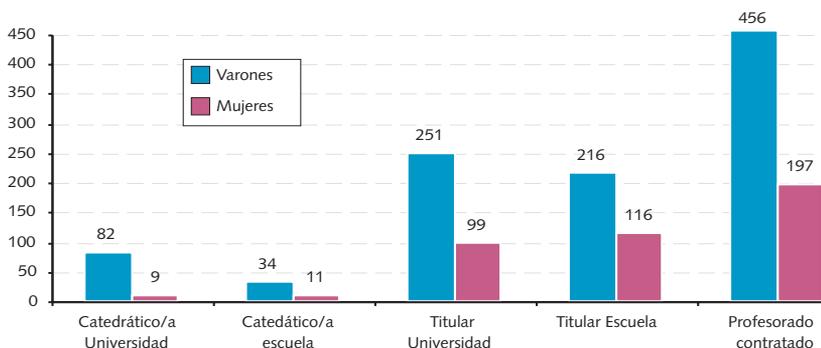
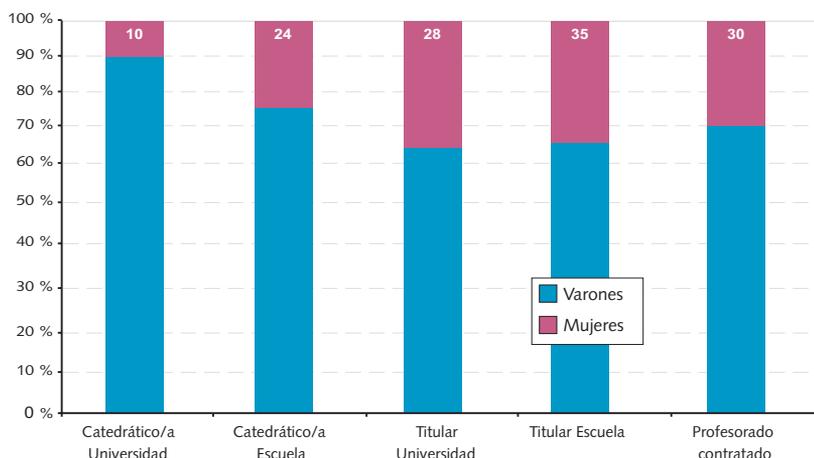


Gráfico Docencia 8b: Categorías profesionales en Cádiz (% de mujeres)



De la Universidad de Cádiz llama la atención el escaso número de mujeres en todos los niveles, salvo nuevamente -como en Granada- en las Titularidades de Escuela, al ser -junto con la Universidad de Córdoba-, la que cuenta con menor número porcentual de profesoras en su plantilla (el 29% del total del profesorado).

Este dato es especialmente sorprendente ante la constatación de que el porcentaje de mujeres doctoras en la Universidad de Cádiz es del 28%, es decir, prácticamente igual a su presencia; mientras que el porcentaje de mujeres entre las diplomadas o ingenieras técnicas (titulaciones con las que en propiedad se corresponderían las Titularidades de Escuela) es de tan sólo el 17% (21 profesoras) frente al 83% de profesores varones dentro de este grupo (100 profesores).

Gráfico Docencia 9a: Categorías profesionales en Córdoba, Enero 2004

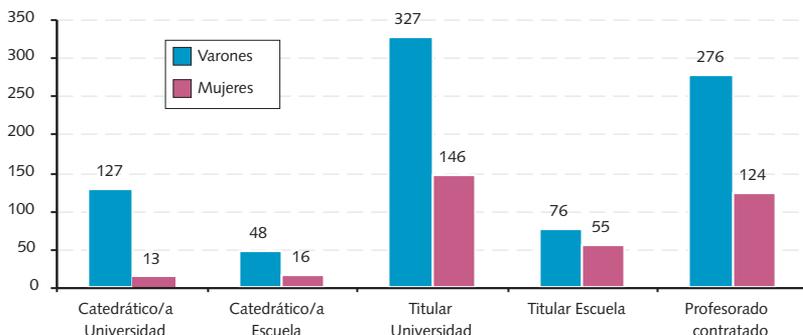
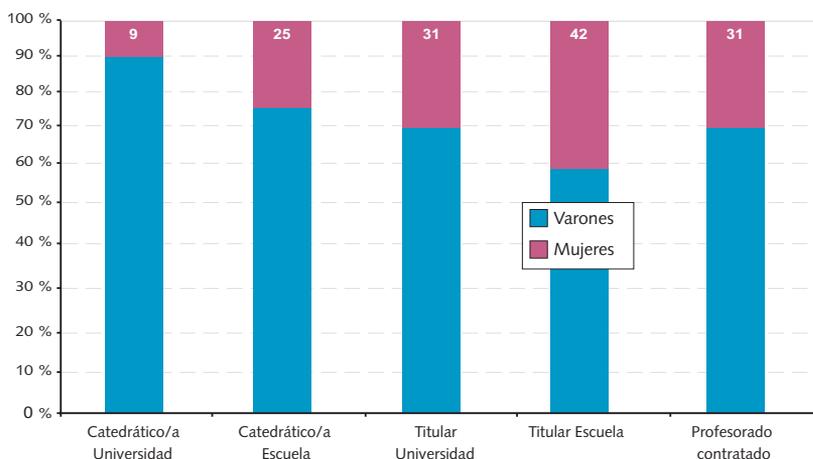


Gráfico Docencia 9b: Categorías profesionales en Córdoba (% de mujeres)



En Córdoba, igual que en Cádiz como acabamos de ver, hay pocas profesoras universitarias (29%) y también pocas Catedráticas de Universidad (9%), en contraste con un 42% de Profesoras Titulares de Escuela Universitaria (aunque como veremos más adelante, en otras universidades estos porcentajes llegan hasta el 50%).

Y si antes planteamos la posible relación entre el tamaño de la Universidad y porcentajes de mujeres, esta universidad -junto con la de Cádiz- desmiente cualquier relación pues ambas son de un tamaño intermedio entre el resto de universidades, lo que parece indicar que el tamaño de la universidad no es significativo a la hora de facilitar o dificultar la promoción de las profesoras.

Gráfico Docencia 10a: Categorías profesionales en Huelva, Enero 2004

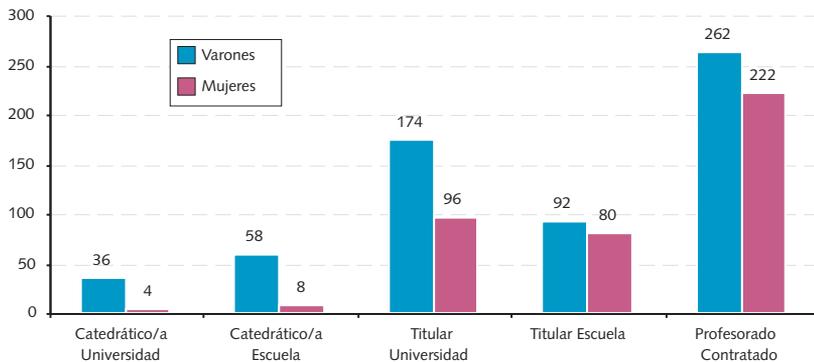
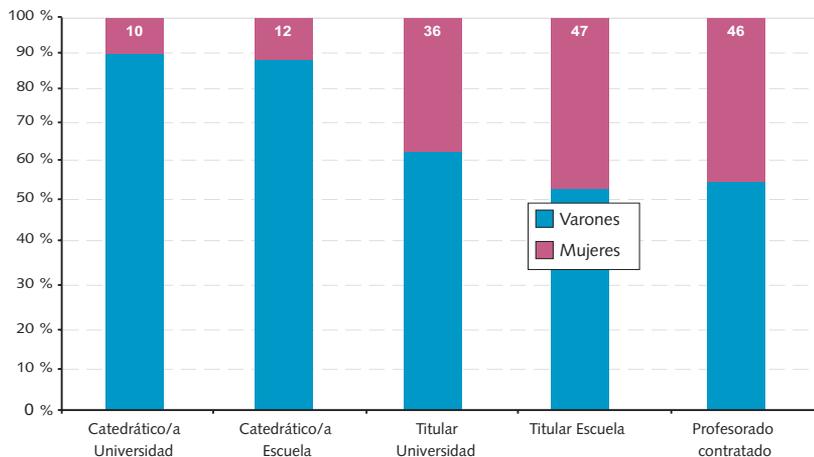


Gráfico Docencia 10b: Categorías profesionales en Huelva (% de mujeres)



En Huelva nuevamente lo más destacado vuelve a ser el gran porcentaje de mujeres (47%) en el nivel más bajo del funcionariado, el profesorado Titular de Escuela Universitaria, que contrasta con las cifras que vimos al inicio de este apartado (Gr.D2b) al ser -junto con la Pablo de Olavide- las que tienen más profesoras, porcentualmente hablando, en sus plantillas docentes (38%). Y también con el relativamente bajo porcentaje de Catedráticas de Escuela Universitaria (12%) respecto a las Titulares de Escuela y respecto a las Catedráticas de Escuela de otras universidades.

Gráfico Docencia 11a: Categorías profesionales en Jaén, Enero 2004

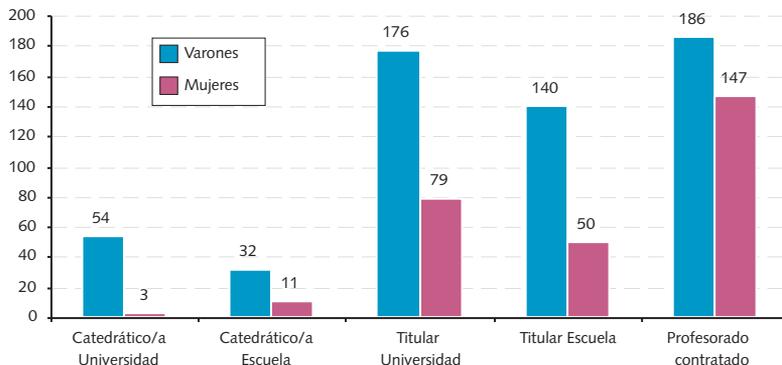
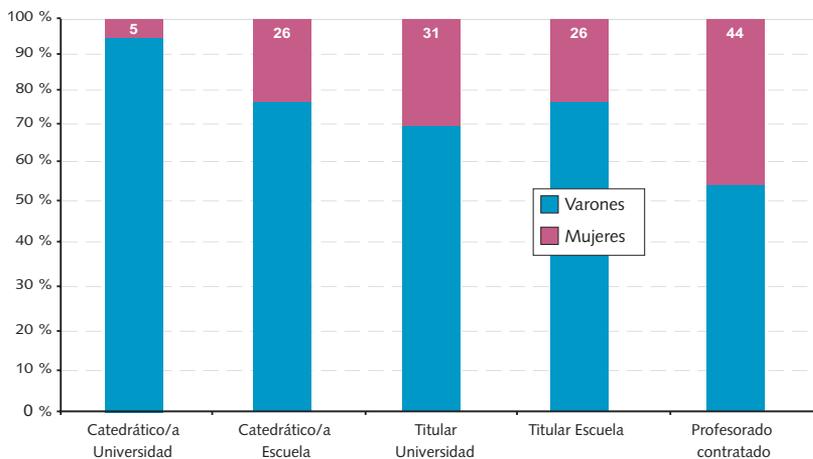


Gráfico Docencia 11b: Categorías profesionales en Jaén (% de mujeres)



La Universidad de Jaén presenta una situación muy especial al tener el menor número de Catedráticas de Universidad (5%), un porcentaje bajísimo. Y sin embargo, en Jaén, rompiendo lo que parece ser norma habitual, hay más Profesoras Titulares de Universidad (31%) que de Escuela Universitaria (26%).

Gráfico Docencia 12a: Categorías profesionales en Almería, Enero 2004

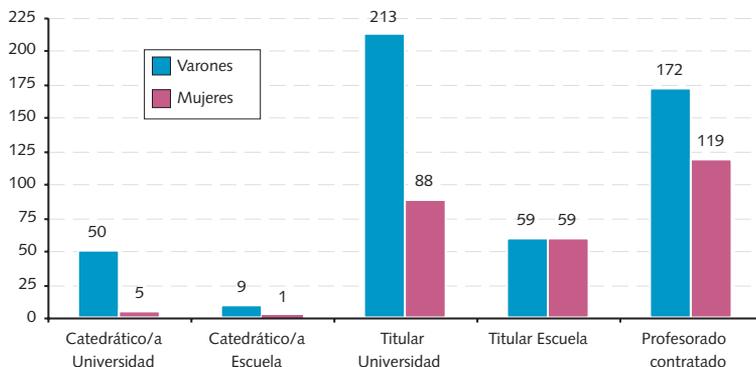
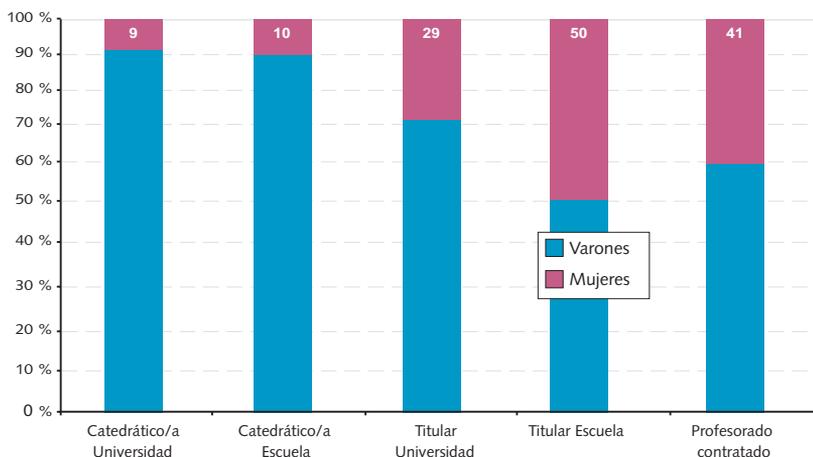


Gráfico Docencia 12b: Categorías profesionales en Almería (% de mujeres)



En la Universidad de Almería -igual que veremos en la Pablo de Olavide- los porcentajes de Profesoras Titulares de Escuela llegan al 50%. Sería especialmente interesante conocer los porcentajes en que éstas profesoras poseen la titulación de doctoras frente a sus colegas varones (pero en Almería no hemos conseguido este dato). Y como complemento, sería también interesante conocer las trayectorias que las han llevado a esta posición: si realmente imparten docencia en Escuelas Universitarias o simplemente han optado a este tipo de plaza por no tener otras posibilidades, si aspiran a subir en el escalafón, si sus compañeros y familiares las animan a ello, etc...

También llama la atención en la Universidad de Almería los bajos porcentajes de Catedráticas, tanto de Escuela Universitaria (10%) como de Universidad (9%).

Gráfico Docencia 13a: Categorías profesionales en Pablo de Olavide, Enero 2004

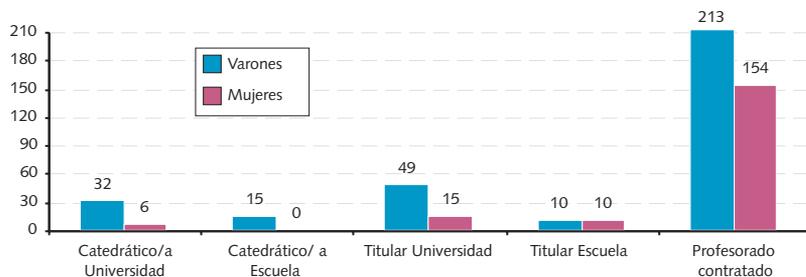
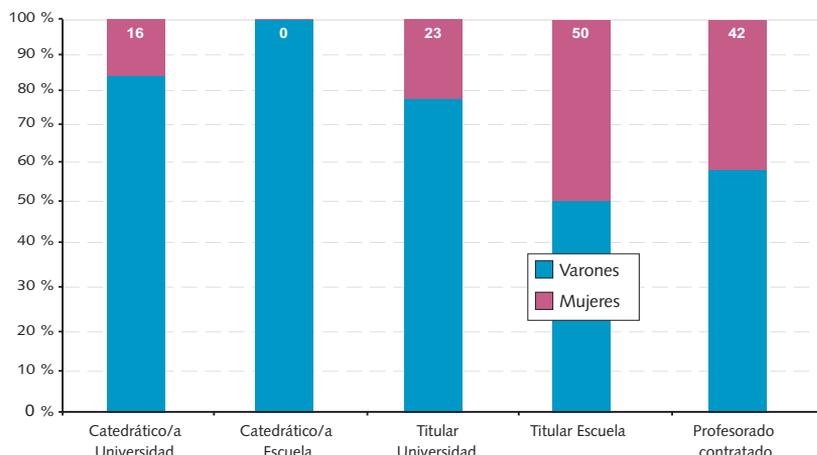


Gráfico Docencia 13b: Categorías profesionales en P.Olavide (% de mujeres)

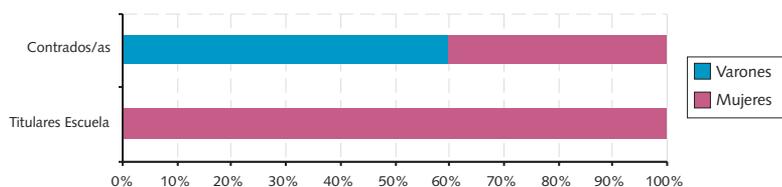


La Universidad Pablo de Olavide es la más pequeña de toda la comunidad autónoma (488 profesores/as, tal vez por eso es la que nos ha proporcionado datos más completos) y sin embargo está entre las tres con mayor porcentaje de profesoras (38%), lo que no significa que sea la más igualitaria como pasamos a ver. Porque, aunque es cierto que sus cifras totales son poco significativas, ello no las hace menos ciertas, desmitificando de paso la idea de que las nuevas universidades están ya superando con facilidad los antiguos sexismos.

Un primer dato curioso es que en sus centros no hay ninguna Catedrática de Escuela, y ello contrasta con el resto de universidades y sobre todo, con su 50% de Profesoras Titulares de Escuela, que no ascienden pese a poseer en algunos casos mayor titulación que los varones (Gr.D14):

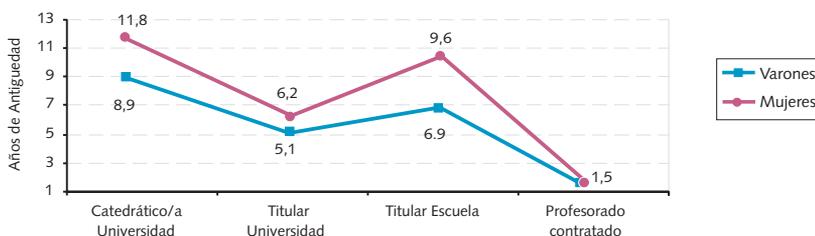
Otro dato llamativo es que, al igual que en Málaga, en la Universidad Pablo de Olavide hay un 16% de Catedráticas de Universidad. Hecho que nos parecería muy positivo y digno de mención, si no tuviéramos los datos sobre antigüedad del pro-

Gráfico Docencia 14: Prof. Doctor/a Titulares de Escuela y contratados/as



tesorado que mostramos a continuación (Gr.D15), de los que se deriva que lo "normal" sería que los porcentajes fueran al revés, es decir, que hubiera más Catedráticas que Catedráticos y no sólo eso, sino también más mujeres que varones en todos los niveles del funcionariado (no incluimos los datos sobre Cátedras de Escuela, ni en éste ni tampoco en el siguiente gráfico, por no haber ninguna mujer con quien comparar a los varones).

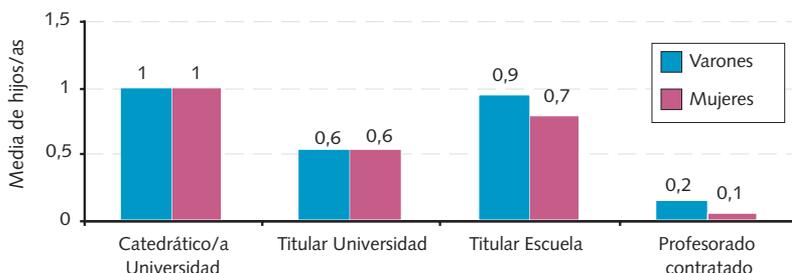
Gráfico Docencia 15: Antigüedad media del profesorado Universidad Pablo de Olavide, Enero 2004



Esta figura muestra claramente como el argumento de que las mujeres nos hemos incorporado después a los ámbitos universitarios y que por tanto, el tiempo se encargará de equilibrar la situación, es absolutamente falaz.

Además en el profesorado de todos los niveles la media en el número de hijos es muy similar, incluso levemente superior en los varones Titulares de Escuela y contratados, con lo que no sirve la explicación de que ellas no se han promocionado por estar ocupadas atendiendo a su numerosa familia (Gr.D16):

Gráfico Docencia 16: Media de hijos/as del profesorado Universidad Pablo de Olavide, Enero 2004

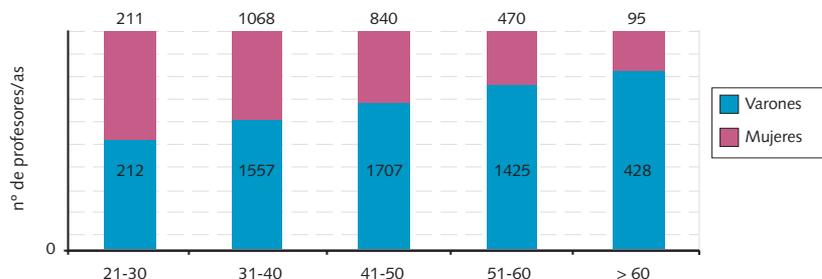


B. Edad del profesorado.

La mayoría de los datos generales expuestos podrían darnos una información mucho más completa si hubiésemos podido cruzarlos aunque sólo fuera parcialmente -como en el caso de la Olavide- con los años de antigüedad, la edad o los hijos del profesorado, para conocer cuándo acceden unos y otras a los distintos niveles profesionales. Pero esto ha resultado imposible a nivel general con los escasos datos que las distintas universidades proporcionan. No obstante, hemos conseguido alguno que mostramos a continuación.

El Gr.D17 representa a más de la tercera parte del total del profesorado universitario andaluz y muestra claramente cómo entre el más joven, los porcentajes de varones y mujeres son similares, disminuyendo el número de profesoras a medida que aumenta la edad de ambos. Pero estas cifras en sí, no hablan más que de la cada vez mayor presencia femenina entre el profesorado universitario de nuevo ingreso, no de su futura distribución equitativa, ni de si necesitarán -como hasta ahora- más años experiencia para aspirar a subir de categoría, puesto que del resto de datos expuestos parece desprenderse que demasiadas profesoras se quedan estancadas en Titularidades de Escuela, llegando muy pocas a Catedráticas de Universidad.

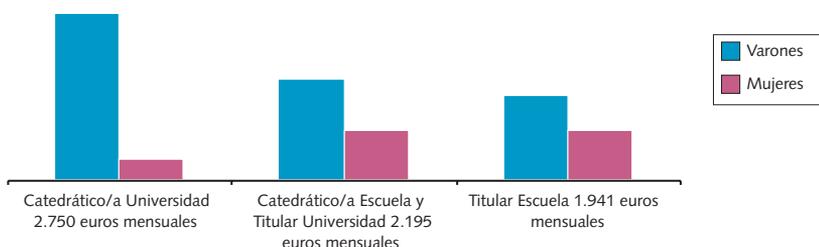
Gráfico Docencia 17: Distribución del profesorado en intervalos de edad (Universidades de Granada, Málaga, Cádiz, Almería y Olavide) 5.428 profesores, algo más de 1/3 del total



C. Retribuciones del profesorado.

En las universidades andaluzas y a nivel general, podemos afirmar que no hay diferencias de salario por el hecho de ser hombre o mujer. Ahora bien, si tenemos en cuenta los porcentajes de profesoras en cada categoría (C.U.: 11%; C.E.U. y T.U.: 32,5%; T.E.: 37%), y los multiplicamos por el sueldo en cada nivel (Gr.D18, no incluye paga extra ni trienios) esta evidente afirmación comienza a perder consistencia. Porque ocupando Cátedras de Universidad (nivel 29), se cobra 555 euros mensuales más que en las Cátedras de Escuela y Titularidades de Universidad (ambas de nivel 27), y 809 más que en las Titularidades de Escuela (nivel 26). Datos a los que hemos de unir las distintas retribuciones por sexenios que veremos en el apartado correspondiente.

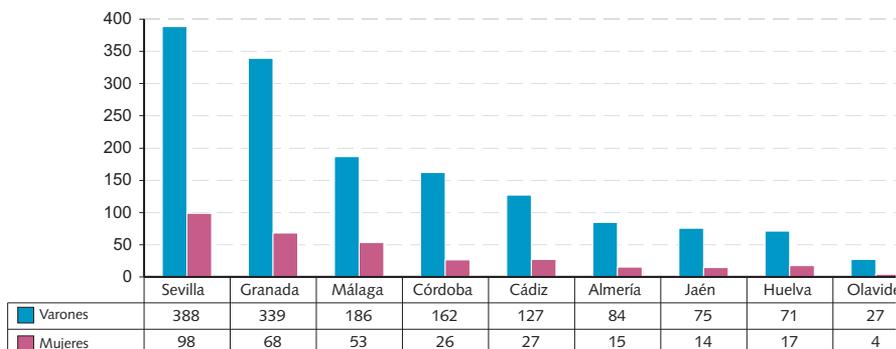
Gráfico Docencia 18: Diferencias en las retribuciones del profesorado universitario (funcionario a tiempo completo) por categorías profesionales, multiplicadas por el % de mujeres y varones en cada una de ellas



1.2. Investigación

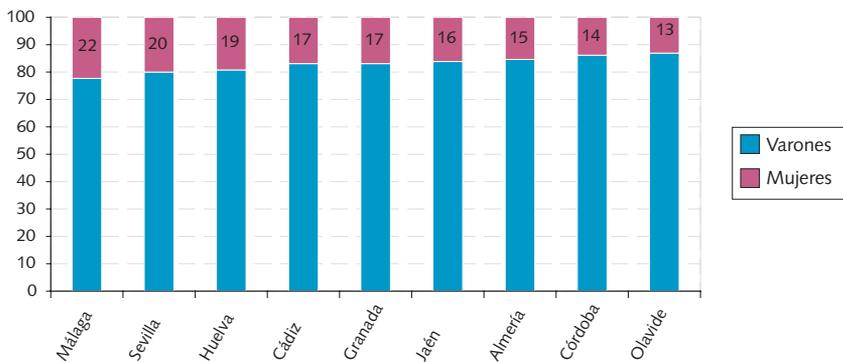
A. Grupos del Plan Andaluz de Investigación¹: 18% de mujeres responsables.

Gráfico Investigación 1a: Responsables Grupos PAI 2002



UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA
ordenadas por número de grupos

Gráfico Investigación 1b: Responsables Grupos PAI 2002



UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ANDALUCÍA
ordenadas por porcentajes de mujeres

¹ Datos de los Grupos universitarios del Plan Andaluz de Investigación (PAI) de la Junta de Andalucía correspondientes al 2002, último año en que se publicaron en papel hasta nuestra fecha de cierre de este apartado, que hemos desagregado por sexo. El total de grupos de los gráficos 1a y 1b -es decir, los formados por personal de las universidades- asciende a 1.781 (existen 8 grupos más en los que no pudimos conocer el sexo de la persona responsable al figurar con una inicial o con nombres extranjeros de difícil identificación), sin embargo en los gráficos 2a y 2b, el número es superior en 136 al incluir grupos de convenios Universidad-CSIC y con esta aumento, los porcentajes de mujeres responsables disminuyen del 18 al 17%.

Analizando las nueve áreas de investigación² que contempla el PAI:

Gráfico Investigación 2a: Responsables Grupos PAI 2002

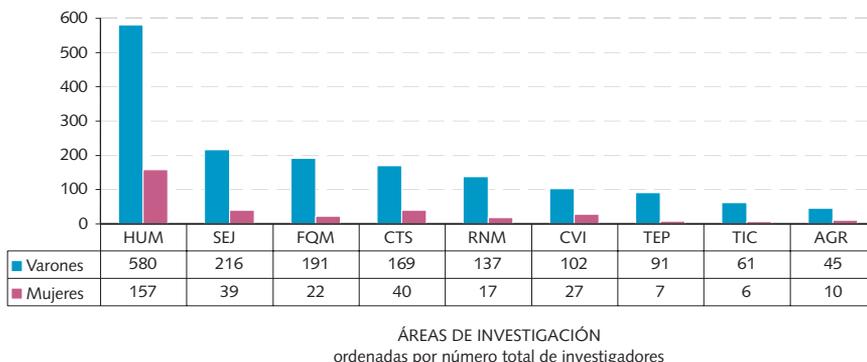
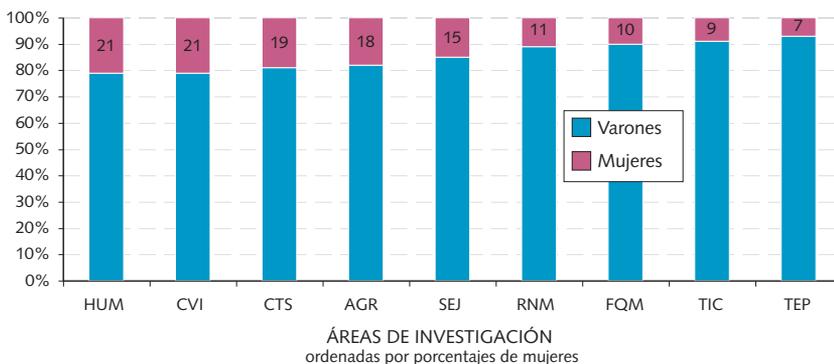


Gráfico Investigación 2b: Responsables Grupos PAI 2002



Si nos centramos en la concesión de ayudas por áreas de investigación³ observamos que, en líneas generales, a medida que disminuye el número de profesoras responsables aumenta el presupuesto, hecho independiente de su competencia⁴

² - HUM: Humanidades

- CTS: Ciencias y Tecnología de la Salud
- SEJ: Ciencias Sociales, Económicas y Jurídicas
- FQM: Física, Química y Matemáticas
- RNM: Recursos Naturales y Medio Ambiente

- CVI: Ciencias de la Vida

- TEP: Tecnologías de la Producción
- TIC: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
- AGR: Agroalimentación

(Gr.Inv. 3, 4 y 5), con la única excepción de las Ciencias Sociales Económicas y Jurídicas (SEJ) que sin tener un relativamente alto porcentaje de mujeres responsables (ver gráficos anteriores: 2a y 2b), es -después de Humanidades (HUM)-, la que tiene mayor número de grupos y menor financiación.

Gráfico Investigación 3: Ayudas concedidas PAI 2002

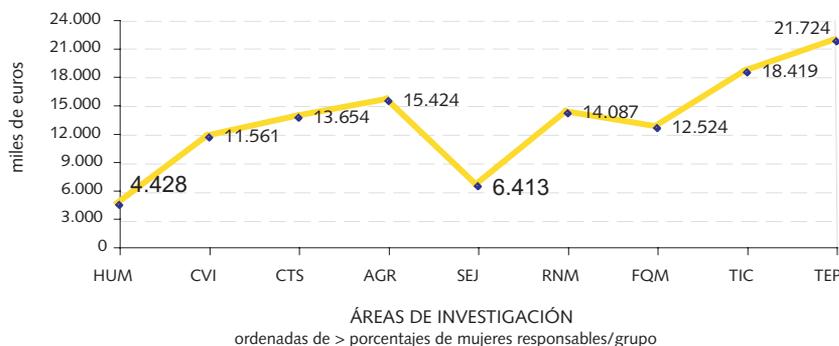
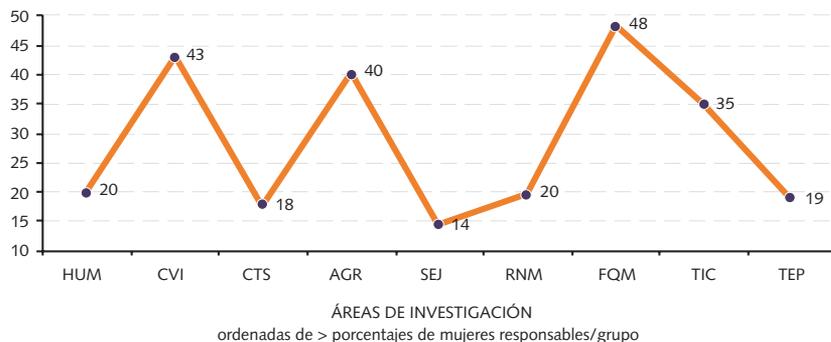


Gráfico de Investigación 4: Competitividad Grupos PAI 2002

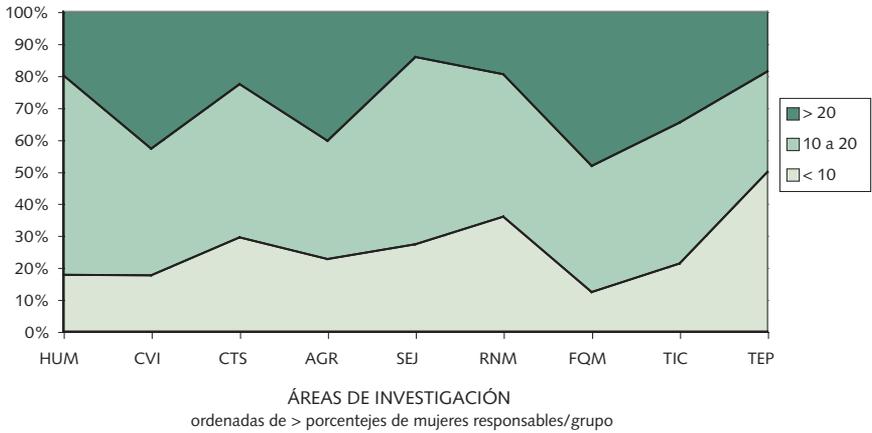
Porcentajes de puntuaciones > 20 (el 25,3 % de los grupos)



³ Datos extraídos de las Conclusiones del Panel de Expertos para la Evaluación del Plan Andaluz de Investigación, documento elaborado en 2004 en Córdoba por los doctores Manuel Pérez Yruela (coord.) y Manuel Fernández Esquinas, del Instituto de Estudios Sociales de Andalucía (IESA) y Javier López Facal, del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), enviado a los responsables de Grupos de Investigación (dicha evaluación se refiere al total de grupos del PAI, incluyendo por tanto aprox. 100 que pertenecen al CSIC, otros 100 aprox. a la Junta de Andalucía y alguno más a otros organismos).

⁴ La calidad se puntúa en tres niveles crecientes de competitividad: < 10, entre 10-20 y > 20.

Gráfico Investigación 5: Competitividad Grupos PAI 2002



El panel de expertos que evaluó el Plan Andaluz de Investigación, de cuyas conclusiones hemos extraído los datos básicos con que confeccionar los tres anteriores gráficos, estuvo formado básicamente por hombres. De los 13 coordinadores de los correspondientes grupos de trabajo (que no coinciden exactamente con las áreas de investigación en que se han de adscribir los grupos), sólo 2 fueron mujeres (Gr.Inv.6) - concretamente de la Universidad de Málaga y en las áreas de Ciencias Económicas y Empresariales, y en Humanidades- y entre los componentes de cada grupo de evaluación, las mujeres brillaron por su ausencia en casi la mitad de ellos (Gr.Inv.7).

Gráfico Investigación 6: coordinadores grupo expertos evaluación PAI

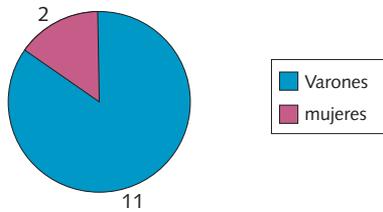
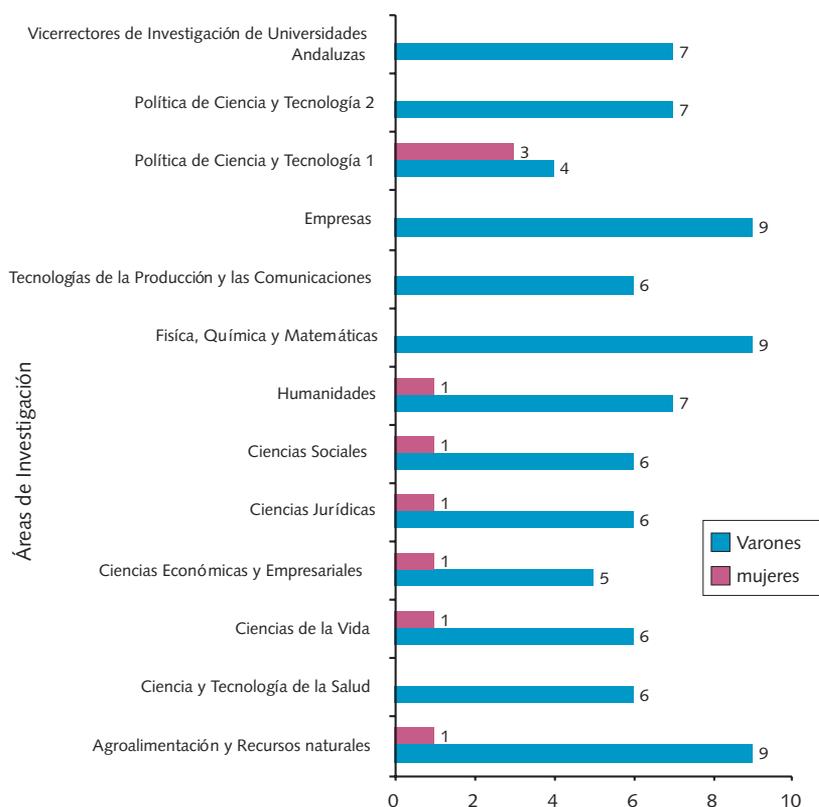


Gráfico Investigación 7: evaluadores PAI (excluidos los/las coordinadores/ras)



Otro dato pendiente de analizar, que en esta ocasión ha sido imposible por falta material de tiempo, es la relación entre financiación y tamaño del grupo ya que con los actuales criterios -aprobados por la Comisión de Evaluación Científica y Tecnológica de Andalucía-, se prima doblemente el nº de doctores productivos: el 30% directamente y el 70% restante multiplicando la productividad por la raíz cuadrada del nº de doctores. Y habría que ver el tamaño de los grupos liderados por varones y por mujeres.

B. Vicerrectorados de Investigación: no hay mujeres responsables.

Los vicerrectorados de investigación de las universidades andaluzas están ocupados en la actualidad por varones siendo muy escasas las mujeres responsables de los distintos servicios de investigación (pese a que entre el total de las plantillas, incluyendo personal técnico y administrativo, haya mayoría de mujeres). Sólo una directora de la OTRI (Oficina de Transferencia de la Investigación) en Jaén y alguna responsable de secretarías varias. No obstante es difícil la comparación entre universidades, pues no todas estructuran su organigrama de igual manera.

C. Sexenios de investigación del profesorado.

Los datos sobre sexenios de investigación concedidos -previa petición de evaluación del profesorado interesado- por la Comisión Nacional creada al efecto, sólo nos han sido facilitados parcialmente por las universidades públicas sevillanas.

Recordemos que en la Universidad Pablo de Olavide eran mujeres el 38% del profesorado de las cuales, son doctoras el 41% de las profesoras frente al 50% de los profesores (Gr.Inv.8), es decir, las mujeres sobrepasan en titulación -en porcentajes relativos a su presencia- en 3 puntos a los varones. Sin embargo el reconocimiento de sexenios de investigación (Gr.Inv.9) no guarda relación alguna con estas cifras (13 en total a las profesoras, frente a 130 a los profesores) contrastando además con los datos que ya vimos sobre la mayor antigüedad de las profesoras en todos los niveles del funcionariado (ver Gr.D15 en pág. anteriores).

Gráfico Investigación 8: % de doctores/as
Universidad Pablo de Olavide (Enero 2004)

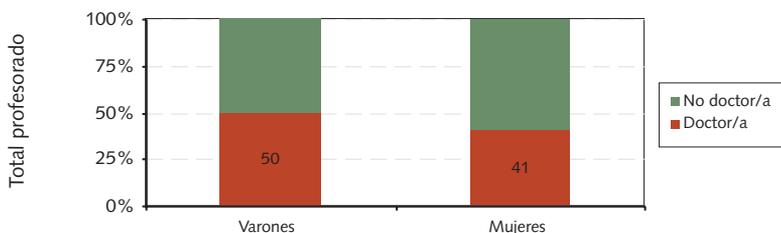
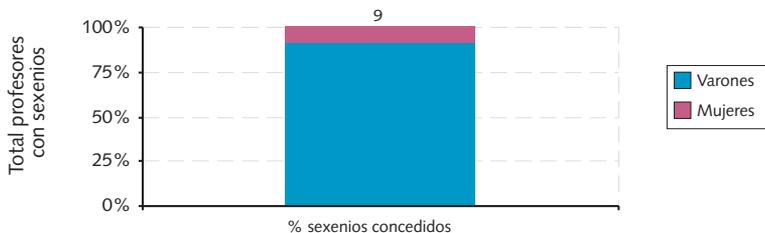


Gráfico Investigación 9: Sexenios
Universidad Pablo de Olavide (Enero 2004)



En la Universidad de Sevilla, también a medida que se conceden sexenios disminuye el número de mujeres (Gr.Inv.10a-b), no habiendo ninguna con el máximo.

El reconocimiento de sexenios de investigación puntúa bastante en los curricula, pero además también supone un considerable incremento de salario, que aumenta las diferencias ya comentadas (ver Gr.D18) entre las retribuciones que se perciben al pertenecer a las distintas categorías profesionales universitarias.

Gráfico Investigación 10a: Sexenios Universidad de Sevilla (Febrero 2004)

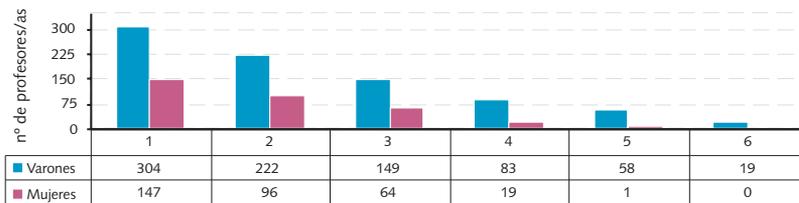
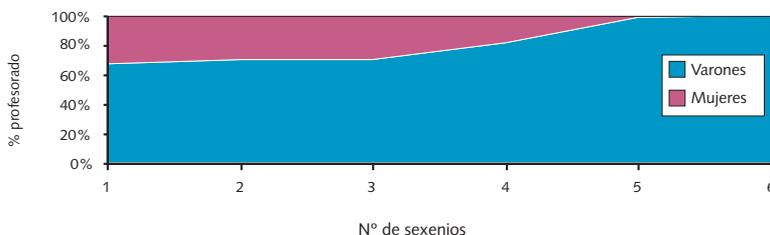


Gráfico de Investigación 10b: % de Sexenios Universidad de Sevilla (Febrero 2004)



En los Gráficos Inv.11-16 presentamos las distintas retribuciones que se cobran por sexenios, en cada una de estas categorías profesionales del funcionariado (los no funcionarios, de momento no pueden optar a esta evaluación), que como ya señalamos al hablar de las retribuciones son los siguientes (incluimos % de profesoras de Sevilla):

- Nivel 29: Cátedras de Universidad (mujeres 11%)
- Nivel 27: Cátedras de Escuela y Titularidades de Universidad (mujeres 32,5%)
- Nivel 26: Titularidades de Escuela (mujeres 37%)

Solo tenemos el porcentaje de profesoras y profesores con cada uno de los sexenios y nos falta el dato sobre la categoría a la que pertenecen, pero los porcentajes ya son suficientemente significativos de las diferencias (máxime si además tenemos en cuenta los mayores porcentajes de doctoras Titulares de Escuela, ver Gr.D4). Y si analizamos detenidamente los siguientes gráficos (Gr.Inv.11-16) fácilmente podemos observar cómo siendo Titular de Escuela, se ha de que tener prácticamente un sexenio más, para cobrar un poco más de lo que cobra un Catedrático/a por uno menos.

Gráfico de Investigación 11: Retribuciones mensuales -en euros- PRIMER SEXENIO Mujeres: 32,6% (Sevilla, Febrero 2004)

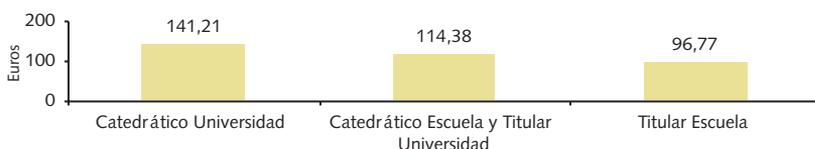


Gráfico Investigación 12: Retribuciones mensuales -en euros-
SEGUNDO SEXENIO Mujeres: 30,2% (Sevilla, Febrero 2004)

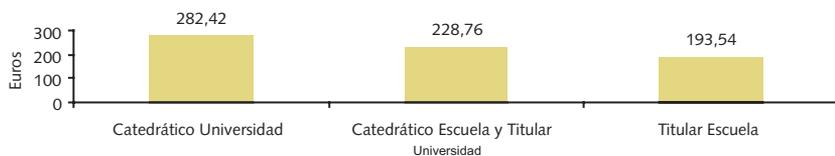


Gráfico Investigación 13: Retribuciones mensuales -en euros-
TERCER SEXENIO Mujeres: 30,1% (Sevilla, Febrero 2004)

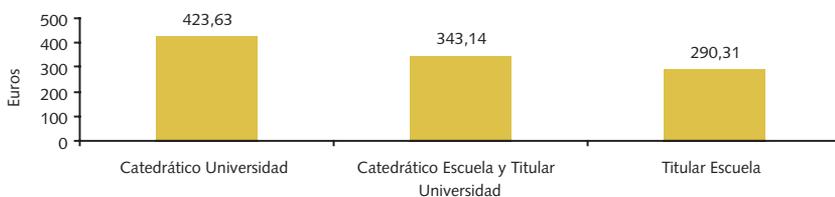


Gráfico Investigación 14: Retribuciones mensuales -en euros-
CUARTO SEXENIO Mujeres: 18,7% (Sevilla, Febrero 2004)

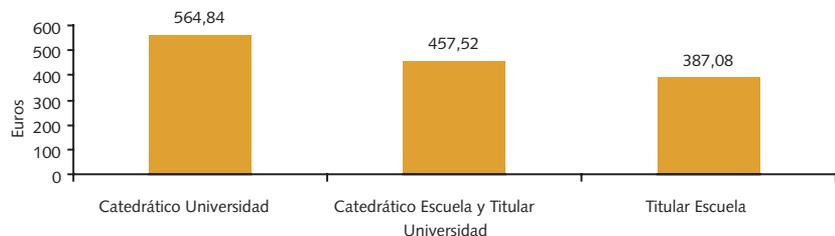


Gráfico Investigación 15 Retribuciones mensuales -en euros-
QUINTO SEXENIO Mujeres: 1,7% (Sevilla, Febrero 2004)

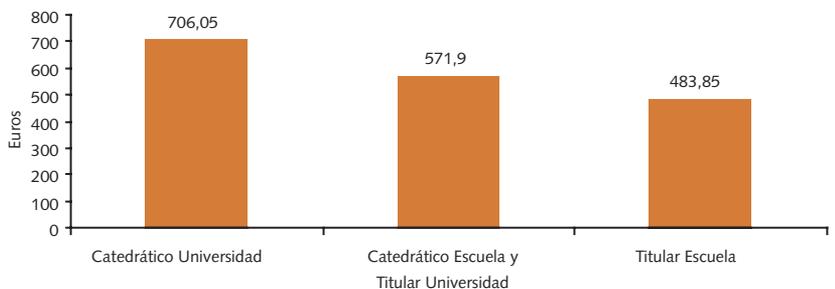
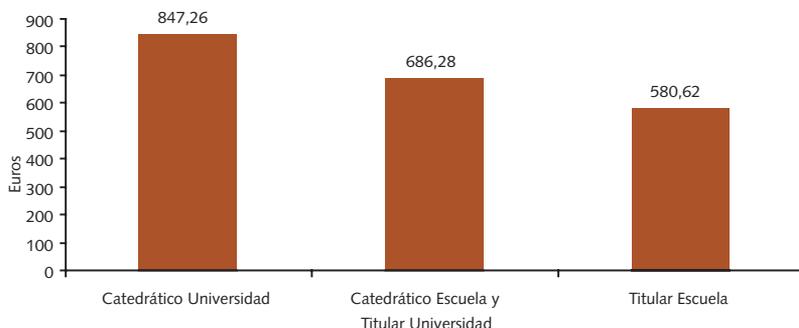


Gráfico Investigación 16 Retribuciones mensuales -en euros- SEXTO SEXENIO Mujeres: 0% (Sevilla, Febrero 2004)



1.3. Gestión⁵

A. Principales cargos académicos.

Las profesoras universitarias andaluzas representan el 33% del profesorado, sin embargo, son sólo el 24% entre quienes ocupan los principales cargos universitarios remunerados de cuyos datos disponemos.

Gráfico Gestión 1a: Principales cargos universitarios en Andalucía (Enero de 2004)

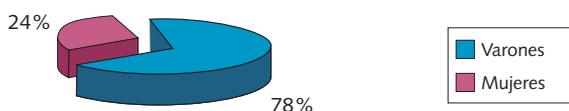
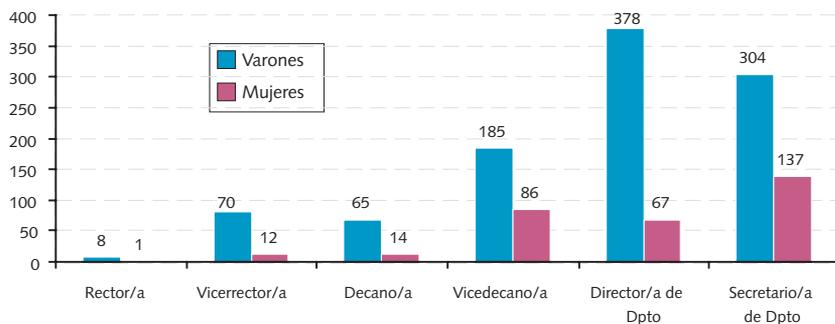
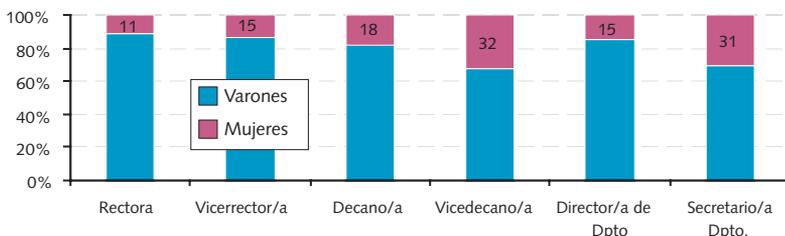


Gráfico Gestión 1b: Principales cargos universitarios en Andalucía (Enero 2004)



⁵ Faltan los datos de los Departamentos de Córdoba; además de -entre otros- los Directores/as, Subdirectores/as y Secretarios/as de Centros, Coordinadores/as y Secretarios/as Generales, de todas las universidades. También hay una diferencia de cuatro entre Directores/as (445) y Secretarios/as (441) de Departamento, que atribuimos a bajas temporales.

Gráfico Gestión 1c: Distribución porcentual de los principales cargos universitarios en Andalucía (Enero 2004)



Los Vicedecanatos y las Secretarías de Departamento son los únicos cargos en que los porcentajes de mujeres (32 y 31% respectivamente) coincide prácticamente con la presencia real de las docentes en los centros universitarios andaluces (32%). Y no son precisamente los que requieren de menos dedicación, por lo tanto, queda claro que las mujeres consiguen en algunos casos la conciliación entre su trabajo y su vida familiar.

También es de destacar que en ambos casos, tanto los Vicedecanatos como las secretarías de departamento, son cargos que dependen bien del Decano/a, bien del Director/a de Departamento, con lo que las personas que los ocupan suelen haber sido invitadas a formar parte de un equipo de dirección, sin que la iniciativa haya tenido que ser necesariamente suya. E igualmente es de destacar que son los cargos de menor poder y también, unido a ello -como veremos en el punto B de este apartado de Gestión-, los que menos gratificación económica implican.

A continuación presentamos los datos de las personas que ocupan cargos académicos en cada una de las universidades andaluzas, empezando por la mayor y hasta la más pequeña, como hiciéramos ya con las categorías profesionales.

Gráfico Gestión 2a: Principales cargos Universidad de Sevilla (Enero 2004)

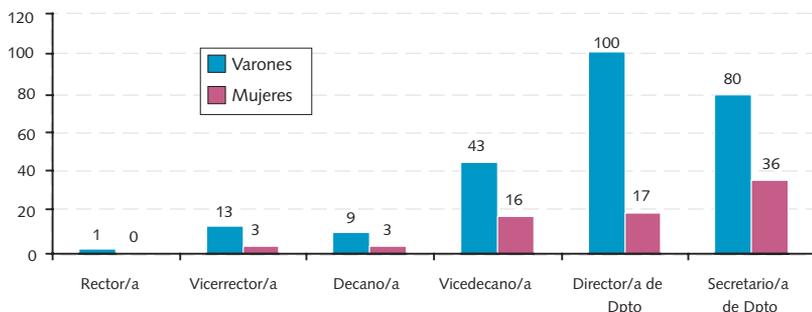
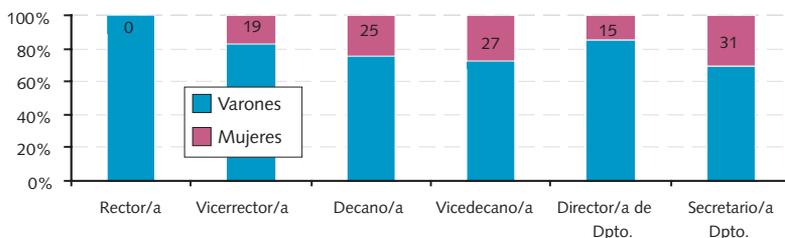


Gráfico Gestión 2b: Principales cargos
Universidad de Sevilla (Enero 2004)



En la Universidad de Sevilla las mujeres no superan en ningún cargo los porcentajes que por su presencia real les corresponderían a las profesoras. Pese a ello, donde más destacan es en las Secretarías de Departamento (31%), cargo que como ya comentamos demanda mucho trabajo e implica menos incremento salarial que otros, no siendo además elegido por votación sino nombrado directamente por la Dirección. Y a continuación destacan en los Vicedecanatos (el segundo cargo menos pagado de los que estamos analizando, como veremos más adelante).

En el resto de cargos académicos las mujeres están mucho más infra-representadas ya que, el porcentaje de presencia docente femenina en la Universidad de Sevilla, recordemos que alcanza el 32%. Siendo especialmente escasas -como en la mayoría de Universidades andaluzas- las Directores de Departamento.

Gráfico Gestión 3a: Principales Cargos
Universidad de Granada (Enero 2004)

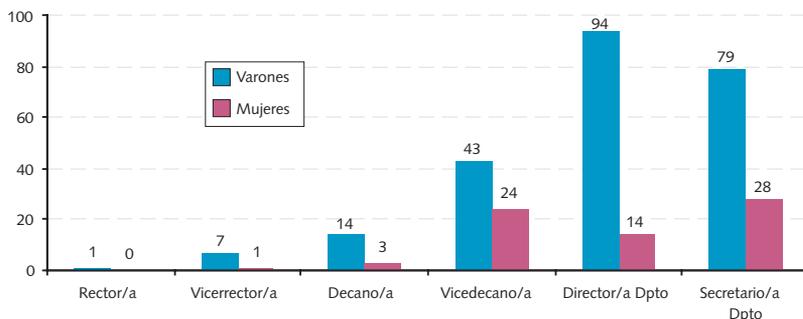
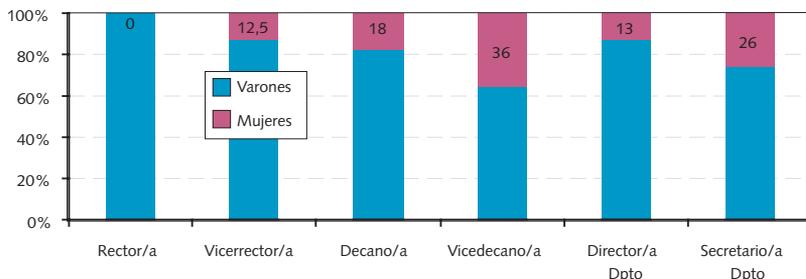


Gráfico Gestión 3b: Principales Cargos
Universidad de Granada (Enero 2004)



En la Universidad de Granada, el único cargo en que las profesoras están sobradamente representadas -pues son en total el 34% de la plantilla docente- es en los Vicedecanatos (36%). A continuación -pero ya a 10 puntos de distancia-, las mujeres ocupan el 26% de las Secretarías de Departamento. Los demás cargos académicos los ocupan muy mayoritariamente los varones (porque el 12,5% de Vicerrectoras se refiere a tan sólo una mujer).

Gráfico Gestión 4a: Principales Cargos Universidad de Málaga (Enero 2004)

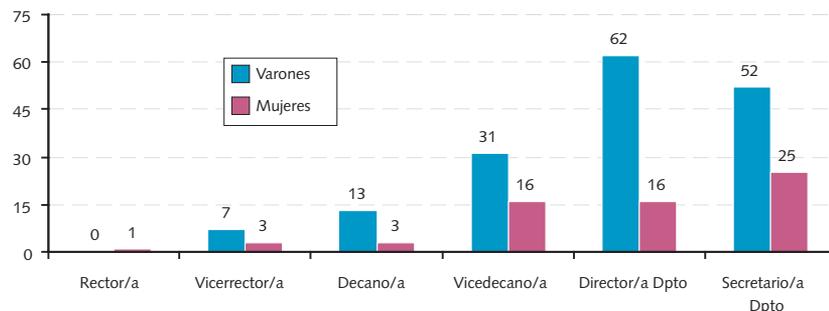
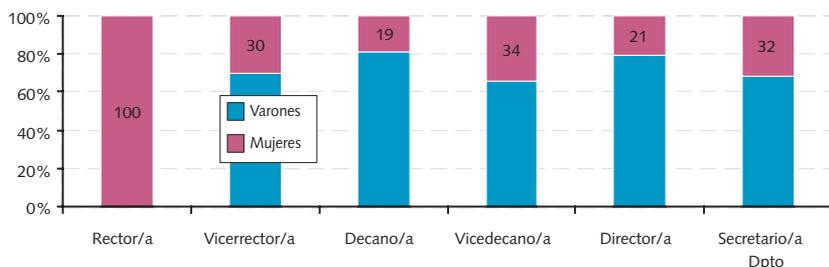


Gráfico Gestión 4b: Principales Cargos Universidad de Málaga (Enero 2004)



En la Universidad de Málaga, tomó posesión hace tan sólo unos meses la primera mujer rectora de una Universidad andaluza elegida mediante votación del claustro universitario (ya la Universidad Pablo de Olavide había tenido una rectora hasta el curso pasado y desde su creación, pero por libre designación).

Y -aunque sólo en la ocupación de Vicedecanatos las mujeres tienen porcentajes iguales a los de su presencia en la población docente universitaria malagueña (34%) - en el resto de cargos académicos, las mujeres están por encima de la media andaluza, destacando sobre todo en los Vicerrectorados.

Gráfico Gestión 5a: Principales Cargos Universidad de Cádiz (Enero 2004)

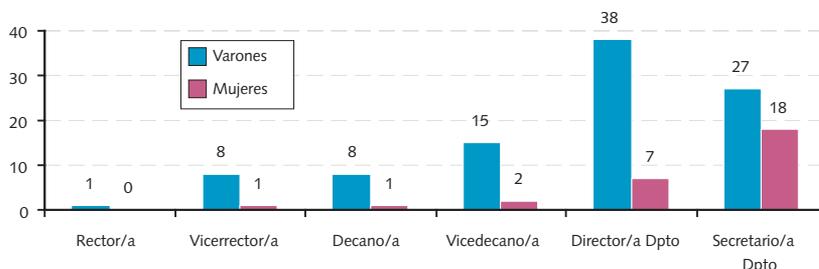
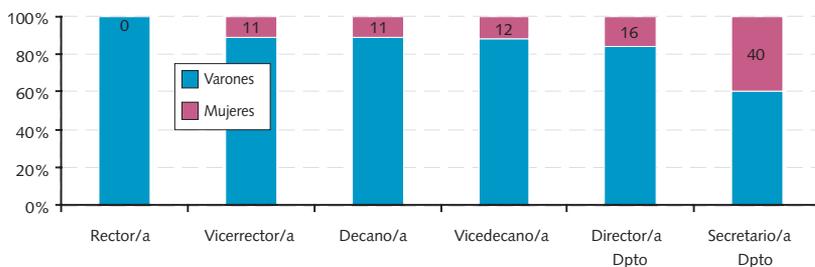


Gráfico Gestión 5b: Principales Cargos Universidad de Cádiz (Enero 2004)



En Cádiz llama extraordinariamente la atención el elevado número de Secretarías de Departamento que ocupan las mujeres (40%), especialmente alto porque además lo comparamos con el escaso 29% de profesoras que hay en su Universidad (aunque luego veremos que es el cargo peor pagado).

Sin embargo entre los Directores de Departamento con un 16% -pese a ser un porcentaje muy bajo-, están un punto por encima de la media andaluza.

El porcentaje de Vicerrectoras (11%), al tener en cuenta que se trata tan sólo de una mujer, este dato pierde en gran medida su relevancia (igual sucedía en Granada y veremos que también en Córdoba, Huelva, Jaén y la Universidad Pablo de Olavide).

Gráfico Gestión 6a: Principales Cargos Universidad de Córdoba (Enero 2004)

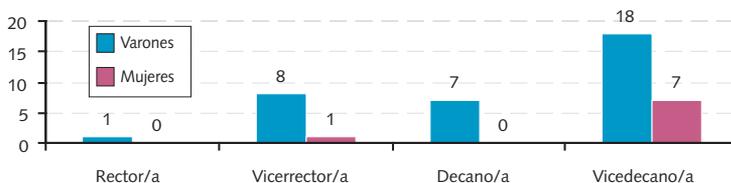
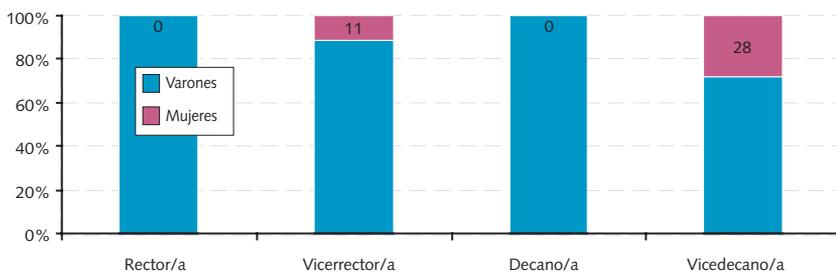


Gráfico Gestión 6b: Principales Cargos Universidad de Córdoba (Enero 2004)



Como comentamos inicialmente, en la Universidad de Córdoba no hemos podido conseguir los datos sobre Directores/as ni Secretarios/as de Departamento.

Del resto de cargos académicos, es de destacar que en ninguno de ellos los porcentajes de mujeres superan la media andaluza, ni los que les corresponderían por su presencia en los centros docentes universitarios (29% de profesoras).

Pero sobre todo, lo más destacable es la ausencia total de Decanas.

Gráfico Gestión 7a: Principales Cargos Universidad de Huelva (Enero 2004)

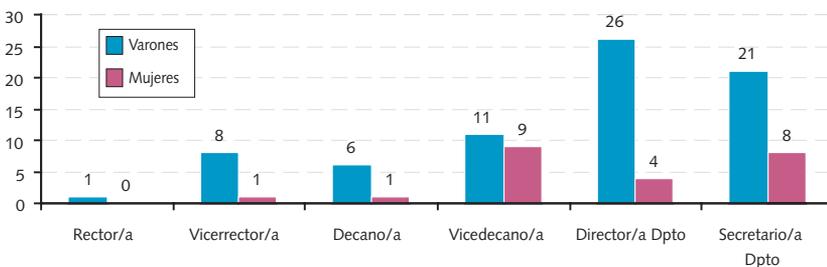
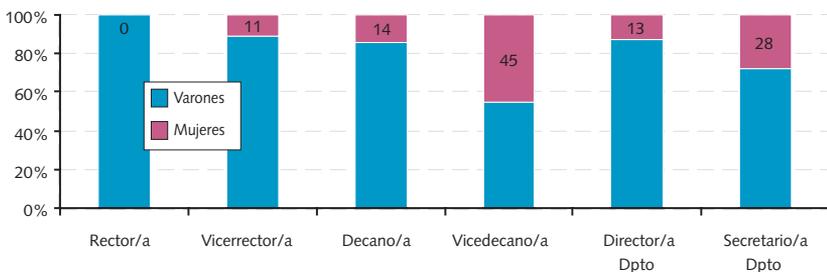


Gráfico Gestión 7b: Principales Cargos Universidad de Huelva (Enero 2004)



En Huelva hay un elevadísimo número de profesoras Vicedecanas (45%), aunque recordemos que su porcentaje de profesoras es de los más altos con un 38% y que por tanto tendrían que estar también más representadas las mujeres entre los distintos cargos académicos. Pero en el resto de cargos sus porcentajes están por debajo de la media andaluza.

Gráfico Gestión 8a: Principales Cargos Universidad de Jaén (Enero 2004)

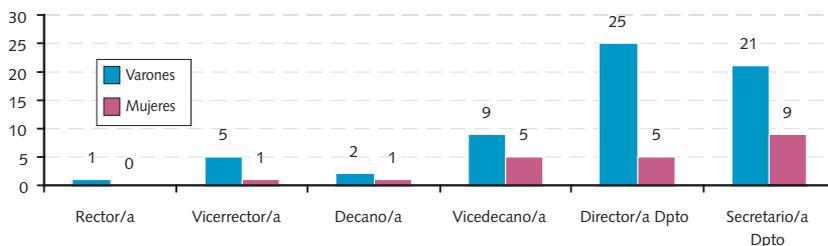
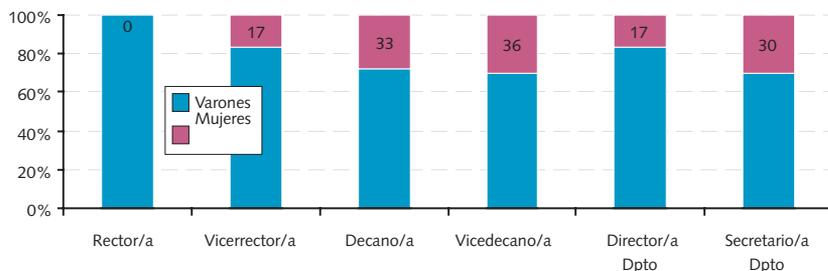


Gráfico Gestión 8b: Principales Cargos Universidad de Jaén (Enero 2004)



En la Universidad de Jaén las mujeres están relativamente mejor representadas en todos los cargos académicos que en otras Universidades andaluzas, especialmente en los Decanatos.

Pero hemos de tener en cuenta que, por ejemplo, el 17% de Vicerrectoras representa sólo a una profesora como ya apuntamos anteriormente.

Además al considerar el 38% de profesoras que componen la plantilla docente de la Universidad de Jaén, estos porcentajes ya no resultan tan elevados.

Igual que en Jaén, donde las mujeres están mejor representadas en la Universidad de Almería es en los Decanatos (25%), pues aunque sólo se trate de una mujer, el resto son sólo 3 hombres, siempre en relación con las medias andaluzas. Porque en

Gráfico Gestión 9a: Principales Cargos Universidad de Almería (Enero 2004)

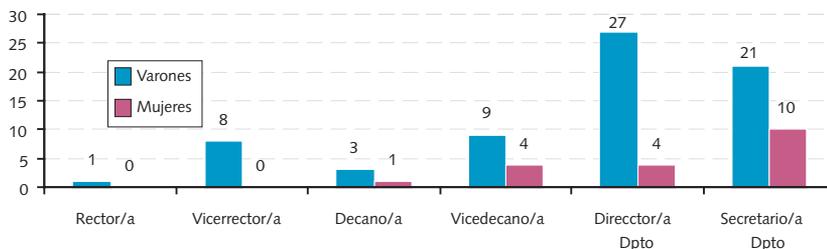
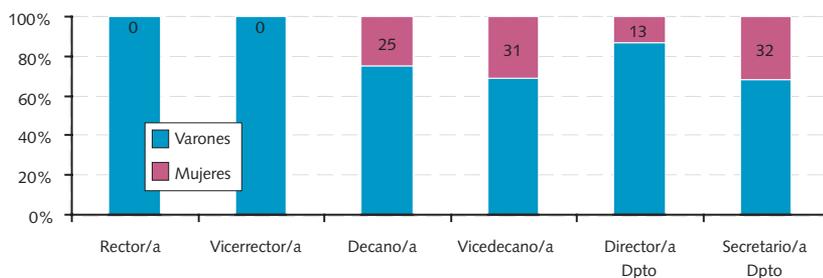


Gráfico Gestión 9b: Principales Cargos Universidad de Almería (Enero 2004)



los Vicedecanatos (31%) y las Secretarías de Dpto. (32%) los porcentajes son mayores, pero están en proporciones similares a la media de la comunidad.

No obstante, en cualquier caso en todos y cada uno de los cargos académicos, los porcentajes de mujeres están muy por debajo de lo que les correspondería por el porcentaje de profesoras (35%) en su plantilla docente.

Y sobre todo, lo más llamativo de estos datos es la ausencia total de profesoras Vicerrectoras.

La ausencia total de Directoras de Departamento es a su vez el dato más llamativo en la Universidad Pablo de Olavide, en lo que a cargos académicos se refiere.

Gráfico Gestión 10a: Principales Cargos Universidad Pablo de Olavide (Enero 2004)

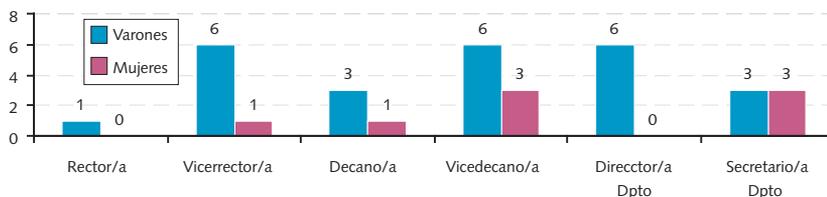
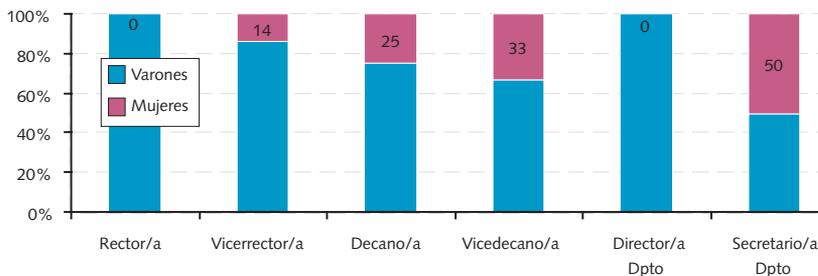


Gráfico Gestión 10b: Principales Cargos Universidad Pablo de Olavide (Enero 2004)



Sin embargo en las Secretarías de Departamento han llegado a la paridad en esta Universidad claro que éste, como vamos a ver a continuación, es el cargo peor pagado de cuantos estamos analizando.

En el resto, los porcentajes son algo más elevados que la media andaluza, aunque si observamos veremos que el 25% representa tan sólo a una Decana (si bien es cierto que de un total de cuatro, como en Almería).

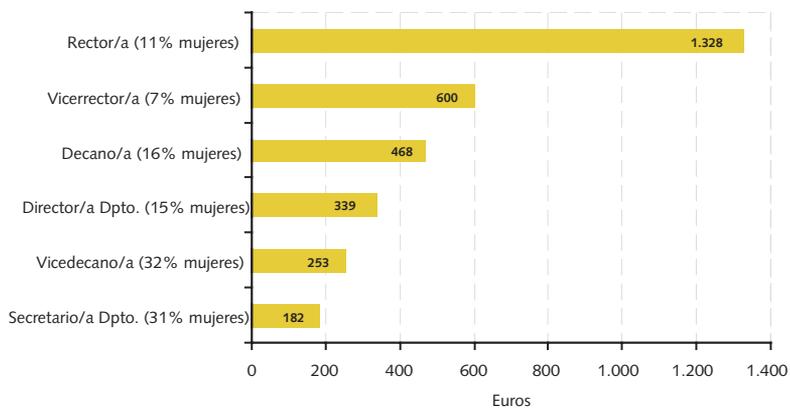
Y en cualquier caso, al haber un 38% de profesoras, habría que esperar que las mujeres estuvieran en general mejor representadas en todos los cargos académicos, cosa que desafortunadamente no sucede.

B. Complemento por desempeño de cargos académicos.

Según Resolución de 2 de Enero de 2003 de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el desempeño de Cargos Académicos incrementa, como complemento singular, los complementos específicos del profesorado, es decir, que lleva implícito un aumento mensual del salario.

En el gráfico siguiente (Gr.G11) mostramos los principales cargos académicos, ordenados de mayor a menor remuneración (según datos facilitados por la Universidad de Granada), volviéndose a repetir, en este contexto, la misma desigual constante que, después de lo visto al describir las categorías profesionales y la investigación, ratificamos que parece tratarse de una norma cuanto menos "perversa". Las mujeres sólo ocupan -de manera proporcional a su presencia en las universidades- los cargos académicos subordinados y peor remunerados. Aquellos cuyo prestigio e incremento salarial comienza a ser digno de tener en consideración -a partir de 300 euros mensuales-, están ocupados mayoritariamente por varones.

Gráfico Gestión 11: Importe mensual por desempeño de Cargos Académicos ordenados de > remuneración



2. Cuestionarios P.D.I.

2. Cuestionarios P.D.I.

Principales problemas en la obtención y respuesta a los cuestionarios.

De los más de 1.000 cuestionarios entregados para obtener una muestra representativa del profesorado en todas y cada una de las universidades andaluzas (240 sujetos: 120 profesores y 120 profesoras), obtuvimos finalmente algo más de la mitad de cuestionarios válidos: 126, el 52,5% de los requeridos. El resto tuvieron que ser invalidados por motivos varios: tener esa Categoría Docente o esa Universidad ya cubierta, exceso de ítems en blanco, respuestas improcedentes, etc.. Por esto, los resultados han de ser considerados fundamentalmente como una aproximación cualitativa a la realidad, que se complementará con los grupos de discusión.

Muchos de las razones esbozadas al inicio de este tomo, sobre las dificultades en la obtención de algunos datos específicos de la población docente universitaria, se volvieron a repetir en la obtención de cuestionarios: "¿para qué?", "¿por qué?", "esto está ya superado", "este estudio ya se ha hecho y ya se sabe", "en la universidad no pasan esas cosas", etc. Además de quienes manifestaban interés y después no respondían al cuestionario.

Al margen de los problemas en la obtención de la muestra, una vez que iniciamos el análisis de los cuestionarios, seguimos encontrando algunos problemas más que pasamos a resumir.

Aunque los diversos apartados e ítems del cuestionarios sólo están parcialmente ordenados tanto por áreas (datos personales, trabajo, conciliación...), como por el tipo de preguntas (varias opciones, sólo dos, preguntas abiertas...) para evitar que las personas respondan estereotipadamente sin tener que pensar cada respuesta, siendo incluso redundantes en algunas para intentar llegar al fondo de las cuestiones; hemos observado que algunas contestaciones no parecen muy sinceras y, en otros casos, lo menos que se puede decir es que parecen haber sido contestados con poca seriedad.

De hecho dudamos de la veracidad de las respuestas de algunos cuestionarios contestados por varones porque da la impresión de que, cuanto menos, no se han tomado en serio muchas de las preguntas. A modo de ejemplo, al contestar a la pregunta número 26. "¿ENCUENTRA OBSTÁCULOS PARA SU PROMOCIÓN PROFESIONAL? SI ES ASÍ, POR FAVOR, ENUMERE ALGUNOS, nos respondieron lo siguiente:

- "Necesitaría que los días fuesen de 48 horas" (varón de 38 años).
- "No puedo conseguir copias VHS de los debates presidenciales en USA" (varón de 62 años)

En otros casos creemos que las respuestas que hemos obtenido responden a lo que piensan los varones, pero no a la situación familiar real. Por ejemplo, hay un gran porcentaje de respuestas (el 63,9% de las de los varones) que a la pregunta número 20. SOY YO QUIEN CUIDA A MI HIJA/O CUANDO ESTÁ ENFERMO; responden Sí. Sin embargo, en los grupos de discusión, algunas profesoras dicen que sus ma-

ridos consideran saldada su deuda con los hijos enfermos simplemente llamando para preguntar qué fiebre tienen, o si han tomado la medicina a su hora -e incluso alguno levantándose a media noche para dársela él mismo-, pero por supuesto jamás faltando al trabajo o pidiendo una permuta de clases a un/a compañero/a para llevarlos a revisión médica, como en la mayoría de las ocasiones han tenido que hacer ellas.

Por estas razones -y por supuesto por no haber podido obtener el número de cuestionarios válidos requeridos para que fuera una muestra relativamente significativa- nos ratificamos en que los resultados de los cuestionarios del P.D.I. habrían de ser tomados como una simple aproximación a la realidad, que ha de ser completada con los datos obtenidos en los grupos de discusión.

Descripción de la muestra del profesorado encuestado.

La mayoría de los cuestionarios que hemos analizado son de las Universidades de Sevilla, Cádiz, Córdoba y Málaga, si bien en la única que conseguimos llegar al 100% de la frecuencia requerida según el tamaño de la Universidad fue en Almería, seguida de las Universidades de Jaén (78,5%), Córdoba (72,2%), Cádiz (69,2%) y Sevilla (60%), todas con porcentajes superiores al 50% y por lo tanto, es en estas Universidades en las que los datos son más representativos.

Universidad	Frecuencia obtenida	Frecuencia requerida
Sevilla	36 (60%)	60 (100%)
Granada	10 (19,2%)	52 (100%)
Málaga	15 (46,8%)	32 (100%)
Cádiz	18 (69,2%)	26 (100%)
Córdoba	17 (72,2%)	22 (100%)
Huelva	8 (44,4%)	18 (100%)
Jaén	11 (78,5%)	14 (100%)
Almería	10 (100%)	10 (100%)
Pablo de Olavide	1 (16,6%)	6 (100%)
TOTAL	126 (52,5%)	240 (100%)

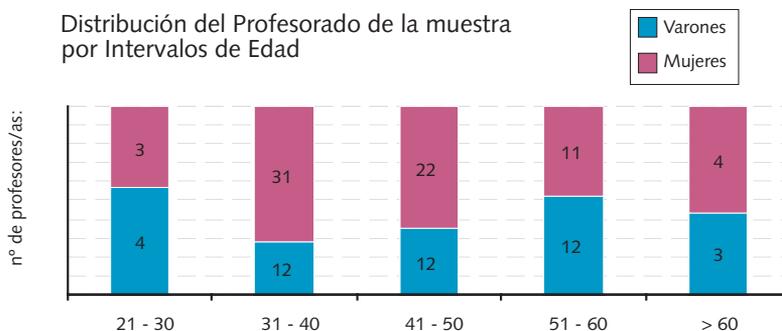
De los cuestionarios contestados, un 35,7% lo fueron por varones, frente a casi el doble (64,3%) de respuesta en las mujeres por lo que, a la hora de comparar, los porcentajes los hemos obtenido dentro de cada grupo sexual.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Varón	45	35,7%
Mujer	81	64,3%
TOTAL	126	100 %

Edad	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
	114	26	70	43.88	9.982

La edad la dejaron sin contestar el 4,5% de los profesores y e1 2% de las profesoras, siendo la media de las 114 personas que respondieron de 43,88 años -45.4 en los varones y 42.9 en las mujeres -, distribuidas en los siguiente tramos de edad:

Distribución del Profesorado de la muestra por Intervalos de Edad



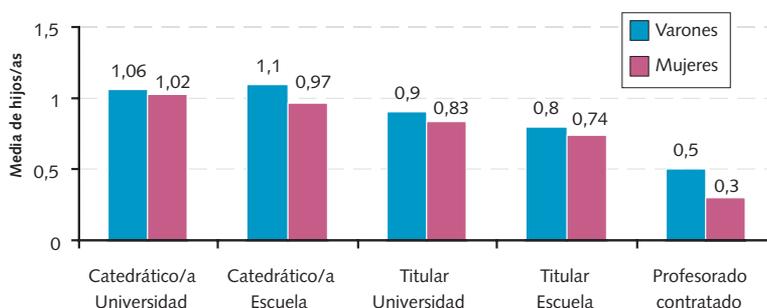
En el estado civil de los y las encuestadas predomina, tanto en varones como en mujeres, el profesorado casado (o que convive con su pareja) tal y como podemos ver en la siguiente tabla:

		Estado Civil				Total
		Soltera/o	Casada/o ó convive con pareja	Separada/o o Divorciada/o	Viuda/o	
Sexo	Varón	15,5%	80%	4,5%	0%	45 (100%)
	Mujer	23,5%	70,4%	3,7%	2,4%	81 (100%)
Total		20,6%	73,8%	4%	1,6%	126 (100%)

El 22,2% de los profesores y el 34,5 de las profesoras encuestadas no tienen hijos y de entre los que sí los tienen hay muchas diferencias individuales como podemos apreciar en la tabla de contingencia y el gráfico que mostramos a continuación:

Número hijas/os	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
0	10 (22,2%)	28 (34,5%)	38
1	9	14	23
2	19	22	41
3	5	9	14
4	0	4	4
5	1	4	5
6	1	0	1
TOTAL	45 (100%)	81 (100%)	126

Media del hijas/as del profesorado encuestado



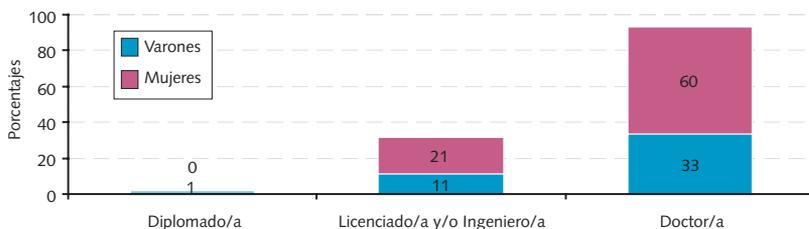
El año de nacimiento de las hijas/as, coincide en el 11,3% de las mujeres con hijos, con la lectura de su Tesis Doctoral (datos que guardan relación con los que veremos en el ítem 12 sobre el retraso de la maternidad y con la información que posteriormente obtuvimos en los grupos de discusión acerca de que, una vez "mandada a encuadernar" la Tesis, se permitieron algunas profesoras quedarse embarazadas). En el caso de los varones, sólo en un 8,5% de los casos coinciden los años de lectura de Tesis con la paternidad; pero sin embargo en las mismas proporciones (8,5%), la lectura de su Tesis fue en el año posterior al nacimiento de un hijo/a, cosa que en ningún caso sucede con las mujeres.

La ocupación de cargos académicos coincide (o es el año posterior) en un 8,5% de los varones, con el nacimiento de algún hijo/a; mientras que esto sólo sucede en un 3,7% de las profesoras y siempre en el año posterior al nacimiento, nunca en el mismo.

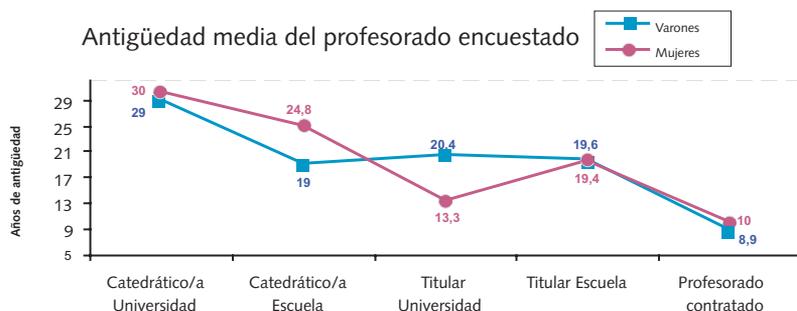
Al margen de los hijos, la gran mayoría de los encuestados de ambos sexos (80,2%) manifiestan no tener que cuidar a otros familiares: no obstante entre el 19,8% que sí lo hacen, son mujeres el 68%.

Respecto a la Titulación, aproximadamente la tercera parte de la muestra (73,8%) ha obtenido el grado de doctor (el resto son Licenciados/as, porque diplomado sólo hay un profesor. Dentro de los doctores, el 35,5% son varones y el 64,5% mujeres.

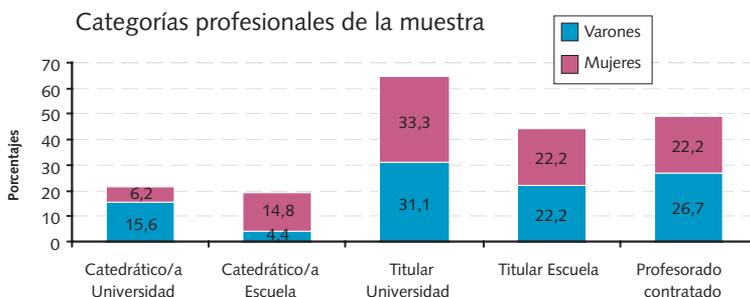
Titulación de la muestra



La antigüedad media del profesorado encuestado es de 16.6 años de experiencia, siendo 17.8 años la media de los varones y 15.8 la de las mujeres. Y su distribución en función de la categoría profesional queda reflejada en el siguiente gráfico:



En las categorías profesionales de la muestra lo más abundante, tanto en varones como en mujeres, fueron las Titularidades de Universidad, tal y como se muestra en el siguiente gráfico (no está incluida una funcionaria en comisión de servicio) y en la consiguiente tabla:



Categoría Profesional	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Catedrática/o Universidad	7 (15,6%)	5 (6,2%)	12 (9,6%)
Catedrática/o Esc. Universitaria	2 (4,4%)	12 (14,8%)	14 (11,1%)
Titular de Universidad Universitaria	14 (31,1%)	27 (33,3%)	41 (32,5%)
Titular de Escuela	10 (22,2%)	18 (22,2%)	28 (22,2%)
No Funcionaria/o	12 (26,7%)	18 (22,2%)	30 (23,8%)
Funcionaria/o en comisión de servicios	0 (0%)	1 (1,3%)	1 (0,8%)
Total	45 (100%)	81 (100%)	126 (100%)

Los varones de la muestra han ocupado más cargos académicos, de manera significativa, respecto a los que ocupan las mujeres, coincidiendo así estos datos con el mayor porcentaje de varones que -en el total del profesorado universitario andaluz- ocupa realmente cargos.

E igual que en la realidad en la muestra, hay determinados puestos que ocupan mayoritariamente profesores (por ej. Vicerrectorados), mientras que los puestos que requieren de habilidades de gestión y organización (Secretarías, Jefaturas de estudio...) son ocupados por más mujeres que varones, como fácilmente se puede apreciar en la siguiente tabla de contingencia:

¿Qué cargo ha ocupado?	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
N/c	2	3	4
No ha ocupado cargo alguno	12	47	59
Comisiones	0	1	1
Coordinación de Área	2	0	2
Coordinador ERASMUS	1	0	1
Coordinadora Plan Estratégico	0	1	1
Coordinadora Prácticum	0	1	1
Decana y Directora de Departamento	0	1	1
Decano	1	0	1
Director	1	0	1
Dirección de Departamento	7	7	14
Director E.V.	1	0	1
Dirección de Centro	2	1	3
Directora Estudios sobre Mujeres	0	1	1
Directora ICE	0	1	1
Secretaría Grupo Investigación	0	1	1
Jefatura de Estudios	0	2	2
Junta de Gobierno	0	1	1
Secretaría Departamento	3	7	10
Secretaría Facultad	1	2	3
Secretaría Centro	1	0	1
Subdirector	1	0	1
Junta Centro	1	0	1
Vicedecanato	7	4	11
Vicerrectorado	2	0	2
TOTAL	45	81	126

2.1. Preguntas cerradas

El trabajo en la Universidad (ítems 1-9).

Al profesorado universitario en general le gusta mucho su trabajo (67,5%), pero a las profesoras encuestadas les gusta aún más (72,8%) que a sus compañeros varones (57%).

1. Me gusta mi trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Poco	1 (2,2%)	1 (1,2%)	2 (1,5%)
Bastante	18 (40%)	21 (26%)	39 (31%)
Mucho	26 (57,8%)	59 (72,8%)	85 (67,5%)
Total	45 (100%)	81 (100%)	126 (100%)

La docencia les gusta a ambos casi por igual.

2. Me gusta la docencia	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Poco	0 (0%)	4 (4,9%)	4 (3,1%)
Bastante	14 (31,1%)	22 (27,2%)	36 (28,6%)
Mucho	31 (68,9%)	55 (67,9%)	86 (68,3%)
Total	45 (100%)	81 (100%)	126 (100%)

Pero la investigación, aunque les guste también a ambos, les parece gustar mucho más a las mujeres (71,6%) que a los varones (50%).

3. Me gusta la investigación	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	1 (2,3%)	0 (0%)	1 (0,8%)
Poco	3 (6,8%)	3 (3,7%)	6 (4,8%)
Bastante	18 (40,9%)	20 (24,7%)	38 (30,4%)
Mucho	22 (50%)	58 (71,6%)	80 (64%)
Total	44 (100%)	81 (100%)	125 (100%)

Respecto al horario laboral el profesorado encuestado no está del todo descontento, no obstante quienes afirman estar muy contentos son un 37,8% de los varones frente a un 22% de las mujeres y quienes en absoluto están contentas, son un 6,2% de las mujeres frente a un 2,2 % de los varones.

4. Estoy contenta/o con mi horario laboral	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	1 (2,2%)	5 (6,2%)	6 (4,8%)
Poco	9 (20%)	17 (21%)	26 (20,6%)
Bastante	18 (40%)	41 (50,6%)	59 (46,8%)
Mucho	17 (37,8%)	18 (22,2%)	35 (27,8%)
Total	45 (100%)	81 (100%)	126 (100%)

El ambiente laboral, en general les parece agradar algo menos. No obstante les gusta a casi 2/3 de los encuestados, estando el tercio restante poco o nada contento/a.

5. Estoy contenta/o con el ambiente de trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	3 (6.7%)	6 (7.4%)	9 (7.1%)
Poco	12 (26.7%)	19 (23.5%)	31 (24.6%)
Bastante	20 (44.4%)	46 (56.8%)	66 (52,4%)
Mucho	10 (22.2%)	10 (12.3%)	20 (15.9%)
Total	45 (100%)	81 (100%)	126 (100%)

Respecto al apoyo afectivo, la mayoría del profesorado lo tiene, si bien son más los varones que tienen mucho -30,2%- frente al 21,3% de las mujeres. Y más las mujeres que no lo tienen en absoluto (8,8%) frente a los varones (2,3%). También es de que considerar que un 25% del profesorado afirma contar con poco apoyo afectivo.

6. Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	1 (2,3%)	7 (8,8%)	8 (6,5%)
Poco	11(25,6%)	20 (25%)	31 (25,2%)
Bastante	18 (41,9%)	36 (45%)	54 (43,9%)
Mucho	13 (30,2%)	17 (21,3%)	30 (24,4%)
Total	43 (100%)	80 (100%)	123 (100%)

No es usual que el profesorado universitario sufra acoso sexual en su trabajo, de hecho el 87% del profesorado dice que en absoluto le ha sucedido, no obstante, entre quienes afirman que sí, son más las mujeres (15,2% poco y 1,3% bastante, frente a 6,8% y 0% respectivamente los varones).

7. Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	41 (93,2%)	66 (83,5%)	107 (87%)
Poco	3 (6,8%)	12 (15,2%)	15 (12,2%)
Bastante	0 (0%)	1 (1,3%)	1 (1,8%)
Total	44 (100%)	79 (100%)	123 (100%)

En general, el profesorado universitario aunque algo, se siente poco presionado en su trabajo (43,8%), no obstante son más los varones que en absoluto se sienten presionados (45,5%) frente a las mujeres (26,6%). Y en el polo opuesto, hay un 22,1% de profesoras que se sienten bastante presionadas.

8. A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores.	Sexo		Tota
	Varón	Mujer	
En absoluto	20 (45,5%)	22 (28,5%)	42 (34,7%)
Poco	16 (36,4%)	37 (48,1%)	53 (43,8%)
Bastante	6 (13,6%)	17 (22,1%)	23 (19%)
Mucho	2 (4,5%)	1 (1,3%)	3 (2,5%)
Total	44 (100%)	77 (100%)	121 (100%)

Respecto al acoso moral desde luego parece ser una conducta mucho más frecuente en las universidades que el acoso sexual, pues un 25% de los varones encuestados dicen sufrirlo bastante y un 12,9 de las mujeres afirman soportarlo con mucha frecuencia.

9. Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia...)	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
En absoluto	17 (38,7%)	31 (39,7%)	48 (39,3%)
Poco	14 (31,8%)	28 (35,9%)	42 (34,4%)
Bastante	11 (25%)	9 (11,5%)	20 (16,3%)
Mucho	2 (4,5)	10 (12,9%)	12 (10%)
Total	44 (100%)	78 (100%)	122 (100%)

Conciliación vida Familia/Laboral (ítems 10-25).

A la hora de conciliar la vida familiar con el trabajo, son más las mujeres que dicen tener problemas (54,4%) frente a los varones (31,1%) y recordemos que la situación familiar -la media del número de hijos- es muy similar en ambos casos.

10. Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	14 (31,1%)	43 (54,4%)	57 (46%)
No	31 (68,9%)	36 (45,6%)	67 (54%)
Total	45 (100%)	79 (100%)	124 (100%)

La mayor parte del profesorado no ha tenido que renunciar a su maternidad / paternidad por cuestiones de trabajo (88,4%), sin embargo un 14,3% de mujeres, frente a un 6,8% de varones, sí lo han hecho.

11. He renunciado a mi maternidad / paternidad por cuestiones de trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	3 (6,8%)	11 (14,3%)	14 (11,6%)
No	41 (93,2%)	66 (85,7%)	107 (88,4%)
Total	44 (100%)	77 (100%)	121 (100%)

Y sin llegar a renunciar, casi la mitad de las mujeres encuestadas (un 42,7%, frente al 18,6% de los varones), han retrasado su maternidad / paternidad por motivos laborales.

12. He retrasado mi maternidad / paternidad por cuestiones de trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	8 (18,6%)	32 (42,7%)	40 (33,9%)
No	35 (81,4%)	43 (57,3%)	78 (66,1%)
Total	43 (100%)	75 (100%)	118 (100%)

Y casi la cuarta parte de las profesoras (23,6%), frente al 6,8% de los profesores, ha renunciado a tener más hijos/as porque ello interfería con su promoción profesional.

13. He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	3 (6,8%)	17 (23,6%)	20 (17,2%)
No	41 (93,2%)	55 (76,4%)	96 (82,8%)
Total	44 (100%)	72 (100%)	116 (100%)

Como consecuencia de estas renunciadas, un 37% de las profesoras encuestadas reconoce que las forzadas elecciones entre la profesión y la familia le afectaron psicológicamente, y/o le siguen afectado en la actualidad.

14. Elegir entre mi profesión y crear una familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	4 (9,5%)	27 (37%)	31(27%)
No	38 (90,5%)	46 (63%)	84 (73%)
Total	42 (100%)	73 (100%)	115 (100%)

Porque a un 26,9% de las profesoras que quieren promocionar en su trabajo, frente a un 16,3% de varones, su familia y/o su entorno no se lo facilitan.

15. Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	7 (16,3%)	21 (26,9%)	28 (23,1%)
No	36 (83,7%)	57 (73,1%)	93 (76,9%)
Total	43 (100%)	78 (100%)	121 (100%)

Y aunque la mayoría del profesorado (68,6%) se siente mal si presta más atención a su trabajo que a su familia, este sentimiento afecta un poco más a las profesoras (69,7%) que a los profesores (66,7%)

16. Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	28 (66,7%)	53 (69,7%)	81 (68,6%)
No	14 (33,3%)	23 (30,3%)	37 (31,4%)
Total	42 (100%)	76 (100%)	118 (100%)

El profesorado en general (70,3%) se siente respaldado por el apoyo afectivo de algunoas/as compañeras/as que le motivan para su promoción, ellas incluso un poco más (75%) que ellos (61,9%), lo que contrasta con los resultados del ítem 6.

17. En el trabajo cuento con el apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	26 (61.9%)	57 (75%)	83 (70.3%)
No	16 (38.1%)	19 (25%)	35 (29.7%)
Total	42 (100%)	76 (100%)	118 (100%)

Ahora bien, a la hora de promocionarse estas relaciones sociales no han tenido influencia en la mayoría de las ocasiones (66,1%). Sólo 1/3 aproximado del profesorado dice que sus relaciones les han servido en su promoción (mujeres 36,8% y varones 28,6%).

18. Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	12 (28,6%)	28 (36,8%)	40 (33,9%)
No	30 (71,4%)	48 (63,2%)	78 (66,1%)
Total	42 (100%)	76 (100%)	118 (100%)

En la facilidad para asistir a Congresos, etc... no hay diferencias entre hombres y mujeres en el profesorado encuestado. En general un 79,3% tiene esta facilidad, frente a un 20,7% que dice no tenerla.

19. En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas congresos,...(jornada flexible, sustituciones, etc.)	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	34 (79.1%)	62 (79.5%)	96 (79.3%)
No	9 (20.9%)	16 (20.5%)	25 (20.7%)
Total	43 (100%)	78 (100%)	121 (100%)

Si un hijo/a o familiar está enfermo, son las mujeres quienes los cuidan en el 73,2% de los casos, frente a los varones que dicen cuidarlos ellos en el 63,9%.

20. Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	23 (63,9%)	52 (73,2%)	75 (70,1%)
No	13 (36,1%)	19 (26,6%)	32 (29,9%)
Total	36 (100%)	71 (100%)	107 (100%)

Lo habitual, es que las parejas del profesorado reaccionen con orgullo ante sus éxitos profesionales. En nuestra muestra algo más las parejas de las mujeres (69,7%) que las de los varones (55,3%). Pero llama poderosamente la atención que el 4,5% de las profesoras afirma que sus parejas ven sus éxitos con recelo o con cierta oposición.

21. ¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
	Con orgullo	21 (55,3%)	46 (69,7%)	67 (64,4%)
	Los acepta	15 (39,5%)	14 (21,2%)	29 (27,9%)
	Con indiferencia	2 (5,3%)	3 (4,5%)	5 (4,8%)
	Con recelo o cierta oposición	0 (0%)	3 (4,5%)	3 (2,9%)
Total		38 (100%)	66 (100%)	104 (100%)

Cuando el profesorado ha de asistir a Congresos, etc. el 69% de los varones deja la casa al cuidado de su pareja, frente a sólo el 45% de las mujeres que puede hacer lo mismo. El resto de profesoras ha de buscar ayuda en otros familiares (24,7%, frente a 16,7% de varones), o contratar a alguien (17,8% frente a 2,4% de varones).

22. Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada..)?		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
	Mi pareja	29 (69%)	33 (45,2%)	62 (53,9%)
	Otros familiares	7 (16,7%)	18 (24,7%)	25 (21,7%)
	Contrato a alguien	1 (2,4%)	13 (17,8%)	14 (12,2%)
	Algún vecino o amiga/o	1 (2,4%)	0 (0%)	1 (0,9%)
	Vivo sola/o	4 (9,5%)	9 (12,3%)	13 (11,3%)
Total		42 (100%)	73 (100%)	115 (100%)

A la pregunta de cuál es el mayor apoyo cuando el profesorado ha de cuidar a algún hijo enfermo, el 67,4% de los varones responde que su pareja (lo que contrasta con el 63,9% que decía que él mismo los cuidaba en el ítem 20). También parece significativo que los varones nunca se hayan planteado la necesidad de contratar a alguien, lo que parecería indicar que de no ser su pareja, siempre habría alguien de la familia dispuesto a echarles una mano.

23. ¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o?		Sexo		Total
		Varón	Mujer	
	Mi pareja	29 (67,4%)	30 (41,1%)	59 (50,9%)
	Mis padres	6 (14%)	12 (16,4%)	18 (15,5%)
	Otros familiares	4 (9,3%)	14 (19,2%)	18 (15,5%)
	Contrato a alguien	0 (0%)	11 (15,1%)	11 (9,5%)
	Algún vecino o amigo	1 (2,3%)	1 (1,4%)	2 (1,7%)
	Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os	3 (7%)	5 (6,8%)	8 (6,9%)
Total		43 (100%)	73 (100%)	116 (100%)

En cuanto a las labores domésticas, hay una gran diferencia entre el profesorado en función del sexo. En general lo más frecuente es contratar a alguien (54,4%), pero mientras que el 61,7% de mujeres lo hace, porque sólo el 14,8% de sus parejas les ayuda; los varones contratan sólo en el 40,9% de los casos, porque tienen ayuda de sus parejas en el 34,1% de los casos. También entre quienes dicen no tener ayuda son más las mujeres (16%) que los varones (11,4%).

24. ¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí, contrato a alguien	18 (40,9%)	50 (61,7%)	68 (54,4%)
Sí, me ayuda mi pareja	15 (34,1%)	12 (14,8%)	27 (21,6%)
Sí, me ayudan otros familiares	3 (6,8%)	4 (4,9%)	7 (5,6%)
No, no tengo ayuda	5 (11,4%)	13 (16%)	18 (14,4%)
No tengo que hacer labores domésticas	2 (4,5%)	2 (2,5%)	4 (3,2%)
Otros	1 (2,3%)	0 (0%)	1 (0,8%)
Total	44 (100%)	81 (100%)	125 (100%)

Si alguna vez el profesorado necesita faltar al trabajo en primer lugar lo hacen tanto los varones como las mujeres cuando están enfermos. En segundo lugar por motivos familiares. Los motivos administrativos, son los que hacen faltar a los varones en tercer lugar. Y finalmente, por lo que menos falta el profesorado al trabajo es por motivos domésticos y en el caso de las mujeres, los motivos administrativos están también en cuarto lugar.

25a. Cuando necesita faltar al trabajo ¿Cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Asuntos domésticos			
1º	1 (2,8%)	1 (1,5%)	2 (1,95)
2º	5 (13,9%)	7 (10,4%)	12 (11,7%)
3º	7 (19,4%)	19 (28,4%)	26 (25,2%)
4º	23 (63,9%)	40 (59,7%)	63 (61,2%)
Total	36 (100%)	67 (100%)	103 (100%)

25b. Cuando necesita faltar al trabajo ¿Cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia.	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Motivos familiares			
1°	7 (21,2%)	13 (20,3%)	20 (20,6%)
2°	14 (42,4%)	37 (57,5%)	51 (52,6%)
3°	9 (27,3%)	11 (17,2%)	20 (20,6%)
4°	3 (9,1%)	3 (4,7%)	6 (6,2%)
Total	33 (100%)	64 (100%)	97 (100%)

25c. Cuando necesita faltar al trabajo ¿Cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia.	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo, etc.)			
1°	5 (16,1%)	8 (14%)	13 (14,8%)
2°	8 (25,8%)	11 (19,3%)	19 (21,6%)
3°	11 (35,5%)	18 (31,6%)	29 (33%)
4°	7 (22,6%)	20 (35,1%)	27 (30,7%)
Total	31 (100%)	57 (100%)	88 (100%)

25d. Cuando necesita faltar al trabajo ¿Cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia.	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Enfermedad propia			
1°	24 (64,9%)	42 (65,6%)	66 (65,3%)
2°	7 (18,9%)	9 (14,1%)	16 (15,8%)
3°	4 (10,8%)	9 (14,1%)	13 (12,9%)
4°	2 (5,4%)	4 (6,3%)	6 (5,9%)
Total	37 (100%)	64 (100%)	101 (100%)

2.2. Preguntas abiertas

Obstáculos y discriminaciones (ítems 26-27).

Más de la mitad de la población encuestada (el 51,4%) manifiesta encontrar obstáculos para su promoción profesional como apreciamos en la siguiente tabla:

26. ¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	14 (41,2%)	41 (56,2%)	55 (51,4%)
No	20 (58,8%)	32 (43,8%)	52 (48,6%)
	34 (100%)	73 (100%)	107 (100%)

Y entre las mujeres, el 56,2% encuentra obstáculos frente a 41,2% de los varones. Las razones que argumentan las profesoras son las siguientes:

- Falta de tiempo para compaginar la vida familiar y la profesional.
- La LOU.
- Falta de tiempo.
- Obstáculos burocráticos.
- Dificultades para integrarse en las redes de poder.
- Falta de tiempo para compaginar la vida familiar y la profesional.
- Celos y envidias entre compañeros.
- La cultura institucional y patriarcal establecida.
- Falta de tiempo para compaginar la vida familiar y la profesional.
- Falta de concentración.
- Falta de compañerismo.
- Falta de derechos.
- Ser mujer.
- Falta de actitud política.
- Endogamia masculina.
- Conciencia maternal que genera sentimientos de culpabilidad.
- Carga docente excesiva.
- El propio sistema de promoción (habilitaciones).
- La Familia

Los obstáculos que esgrimen los profesores no guardan mucha relación con los temas de género ya que son:

- * La LOU.
- * La titulación académica.
- * El profesorado funcionario.
- * Competitividad.
- * Envidias.
- * Manipulación.

Sin embargo, un 30,5% de las profesoras encuestadas (22 mujeres exactamente) manifiestan que perciben algún tipo de discriminación por razón de su sexo, como podemos apreciar en la siguiente tabla de contingencia (los dos varones que también contestan sí, lo hacen para ratificar la discriminación hacia las mujeres).

27. ¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?	Sexo		Total
	Varón	Mujer	
Sí	2 (6%)	22 (30,5%)	24 (22,4%)
No	33 (94%)	50 (69,5%)	83 (77,6%)
	35 (100%)	72 (100%)	107 (100%)

Argumentan fundamentalmente que la razón está en que:

- Las mujeres son consideradas inferiores por sus compañeros varones.
- En igualdad de condiciones "se las valora menos que a sus compañeros varones".
- Ser madre.
- Endogamia masculina.
- La propia organización y estructura universitaria.

Medidas para mejorar la situación de las mujeres (ítem 28).

Hemos estructurado las medidas que la comunidad universitaria podría adoptar para mejorar la situación actual de las mujeres, a juicio del profesorado encuestado, en diversos bloques temáticos:

Apoyo a la Conciliación

- Permiso real de lactancia.
- Aumento de la "baja por maternidad" y conseguir permisos de paternidad obligatorios para ellos.
- Guarderías en cada Facultad o Campus Universitario, con horarios flexibles.
- Más y mejores servicios de comedores y guarderías.
- Subvención para canguros en horarios laboral.
- Escuelas infantiles universitarias.
- Ludotecas en el campus para los hijos/a.
- Actividades extraescolares para los hijos/as.
- Descarga docente y de responsabilidad académica durante los dos años siguientes al nacimiento del hijo/a.
- Horarios flexibles.
- Facilitar horarios reducidos.
- Ayudas para compatibilizar horarios y tareas.
- Posibilitar excedencia asegurando el puesto de trabajo de hasta tres años.
- Igualdad en cargas familiares.
- Programas de apoyo a la familia.
- Sustitución en caso de enfermedad de un familiar
- Servicios de atención a mayores en horario laboral.
- Fomento del trabajo académico fuera del campus universitario
- Facilitación y subvención de utilización desde el hogar de nuevas tecnologías (video conferencias, internet...).

Políticas de Igualdad en la Universidad

- Pactos estables para la valoración de méritos docentes y científicos.
- Sistema de cuotas para cambiar las estructuras machistas.
- Promoción en función del curriculum.
- Total promoción.
- Vigilar que en ningún caso se superen los 24 créditos de docencia.
- Incorporar activamente a las mujeres a tareas de Dirección.
- Exigir un mínimo de representación femenina en cargos, juntas o comisiones en todas las Facultades.
- Igualdad/paridad en el equipo rectoral y en los decanatos.
- Actuar en doble sentido:
 - a/ Promoción iniciativas y preparación de las mujeres (aprox. Bottom-Up)
 - b/ Cambios estructurales y mayor protagonismo en puestos de trabajo para conseguir la igualdad de oportunidades (aproximación Top-Down).

Formación en temas de Género

- Talleres de reeducación en temas de género.
- Cursos de extensión universitaria y formación continuada.

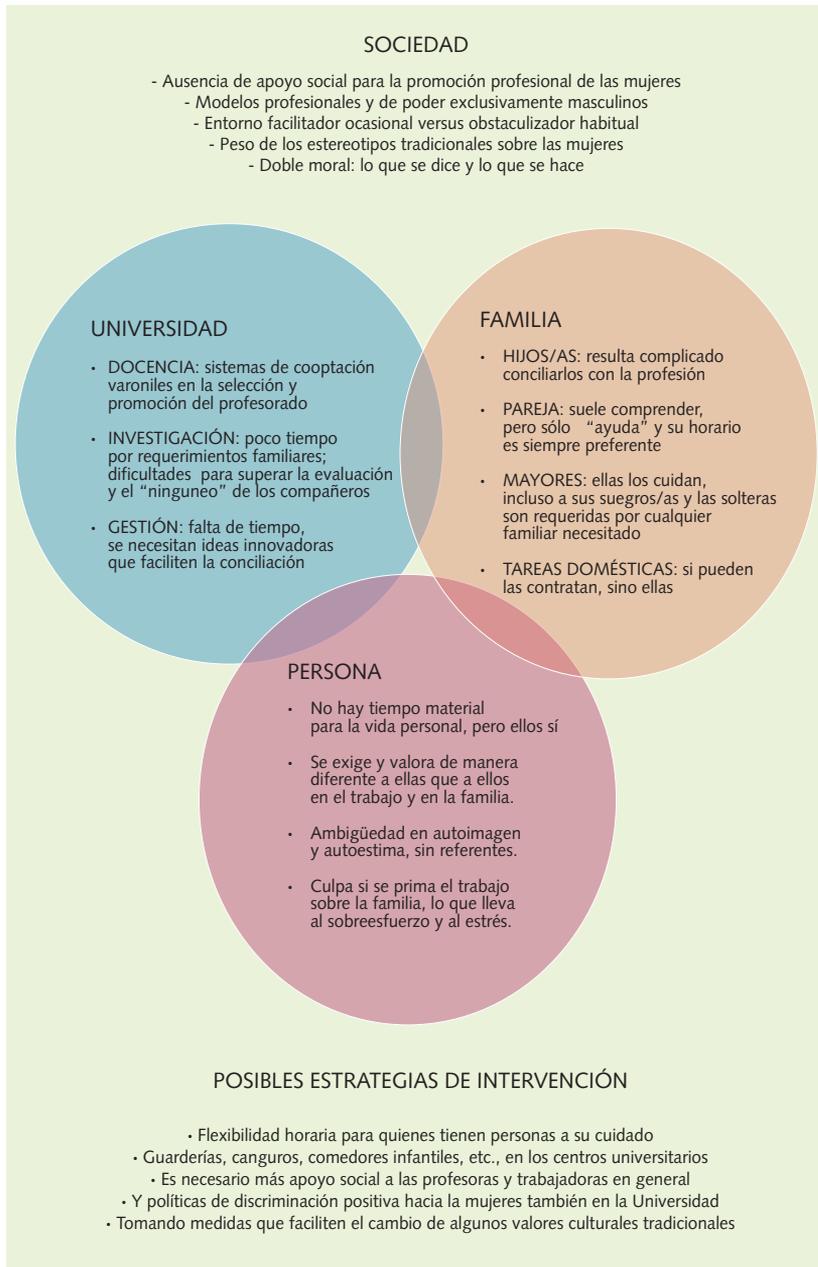
Estrategias de Influencia Social

- Concienciar a la sociedad haciendo explícito el problema.
- Cambiar la mentalidad de la sociedad en su totalidad.

3. Grupos de Discusión P.D.I.

3. Grupos de Discusión P.D.I

Resumimos los resultados del análisis de contenido de los grupos de discusión con profesoras de Cádiz, Sevilla y Granada, en 5 grandes categorías:



Inicialmente la mayoría de las profesoras no creen que en las universidades haya más discriminaciones hacia las mujeres que en cualquier otro ámbito laboral. Porque piensan que los centros docentes, no son ajenos a los estereotipos tradicionales sobre hombres y mujeres que siguen existiendo en nuestra sociedad.

Cuando recapacitan a lo largo de la conversación sobre su situación concreta como profesoras universitarias, en comparación con los varones y con sus parejas, reconocen que -salvo escasísimas excepciones- ellas lo tienen mucho más difícil en la profesión. Que la familia parece ser su responsabilidad exclusiva -tanto tareas domésticas como hijos/as y mayores dependientes- y que en la universidad no cuentan con el apoyo, el aliento y la ayuda que observan tienen sus colegas varones. Teniendo por el contrario sus compañeros en la familia, un importantísimo punto de apoyo.

La mayoría consiguen conciliar su trabajo con su familia, pero generalmente a expensas de muchas renunciaciones en su vida personal. Otras no tienen descendientes pero tienen ascendientes, personas enfermas, sobrinos/as, etc. que requieren de su atención.

Creen que si las universidades tuvieran en cuenta a las mujeres, tomando medidas que les facilitaran la vida sin obligarlas a constantes sacrificios y renunciaciones, su situación mejoraría considerablemente y podrían trabajar en mejores condiciones y sobre todo, en situación de igualdad de oportunidades respecto a sus compañeros.

CAPÍTULO TERCERO

Personal de Administración y Servicios

Investigadoras responsables

Ana Solano Parés, Manuela Álvarez Girón

Becarias de investigación

Nora Bayo Barroso, M^a José Núñez Lérica,

Belén Pablos Espiga

1. Resultados

1. Resultados

1.1. Descriptores Estadísticos.

Estos resultados que comentamos se corresponden a las tablas y gráficos del anexo I.

Se ha trabajado con el 100% de la plantilla del P.A.S. de las nueve Universidades Públicas Andaluzas desagregada por sexo para las variables: universidad, tipo de personal y grupo profesional; la variable con más bajo número de datos computados es el régimen jurídico, para el que contamos con solo el 58% de los datos (ver anexos).

De los 8.484 miembros del P.A.S. en Andalucía, 4.579 (54%) son mujeres. Las Universidades en Andalucía tienen un tamaño muy desigual: Sevilla y Granada reúnen el 50% del total de la plantilla del P.A.S. (26,7% y 24,5% respectivamente), le sigue Málaga (15,8%) y las seis restantes oscilan entre un 8% y un 5%, que por orden de tamaño son: Cádiz, Córdoba, Almería, Jaén y Huelva, siendo la Universidad Pablo de Olavide la más pequeña con solo un 2,6% de la plantilla universitaria andaluza del P.A.S.

Las Universidades de Almería y Granada tienen un 50% y 51% de mujeres en su plantilla, solo queda por debajo Jaén con un 42%, y en el extremo contrario sobrepasan el 60% Huelva y la Pablo de Olavide.

En el P.A.S. de Andalucía resultan mayoritarios los contratos laborales frente al funcionariado (52% frente al 45,3%), con una desigual distribución por universidades, de forma que la Pablo de Olavide cuenta con un 83% de P.A.S. funcionario, mientras en Granada este último solo supone el 32%. Las mujeres son claramente mayoría en el P.A.S. funcionario de Andalucía (63%).

En cuanto al régimen jurídico los datos estudiados muestran que el porcentaje de personal interino femenino (74%) triplica al masculino; en el personal con contrato laboral los contratos fijos en varones duplica al de mujeres (42%).

En cuanto al grupo profesional encontramos que las mujeres ocupan los niveles más bajos tanto en la escala de funcionarios/as como en el personal laboral. Con un 63% de funcionariado femenino, solo el 42% pertenece al grupo A, suponiendo el 67 y 68% de los grupos C y D respectivamente. En el personal laboral, constituido solo por un 46% de mujeres, estas suponen un escandaloso 74% del grupo V.

La precariedad laboral descrita no se corresponde con una menor titulación, y aparece a pesar de disfrutar de mayor antigüedad. En efecto, las mujeres que, recordemos, constituyen el 54% del P.A.S. contribuyen en un 48% al grupo "sin estudios", sin embargo superan la cuota que les correspondería en los grupos de titulados/as universitarios/as con un 56% en ambos casos.

Las mujeres son casi los dos tercios del P.A.S. con más de 27 años de antigüedad, el 63% del grupo de 27-35 años de antigüedad, lo que pone de relieve la escasa promoción interna de las mujeres que disponiendo de titulación y antigüedad siguen ocupando los puestos más bajos, peor remunerados y en condiciones de mayor eventualidad.

A la hora de obtener estos datos quizás pudiéramos presentar como principal dificultad, o mejor, como dificultad insalvable, la fecha en que el estudio ha comenzado, el mes de noviembre; solicitar a cualquier departamento administrativo nuevos requerimientos en el momento de cierre del ejercicio, hace la obtención de respuesta una tarea tremendamente laboriosa, por la falta de prioridad asignada.

A esta dificultad general hay que añadir:

- Los ficheros no siempre se han obtenido informatizados, habiéndose recibido en algún caso impresos en papel.
- Los ficheros no estaban recogidos siempre en el mismo programa, habiendo sido necesario unificarlos para el posterior análisis.
- En algunos casos ha sido necesario introducir manualmente la variable sexo, ausente en el fichero original.
- Se pone de manifiesto una ausencia de criterio común a la hora de determinar variables (rangos de edad, rangos de antigüedad, categorías profesionales...)
- Diferencias de datos entre distintos ficheros que debieran correlacionarse.
- Alguna variable no contemplada en el fichero original ha debido ser incorporada manualmente desde otra fuente de información.

1.2. Cuestionario

A. Proceso de Entrega y Recogida de Cuestionarios

Para escoger a las personas que formarían la muestra según los criterios expuestos, se procedió, en un primer momento, a llevar a cabo un proceso aleatorio de selección que garantizara la representatividad de la muestra y permitiera, por tanto, la extrapolación de los resultados obtenidos en ésta a la población de estudio. Una vez seleccionadas las personas necesarias se les envió el cuestionario por correo postal, obteniendo respuesta en muy pocos casos. Ante esta dificultad, se decidió proseguir el proceso contactando con responsables de personal que nos facilitara el contacto directo con los empleados para poder pasarles el cuestionario directamente, lo que requirió que nos trasladáramos a las distintas universidades y encuestáramos a las personas disponibles en aquel momento.

Esto implicó sustituir el muestreo aleatorio por el muestreo por cuota, lo que supone que las relaciones significativas halladas entre las variables contempladas son perfectamente válidas, pero que se renuncia a la representatividad de la muestra y, por tanto a la extrapolación de las proporciones halladas a través del cuestionario a la población general.

Durante el proceso de cumplimentación de los cuestionarios a las distintas personas que conforman el Personal Administrativo y de Servicios (PAS) no se produ-

jeron incidentes destacables pues hubo una aceptación general. Aún así debemos señalar que en algunos campus encontramos entre el personal ciertas reticencias para cumplimentarlo.

En algunos casos, el rechazo por parte de algunas trabajadoras/es nos llevó a seleccionar otras personas que los cumplieran, con los requisitos que exigía la muestra. Consideramos que debíamos mencionar en esta investigación estos obstáculos porque aunque no son representativos, sí nos informan del rechazo de ciertos sectores de la población universitaria a ser sujetos de investigación.

Algunas respuestas que obtuvimos por parte de un sector minoritario del PAS indican cuáles son sus percepciones en cuanto a la discriminación laboral. En la mayoría de los casos no existe concienciación sobre ésta e incluso algunas mujeres opinaban que vivían "en una situación privilegiada". En el caso de algunos hombres "una investigación de este tipo no tenía sentido".

Estos hechos nos demuestran cómo la interiorización de un modelo organizativo determinado provoca que tanto mujeres como hombres se sientan ajenos a una realidad que afecta según las estadísticas a un porcentaje significativo de las trabajadoras.

B. Análisis de las respuestas a las preguntas cerradas

La muestra a la que se le pasó el cuestionario está formada por 120 varones y 120 mujeres, en los que están igualmente representados cada grupo laboral y, de forma proporcional, cada universidad. Se han conseguido los resultados del 100% de dicha muestra, por lo que ésta no presenta deformaciones respecto del diseño inicial que se incluye en el apartado metodológico del Capítulo 1.

Para el análisis de la mayoría de los ítems (*variables número de hijos, estado civil, ¿cuida a otros familiares?, nivel de estudios, ¿ha ocupado algún cargo?, e ítems del 1 al 19*) se ha seguido una serie fija de indicadores, compuesta por:

1º) Un gráfico de sectores y una pequeña tabla que indican la proporción de los datos válidos obtenidos; esto es, el porcentaje de personas que han contestado correctamente a la pregunta.

2º) Una tabla resumen de la distribución de los datos válidos, en la que se detallan las frecuencias obtenidas, así como los porcentajes, para cada una de las opciones, desglosados entre varones y mujeres, y dentro de los varones (color azul) y dentro de las mujeres (color rosa) entre sí. De esta forma, existe una columna que indica el total y la proporción de varones y mujeres para cada opción, y una fila que suma el 100% de mujeres y el 100% de varones.

3º) Dos gráficos de barras, uno para indicar los números absolutos y otro para las proporciones. Las barras azules recogen las frecuencias obtenidas de los varones y las barras rosas las de las mujeres.

4º) *Dos gráficos de sectores*, uno para medir las proporciones de la distribución de las mujeres entre las distintas opciones y otro para medir las de los varones.

Por otra parte, para medir variables cuantitativas, como la *edad*¹ y los *años de antigüedad* se ha optado por utilizar diagramas de barras, que reflejan más fielmente este tipo de variables en la población.

En el cuestionario muchas personas eligieron más de una opción en *los ítems 20, 21 y 22*. Para poder analizarlos ha sido necesario tomar cada opción de respuesta como una variable. Por ello, se aporta un sólo gráfico de barras de números absolutos por cada opción. El mismo procedimiento se ha utilizado con el *ítem 23*, ya que se pedía que se ordenaran las opciones.

Por último, *los ítems 24 y 25* son preguntas abiertas que se analizan a través de la tabla y de los gráficos de barras, pero no se incluye los de sectores, ya que al tener un alto porcentaje de abstención y / o datos no válidos no se ha querido profundizar mucho en las proporciones obtenidas en ellas. Además, el contenido de las respuestas extensas a estas preguntas, junto con el de la pregunta 26, se recogen en un resumen que se adjunta (ver anexo resumen preguntas abiertas).

Vida Laboral.

El cuestionario empleado en este estudio contiene una serie de ítems (del 1 al 7) que pretenden sondear la satisfacción con la vida laboral del PAS. Entre dichos ítems se pueden distinguir tres grupos, según los temas que analizan y los resultados que se obtienen (ver anexo II):

- *Satisfacción con el trabajo y el horario en el que se realiza* (ítems 1 y 2). Más del 90% de la muestra contesta "bastante" o "mucho" en ambos ítems, sin diferencias notables entre sexos.
- *Satisfacción con las relaciones sociales en el trabajo* (ítems 3 y 4). Casi el 90% está bastante o muy contenta/o con el ambiente de trabajo, lo que no siempre implica disponer del apoyo afectivo de los compañeros, pues algo menos del 80% afirma contar "bastante" o "mucho" con ese apoyo. Tampoco en este tema parecen diferir notablemente los varones y las mujeres.
- *Grado de situaciones de presión y acoso que se soportan en el trabajo* (ítems 5, 6 y 7). En este tema, los altos índices obtenidos son preocupantes. En el tema del acoso sexual, 19 mujeres, es decir, casi el 16% de todas las que componen la muestra, y 2 varones, reconocen haberlo sufrido en algún grado. Asimismo, la presión y el acoso moral lo sufren una porción importante de la muestra: casi el 50% se

¹ En la variable edad no se ha incluido la proporción de datos válidos porque las ausencias se han sustituido por la media de edad del resto de la muestra, con el objetivo de que dichas ausencias no rebajaran engañosamente la media de edad de la muestra completa.

siente a veces poco, bastante o muy presionada/o por compañeras/os y superiores y algo más del 40% reconoce haber sufrido algún grado de acoso moral, el cual es sufrido por una porción algo mayor de mujeres que de varones.

En resumen, se puede afirmar que la mayoría de los varones y de las mujeres que componen la muestra están contentas/os con su trabajo, con el horario en el que lo realiza y con el ambiente en el que se desarrolla. Sin embargo, un alto porcentaje sufre o ha sufrido situaciones de presión y acoso, siendo las mujeres quienes más sufren este último, especialmente cuando se trata de acoso sexual.

Conciliación.

La mayoría de los ítems (del 8 en adelante) sondean la situación de conciliación de la vida laboral con la vida familiar que viven las personas del PAS encuestadas. Debido a que es en este tema donde se observan mayores diferencias entre sexos en los resultados obtenidos, se ha procedido a realizar pruebas de contraste estadístico (ver carpeta anexos de Tablas de análisis) entre ambos sexos². Los ítems donde se han encontrado diferencias significativas a través de dichas pruebas, así como el sentido de éstas, es decir las tendencias de respuesta de varones y mujeres, se relatan en la siguiente tabla³ :

MUJERES	HOMBRES
<ul style="list-style-type: none"> · Ítem 8: "Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar" · Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad / paternidad por cuestiones de trabajo" · Ítem10: "He retrasado mi maternidad / paternidad por cuestiones de trabajo" · Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo" · Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o cuando está enferma/o" · Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear una familia, me afectó y/o me 	<ul style="list-style-type: none"> · Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme" · Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)" · Ítem 2001: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Mi pareja" · Ítem 2101: "¿Cual es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún/a hija/o ó familiar enferma/o?" Mi pareja"

¹Agradecemos al profesor José Juárez su colaboración.

²Los ítems de la columna de las mujeres, indican que éstas contestan con más frecuencia positivamente a dichos ítems; ídem con los de la columna de los varones.

<p>está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)"</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y /o entorno no me lo facilitan" · Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia" · Ítem 2002: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Otros familiares" · Ítem 2003: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Contrato a alguien" · Ítem 2102: "¿Cual es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún/a hija/o o familiar enferma/o? Mis padres" · Ítem 2106: "¿Cual es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún/a hija/o o familiar enferma/o? Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os" · Ítem 2201: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? Sí, contrato a alguien". · Ítem 2204: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? No, no tengo ayuda". · Ítem 2302: "Motivos más frecuentes por los que necesita faltar al trabajo: motivos familiares" (Con más frecuencia ocupan 1º y 2º puesto entre las opciones) · Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta por razón de su sexo?" 	<ul style="list-style-type: none"> · Ítem 2202: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? Sí, me ayuda mi pareja". · Ítem 2303: "Motivos más frecuentes por los que necesita faltar al trabajo: motivos administrativos" (Con más frecuencia ocupa 1º y 2º puesto entre las opciones)
---	--

De estos resultados se deduce que las *mujeres* parecen estar más afectadas por el cuidado de los hijos (Ítem 12) y encontrar más dificultades para compaginar el trabajo y la vida familiar (ítem 8), lo que les provoca un mayor malestar que a los varones (ítems 13 y 15). Estas dificultades se convierten en barreras para la promoción (ítem 14), por lo que optar por ésta puede conllevar una alteración del proyecto de vida familiar, que afecta sobre todo al número y la edad con la que se tienen los hijos (ítems 9, 10 y 11). Sin embargo, es llamativo que las mujeres no tengan una mayor percepción que los varones de los obstáculos que existen para su promoción, ya que no aparecen diferencias significativas en la pregunta referente a este tema (ítem 24).

Para el cuidado de los hijos y del hogar las mujeres reciben más frecuentemente ayuda de familiares que no son la pareja (ítems 2002 y 2102), o bien contratan a alguien (ítems 2003 y 2201), pero también existen más mujeres que varones que no reciben ningún tipo de ayuda para las tareas domésticas (ítem 2004). Por otra parte, hay más mujeres que nunca han tenido que cuidar a un familiar o hija/o enfermo (ítem 2106), lo cual, probablemente, se explica porque hay un mayor número de mujeres sin hijos en la muestra y la media de edad de ellas es menor que la de ellos.

Por otra parte, las mujeres perciben mayor discriminación laboral por razones de sexo que los varones (ítem 25).

En lo que respecta a los *varones*, éstos parecen, en general, percibir más apoyo para su promoción, tanto en el trabajo (ítem 18), en el que parecen buscar este apoyo más activamente (ítem 17), como por parte de sus parejas, que es su principal ayuda para las tareas del hogar y el cuidado de los hijos (ítems 2001, 2101 y 2202). A la hora de faltar al trabajo por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, los varones lo hacen más frecuentemente para resolver los "asuntos administrativos" (ítem 2303), mientras que las mujeres, se ven más afectadas por los "asuntos familiares" (ítem 2302).

A la luz de estos resultados, se puede afirmar que la conciliación de la vida laboral y familiar afecta más negativamente a las mujeres, tanto por el estrés y malestar que provoca como por ser fuente de dificultades para su promoción. Los ítems referentes a la ayuda que se recibe para realizar las tareas familiares y del hogar dejan patente que son ellas las que más trabajan en casa y que, por tanto, disponen de menos tiempo y flexibilidad horaria que ellos para dedicarse a promocionar. Los varones tienen más ayuda de sus parejas y, por lo tanto, más facilidades para su promoción, puesto que el asumir menos tareas del hogar les permite mayor disponibilidad de tiempo para la formación y el cultivo de las relaciones sociales con personas influyentes para ascender en sus puestos de trabajo. Ante esta realidad, las Universidades Públicas Andaluzas, a la hora de promocionar a sus empleados del PAS, parecen adaptarse más a la situación mayoritaria de los varones que a las de las mujeres, ya que son ellos quienes perciben más facilidades por parte de la institución.

Aunque estas diferencias apuntan a una situación para promocionar más desfavorable para las mujeres, ellas no parecen encontrar más obstáculos que los varones, a pesar de que perciban una mayor discriminación laboral por razón de sexo. Es posible que ello se explique porque muchas mujeres no presentan interés en la promo-

ción, y viven la renuncia a ésta como una opción libre personal, por lo que no encuentran más obstáculos para promocionar que los varones. Sin embargo, las mayores dificultades de conciliación son obstáculos reales, por lo que es probable que la elección personal de no promocionar esté condicionada, al menos en parte, por la percepción de dichos obstáculos. De esta forma, la conciliación de la vida laboral y familiar generan tal tensión que puede llevar a las mujeres, que tradicionalmente han asumido las tareas domésticas y educativas de los hijos como propias, a "optar", de forma más o menos inconsciente, por desarrollar uno de los dos ámbitos más plenamente que el otro, mientras que, por los resultados obtenidos, los varones probablemente sufrirán menos esta "incompatibilidad" de desarrollo de ámbitos vitales.

Estos datos, obtenidos en las pruebas de comparación entre sexos para cada ítem, revelan que las mujeres presentan mayores dificultades para su promoción porque están más afectadas por la conciliación. Ésta será, obviamente, más difícil cuanto mayor sea el número de hijas/os sin autonomía (hemos considerado así a los menores de 10 años) y de familiares a los que cuidar, así como cuanto más tiempo y energía se dedique a la vida laboral. Por ello, al estar las mujeres en situación de desventaja, es lógico que la maternidad se vea con más frecuencia reducida o retrasada por el tiempo y esfuerzo dedicado al empleo de las mujeres más que por el de los varones. De ello se deduce que las mujeres que intentan promocionarse en su puesto de trabajo, ante las mayores dificultades de conciliación, van a tender más a renunciar o a retrasar su maternidad que los varones a su paternidad. Es esperable, por tanto, que la maternidad se vea más afectada que la paternidad en las categorías laborales altas, mientras que esa diferencia será menor o nula en las categorías más bajas. Así mismo, la renuncia o retraso en la maternidad se planteará con más frecuencia que en la paternidad cuando existen niños sin autonomía, ya que las mujeres parecen dedicar más tiempo al cuidado de éstos y del hogar.

Las dos pruebas de contraste estadístico realizadas para hallar la significación de la relación entre la *categoría profesional* y la *afectación a la maternidad* para ambos sexos por un lado, y la relación entre ésta y el *número y edad de los hijos*, por otro, indican que, efectivamente, la relación entre ser mujer y afectación a la maternidad es significativa en las categorías medias y superiores, mientras que no lo es en las categorías inferiores. Asimismo, la disposición a renunciar o retrasar la maternidad se da más en las mujeres que en los varones cuando se tienen hijos sin autonomía (menores de 10 años), sean uno ó más.

La situación que se revela en nuestro análisis, pone en tela de juicio que la discriminación sexual sea un tema opinable puesto que ya existe plena igualdad legal entre sexos. Esta igualdad no puede ser real si la incorporación de la mujer al mundo del trabajo se hace ignorando el desarrollo del ámbito familiar ya que, debido a que tradicionalmente ellas se han dedicado más al cuidado del hogar y de los hijos, y éstos son más dependientes de la madre en los primeros momentos de la vida, la mujer va estar más dispuesta a renunciar a su desarrollo profesional en pos de cuidar y mantener a su familia. Una voluntad sincera de mejorar la situación de las mujeres ha de considerar que ellas no pueden tener igualdad en un mundo laboral diseñado para varones que no tienen problemas de conciliación, si no es a costa de renunciar en algún grado a su proyecto de vida familiar. Es justo reconocer que la familia es un bien social,

tanto o más importante que el trabajo, y que por ello es injustificable que se ignore a la hora de diseñar la organización social. Para que una mayor implicación de ambos sexos en el terreno laboral y en el familiar no se convierta en fuente de estrés, conflictos y problemas de salud, es necesario una reorganización de la sociedad que contemple, en todo momento, la conciliación.

C. Resumen de las respuestas a las preguntas abiertas.

Con objeto de no perder ningún detalle de los expresados ante estas preguntas, se aporta un resumen de las respuestas, organizadas según los temas centrales que aborda el cuestionario: discriminación y sugerencias.

Preguntas abiertas: Discriminación

"¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional? si es así, por favor, enumere algunos"

Falta de plazas / escasez de convocatorias / pocas oportunidades*

- Reducido número de convocatorias; existe poca promoción anualmente.
- Falta de expectativas para promocionar; no hay casi oportunidades de promoción.
- Hay pocas promociones para laborales para puestos altos.
- La infrecuente o nula oferta de cursos internos para funcionarios.
- La no aprobación / renovación de la R.P.T. en muchos años.
- En mi centro de trabajo no existen categorías superiores. No hay facilidades suficientes para cursos de reciclaje.
- Los cursos del Gabinete de Formación van dirigido por sectores y si quieres salir de la Conserjería lo tienes muy difícil.
- Falta de puestos interesantes en mi nivel.

Dificultades para la formación y la conciliación de tiempos*

- No quiero promocionar porque tendría menos tiempo para mi familia.
- Falta de tiempo para incrementar mi formación como requisito indispensable a la hora de avanzar en mi promoción profesional. Si ocupó en ello fines de semana, el coste familiar (relaciones afectivas y humanas) sería muy alto y con hijos tan pequeños personalmente no me compensaría.
- Ya es difícil compatibilizar obligaciones familiares y laborales; y la promoción profesional requiere en esta administración aún una mayor dedicación de tiempo.
- Falta de tiempo para formarme.
- Soy yo misma por mi educación o socialización la que antepongo mi vida familiar a mi promoción profesional, a la que querría dedicarme más. Eso me genera ansiedad y también frustración al mismo tiempo.

*Las respuestas referentes a estos temas han sido las más frecuentes.

- Falta de cursos cualificados en horario flexible, que permitan atender a la familia.
- Horarios, estrés.
- Falta de formación.

Razones políticas y / o institucionales.

- Deficiente estructura administrativa.
- Rigidez de la normativa.
- Política institucional del personal.
- Estructura del sistema organizativo inadecuada. Falta de presupuesto.
- El no existir un protocolo de funciones del trabajador social dificulta el desarrollo de las actividades y no se sabe cual sería el camino para una promoción.
- Los [obstáculos] derivados del régimen de incompatibilidades.
- Convenio obsoleto y no acorde con la realidad.
- El principal obstáculo en la promoción dentro de la universidad son los baremos, ya que no se exige profesionalidad, sino antigüedad.
- El principal obstáculo creo que es la estructura tan cerrada y formal que tiene la universidad, si a esto se suma las diferentes estrategias de los sindicatos, el resultado es un disloque en el que cada uno va a los suyos.
- La promoción en la Escala de funcionarios, sólo en función de la titulación académica.
- Estructura rígida del sistema de organización y gestión en el ámbito universitario.
- [La promoción] siempre está muy sindicalizada y con fines partidistas.
- La dotación de plazas no siempre corresponde a la capacitación del trabajador; no está clara la carrera profesional.

Favoritismo / falta de poder e influencia

- Quizás el único obstáculo sea yo misma. No suelo "frecuentar" las altas esferas, prefiero quedarme en mi entorno más inmediato.
- A la hora de promocionar sólo se hace si estás en el lugar y momento oportuno, no porque tengas experiencia, estudios o antigüedad.
- Claro [que sí encuentro obstáculos], no cultivo las relaciones sociales.
- Promoción a dedo.
- No estar sindicada.
- La ocupación sistemática de numerosos puestos de responsabilidad con personal nombrado por libre designación (a dedo)
- Favorecer a otros compañeros.

Interinidad / precariedad laboral

- Situación de interinidad.
- Pocos años trabajando en la empresa.
- Contrato por programa externo (de la Junta de Andalucía) que imposibilita el acceso a puesto dentro del organigrama de la universidad.
- No hay posibilidades de promoción por el tipo de contrato, la universidad no convoca plazas: muy pocas para acceso libre, creo que hay pocos horarios, en otros trabajos, que permitan mayor conciliación con la familia.
- No soy fijo todavía.

- He estado 25 años en la escala E.
- No haber aprobado las oposiciones.
- Principales obstáculos que encuentran los estudiantes: falta de experiencia, juventud.
- Ser becario impide promocionarse, a pesar de que se asuman cada vez más responsabilidades, hasta el punto de ocupar un puesto propio del personal laboral universitario con una beca.
- Temporalidad del contrato.
- Precariedad.

Excesiva competitividad.

- Cierta "envidia" entre compañeros.
- Excesiva competitividad.
- La promoción profesional es difícil, dado el elevado número de trabajadores que ocupan puestos de niveles superiores y con una antigüedad mayor a la mía y en plena vida laboral.
- Proceder de categorías bajas de la administración.
- Tener que superar pruebas selectivas.

Machismo / falta de paridad.

- En los tribunales siempre hay más hombres.
- Hay más jefes que jefas.
- En la universidad no, pero en la sociedad sí, porque no está bien visto que una mujer renuncie a la maternidad por su trabajo.
- Hay más posibilidad para los hombres, ya que los que mandan son hombres.
- Ser mujer.

Varios

- Discrepancias de todo tipo.
- Enfrentamiento en los tribunales de justicia.
- Por enfermedad propia no he podido a veces asistir a los cursos para promocionarme.
- Falta de motivación personal y del entorno.
- Me es difícil promocionar, pues ya soy jefe de servicio, tendría que cambiar de administración.
- No hay facilidades por parte de los responsables.
- Desinformación.

"¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo? Exponga brevemente su opinión"

No se percibe discriminación / se percibe, pero afecta a otras/os*

- No, seguramente porque soy varón.
- Nunca he percibido discriminación por razón de sexo en esta universidad.

*Las respuestas referentes a estos temas han sido las más frecuentes.

- No percibo ningún tipo de discriminación. Siempre me he encontrado muy satisfecha con el trato de los compañeros y superiores.
- No tengo esa percepción por lo general, si acaso he conocido a personas concretas (hombres) que me constan discriminan al sexo opuesto.
- Aquí no, habría que estudiar la empresa privada.
- No percibo discriminación directa, pero sí ideas y prejuicios erróneos y estereotipados y observo las dificultades que entraña conciliar la vida familiar con la laboral.
- En el sector de conserjería no existe discriminación.
- En la universidad las mujeres tienen un trato privilegiado.

Discriminación indirecta

- Indirectamente sí, es difícil demostrar.
- No directa, indirectamente sí, como el lenguaje sexista.
- Muy sutil, pero sí existe.

Falta de paridad

- Nunca he percibido discriminación por razón de sexo, pero no descarto que exista, pues muchos cargos nunca han sido ocupados por mujeres, como por ejemplo de gerente o rector.
- Indirectamente sí, en los tribunales hay siempre más hombres.
- Mis superiores son todos hombres; en esta institución ocupan mayoritariamente hombres los cargos más altos.
- La mayor parte de los responsables y de los puestos de dirección y gestión de todo tipo de empresas están ocupados por hombres.
- La antigüedad dentro de la empresa y el ser varón siguen siendo condicionantes para el desempeño de mis funciones dentro del ámbito laboral.
- Somos más limpiadoras que hombres que limpien; el trabajo de limpieza es más duro que otros trabajos que realizan hombres.
- Hay más mujeres interinas que hombres.

Prejuicios hacia las mujeres

- Todas las que se derivan de los prejuicios e ideas preconcebidas, que no se corresponden con la realidad) acerca del absentismo laboral de las mujeres por causas familiares (maternidad) y la menor implicación de éstas en las responsabilidades.
- Para una mujer el mundo laboral es complicado, ya que se tiene que demostrar con creces que tu trabajo va a quedar bien realizado, aunque no lo digan, creo que existe cierta desconfianza hacia la mujer.
- Hay ocasiones en que se prefiere a un hombre antes que a una mujer para realizar determinados trabajos que pueden suponer un aumento de sueldo.
- En la empresa privada bastante más que en la pública, ya que he llegado a cobrar hasta 40.000ptas menos que mi homólogo; además una mujer necesita demostrar con más ahínco su valía. Poco a poco he ido notando un buen cambio.
- Hay que demostrar día a día que tu opinión en relación a problemas diarios rutinarios de trabajo no es arbitraria, sino que una sabe resolver estos problemas.

Discriminación hacia los varones.

- Existe mayor comprensión y facilidades cuando una mujer debe cuidar a su familia que cuando es un hombre al que le corresponde esa carga.
- Sí, la jefa de la unidad donde trabajo, a la hora de promociones, suele beneficiar a las mujeres, ya que dice que confía mucho más en ellas.
- Para hacer una base de datos, tablas específicas, cambiar un toner (fax, impresora, fotocopidora) se le pide a un hombre, a una mujer se le manda hacer fotocopias, ordenar papeles, publicar en tabloneros de anuncios, etc.

Varios

- Quizás más que por razón de sexo exista una cierta discriminación por razón de edad. Está mal visto el acceso a puestos de responsabilidad demasiado joven.
- Estimo que es la propia mujer quien muchas veces se autodiscrimina.
- Por el puesto en que estoy, y no comúnmente, algunos hombres que piden información, no les gusta que sea una mujer quien los informe y les diga que es lo que tienen que hacer, se les nota porque dicen: "si eso ya lo sé", etc... de muy malas formas.
- Sí, pero en relación a la atención a la familia. Ejemplo: renuncio a ir a jornadas por no dejar a mi familia varios días, y asisten mis compañeros (que son hombres)
- En mi trabajo los hombres son más lentos y más quejicas.
- En líneas generales se dice que se están aplicando políticas de igualdad, pero no se notan.
- Muchas veces se prima la amistad o los contactos para facilitar la promoción o la asignación de complementos, sobre otros funcionarios que tienen los mismos o más derechos que los beneficiados.

Pregunta abierta: Sugerencias

"¿Qué medidas podría adoptar a su juicio la comunidad universitaria para mejorar la situación actual de las mujeres? Haga tantas propuestas como crea oportunas"

Flexibilidad horaria / reducción de jornada*

- Flexibilidad de horario / reducción de jornada, especialmente para los padres y madres con hijos menores de 3 años, sin que conlleve una reducción de sueldo.
- Reducción de entre 1/3 y 1/2 del horario para el cuidado de familiares e hijos con reducción de menos de 1/2 ó 1/3 de las retribuciones.
- Flexibilidad de horario / jornada partida optativa del trabajador para poder compatibilizar el trabajo, la familia y la formación de estudios.
- Que la jornada reducida no sea considerada obstáculo en el desarrollo del trabajo y promoción profesional.
- Adaptar el horario laboral al escolar, flexibilizándolo o disminuyéndolo para hacerlos compatibles.

*Las respuestas referentes a estos temas han sido las más frecuentes.

- Horas de permiso sin necesidad de recuperarlas por asistir con hijos, pareja, padres a consulta médica, siempre por supuesto con justificante.
- Flexibilizar la jornada de trabajo, no sólo de 9 a 2, sino poder usar horas de jornada laboral y recuperarlas por la tarde, sin que el motivo sea el cuidado de los hijos.
- Más turnos de mañana para las mujeres.
- Favorecer la maternidad (horas libres / permisos / asuntos propios, etc.)
- Flexibilidad de normas; mayor flexibilidad de la normativa de petición de días de asuntos propios.

Guarderías / escuelas

- Creación de guarderías, a buen precio.
- Aumentar el número de plazas de guardería.
- Creación de guarderías / escuelas infantiles en campus universitarios, no sólo en época escolar, sino en época de vacaciones y para niños mayores.
- Actividades que faciliten las actividades de los niños en tiempo no escolar.
- Convenios con centros educativos para crear plazas en épocas de vacaciones infantiles (que duran tres meses, cuando nuestras vacaciones sólo duran un mes)
- Organizar una escuela de verano.
- Comedor para niños.
- Mayor preferencia a la hora de escoger colegio para los hijos.

Permisos / licencias / excedencias

- Permisos flexibles para excedencias y / o licencias de maternidad o para cuidar a hijos enfermos o a los padres.
- Ampliar la duración del permiso de maternidad.
- Permiso por gestación a partir del sexto mes de embarazo.
- Permiso de maternidad - paternidad para ambos progenitores.
- Excedencia para cuidado de hijos de un año para uno de los progenitores o seis meses para cada uno, con derecho a percibir retribuciones básicas.
- Excedencia por cuidado de hijos a funcionarias interinas.
- Tratamiento especial a madres con hijos menores de 10 años, en materia de permisos ante enfermedades no graves (fiebres, resfriados...)

Teletrabajo

- Facilitar el teletrabajo cuando las tareas a realizar lo permitan.
- Medios técnicos que permitan poder trabajar desde sitios distintos al despacho.

Mejora de la formación

- Más seriedad en la formación y facilidad para acceder a ella, ofreciendo más cursos, sobre todo dentro del horario laboral.
- Que todas las actividades encaminadas a la promoción de las mujeres se realicen en horario laboral.
- Más cursos de formación a distancia (por correspondencia) y / o internet, lo que facilitaría la asistencia de más mujeres que por atender a su familia no pueden asistir.

- Suprimir cursos por la tarde.
- Mejora de permisos por exámenes sin descontar la productividad, permitiendo la realización de los estudios oficiales que correspondan.
- Potenciar los estudios universitarios entre el personal, con ciertas medidas que colaboraran de forma eficaz a facilitar la asistencia a clase y la continuación de la carrera universitaria.
- Permitir la formación de todas/os las/os contratadas/os para poder acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Concienciación / cambio de mentalidad.

- Charlas, conferencias, debates que contribuyan a un cambio de mentalidad.
- Educación / formación de nuevas generaciones.
- Mayor concienciación, información y formación en el ámbito de la pareja.
- Formación en perspectiva de género a todas las categorías laborales, poniendo el acento en la necesidad del reparto de tareas de atención a la familia y cuidado doméstico.
- Formación e información a mandos intermedios y superiores para eliminar creencias erróneas sobre la supuesta menor implicación de la mujer en las responsabilidades y mayor absentismo, y concienciarles de la necesidad de apoyar y no discriminar a las mujeres por la maternidad, de que ello no supone un perjuicio económico para las empresas.
- Campañas informativas y didácticas acerca de la igualdad de oportunidades, potenciando la labor de entidades como el Instituto Universitario de la Mujer en Granada.

Paridad

- Paridad en los cargos y jefaturas, en la confección de los grupos de gobierno de la Universidad y en los tribunales
- Fomentar la ocupación de cargos directivos por mujeres.
- Dar puestos de confianza (profesional) a las mujeres.

Control del acceso a los puestos de trabajo y de las promociones

- Más control en los tribunales.
- Más investigación en las promociones, que a veces son a dedo.
- Aplicar realmente las normas que regulan la previsión de puestos de trabajo.
- Convocar plazas para tituladas para acceso libre.
- Valorar realmente las aptitudes profesionales de la plantilla.
- Igualdad para promocionarse.

Necesidad de un mayor conocimiento de la situación

- Hablar con las mujeres.
- Más diálogo con los empleados.
- Hacer estudios sobre qué desea la mujer.
- Hacer un análisis profundo de la situación y dar una respuesta aplicable y con sentido común.

Apoyo moral, psicológico y económico

- Apoyo moral y psicológico de la comunidad universitaria.
- Ayuda a domicilio para quien tenga cargas familiares.
- Apoyar psicológicamente a las mujeres para que tengan hijos, ya que es un bien social necesario y a la larga positivo para todos.
- Ayudas económicas a situaciones familiares anómalas: separadas, tener a su cargo a miembros familiares menores o incapacitados, etc.
- Confiar más en la capacidad de la mujer.
- Mayor respeto y consideración por parte del sector machista.
- Aceptar a las mujeres tal y como son.

Medidas institucionales

- Asumir la cuestión por parte de los órganos de decisión.
- Crear una unidad de apoyo a la mujer que permita dar respuesta a todos aquellos problemas derivados de la relación laboral en su sentido más amplio: trastornos psicológicos (estrés, ansiedad, depresión, etc.); acoso moral y sexual; conciliación de la vida laboral y familiar; otros...
- Crear un Instituto de la Mujer en la Universidad en una figura de nueva creación como "el defensor universitario", que aglutine tanto al hombre como a la mujer (reconociendo que la mujer años atrás ha estado poco valorada y reconocida)
- Políticas de igualdad de oportunidades.
- Aprobar un protocolo o acuerdo global de medidas para evitar los abusos por discriminación, como medida de compromiso.
- Coordinación y colaboración con otras instituciones para potenciar el acceso de la mujer a la cultura y al trabajo.
- Aplicación y legislación sobre la conciliación familiar.
- Estabilidad en el puesto para las mujeres, sobre todo las que tienen hijos.
- Que haya más oferta de trabajo.

Cumplimiento de la legislación vigente sobre igualdad.

- Igualdad de oportunidades que, aunque se predica, no siempre se lleva a cabo.
- Trato por igual; que las mujeres sean consideradas igual que los hombres.
- Sueldos similares.
- Dejar que las personas se promocionen en virtud de su capacidad, y no por su condición sexual.
- Establecer y cumplir compromisos para la igualdad de condiciones.
- Continuar con las medidas que actualmente se están llevando a cabo.

Acoso moral y sexual

- Aplicar la ley sin excepción en caso de acoso sexual.
- Prestar más atención a los temas de acoso moral y sexual. Poner en marcha políticas educativas respecto a estos temas. Crear un gabinete que se ocupe de ellos formado por mujeres.
- Visibilizar el acoso moral.
- Regular y sancionar casos demostrados de acoso laboral, moral y sexual y otros.

Responsabilidad de las mujeres

- Mayor participación de las mujeres en los sindicatos.
- Seriedad y profesionalidad por parte de las mujeres que ostentan cargos, sean de la altura que sean, y/o de aquellas que no los tienen.

Varios

- No hacer ningún tipo de discriminación, ni positiva ni negativa.
- El problema debe solucionarse a nivel de hogar.
- Mejorar la imagen de la mujer no permitiendo que, en la pausa del desayuno / merienda, realizaran compras domésticas (supermercados, etc.), de cara a los usuarios.

1.3. Grupos de discusión.

En cada uno de los análisis de los grupos que se han realizado con el Personal de Administración y Servicios hemos presentado las categorías o temas surgidos a los que hemos denominado códigos in vivo (ver carpeta de anexos).

Ahora presentaremos los códigos axiales que aparecerán en negrilla, tras relacionar entre sí los códigos in vivo que surgieron en cada uno de los grupos de discusión

La incorporación de las mujeres al trabajo fuera del hogar sin llevar aparejados cambios profundos en la organización social da lugar a que muchas mujeres tengan que soportar una sobrecarga de trabajo y también provoca disfunciones sociales relacionadas con la atención de los niños, mayores y enfermos como queda reflejado en las siguientes intervenciones de tres mujeres casadas y con niños que expresa su dificultad para hacer su trabajo compatible con su familia. La suma de roles que deben asumir hoy día las mujeres no ha ido de la mano con delegar responsabilidades.

"Bueno pero no ha cambiado tanto... todavía la mujer tiene que hacer también el trabajo en casa además de trabajar fuera, yo creo que la mayoría de las mujeres..."

"Es que el hombre termina de trabajar y termina de trabajar, la mujer siempre está trabajando si no es en la oficina es en casa, cuidando a los hijos, pero es que nosotras tenemos esa responsabilidad creada..."

"...Porque el marido sí puede llegar hasta donde quiera pero la sociedad nos impone que debemos ocuparnos de nuestros hijos como la tarea fundamental. De ahí que las mujeres lleguen laboralmente a menos puestos que los hombres. Eso siempre va a ser así".

Hasta ahora contar con el apoyo de una red social ha sido una de las soluciones para conciliar la vida laboral con la vida familiar. No todas las mujeres tienen a su alcance esa posibilidad y sin duda la figura de los abuelos está siendo determinante para que muchas mujeres puedan salir a trabajar fuera de casa.

"Claro cada caso es distinto, porque hay mujeres que tienen gente a su alrededor que le echa una mano y así se alivia el tema de las cargas, mi madre es fundamental..."

"Yo te hablo de mi caso, siempre sola, sin poder contar con nadie y con necesidades económicas que me obligaban a trabajar... Hoy los padres son más jóvenes, entienden mejor a los hijos, a los nietos, no son los abuelos de antes."

Estos testimonios demuestran que en el ámbito de las universidades las mujeres no cuentan con apoyo necesario para conciliar vida laboral y familiar.

La maternidad se convierte en un auténtico obstáculo para las mujeres que desean promocionarse mientras que para los varones la paternidad no cambia ni interrumpe su carrera profesional.

"Lo que sí veo es que un hombre puede planificar su promoción cuando lo dé la gana, sale una oposición y si quiere bien y si no se la prepara más tarde... pero una mujer tiene que sacrificar incluso su vida... como es mi caso por ejemplo, yo quería tener otro hijo pero yo entonces pienso antes me gustaría hacer unos proyectos como sería que si convocaran las oposiciones del grupo B me encerraba en mi casa a estudiar, yo digo bueno si yo tengo ahora un segundo hijo no podría hacer eso, tú te condicionas tú vida, es más todo lo que tú quieres hacer lo quieres hacer antes de tener otro hijo y eso sería imposible, me refiero a cumplir esas aspiraciones, en cambio un hombre tiene más facilidad y lo hace cuando él quiere, ...".

Durante toda la discusión el tema de la doble jornada o múltiples presencias se pone de manifiesto en relación a la falta de tiempo de las mujeres a la hora de estudiar o seguir formándose para avanzar en su carrera profesional. Este impedimento obliga a que muchas deban renunciar a desarrollarse plenamente en su profesión fundamentalmente porque no cuentan con el apoyo, en este caso, de la Universidad. Hasta ahora esta administración no ha contemplado iniciativas que mejoren la situación de mujeres con cargas familiares.

"Yo no podría ni estudiar oposiciones ni nada de nada porque yo salgo de aquí a las tres y a recoger a los niños, a hacer la comida, todo y sin ninguna ayuda, yo no tengo vida, yo no puedo ir al gimnasio por la tarde porque no voy a dejar a mis niños solos, económicamente no tengo como para meter a nadie, yo me tengo planteado que con la situación de madre separada que tengo hasta que mis hijos sean mayores yo no tendré mi vida".

"En mi caso yo he preferido renunciar a la promoción porque prefiero estar con mi familia y dedicarles el tiempo a ellos aunque reconozco que si quisiera no tendría tiempo. Yo con lo que gano me conformo".

Durante todo el debate, el sentimiento de culpabilidad de la mujer queda reflejado no sólo en el aspecto de atención a la familia sino en un sentido generalizado. Como reproductoras no sólo desde el punto de vista biológico sino también desde el punto de vista ideológico, la mujer ha transmitido a lo largo de la historia el discurs-

so patriarcal dominante y hoy día, a pesar de las contradicciones y las dificultades laborales con las que se enfrentan, algunas mujeres integrantes del grupo de discusión siguen perpetuando este modelo.

"A mi lo que me pasa es que mi trabajo siempre me ha creado mala conciencia, porque no atiendo bien a mis hijos, a mi familia yo tengo complejo... he tenido siempre complejo de mala madre".

"Yo creo que eso nos pasa a todas. Todavía no hemos cambiado el chip, y nos tenemos que sentir culpables por tener que trabajar fuera de casa, y estamos ejerciendo de madre, de esposa, de trabajadora, de todo...".

"Pero yo pienso que la culpa es nuestra...".

"No, yo creo que es la inercia social...que te lleva a eso a tener familia...".

"Es que lo tenemos en los genes, como algo innato".

"No, es a lo que nos han educado...".

En relación a las tareas domésticas se asume como una labor que deben hacer las mujeres no tanto por su sexo sino por las habilidades que con el tiempo han ido desarrollando. El discurso sobre las condiciones innatas que posee la mujer sigue manteniéndose hoy día aunque algunas de las mujeres del grupo se negaban a seguir perpetuando este modelo.

"Pero no deben colaborar, no es ayudar, es parte de su obligación...".

"Pero ellos saben qué hacer para eludir esas tareas, que si qué bien que lo haces, que qué guapa eres, que a dónde nos vamos porque siempre tienen ganas de irse por ahí...".

"Sí, pero al final la que mira la nevera eres tú, la que se acuerda de la lavadora eres tú...".

La actitud servil a la que se hace referencia no es más que un ejemplo de que hoy día sigue funcionando la teoría que asimilaba la mujer con la naturaleza y al hombre con la cultura.

"Yo creo que la mujer contribuye a que se mantenga esa situación".

"Es que la mujer es más servil".

"Bueno tú ves en la categoría de secretaria hay muy pocos hombres secretarios en el equipo rectoral, o en el equipo de dirección, la mayoría son mujeres".

"¿Tú crees que eso está en la genética?".

"De genética nada, eso es una imposición a lo largo de la historia".

Las supuestas diferencias biológicas entre mujeres y hombres que convierten a las primeras en las auténticas responsables de la familia. En este sentido serán las mujeres las que justifiquen de alguna manera su situación de desigualdad basándose en criterios psicológicos más que sociales aunque reconocen que éstos también poseen gran influencia.

"Yo creo que la mujer en sí misma tiene otras cualidades que el hombre no tiene..." .

"Claro que sí hay una diferencia social, psicológica, genética que hace que la mujer sea de una forma y el hombre de otra" .

En cuanto a la valoración del trabajo fuera de casa, el trabajo remunerado es considerado como un apoyo económico a la familia. Así se considera en un principio pero conforme se avanza en este tema se llega a la conclusión de que también forma parte de un proyecto personal al margen de la familia. En la actualidad la mujer reivindica una parcela profesional para realizarse como persona, se trata de reconocerle un derecho del que hasta hace unos años carecía: el derecho al trabajo.

En la Universidad los altos cargos son en su mayoría hombres y en su forma de organizar el trabajo se sigue prescindiendo de la opinión de las mujeres, lo que pone de relieve la discriminación que sufre en el trabajo por el hecho de poseer cargas familiares.

"Aparte te prejuzgan profesionalmente si eres una mujer casada y con hijos, no cuentan igual contigo porque asumen que tú tienes otras responsabilidades más importantes. Eso es así. Y lo he visto por parte de los jefes. Prefieren contar con los hombres para determinados trabajos. Como si la mujer no pudiera rendir lo mismo porque tiene otras cargas" .

En algunos casos la presión social del entorno llega incluso a afectar psicológicamente a muchas mujeres que ven como han de demostrar doblemente su valía profesional a costa de dejarse en el camino su salud. Las mujeres están somatizando esta sobrecarga y estadísticamente son las que más presentan además de estrés, trastornos adaptativos, de ansiedad y del ánimo

"Yo estaba deseando que mis niños fueran grandes porque estaba con dos niños iguales y luego llegó a otra y vamos yo creía que me moría... con un niño que no me dormía y luego un bebé ... y me llevaba todo el día obsesionada porque me decía ¿y cuántas horas dormiré hoy?, se acostará el niño temprano?...y así me llevé años... yo tenía una obsesión con el sueño, resulta que ahora con la adolescencia es casi peor... que si la moto, que si las salidas y tienes que ir recogéndolo" .

"...Y luego lo que me pasó a mí, que cuando ya el niño empezaba a medio dormir toda la noche, te tienes que incorporar al trabajo, no te queda tiempo de descansar."

En cuanto a las soluciones para mejorar la situación laboral de las mujeres en las universidades todas coinciden que el principal problema es la falta de apoyo por

parte de esta institución a poner en marcha iniciativas que favorezcan la conciliación. Éstas eran algunas de sus propuestas:

"En la propia universidad también podrían instalarse escuelas infantiles , o aulas matinales...".

"Sobre todo en la época del verano...en esa época viene ya el descontrol, cuando llega el mes de junio eso ya ahí es horroroso...incluso muchas veces no podemos compaginar las vacaciones de los dos, porque mi marido las tiene que coger un mes y yo otro...y entonces no podemos estar juntos...o sea que la familia está un poco dividida...por eso a lo mejor no debería haber tanto una ayuda económica y en cambio mejorar estas situaciones, preferiría centros de asistencia porque la ayuda económica lo que te va a servir es para pagarle a alguien...".

"Incluso unas bajas maternales más largas...".

"Más flexibilidad en cuanto a hacer compatible vida familiar laboral, para no tener que elegir drásticamente entre si trabajamos o nos quedamos en casa".

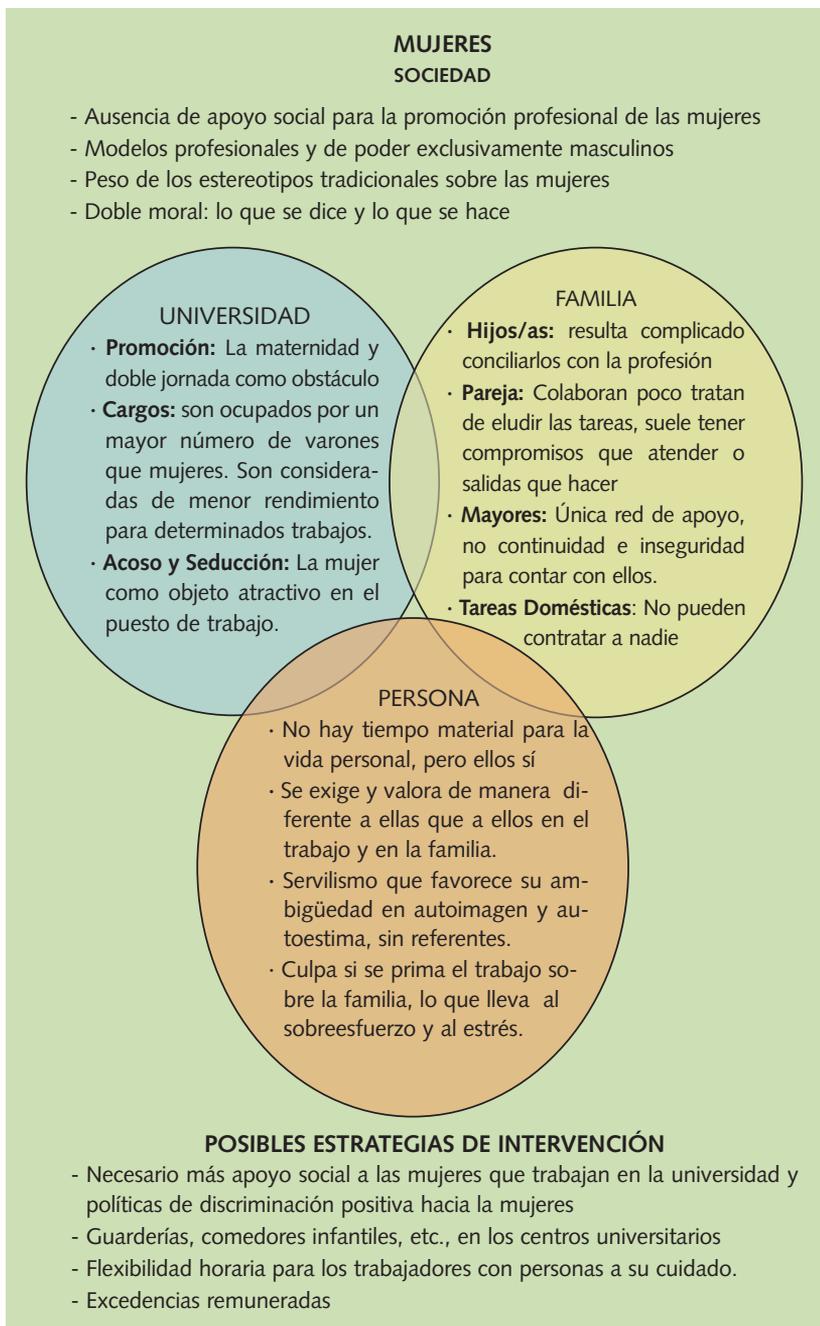
Como conclusión podemos afirmar que la conciliación entre vida familiar y vida laboral es vivida por parte de las mujeres como un conflicto personal pero también social que impide su desarrollo profesional en igualdad de condiciones que el hombre, no sólo porque en su mayoría asumen la responsabilidad del trabajo doméstico y del cuidado de los hijos en todas sus etapas sino porque la cultura del trabajo que prevalece en las universidades se acerca más a una forma de organización de tipo patriarcal en donde los varones disfrutaban de mayores beneficios laborales.

Resumen de resultados

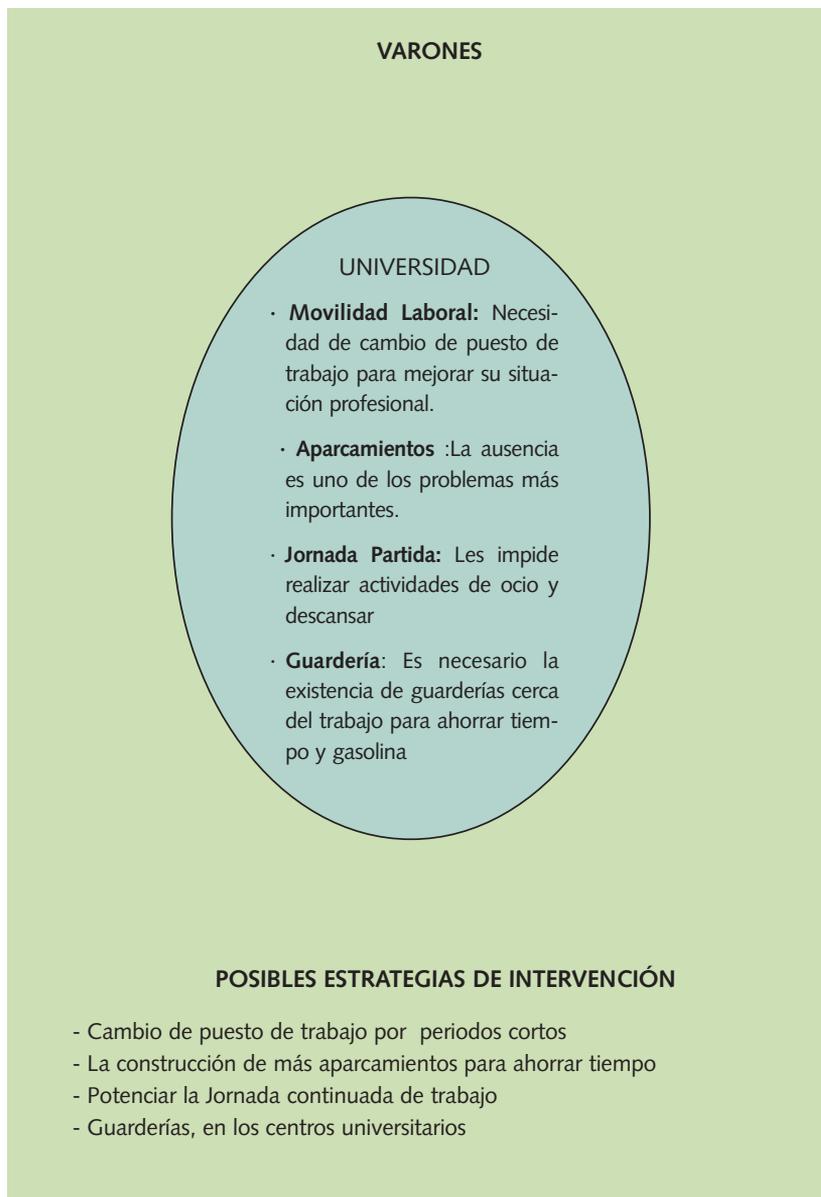
Por tanto, una de las conclusiones más importantes y en la que todos los miembros coinciden es que las mujeres del PAS necesitan apoyo de la universidad para mejorar su situación laboral. Iniciativas como instalar guarderías de mañana y de tarde, conceder tiempo del horario laboral a aquellas trabajadoras que deseen preparar oposiciones o mejorar su formación... son algunas de las ideas expuestas en el grupo.

De alguna manera en sus exigencias se expresa la necesidad de cambios estructurales en la organización del trabajo, no se trata simplemente de colocar una guardería sino de ser escuchadas y consideradas en las decisiones laborales que les afecten.

Hemos resumido los resultados del análisis de contenido de los grupos de discusión del personal administrativo y de servicios de Cádiz y Sevilla, en 4 grandes categorías según los códigos axiales obtenidos.



Hemos resumido los resultados del análisis de contenido del grupo de discusión del personal administrativo y de servicios de Granada, según los códigos axiales obtenidos.



Es evidente la diferencia que encontramos en los grupos de discusión, la problemática de conciliación entre vida familiar y laboral no existe para los varones, esto demuestra la situación que vive el hombre con respecto a la mujer. Es evidente que el rol que ésta juega en nuestra sociedad como responsable del cuidado del hogar y de los familiares que con ella conviven, determina la situación de conflicto entre vida laboral y familiar que se refleja en nuestro estudio, sin que hasta ahora la institución universitaria haya dado pasos para resolver.

1.4. Historias de Vida.

En las historias de vida realizadas prevalece un denominador común entre las mujeres a pesar de pertenecer a distintas categorías profesionales. Ellas soportan el peso de las labores domésticas y del cuidado de los hijos u otras cargas familiares.

Las mujeres siguen siendo las principales responsables del ámbito familiar lo que supone una inversión de tiempo y energía extra a la empleada cada una en su ámbito laboral. Esa falta de tiempo origina que algunas de ellas hayan tenido que renunciar o retrasar la promoción.

"...si yo hubiera tenido oportunidad me hubiera puesto a estudiar para sacarme el EGB y después habría seguido estudiando."

Algunas compañeras mías que son más jóvenes tienen algunos estudios y quieren presentarse a los exámenes para subir en el trabajo. Pero claro con los niños pequeños como algunas tienen no pueden estudiar. Yo a los míos ya los tengo criados pero bueno luego está la casa, no dejo de limpiar y recoger en todo el día como para sacarme el EGB. Si me dieran tiempo lo intentaría porque yo sé que tengo voluntad y me gusta".

Esa falta de tiempo para una misma denota una sobrecarga de trabajo que impide la realización personal de las mujeres al margen de su familia.

El otro caso es muy distinto porque ella ha podido estudiar, sacar una licenciatura y promocionar pero también ha contado con algunas dificultades familiares ya que era la encargada de cuidar a sus padres. En la universidad se recogen las bajas por maternidad pero no existen bajas en el caso que una persona deba cuidar a un familiar cercano. así se expresó en la entrevista:

"...en el 92 terminé la carrera sin grandes problemas, bueno personales sí...en aquella época cayó mi padre enfermo había que cuidarlo, duró tres años y ahí si digo que la normativa ahora mismo para tema de maternidad está muy reconocido, muy valorado pero cuando se trata del cuidado de personas mayores ahí no tienes nada. Ahí si echo en falta un apoyo, dependes más de la colaboración de tus compañeros que de que exista alguna ley.

Es muy duro con mi padre fue una historia y con mi madre otra porque vivíamos las dos solas, porque con mi padre estaban mis hermanos que iban también al médico pero con mi madre tú eres la que estás dentro y la que tienes que atender a esa persona.

A base de días de permiso, hace dos años yo cogí en agosto 20 días de vacaciones de esos estuve 15 días en el Hospital con mi madre, la operaron y los demás días en mi casa y de vuelta al trabajo...y no tienes otra cosa...ya son cogerte días sin sueldo pero cuando tienes un puesto de responsabilidad no es tan fácil...".

En el terreno de facilitar la promoción la universidad Pablo de Olavide ha instaurado un sistema por el cual se conceden dos meses de permiso a los trabajado-

res/as que deseen prepararse los exámenes, esta iniciativa ha sido acogida con gran satisfacción por parte de los trabajadores del PAS.

"...hay establecido dos meses de licencia por estudios, entonces la persona tiene la posibilidad de tener el mes de junio para prepararse los exámenes y todo ello cobrando.

La licencia por estudios la universidad de Sevilla no la tiene. Tienes tus días para examen, tus días de asuntos propios y así te vas organizando".

La propuesta podría hacerse extensible al resto de universidades públicas con lo cual muchas mujeres dispondrían de tiempo para prepararse los exámenes. Otra opción sería permitir dentro del horario laboral que las trabajadoras que así lo necesitasen dedicaran unas horas al estudio. Así se planteó en la universidad de Huelva

"¿De subir de puesto? Pues yo me apunto a eso, me encantaría estar en la conserjería por ejemplo, pero mientras no tenga el EGB no tengo nada que hacer, ya le digo si me dieran dos horas por la mañana para estudiar te digo yo que me saco el título porque me haría mucha ilusión, todavía soy joven tengo 52 años y la verdad es que me vendría bien un cambio sobre todo porque mi salud está regular. Y la fregona quema mucho".

Existe otro caso similar al de muchas otras mujeres de la categoría profesional del grupo IV, las dificultades con las que este nivel se encuentra están muy relacionadas con la dificultad para conciliar vida laboral y familiar. En todos los casos suele primar el ámbito familiar no tanto por voluntad propia como por imposición de un sistema social determinado que impone el cuidado de los hijos y las personas mayores a las mujeres. A ello se le suma también la sobrecarga de la realización de las tareas domésticas.

"...te casas y después la barriga, un niño, y otro, y otro, a mi me hubiera gustado tener un niña así me habría ayudado en la casa pero nada, todo varones. Desde luego yo con tres ya tenía de sobra, además todos seguidos y no me quiero acordar de cuando eran pequeños, yo todo el día detrás de ellos.

Luego los disfruté mucho hasta que me tuve que poner a trabajar porque eran muchas bocas que alimentar.

Mira si yo no pido mucho, mis hijos son lo primero y yo no me arrepiento de haberlos tenido y criado, que me han quitado mucho tiempo sí es verdad y que a lo mejor habría podido estudiar y colocarme en una oficina como mi vecina la Candelaria pero si te digo la verdad no me imagino sola en esta vida, mi marido es muy bueno y trabajador y nuestros hijos van saliendo adelante poquito a poco así que eso es lo importante. Ahora que si en al universidad me dieran unas horas ya te digo que me sacaría mis estudios. Por la tarde con los niños y la cocina tengo de sobra".

Los roles establecidos en la sociedad para la mujer siguen perpetuándose incluso en mujeres que poseen un alto nivel de instrucción y un cargo:

"Yo era la que encargaba de cuidar a mis padres y no mis hermanos porque era la cultura que había y mis padres lo veían normal, no fue una decisión que se adoptara recapitando sino que era lo lógico".

Cuando se plantea durante la entrevista el tema de la posible discriminación la percepción de la limpiadora es algo distinta a la que tiene la del alto cargo.

"Bueno yo no entiendo mucho de eso pero lo que sí es verdad es que aquí no hay ningún hombre limpiando, yo no sé si eso es discriminación...o costumbre porque la mujer ha sido la que ha limpiado siempre pero vamos que este trabajo no tiene ningún misterio y lo podrían hacer ellos también, en cambio en las conserjerías sí hay hombres y en mantenimiento también..."

Con esta opinión se deja entrever que el tipo de discriminación que podría darse en la universidad es de tipo indirecto. La opinión de la jefa es también muy esclarecedora ya que si bien no encuentra discriminación directa sí que deja entrever la posible discriminación indirecta.

"Discriminación en el tema de la promoción no, en la administración pública está muy regulado el tema, he notado ciertos conflictos entre propios compañeros, pero eso ya va por el comportamiento personal de cada uno...hay hombres que no permiten que una mujer le de instrucciones, me los he encontrado en muchos niveles...sobre todo en hombres jóvenes quizás más que en los mayores...los mayores te tratan más de manera proteccionista, entre compañeros con una misma pugna en 21 años de carrera profesional sí que me los he encontrado".

En cuanto al acoso sexual casi todas las mujeres coinciden en que se dan casos en todos los niveles profesionales.

"A mi personalmente no pero he conocido experiencias y sí se han dado".

El acoso sexual en el trabajo sigue siendo un tema tabú del que se prefiere no hablar. No se suele reconocer en primera persona y es muy difícil encontrar a una mujer que lo denuncie abiertamente por temor a perder su trabajo.

"Pues yo no he tenido ese problema pero sé que alguna compañera sí que lo ha tenido pero vamos eso no lo sabe nadie porque si no el trabajo hasta lo pierde..."

Resumen

Ambos casos, aparentemente contrapuestos, nos han llevado a encontrar algunas similitudes. El hilo de unión que existe entre ambas vidas está relacionado con el papel de cuidadoras que han desarrollado y aún hoy día desarrollan. En un caso el cuidado de los hijos y en otro el cuidado de los padres.

Este rol tradicional que ambas comparten no es más que la constatación de un hecho: las mujeres además de trabajar fuera de la casa deben socialmente cumplir

una misión: velar por el bienestar de su familia, con todo lo que ello supone en cuanto a sobrecarga de trabajo físico y psicológico.

En el análisis de las historias de vida se observa cómo la familia en un caso más que en otro ha supuesto un freno en el desarrollo profesional y personal de la mujer. En el caso de la mujer que ostenta una jefatura, la sobrecarga familiar está a punto de costarle la promoción en un momento de su vida. El hecho de no tener hijos a su cargo fue lo que sin duda facilitó que pudiera seguir.

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario P.D.I.

Anexo 2: Cuestionario P.A.S.

Anexo 3: Datos P.A.S.

Anexo 1: Cuestionario P.D.I.

Anexo I

Cuestionario sobre las universidades andaluzas (PDI)

El Consejo Económico y Social, adscrito a la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía, ha encargado a la Universidad de Sevilla la elaboración de un estudio sobre "La situación de las mujeres en el ámbito de las universidades públicas en Andalucía". El objetivo de la investigación es visibilizar la situación real de las mujeres, para así poder evitar la posible discriminación de género en este ámbito laboral. Con el presente cuestionario pretendemos recoger información acerca de las posibles dificultades que surgen a la hora conciliar la vida familiar y profesional.

El cuestionario es anónimo y los datos obtenidos serán tratados con absoluta confidencialidad, por lo que le rogamos conteste sinceramente a los ítems que le proponemos a continuación.

Por favor, marque con una "X" la opción que mejor exprese su situación.

.....
 Universidad: _____

Sexo: Varón Mujer

Edad: _____

Estado Civil: Soltera/o
 Casada/o o convive con pareja
 Separada/o o Divorciada/o
 Viuda/o

Nº de Hijos/as: _____

Año de nacimiento de los/as hijos/as: 1.- _____; 2.- _____; 3.- _____
 4.- _____; 5.- _____; 6.- _____

¿Cuida a otros familiares? Sí No

Titulación: Licenciada/o y/o Ingeniería Superior
 Diplomada/o y/o Ingeniería Técnica
 Doctora/Doctor Año obtención de dicho grado: _____

Años de antigüedad: _____

Categoría profesional:

Funcionaria/o: Catedrática/o Universidad. Año toma de posesión _____
 Catedrática/o Esc. Universitaria. Año toma de posesión _____
 Titular de Universidad. Año toma de posesión _____
 Titular de Escuela Universitaria. Año toma de posesión _____

No funcionaria/o. Especifique categoría: _____

Funcionaria/o en comisión de servicios

¿Ha ocupado u ocupa algún cargo? Sí No

¿Cuál/cuáles? _____

Años en que asumió los cargos: _____

Profesión de su pareja: _____

Para responder a las cuestiones siguientes, indique su opinión rodeando con un círculo el número que más se ajuste a su situación personal/profesional. Para ello deberá tener en cuenta las diferentes escalas de valores propuestas.

Ítems	En absoluto	Poco	Bastante	Mucho
1.-Me gusta mi trabajo	1	2	3	4
2.-Me gusta la docencia	1	2	3	4
3.-Me gusta la investigación	1	2	3	4
4.-Estoy contenta/o con mi horario laboral	1	2	3	4
5.-Estoy contenta/o con el ambiente de trabajo	1	2	3	4
6.-Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo	1	2	3	4
7.-Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo	1	2	3	4
8.-A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores	1	2	3	4
9.-Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)	1	2	3	4
Ítems	Sí	No		
10.-Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar	1	2		
11.-He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	1	2		
12.-He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	1	2		
13.-He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo	1	2		
14.-Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o	1	2		

15.-Elegir entre mi profesión y crear una familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)	1	2
16.-Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan	1	2
17.-Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia	1	2
18.-En el trabajo cuento con el apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme	1	2
19.-Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme	1	2
20.-En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos,...(jornada flexible, sustituciones, etc.)	1	2

21.-¿ Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?

- Con orgullo
- Los acepta
- Con indiferencia
- Con recelo o cierta oposición

22.-Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?

- Mi pareja
- Otros familiares
- Contrato a alguien
- Algún vecino o amiga/o
- Vivo sola/o

23.-¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o?

- Mi pareja
- Mis padres
- Otros familiares
- Contrato a alguien
- Algún amigo o vecino
- Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os

24.-¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)

- Sí, contrato a alguien
- Sí, me ayuda mi pareja
- Sí, me ayudan otros familiares
- No, no tengo ayuda
- No tengo que hacer labores domésticas

25.-Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia como muestra el ejemplo:

a. Asuntos domésticos

Ejemplo:

b. Motivos familiares

1º	2º	3º	4º
b	c	a	d

c. Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)

d. Enfermedad propia

Respuesta:

1º	2º	3º	4º

26.-¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?. Si es así, por favor, enumere algunos.

27.-¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo? Exponga brevemente su opinión.

28.-¿Qué medidas podría adoptar a su juicio la comunidad universitaria para mejorar la situación actual de las mujeres?. Haga tantas propuestas como crea oportunas.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2: Cuestionario P.A.S.

Anexo 2

Cuestionarios sobre las Universidades Andaluzas (PAS)

El Consejo Económico y Social, adscrito a la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, ha encargado a la Universidad de Sevilla la elaboración de un estudio sobre "La situación de las mujeres en el ámbito de las Universidades Públicas en Andalucía". El objetivo de la investigación es visibilizar la situación real de las mujeres, para así poder evitar la posible discriminación de género en este ámbito laboral.

Con el presente cuestionario pretendemos recoger información acerca de sus opiniones respecto a aspectos vocacionales, a dificultades que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar y profesional.

El cuestionario es anónimo y los datos obtenidos serán tratados con absoluta confidencialidad, por lo que le rogamos conteste sinceramente a los ítems que le proponemos a continuación.

Por favor, marque con una "X" la opción que mejor exprese su situación.

Universidad: _____

Sexo: Varón Mujer

Edad: _____

Estado Civil: Soltera/o
 Casada/o o convive con pareja
 Separada/o o Divorciada/o
 Viuda/o

Nº de Hijos/as: _____

Año de nacimiento de los/as hijos/as: 1.- _____; 2.- _____; 3.- _____
 4.- _____; 5.- _____; 6.- _____

¿Cuida a otros familiares? Sí No

Nivel de estudios: Sin estudios
 Enseñanza Primaria/EGB
 Enseñanza Secundaria/FP1/FP2
 Bachillerato
 Diplomada/o y/o Ingeniería Técnica
 Licenciada/o y/o Ingeniería Superior
 Doctora/Doctor. Año obtención de dicho grado: _____

Años de antigüedad: _____

Régimen jurídico:

- Funcionaria/o de carrera (FC)
- Funcionaria/o interina/o (FI)
- Funcionaria/o eventual (FV)
- Laboral fija/o (LF)
- Laboral interina/o (LI)
- Laboral sustituta/o (LS)

Grupo profesional:

- A I
- B II
- C III
- D IV
- E V

Categoría profesional: _____

¿Ha ocupado u ocupa algún cargo? Sí No

¿Cuál/cuáles? _____

Años asunción de cargos: _____

Profesión de su pareja: _____

Para responder a las cuestiones siguientes, indique su opinión rodeando con un círculo el número que más se ajuste a su situación personal/profesional. Para ello deberá tener en cuenta las diferentes escalas de valores propuestas.

Ítems	En absoluto	Poco	Bastante	Mucho
1.-Me gusta mi trabajo	1	2	3	4
2.-Me gusta la docencia	1	2	3	4
3.-Me gusta la investigación	1	2	3	4
4.-Estoy contenta/o con mi horario laboral	1	2	3	4
5.-Estoy contenta/o con el ambiente de trabajo	1	2	3	4
6.-Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo	1	2	3	4
7.-Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo	1	2	3	4

8.-A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores	1	2	3	4
9.-Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)	1	2	3	4
Ítems	Sí		No	
10.-Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar	1		2	
11.-He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	1		2	
12.-Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o	1		2	
13.-Elegir entre mi profesión y crear una familia, me afectó y/o me afecta psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)	1		2	
14.-Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan	1		2	
15.-Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia	1		2	
16.-En el trabajo cuento con el apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme	1		2	
17.-Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme	1		2	
18.-En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos,...(jornada flexible, sustituciones, etc.)	1		2	

19.-¿ Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?

- Con orgullo
- Los acepta
- Con indiferencia
- Con recelo o cierta oposición

20.-Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?

- Mi pareja
- Otros familiares
- Contrato a alguien
- Algún vecino o amiga/o
- Vivo sola/o

21.-¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o?

- Mi pareja
- Mis padres
- Otros familiares
- Contrato a alguien
- Algún amigo o vecino
- Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os

22.-¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)

- Sí, contrato a alguien
- Sí, me ayuda mi pareja
- Sí, me ayudan otros familiares
- No, no tengo ayuda
- No tengo que hacer labores domésticas

23.-Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia como muestra el ejemplo:

a. Asuntos domésticos

Ejemplo:

b. Motivos familiares

1º	2º	3º	4º
b	c	a	d

c. Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)

d. Enfermedad propia

Respuesta:

1º	2º	3º	4º

24.-¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?. Si es así, por favor, enumere algunos.

25.-¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo? Exponga brevemente su opinión.

26.-¿Qué medidas podría adoptar a su juicio la comunidad universitaria para mejorar la situación actual de las mujeres?. Haga tantas propuestas como crea oportunas.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Datos P.A.S.

3.1. Gráficos de los Descriptores Estadísticos

Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Número de personas que constituyen la plantilla del PAS.
Distribución por universidades y por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

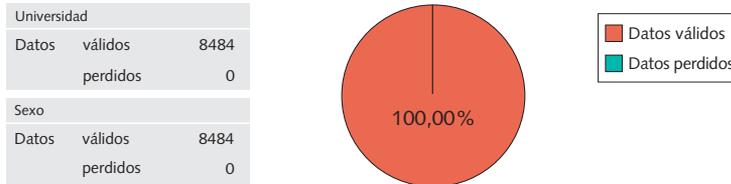


Tabla 1. Número de personas que constituyen la plantilla del PAS. Distribución por sexos y universidades. Números absolutos y proporciones.

Universidad			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
	Olavide	Recuento	145	75	220
		% fila	65,9%	34,1%	100,0%
		% columna	3,2%	1,9%	2,6%
	Huelva	Recuento	246	153	399
		% fila	61,7%	38,3%	100,0%
		% columna	5,4%	3,9%	4,7%
	Jaén	Recuento	176	239	415
		% fila	42,4%	57,6%	100,0%
% columna		3,8%	6,1%	4,9%	
Almería	Recuento	229	231	460	
	% fila	49,8%	50,2%	100,0%	
	% columna	5,0%	5,9%	5,4%	
Córdoba	Recuento	335	296	631	
	% fila	53,1%	46,9%	100,0%	
	% columna	7,3%	7,6%	7,4%	
Cádiz	Recuento	366	314	680	
	% fila	53,8%	46,2%	100,0%	
	% columna	8,0%	8,0%	8,0%	
Málaga	Recuento	706	631	1337	
	% fila	52,8%	47,2%	100,0%	
	% columna	15,4%	16,2%	15,8%	
Granada	Recuento	1059	1018	2077	
	% fila	51,0%	49,0%	100,0%	
	% columna	23,1%	26,1%	24,5%	

Sevilla	Recuento	1317	948	2265
	% fila	58,1%	41,9%	100,0%
	% columna	28,8%	24,3%	26,7%
Total	Recuento	4579	3905	8484
	% fila	54,0%	46,0%	100,0%
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 1a. Número de personas que constituyen la plantilla del PAS. Distribución por universidades.

Proporciones.

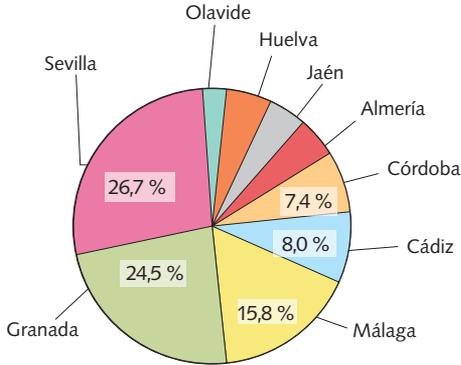


Gráfico 1b. Número de personas que constituyen la plantilla del PAS. Distribución por sexos.

Proporciones.

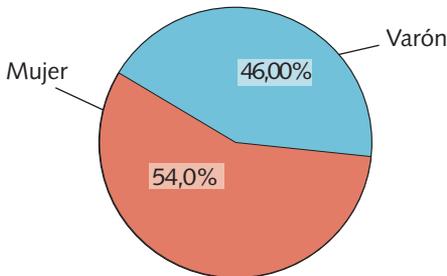


Gráfico 1c. Número de personas que constituyen la plantilla del PAS. Distribución por sexos y universidades.
Numeros absolutos

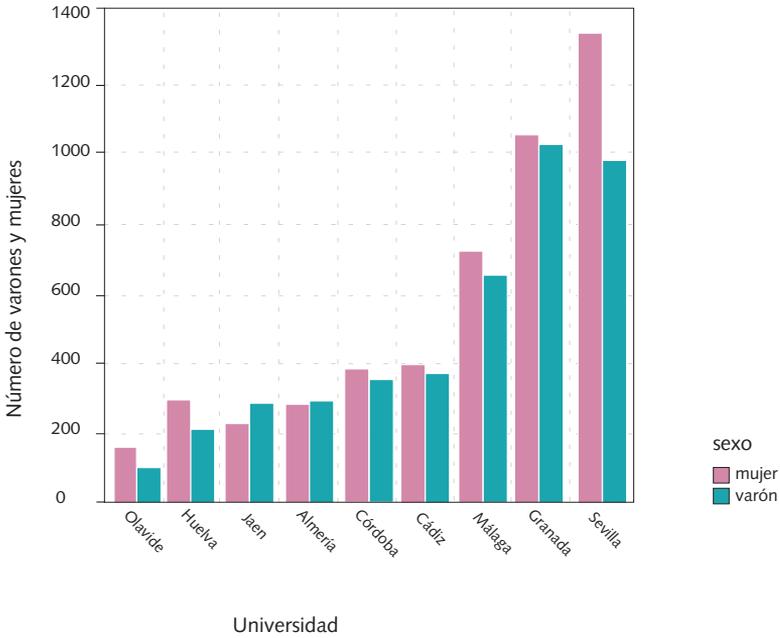
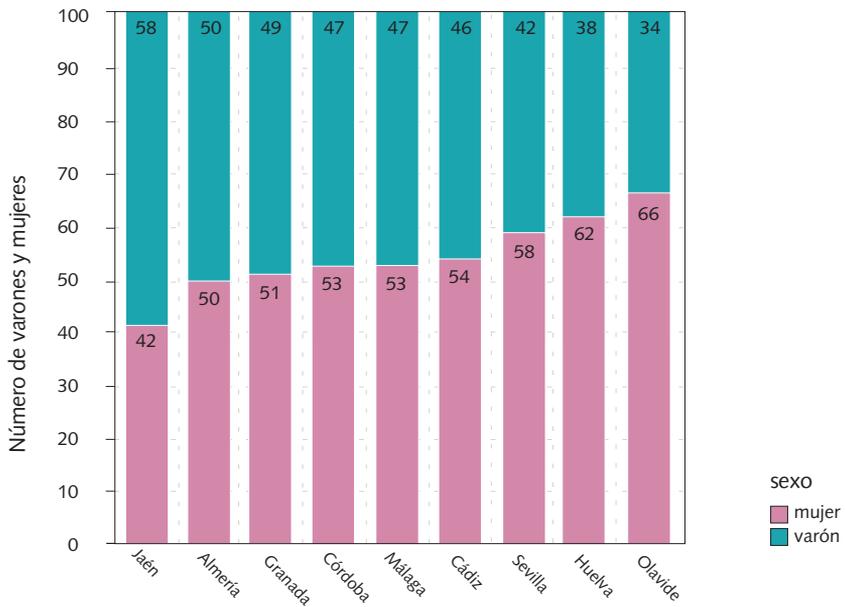


Gráfico 1d. Número de personas que constituyen la plantilla del PAS. Distribución por sexos y universidades.
Proporciones



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Tipo de personal (funcionario, laboral o contratado). Distribución del universo completo, distribución por sexos y distribución por universidades.

Proporción de datos válidos obtenidos

Tipo de personal	
Datos válidos	8484
Datos perdidos	0

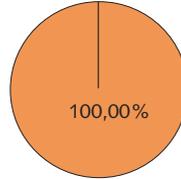


Tabla 2a. Tipo de personal del PAS. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Tipo de personal	Funcionario	Recuento	2422	1423	3845
		% fila	63,0%	37,0%	100,0%
		% columna	52,9%	36,4%	45,3%
	Laboral	Recuento	2032	2376	4408
		% fila	46,1%	53,9%	100,0%
		% columna	44,4%	60,8%	52,0%
	Contratado	Recuento	125	106	231
		% fila	54,1%	45,9%	100,0%
		% columna	2,7%	2,7%	2,7%
Total		Recuento	4579	3905	8484
		% fila	54,0%	46,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Tabla 2b. Tipo de personal. Distribución por universidades. Números absolutos y proporciones.

		Tipo de personal				
		funcionario	laboral	contratado	Total	
Universidad	Olavide	Recuento	183	37	0	220
		% fila	83,2%	16,8%	,0%	100,0%
		% columna	4,8%	,8%	,0%	2,6%
	Huelva	Recuento	241	158	0	399
		% fila	60,4%	39,6%	,0%	100,0%
		% columna	6,3%	3,6%	,0%	4,7%
	Jaén	Recuento	231	184	0	415
		% fila	55,7%	44,3%	,0%	100,0%
		% columna	6,0%	4,2%	,0%	4,9%
	Almería	Recuento	214	246	0	460
		% fila	46,5%	53,5%	,0%	100,0%
		% columna	5,6%	5,6%	,0%	5,4%
	Córdoba	Recuento	331	300	0	631
		% fila	52,5%	47,5%	,0%	100,0%
		% columna	8,6%	6,8%	,0%	7,4%
	Cádiz	Recuento	356	324	0	680
		% fila	52,4%	47,6%	,0%	100,0%
		% columna	9,3%	7,4%	,0%	8,0%
	Málaga	Recuento	568	769	0	1337
		% fila	42,5%	57,5%	,0%	100,0%
		% columna	14,8%	17,4%	,0%	15,8%
	Granada	Recuento	672	1174	231	2077
		% fila	32,4%	56,5%	11,1%	100,0%
		% columna	17,5%	26,6%	100,0%	24,5%
	Sevilla	Recuento	1049	1216	0	2265
		% fila	46,3%	53,7%	,0%	100,0%
		% columna	27,3%	27,6%	,0%	26,7%
Total		Recuento	3845	4408	231	8484
		% fila	45,3%	52,0%	2,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 2a. Tipo de personal del PAS (funcionario, laboral o contratado). Distribución del universo completo.
Proporciones

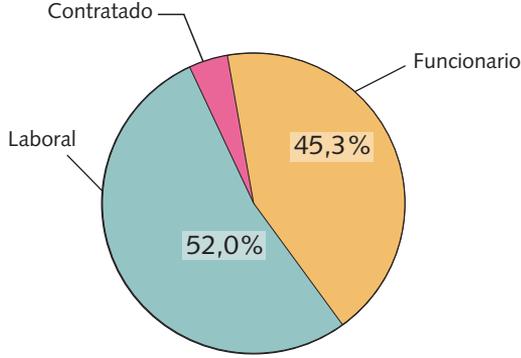
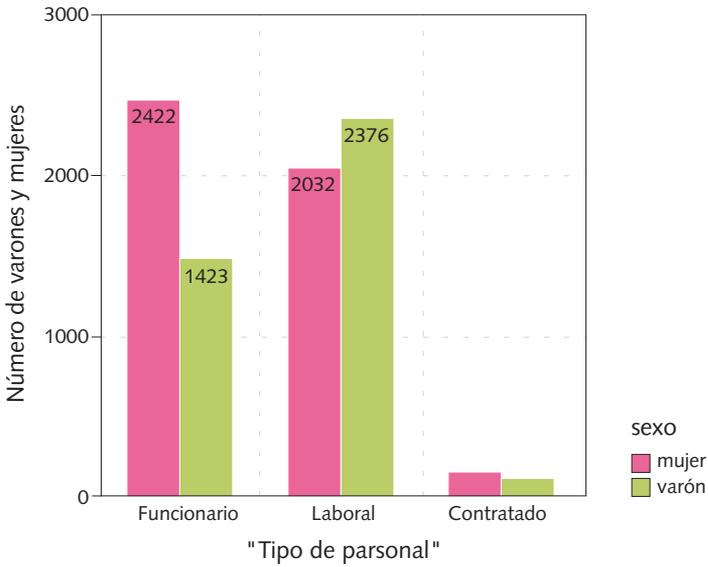
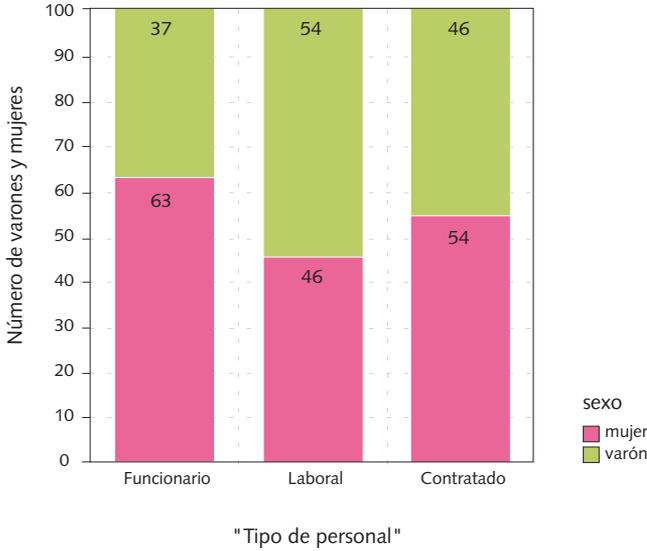


Gráfico 2b. Tipo de personal del PAS (funcionario, laboral o contratado). Distribución del universo completo.
Números absolutos



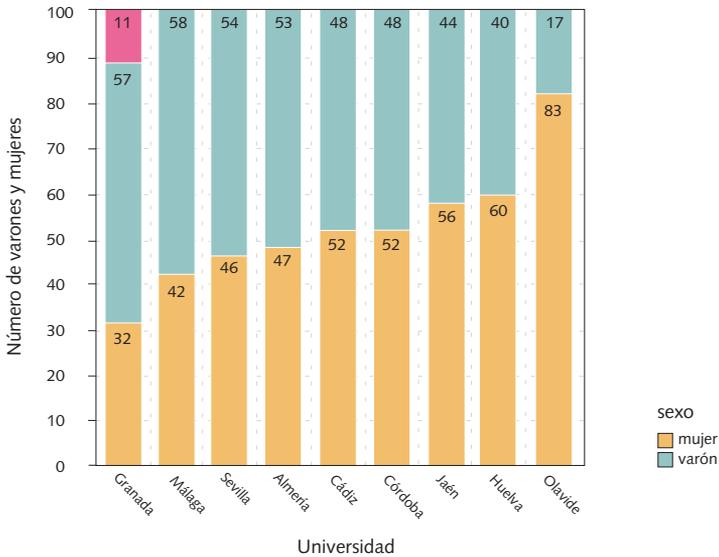
**Gráfico 2c. Tipo de personal del PAS (funcionario, laboral o contratado).
Distribución del universo completo.**

Proporciones



**Gráfico 2d. Tipo de personal del PAS (funcionario, laboral o contratado).
Distribución por universidades.**

Proporciones.



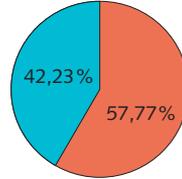
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Régimen jurídico. Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Régimen jurídico	
Datos válidos	4901
Datos perdidos	3583



■	Datos válidos
■	Datos perdidos

Tabla 3. Régimen jurídico del PAS. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Régimen jurídico	FC	Recuento	1364	615	1979
		% fila	68,9%	31,1%	100,0%
		% columna	49,1%	29,0%	40,4%
	FI	Recuento	307	107	414
		% fila	74,2%	25,8%	100,0%
		% columna	11,0%	5,0%	8,4%
	FV	Recuento	1	3	4
		% fila	25,0%	75,0%	100,0%
		% columna	,0%	,1%	,1%
	LE	Recuento	269	271	540
		% fila	49,8%	50,2%	100,0%
		% columna	9,7%	12,8%	11,0%
	LF	Recuento	760	1038	1798
		% fila	42,3%	57,7%	100,0%
		% columna	27,3%	48,9%	36,7%
	LI	Recuento	43	50	93
		% fila	46,2%	53,8%	100,0%
		% columna	1,5%	2,4%	1,9%

	LS	Recuento	36	37	73
		% fila	49,3%	50,7%	100,0%
		% columna	1,3%	1,7%	1,5%
Total		Recuento	2780	2121	4901
		% fila	56,7%	43,3%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 3a. Régimen jurídico del PAS. Distribución por sexos.
Numeros absolutos

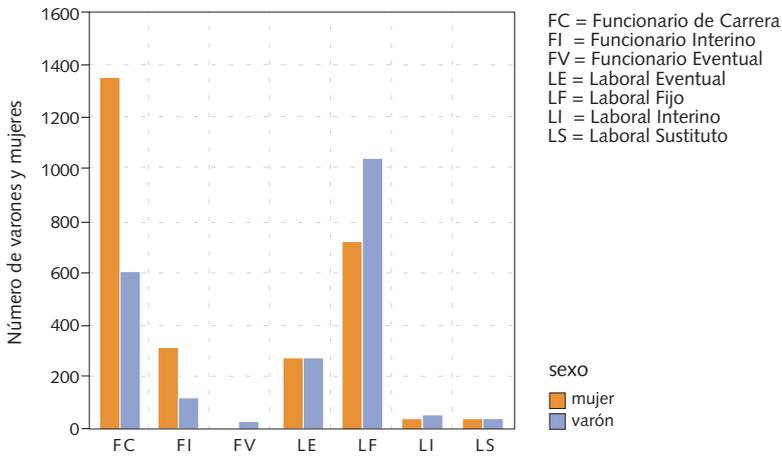
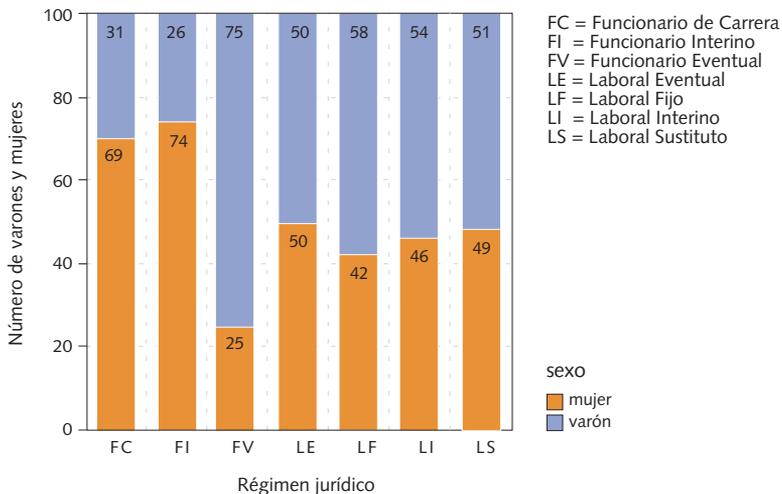


Gráfico 3b. Régimen jurídico del PAS. Distribución por sexos.
Proporciones



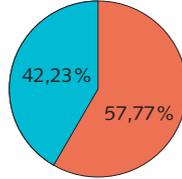
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Régimen jurídico. Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Régimen jurídico	
Datos válidos	4901
Datos perdidos	3583



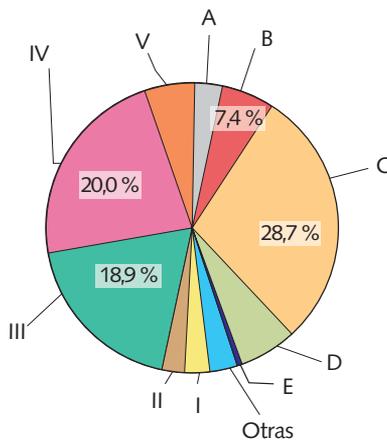
■	Datos válidos
■	Datos perdidos

Tabla 4. Grupos profesionales del PAS. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Grupo profesional	A	Recuento	104	146	250
		% fila	41,6%	58,4%	100,0%
		% columna	2,3%	3,7%	2,9%
	B	Recuento	331	293	624
		% fila	53,0%	47,0%	100,0%
		% columna	7,2%	7,5%	7,4%
	C	Recuento	1637	798	2435
		% fila	67,2%	32,8%	100,0%
		% columna	35,8%	20,4%	28,7%
	D	Recuento	347	165	512
		% fila	67,8%	32,2%	100,0%
		% columna	7,6%	4,2%	6,0%
	E	Recuento	2	21	23
		% fila	8,7%	91,3%	100,0%
		% columna	,0%	,5%	,3%
	Otras	Recuento	125	107	232
		% fila	53,9%	46,1%	100,0%
		% columna	2,7%	2,7%	2,7%

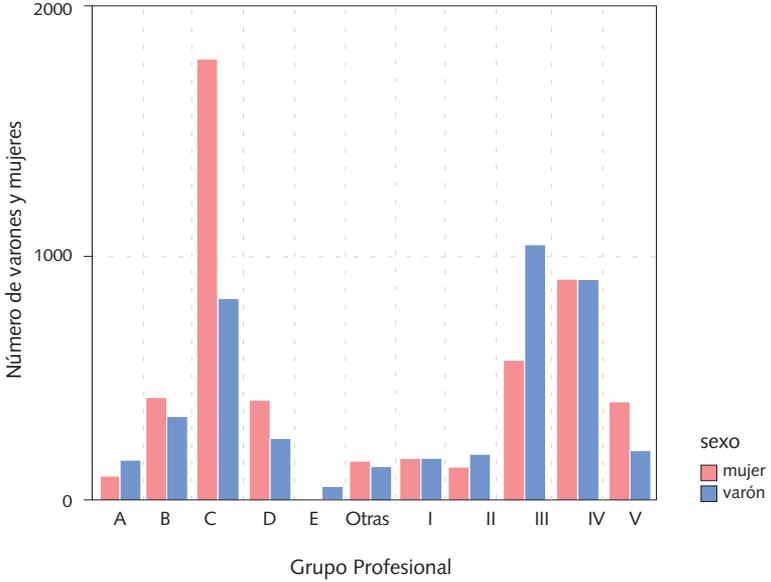
	I	Recuento	128	127	255
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	2,8%	3,3%	3,0%
	II	Recuento	83	153	236
		% fila	35,2%	64,8%	100,0%
		% columna	1,8%	3,9%	2,8%
	III	Recuento	558	1042	1600
		% fila	34,9%	65,1%	100,0%
		% columna	12,2%	26,7%	18,9%
	IV	Recuento	933	936	1869
		% fila	49,9%	50,1%	100,0%
		% columna	20,4%	24,0%	22,0%
	V	Recuento	331	117	448
		% fila	73,9%	26,1%	100,0%
		% columna	7,2%	3,0%	5,3%
Total		Recuento	4579	3905	8484
		% fila	54,0%	46,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 4a. Grupos profesionales del PAS.
Distribución del universo completo
Proporciones.



**Gráfico 4b. Grupos profesionales del PAS.
Distribución por sexos.**

Numeros absolutos



**Gráfico 4c. Grupos profesionales del PAS.
Distribución por sexos.**

Proporciones.

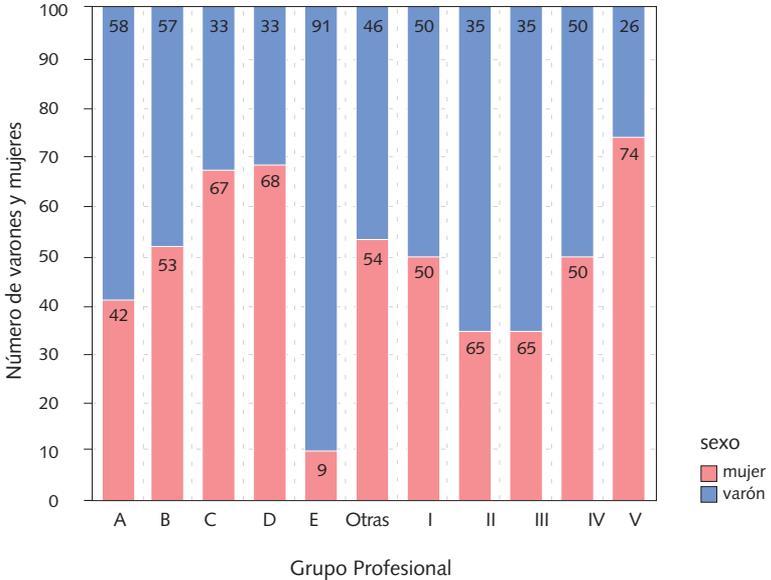


Gráfico 4d. Grupos profesionales del PAS.
Distribución por sexos.
Proporciones en mujeres.

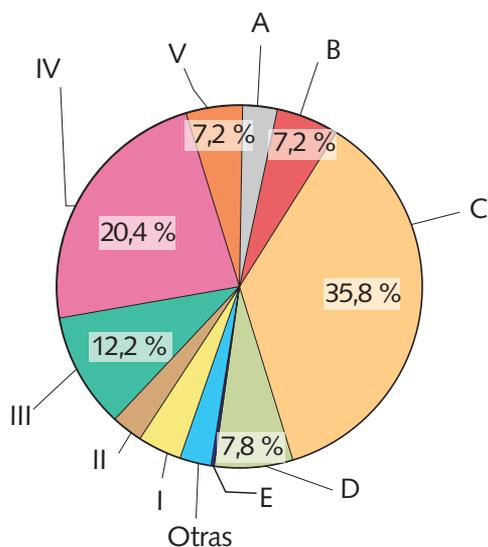
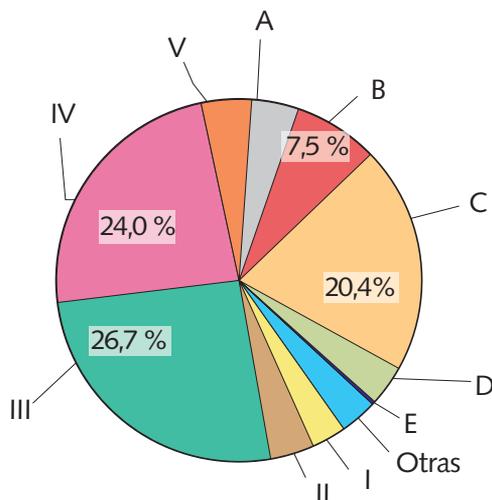


Gráfico 4e. Grupos profesionales del PAS.
Distribución por sexos.
Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Edad. Distribución del universo completo y distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Intervalos de edad	
Datos válidos	7408
Datos perdidos	1076

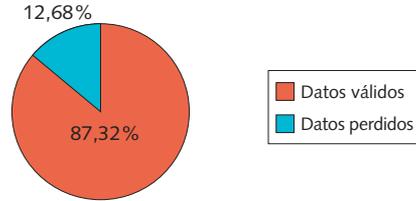


Tabla 5d. Edad. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

Intervalos de edad			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Menos de 25 años	Recuento	18	17	35	
	% fila	51,4%	48,6%	100,0%	
	% columna	,4%	,5%	,5%	
25-29 años	Recuento	137	128	265	
	% fila	51,7%	48,3%	100,0%	
	% columna	3,4%	3,8%	3,6%	
30-34 años	Recuento	517	451	968	
	% fila	53,4%	46,6%	100,0%	
	% columna	12,8%	13,4%	13,1%	
35-39 años	Recuento	1110	890	2000	
	% fila	55,5%	44,5%	100,0%	
	% columna	27,4%	26,5%	27,0%	
40-44 años	Recuento	917	802	1719	
	% fila	53,3%	46,7%	100,0%	
	% columna	22,6%	23,9%	23,2%	
45-49 años	Recuento	615	488	1103	
	% fila	55,8%	44,2%	100,0%	
	% columna	15,2%	14,5%	14,9%	

50-54 años	Recuento	408	286	694
	% fila	58,8%	41,2%	100,0%
	% columna	10,1%	8,5%	9,4%
55-59 años	Recuento	220	184	404
	% fila	54,5%	45,5%	100,0%
	% columna	5,4%	5,5%	5,5%
60-64 años	Recuento	98	108	206
	% fila	47,6%	52,4%	100,0%
	% columna	2,4%	3,2%	2,8%
65 años o más	Recuento	10	4	14
	% fila	71,4%	28,6%	100,0%
	% columna	,2%	,1%	,2%
Total	Recuento	4050	3358	7408
	% fila	54,7%	45,3%	100,0%
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 5a. Edad. Distribución del universo completo.

Proporciones en varones.

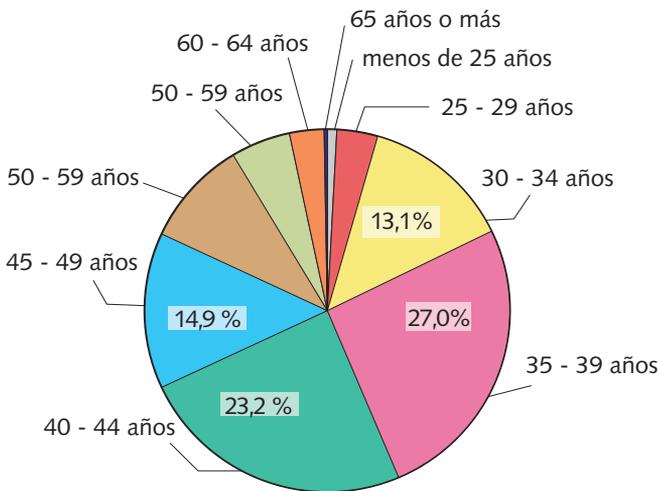


Gráfico 5b. Edad. Distribución por sexos.

Numeros absolutos

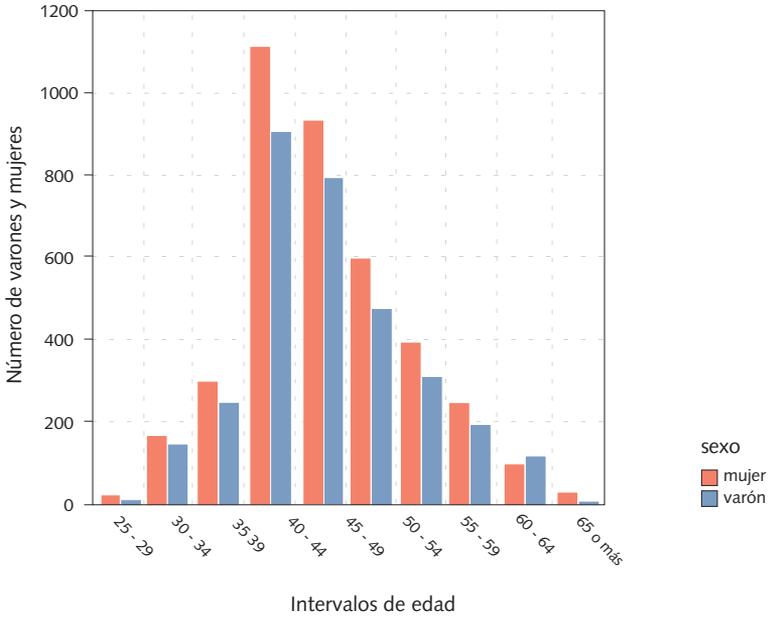
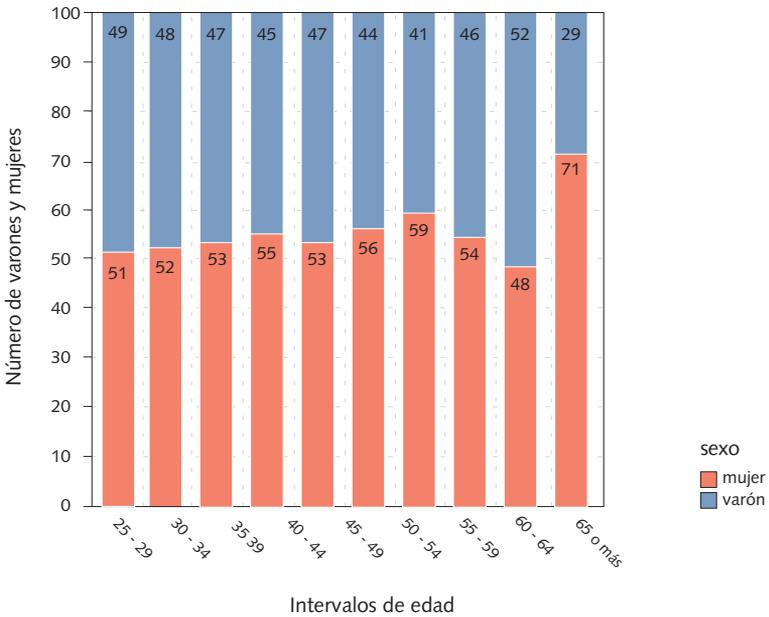


Gráfico 5c. Edad. Distribución por sexos.

Proporciones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Nivel de titulación. Distribución del universo completo y distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Nivel de titulación	
Datos válidos	7039
Datos perdidos	1445

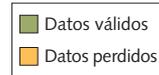
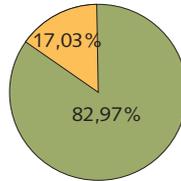


Tabla 6. Nivel de titulación. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Nivel de titulación	Sin estudios	Recuento	216	233	449
		% fila	48,1%	51,9%	100,0%
		% columna	5,7%	7,2%	6,4%
	Enseñanza /EGB	Recuento	414	308	722
		% fila	57,3%	42,7%	100,0%
		% columna	10,8%	9,6%	10,3%
	Bachiller Elemental /FP 2	Recuento	598	466	1064
		% fila	56,2%	43,8%	100,0%
		% columna	15,6%	14,5%	15,1%
	Bachiller Superior /FP 2	Recuento	1066	914	1980
		% fila	53,8%	46,2%	100,0%
		% columna	27,9%	28,4%	28,1%
	Diplomado/ Ingeniero Técnico	Recuento	524	419	943
		% fila	55,6%	44,4%	100,0%
		% columna	13,7%	13,0%	13,4%
	Licenciado/ Ingeniero Superior	Recuento	778	609	1387
		% fila	56,1%	43,9%	100,0%
		% columna	20,4%	18,9%	19,7%

	Doctor	Recuento	53	75	128
		% fila	41,4%	58,6%	100,0%
		% columna	1,4%	2,3%	1,8%
	Sin especificar	Recuento	173	193	366
		% fila	47,3%	52,7%	100,0%
		% columna	4,5%	6,0%	5,2%
Total		Recuento	3822	3217	7039
		% fila	54,3%	45,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 6a. Nivel de titulación. Distribución de universo completo.

Proporciones.

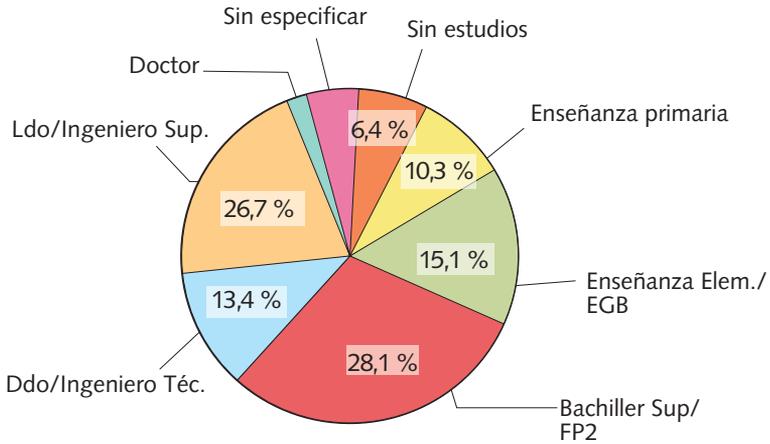


Gráfico 6c. Nivel de titulación. Distribución por sexos.
Proporciones.

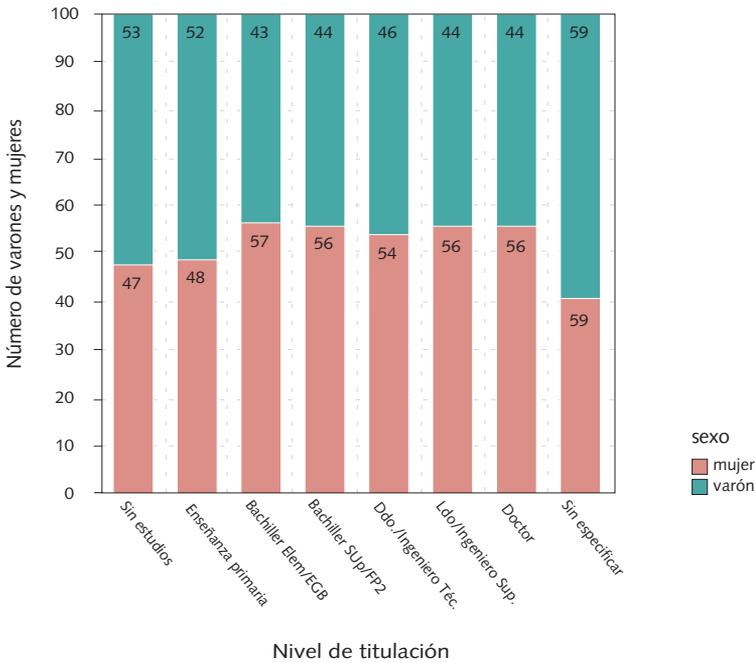
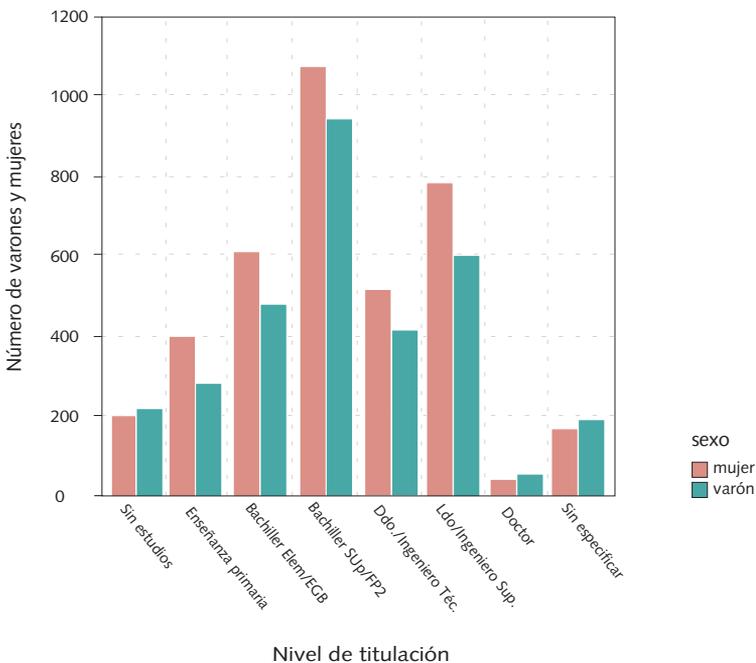


Gráfico 6b. Nivel de titulación. Distribución por sexos.
Numeros absolutos



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Datos Estadísticos del Universo Completo del PAS.

Años de Antigüedad. Distribución del universo completo y distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Años de Antigüedad	
Datos válidos	6394
Datos perdidos	2090

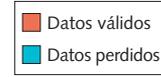
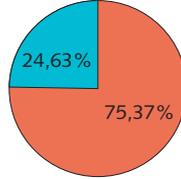


Tabla 7. Años de Antigüedad. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Años de antigüedad	De a 8 años	Recuento	1177	1063	2240
		% fila	52,5%	47,5%	100,0%
	De 9 a 17 años	% columna	36,1%	33,9%	35,0%
		Recuento	1331	1353	2684
		% fila	49,6%	50,4%	100,0%
		% columna	40,9%	43,1%	42,0%
	De 18 a 26 años	Recuento	413	517	930
		% fila	44,4%	55,6%	100,0%
		% columna	12,7%	16,5%	14,5%
	De 27 a 35 años	Recuento	311	181	492
		% fila	63,2%	36,8%	100,0%
		% columna	9,5%	5,8%	7,7%
	De 36 a 44 años	Recuento	25	21	46
		% fila	54,3%	45,7%	100,0%
		% columna	,8%	,7%	,7%

	45 años ó más	Recuento	1	1	2
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	,0%	,0%	,0%
Total		Recuento	3258	3136	6394
		% fila	51,0%	49,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 7a. Años de antigüedad. Distribución del universo completo.

Proporciones.

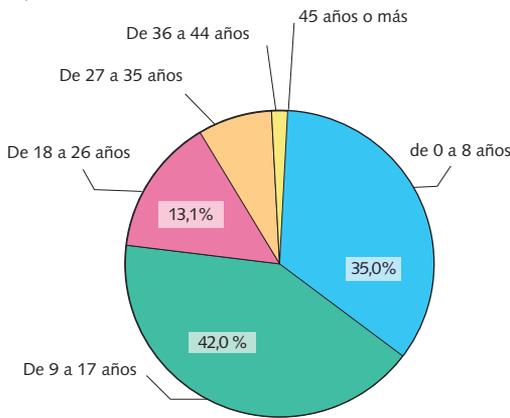


Gráfico 7b. Años de antigüedad. Distribución por sexos.

Numeros absolutos

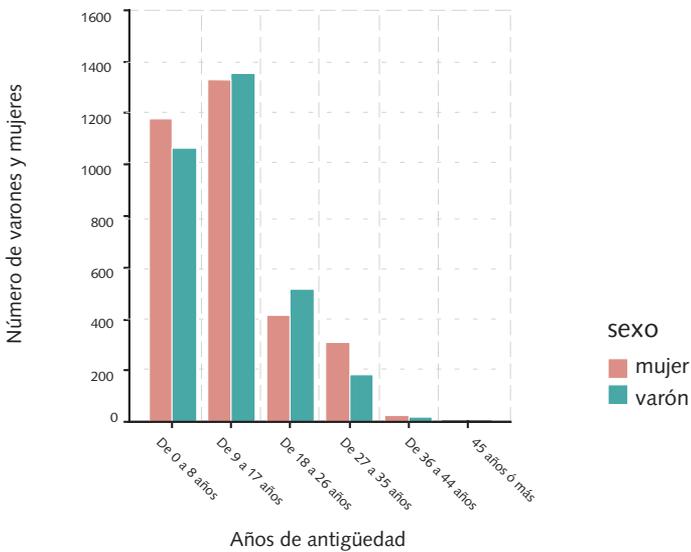
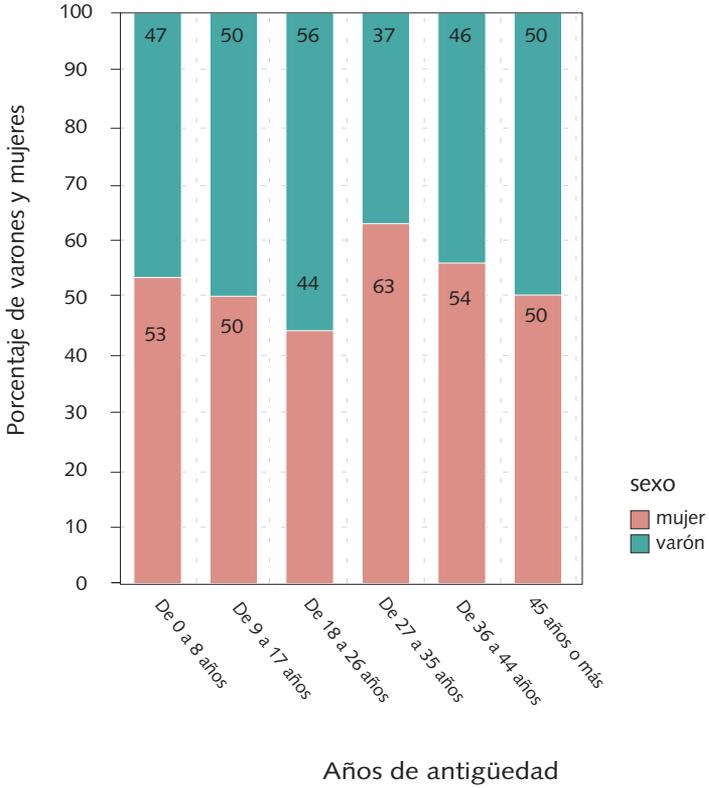


Gráfico 7c. Años de antigüedad. Distribución por sexos.
Proporciones.



3.2. Gráficos de cuestionarios

Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Edad. Distribución de la muestra completa y distribución por sexos.

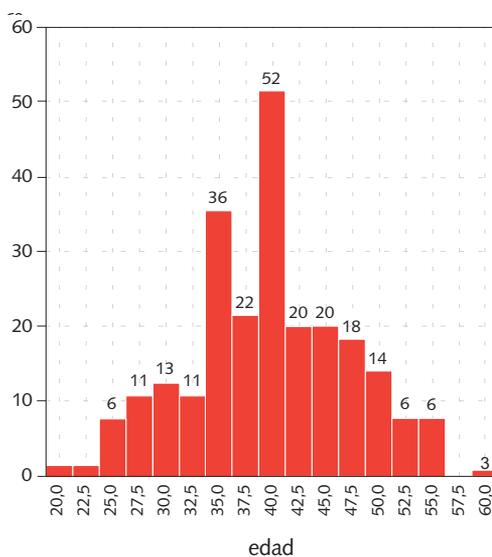
Tabla 1. Edad. Distribución en intervalos por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Intervalo de edad	Menor de 25 años	Recuento	4	0	4
		% fila	100,0%	,0%	100,0%
		% columna	3,3%	,0%	1,7%
	De 26 a 30 años	Recuento	8	16	24
		% fila 33,3%	66,7%	100,0%	
		% columna	6,7%	13,3%	10,0%
	De 31 a 35 años	Recuento	21	15	36
		% fila 58,3%	41,7%	100,0%	
		% columna	17,5%	12,5%	15,0%
	De 36 a 40 años	Recuento	42	33	75
		% fila 56,0%	44,0%	100,0%	
		% columna	35,0%	27,5%	31,3%
	De 41 a 45 años	Recuento	22	25	47
		% fila 46,8%	53,2%	100,0%	
		% columna	18,3%	20,8%	19,6%
	De 46 a 50 años	Recuento	17	19	36
		% fila 47,2%	52,8%	100,0%	
		% columna	14,2%	15,8%	15,0%
	De 51 a 55 años	Recuento	4	10	14
		% fila 28,6%	71,4%	100,0%	
		% columna	3,3%	8,3%	5,8%
	De 56 a 60 años	Recuento	1	2	3
		% fila 33,3%	66,7%	100,0%	
		% columna	,8%	1,7%	1,3%

	Mayor de 60 años	Recuento	1	0	1
		% fila	100,0%	,0%	100,0%
		% columna	,8%	,0%	,4%
	Total	Recuento	120	120	240
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 1a. Edad. Distribución de la muestra completa.

Histograma.
Números absolutos



Desv. típ. = 7,41
Media = 39,8
N = 240,00

Gráfico 1b. Edad. Distribución por sexos.

Números absolutos en mujeres

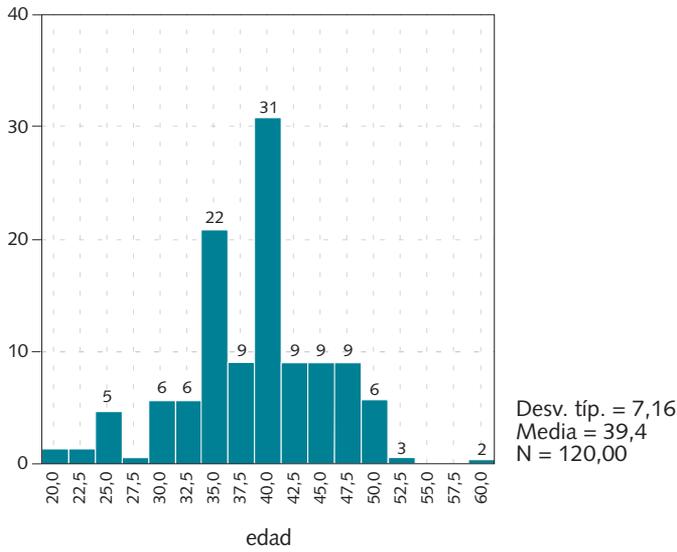
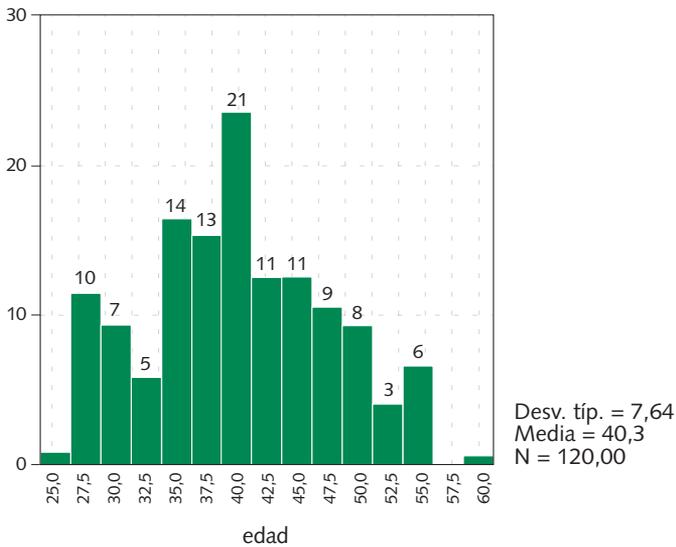


Gráfico 1c. Edad. Distribución por sexos. Histograma.

Números absolutos en varones



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores.

Proporción de datos válidos obtenidos

Nº de hijos	
Datos válidos	240
Datos perdidos	0

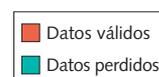
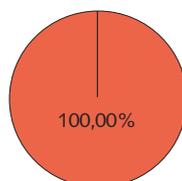


Tabla 2. Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Nº de hijos	,00	Recuento	41	28	69
		% fila	59,4%	40,6%	100,0%
		% columna	34,2%	23,3%	28,8%
	1,00	Recuento	31	31	62
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	25,8%	25,8%	25,8%
	2,00	Recuento	39	50	89
		% fila	43,8%	56,2%	100,0%
		% columna	32,5%	41,7%	37,1%
	3,00	Recuento	7	9	16
		% fila	43,8%	56,3%	100,0%
		% columna	5,8%	75%	6,7%
	4,00	Recuento	2	2	4
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	1,7%	17%	1,7%
Total		Recuento	120	120	240
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 2a. Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores.

Números absolutos

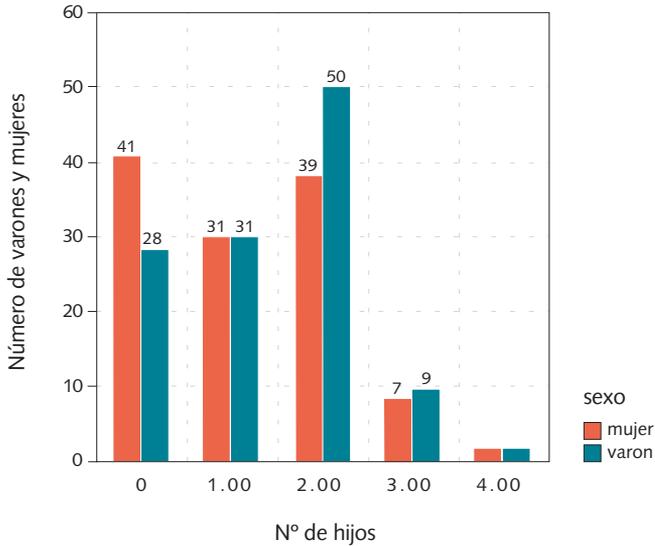


Gráfico 2b. Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores.

Proporciones

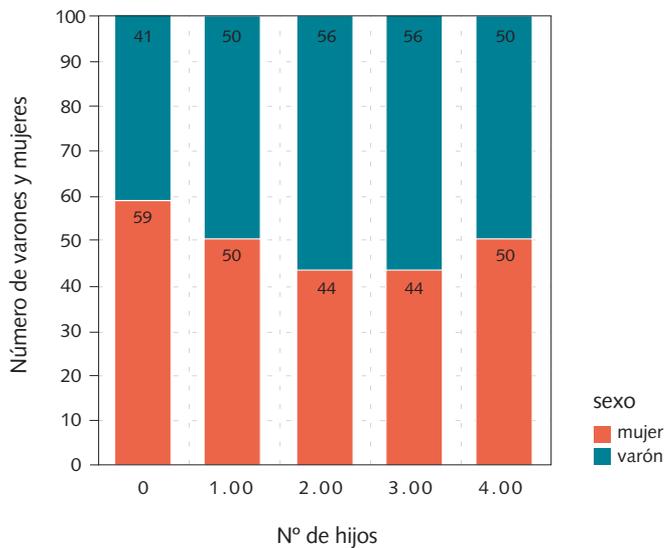


Gráfico 2c. Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores.

Proporciones en mujeres

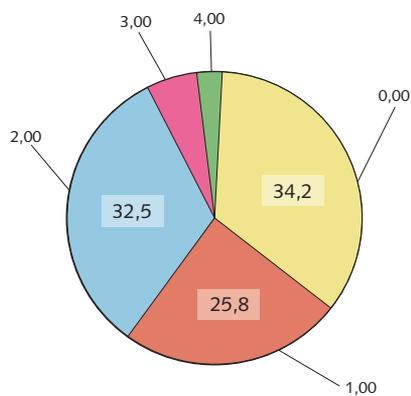
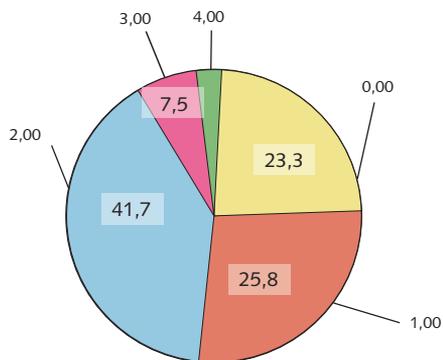


Gráfico 2d. Número de hijas/os. Distribución por sexos de los progenitores.

Proporciones en varones



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Estado civil. Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

Nº de hijos	
Datos válidos	237
Datos perdidos	3

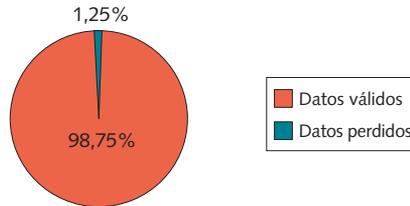


Tabla 3. Estado civil. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Estado civil	Soltera/o	Recuento	29	19	48
		% fila	60,4%	39,6%	100,0%
		% columna	24,4%	16,1%	20,3%
	Casada/o o convive con pareja	Recuento	74	89	163
		% fila	45,4%	54,6%	100,0%
		% columna	62,2%	75,4%	68,8%
	Separada/o o divorciada/o	Recuento	15	9	24
		% fila	62,5%	37,5%	100,0%
		% columna	12,6%	7,6%	10,1%
	Viuda/o	Recuento	1	1	2
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	,8%	,8%	,8%
Total		Recuento	119	118	237
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 3a. Estado civil. Distribución de la muestra completa

Proporciones

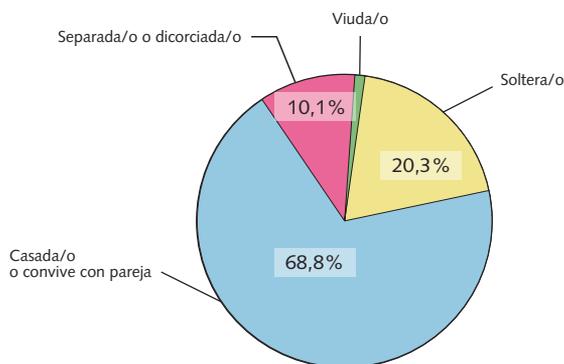


Gráfico 3b. Estado civil. Distribución por sexos.

Números absolutos

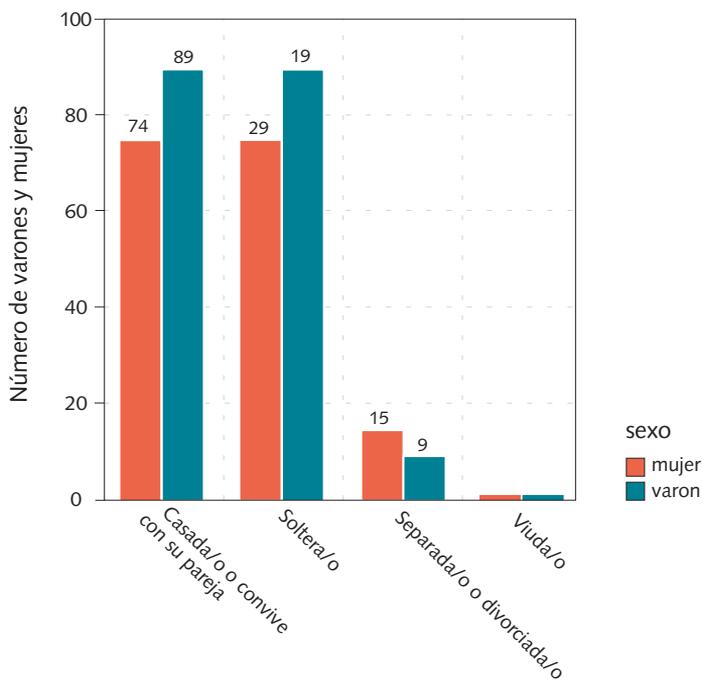


Gráfico 3c. Estado civil. Distribución por sexos.

Números absolutos

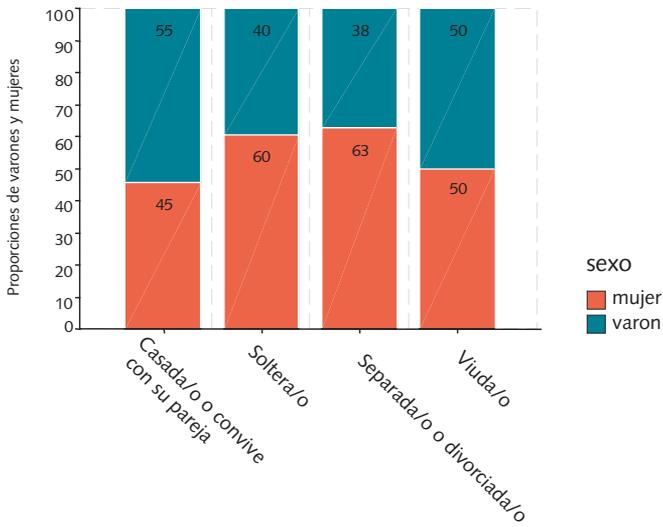


Gráfico 3d. Estado civil. Distribución de la muestra completa

Proporciones en mujeres

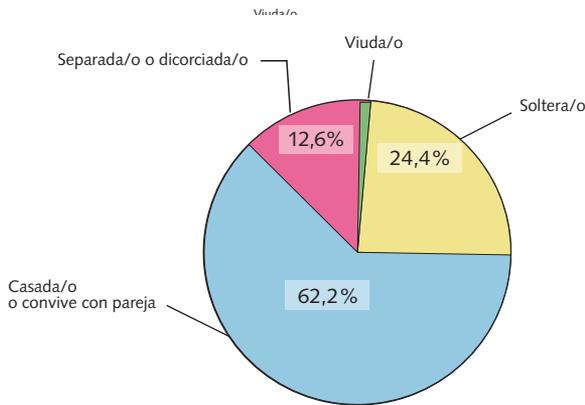
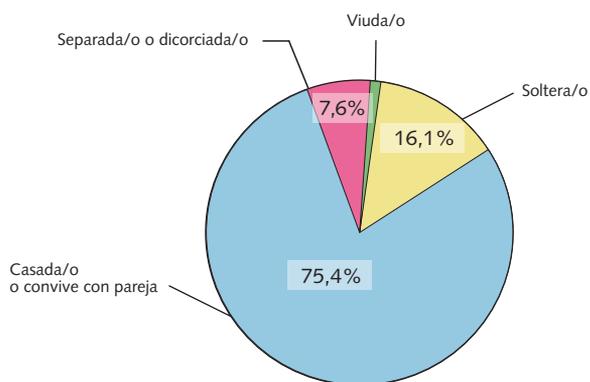


Gráfico 3e. Estado civil. Distribución de la muestra completa*Proporciones en varones*

Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem "¿Cuida a otros familiares?". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

¿Cuida a otros familiares?	
Datos válidos	218
Datos perdidos	22

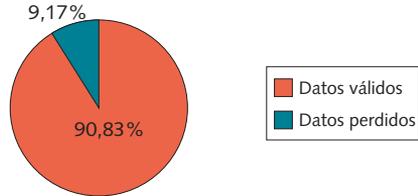


Tabla 4. Ítem "¿Cuida a otros familiares?". Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuida a otros familiares?	Sí	Recuento	25	18	43
		% fila	58,1%	41,9%	100,0%
		% columna	23,6%	16,1%	19,7%
	No	Recuento	81	94	175
		% fila	46,3%	53,7%	100,0%
		% columna	76,4%	83,9%	80,3%
Total		Recuento	106	112	218
		% fila	48,6%	51,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 4a. Grupo profesionales del PAS.
Distribución del universo completo
Proporciones.

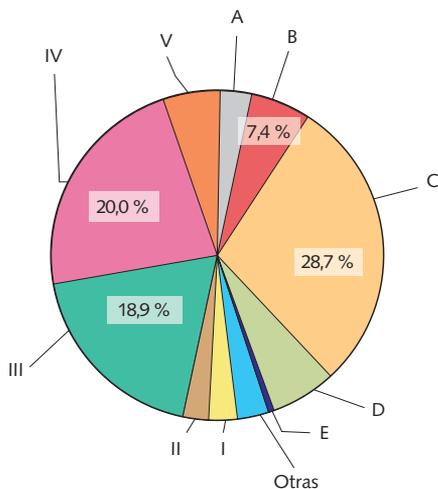


Gráfico 4b. Ítem ¿Cuida a otros familiares?
Distribución por sexos.
Proporciones

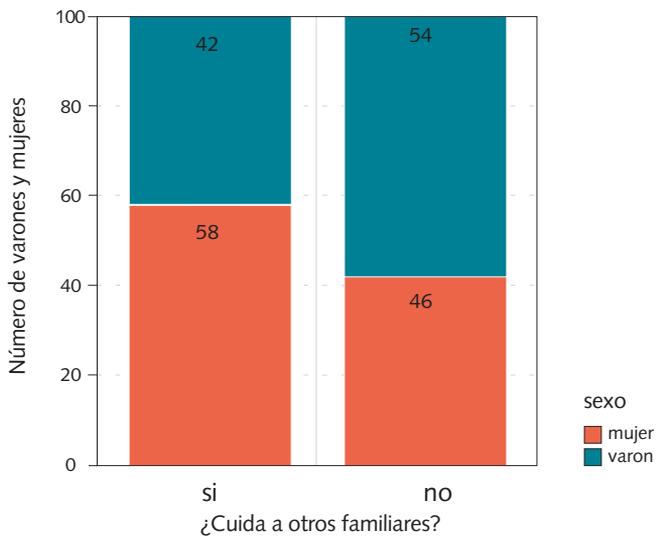


Gráfico 4c. Ítem ¿Cuida a otros familiares?
Distribución por sexos
Proporciones en mujeres.

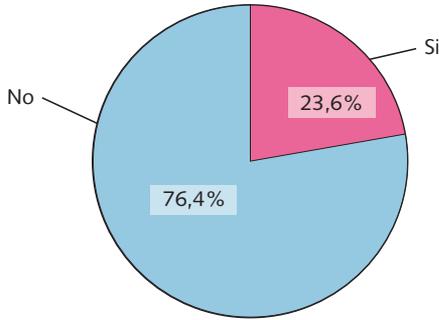
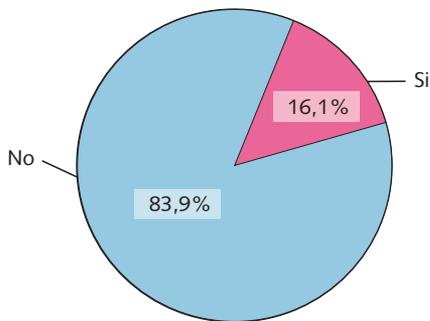


Gráfico 4d. Ítem ¿Cuida a otros familiares?
Distribución por sexos
Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Nivel de estudios. Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

Nivel es estudios	
Datos válidos	235
Datos perdidos	5

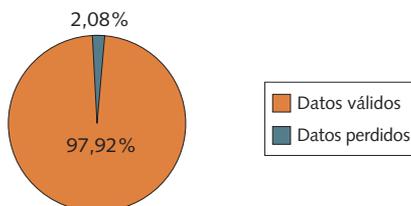


Tabla 5. Nivel de estudios. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Nivel de estudios	Sin estudios	Recuento	0	1	1
		% fila	,0%	100,0%	100,0%
		% columna	,0%	,9%	,4%
	Enseñanza Primaria / EGB	Recuento	8	1	20
		% fila	40,0%	60,0%	100,0%
		% columna	6,7%	10,3%	8,5%
	Enseñanza Secundaria/ FP1/FP2	Recuento	17	8	25
		% fila	68,0%	32,0%	100,0%
		% columna	14,3%	6,9%	10,6%
	Bachillerato	Recuento	18	14	32
		% fila	56,3%	43,8%	100,0%
		% columna	15,1%	12,1%	13,6%
	Diplomado/ Ingeniero Técnico	Recuento	23	25	48
		% fila	47,9%	52,1%	100,0%
		% columna	19,3%	21,6%	20,4%
	Licenciado/ Ingeniero Superior	Recuento	50	52	102
		% fila	49,0%	51,0%	100,0%
		% columna	42,0%	44,8%	43,4%
	Doctor	Recuento	3	4	7
		% fila	42,9%	57,1%	100,0%
		% columna	2,5%	3,4%	3,0%
Total		Recuento	119	116	235
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 5a. Edad. Distribución del universo completo.
Proporciones en varones.

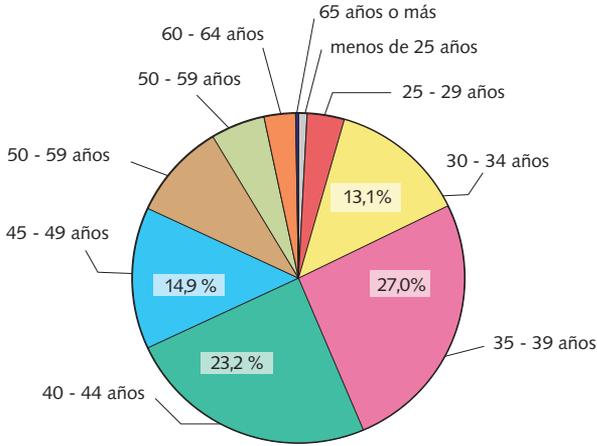


Gráfico 5b. Nivel de estudios. Distribución por sexos.
Proporciones.

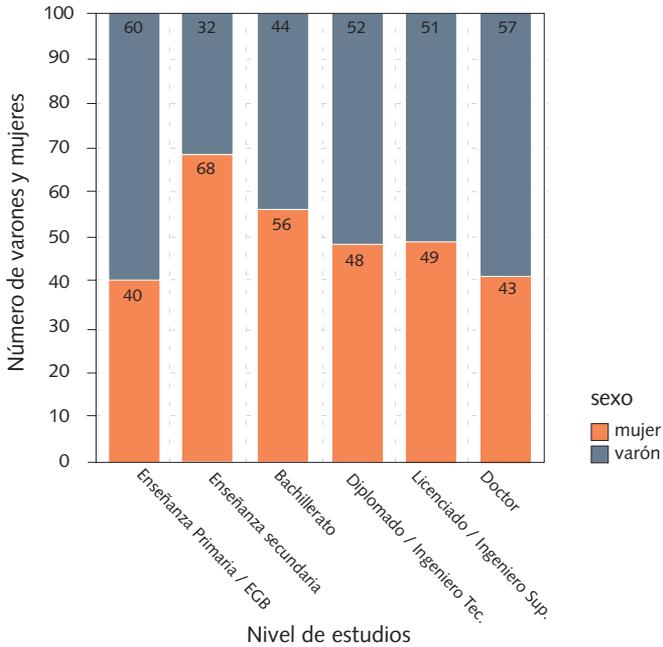
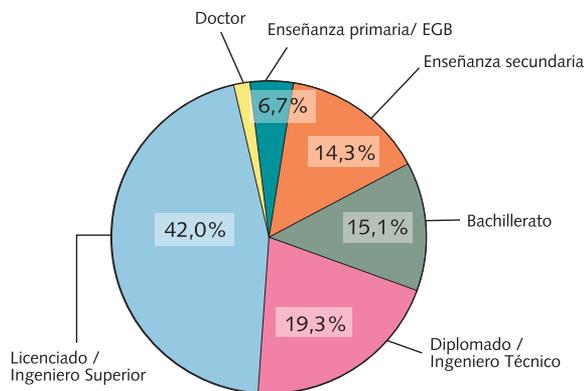
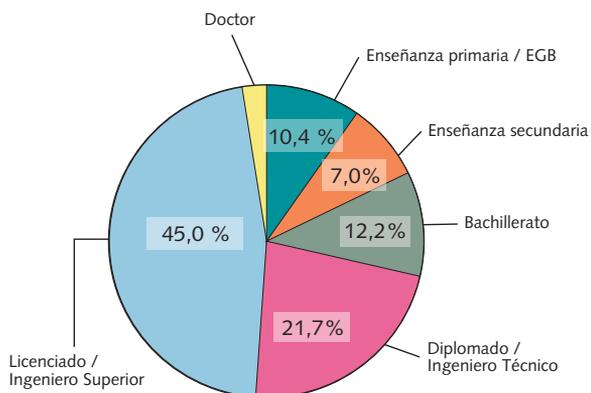


Gráfico 5c. Nivel de estudios. Distribución por sexos.*Proporciones en mujeres.***Gráfico 5d. Nivel de estudios. Distribución por sexos.***Proporciones en varones.*

Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem: ¿Ha ocupado algún cargo?. Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

¿Ha ocupado algún cargo?	
Datos válidos	193
Datos perdidos	47

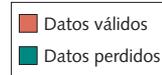
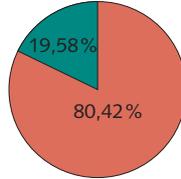


Tabla 6. Ítem "¿Ha ocupado algún cargo?". Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Ha ocupado algún cargo'	Sí	Recuento	16	22	38
		% fila	42,1%	57,9%	100,0%
		% columna	16,8%	22,4%	19,7%
	No	Recuento	79	76	155
		% fila	51,0%	49,0%	100,0%
		% columna	83,2%	77,6%	80,3%
Total		Recuento	95	98	193
		% fila	49,2%	50,8%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 6a. Nivel de titulación.
Distribución de universo completo.
Proporciones.

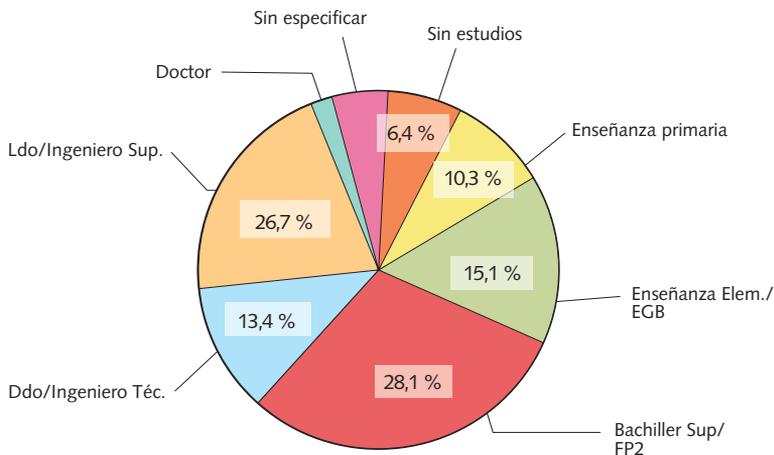


Gráfico 6b. Ítem ¿Ha ocupado algún cargo?
Distribución por sexos.
Proporciones

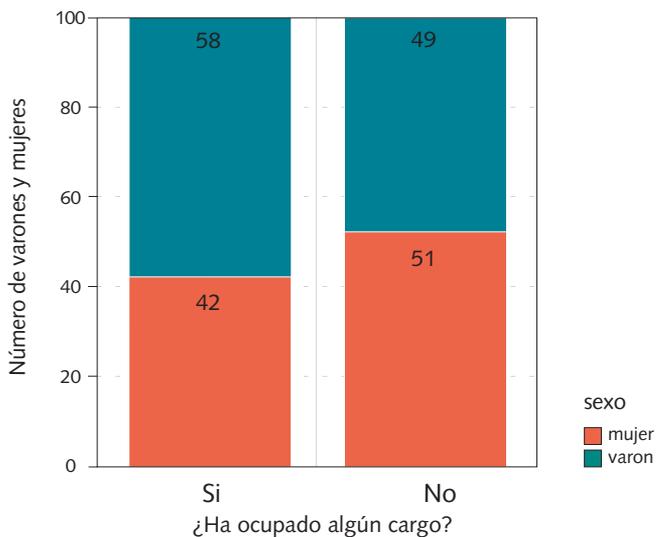


Gráfico 6c. Ítem "¿Ha ocupado algún cargo?"
Distribución por sexos
Proporciones en mujeres.

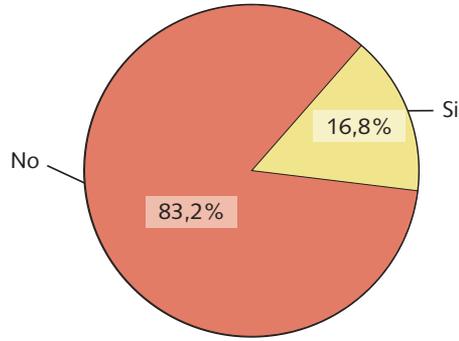
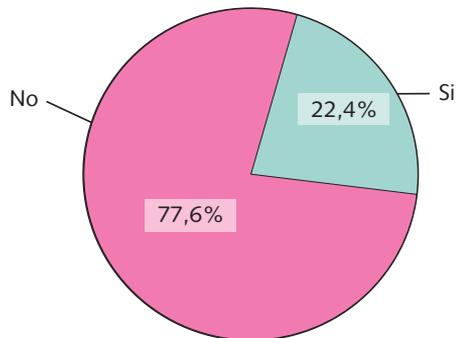


Gráfico 6d. Ítem "¿Ha ocupado algún cargo?"
Distribución por sexos
Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Años de antigüedad. Distribución de la muestra completa y distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Años de antigüedad	
Datos válidos	211
Datos perdidos	29

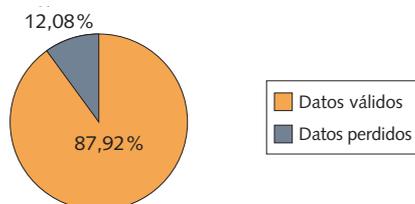


Tabla 7. Años de antigüedad en intervalos. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Intervalos de antigüedad	De 0 a 8 años	Recuento	29	41	70
		% fila	41,4%	58,6%	100,0%
		% columna	28,4%	37,6%	33,2%
	De 9 a 17 años	Recuento	47	42	89
		% fila	52,8%	47,2%	100,0%
		% columna	46,1%	38,5%	42,2%
	De 18 a 26 años	Recuento	19	17	36
		% fila	52,8%	47,2%	100,0%
		% columna	18,6%	15,6%	17,1%
	De 27 a 35 años	Recuento	6	8	14
		% fila	42,9%	57,1%	100,0%
		% columna	5,9%	7,3%	6,6%
	De 36 a 44 años	Recuento	1	1	2
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	1,0%	,9%	,9%
Total		Recuento	102	109	211
		% fila	48,3%	51,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Gráfico 7a. Años de antigüedad. Distribución de la muestra completa.

Histograma.
Números absolutos.

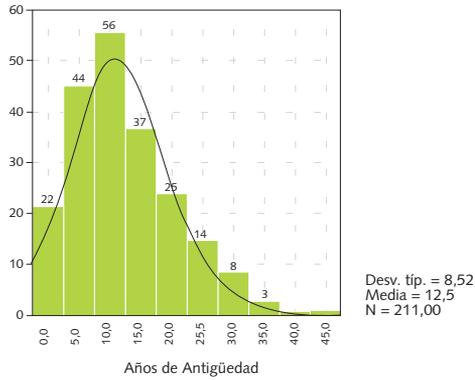


Gráfico 7b. Años de antigüedad. Distribución por sexos.

Histograma.
Números absolutos en mujeres.

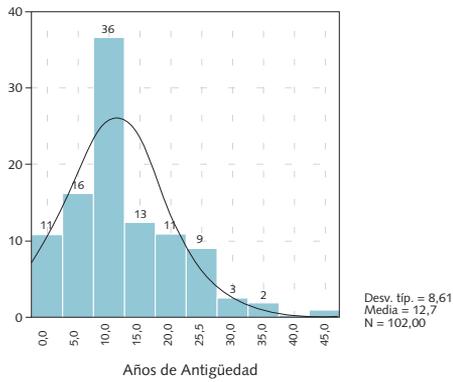
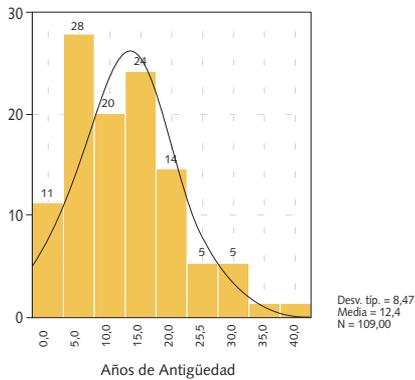


Gráfico 7c. Años de antigüedad. Distribución por sexos.

Histograma.
Números absolutos en varones.



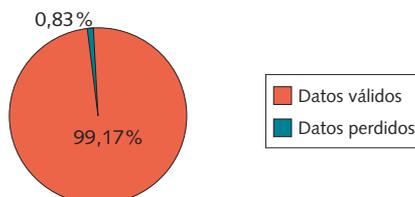
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 1: "Me gusta mi trabajo". Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

Me gusta mi trabajo	
Datos válidos	238
Datos perdidos	2



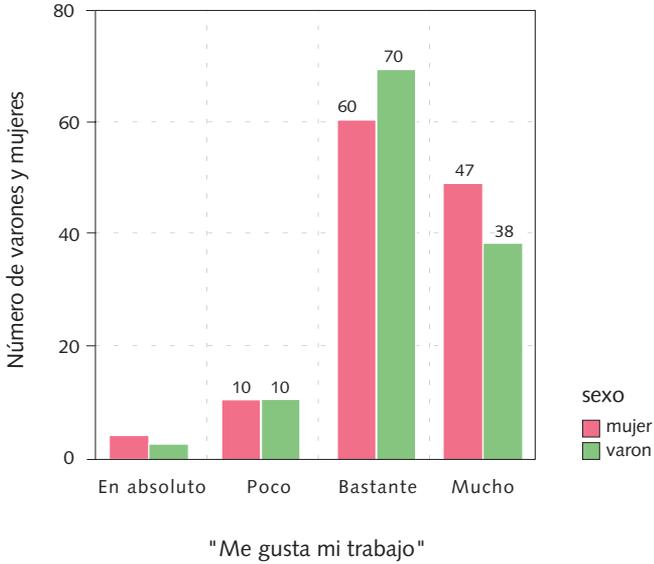
Ítem 1: "Me gusta mi trabajo".

Tabla 8. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Me gusta mi trabajo	En absoluto	Recuento	2	1	3
		% fila	66,7%	33,3%	100,0%
		% columna	1,7%	,8%	1,3%
	Poco	Recuento	10	10	20
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	8,4%	8,4%	8,4%
	Bastante	Recuento	60	70	130
		% fila	46,2%	53,8%	100,0%
		% columna	50,4%	58,8%	54,6%
	Mucho	Recuento	47	38	85
		% fila	55,3%	44,7%	100,0%
		% columna	39,5%	31,9%	35,7%
Total		Recuento	119	119	238
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

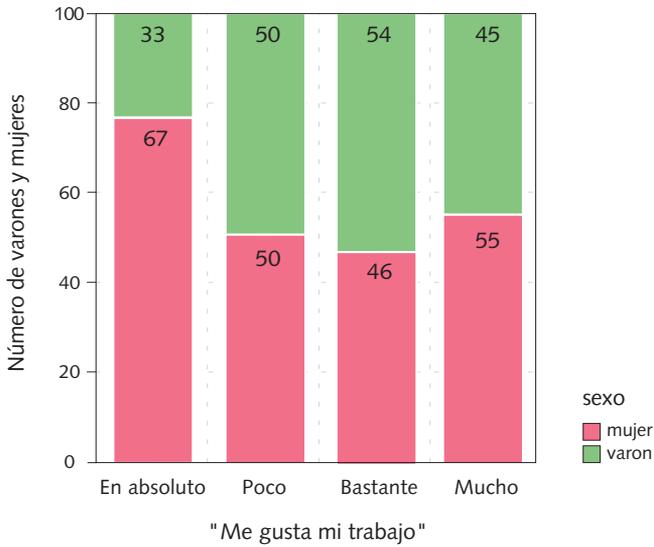
Ítem 1: "Me gusta mi trabajo".
Gráfico 8a. Distribución por sexos.

Números absolutos



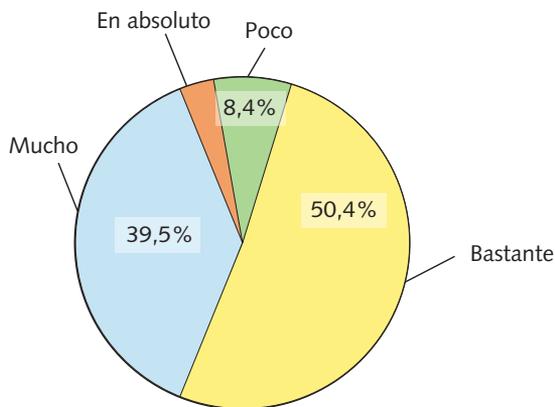
Ítem 1: "Me gusta mi trabajo".
Gráfico 8b. Distribución por sexos.

Proporciones.



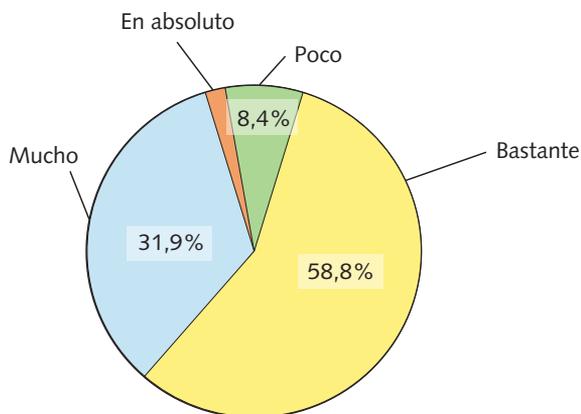
Ítem 1: "Me gusta mi trabajo".
Gráfico 8c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres



Ítem 1: "Me gusta mi trabajo".
Gráfico 8d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

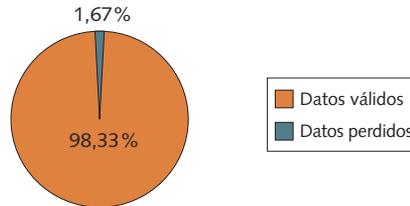
Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 2: "Estoy contento/a con mi horario laboral".

Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Estoy contento/a con mi horario laboral	
Datos válidos	236
Datos perdidos	4



Ítem 2: "Estoy contenta/o con mi horario laboral".

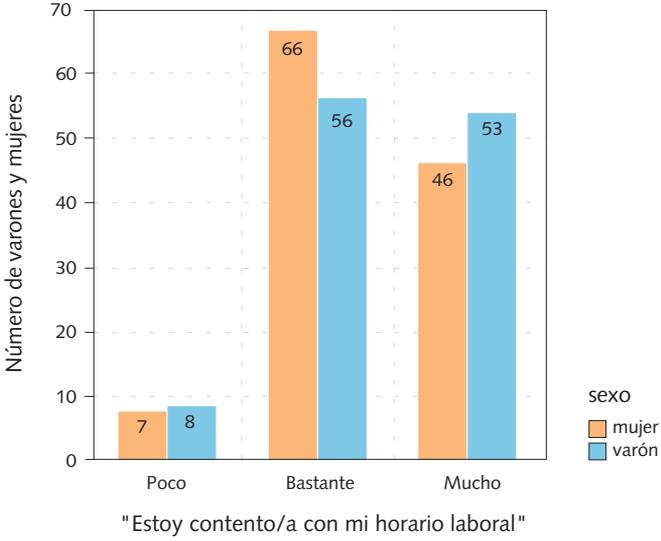
Tabla 9: Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Estoy contento/ a con mi horario laboral	Poco	Recuento	7	8	15
		% fila	46,7%	53,3%	100,0%
		% columna	5,9%	6,8%	6,4%
	Bastante	Recuento	66	5	122
		% fila	54,1%	45,9%	100,0%
		% columna	55,5%	47,9%	51,7%
	Mucho	Recuento	46	53	99
		% fila	46,5%	53,5%	100,0%
		% columna	38,7%	45,3%	41,9%
Total		Recuento	119	117	236
		% fila	50,4%	49,6%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2: "Estoy contento/a con mi horario laboral".

Gráfico 9a. Distribución por sexos.

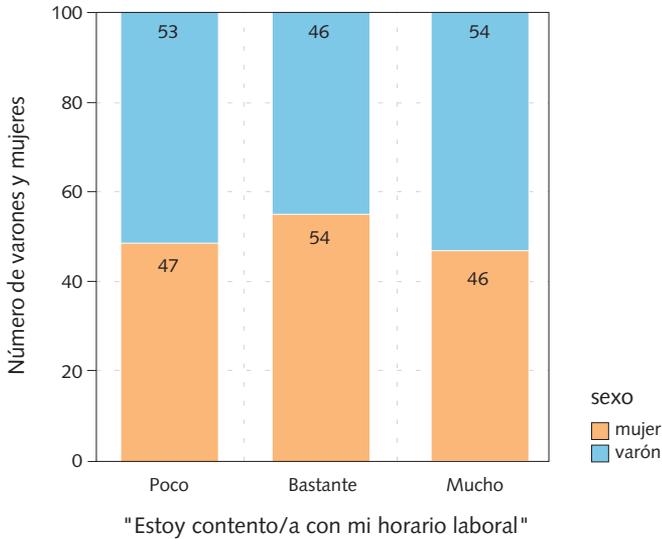
Números absolutos



Ítem 2: "Estoy contento/a con mi horario laboral".

Gráfico 9b. Distribución por sexos.

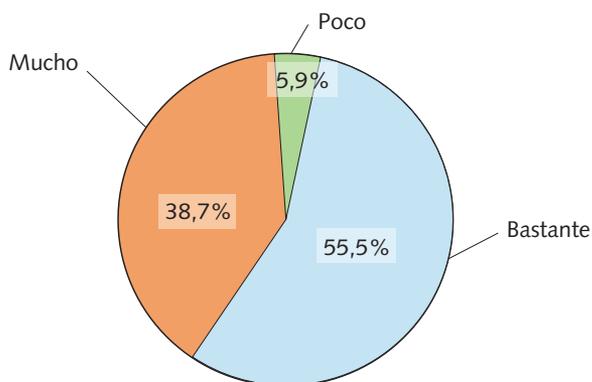
Proporciones



Ítem 2: "Estoy contenta/o con mi horario laboral".

Gráfico 9c. Distribución por sexos.

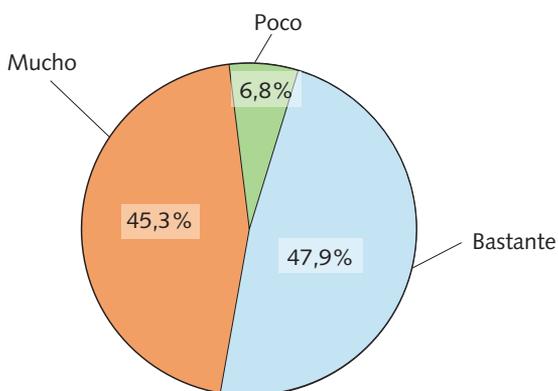
Proporciones en mujeres



Ítem 2: "Estoy contenta/o con mi horario laboral".

Gráfico 9d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones



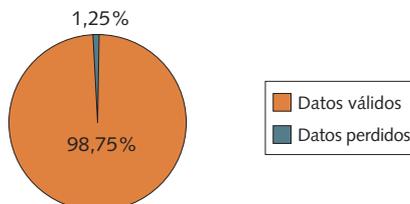
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 3: "Estoy contento/a con mi ambiente de trabajo".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Estoy contento/a con mi ambiente de trabajo	
Datos válidos	237
Datos perdidos	3



Ítem 3: "Estoy contento/a con mi ambiente de trabajo".

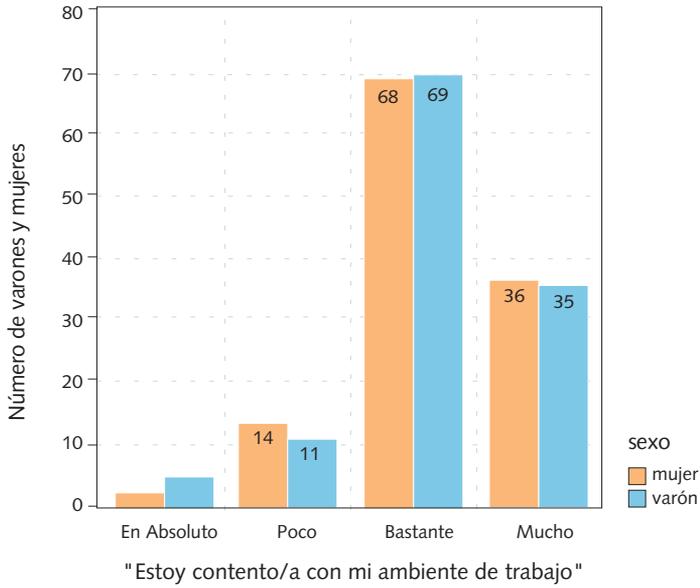
Tabla 10. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Estoy contento/a con mi trabajo	En absoluto	Recuento	1	3	4
		% fila	25,0%	75,0%	100,0%
		% columna	8,3%	25,0%	1,7%
	Poco	Recuento	14	11	25
		% fila	56,0%	44,0%	100,0%
		% columna	11,8%	9,3%	10,5%
	Bastante	Recuento	68	69	137
		% fila	49,6%	50,4%	100,0%
		% columna	57,1%	58,5%	57,8%
	Mucho	Recuento	36	35	71
		% fila	50,7%	49,3%	100,0%
		% columna	30,3%	29,7%	30,0%
	Total	Recuento	119	118	237
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 3: "Estoy contenta/o con mi ambiente de trabajo".

Gráfico 10a. Distribución por sexos.

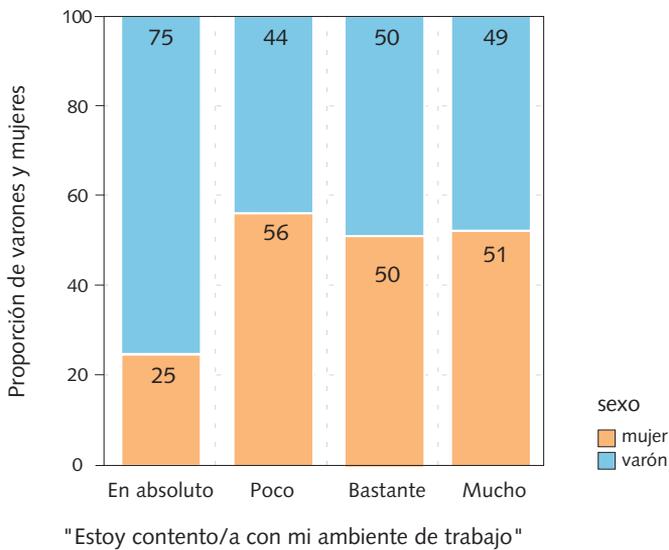
Números absolutos

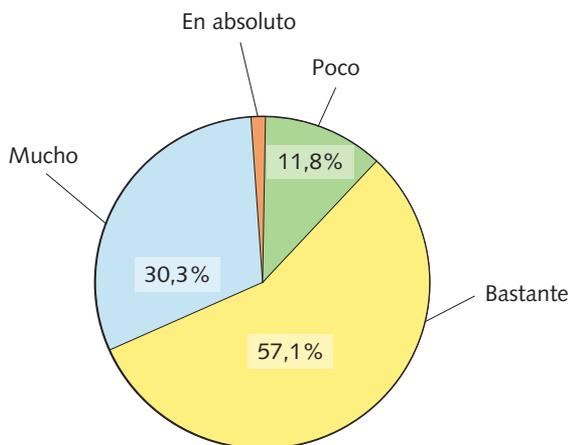
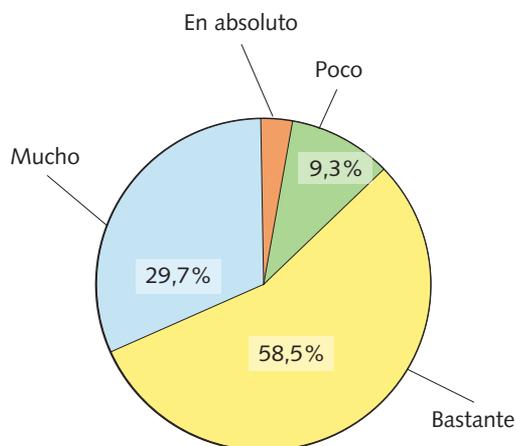


Ítem 3: "Estoy contenta/o con mi ambiente de trabajo".

Gráfico 10b. Distribución por sexos.

Proporciones.



Ítem 3: "Estoy contenta/o con mi ambiente de trabajo".**Gráfico 10c. Distribución por sexos.***Proporciones en mujeres.***Ítem 3: "Estoy contenta/o con mi ambiente de trabajo".****Gráfico 10d. Distribución por sexos.***Proporciones en hombres.*

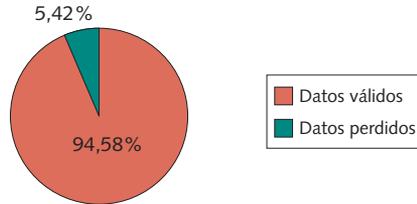
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo	
Datos válidos	227
Datos perdidos	13



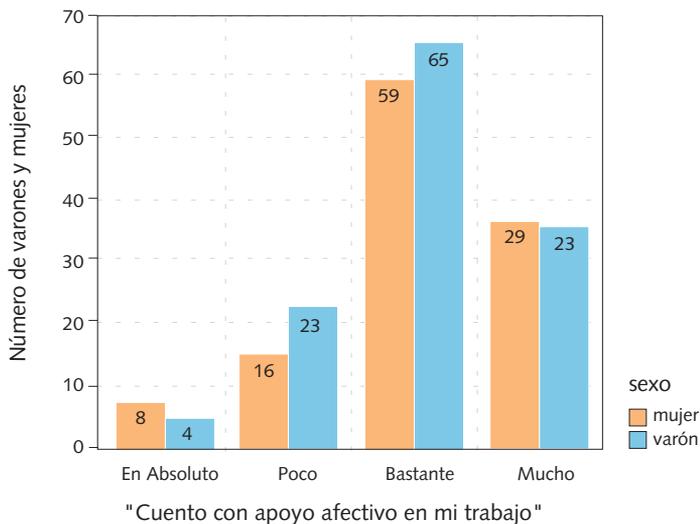
Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".

Tabla 11. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo	En absoluto	Recuento	8	4	12
		% fila	66,7%	33,3%	100,0%
		% columna	7,1%	3,5%	5,3%
	Poco	Recuento	16	23	39
		% fila	41,0%	59,0%	100,0%
		% columna	14,3%	20,0%	17,2%
	Bastante	Recuento	59	65	124
		% fila	47,6%	52,4%	100,0%
		% columna	52,7%	56,5%	54,6%
	Mucho	Recuento	29	23	52
		% fila	55,8%	44,2%	100,0%
		% columna	25,9%	20,0%	22,9%
	Total	Recuento	112	115	227
		% fila	49,3%	50,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

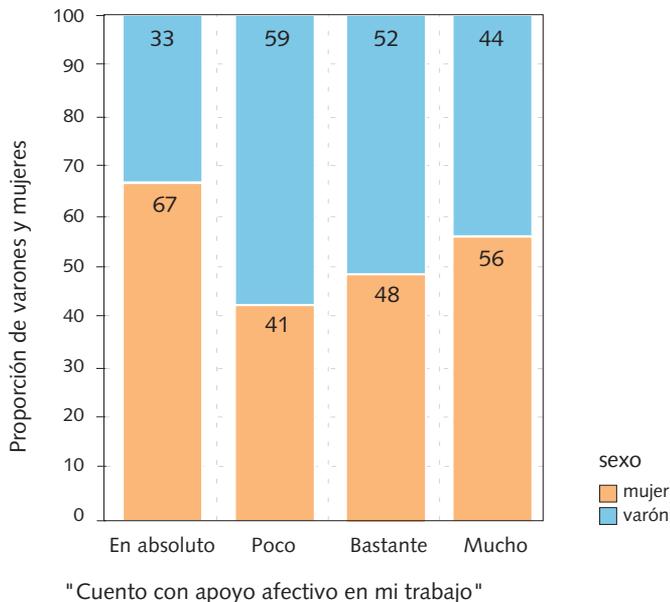
Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".
Gráfico 11a. Distribución por sexos.

Números absolutos



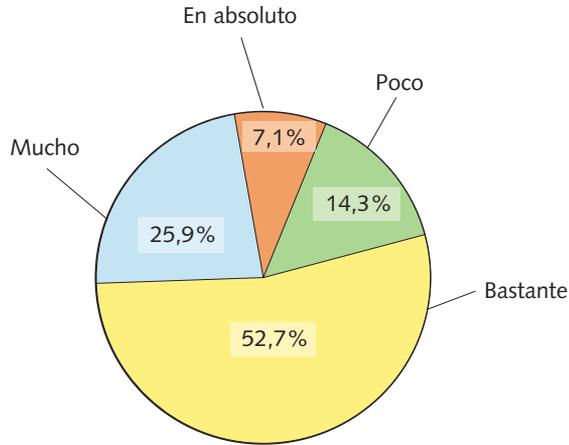
Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".
Gráfico 11b. Distribución por sexos

Proporciones.



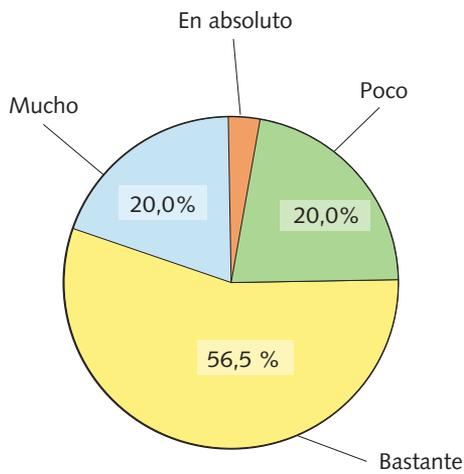
Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".
Gráfico 11c. Distribución por sexos

Proporciones en mujeres.



Ítem 4: "Cuento con apoyo afectivo en mi trabajo".
Gráfico 11d. Distribución por sexos

Proporciones en hombres.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

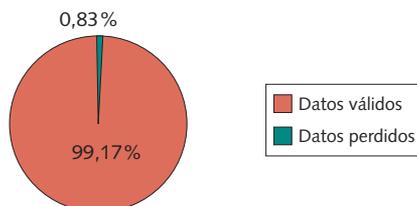
Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo

Datos válidos	238
Datos perdidos	2



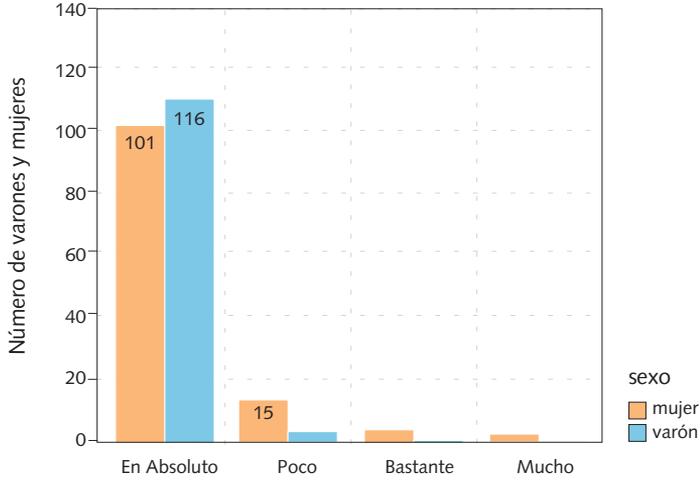
Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo".

Tabla 12. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo	En absoluto	Recuento	101	116	217
		% fila	46,5%	53,5%	100,0%
		% columna	84,2%	98,3%	91,2%
	Poco	Recuento	15	2	17
		% fila	88,2%	11,8%	100,0%
		% columna	12,5%	1,7%	7,1%
	Bastante	Recuento	3	0	3
		% fila	100,0%	,0%	100,0%
		% columna	2,5%	,0%	1,3%
	Mucho	Recuento	1	0	1
		% fila	100,0%	,0%	100,0%
		% columna	,8%	,0%	,4%
	Total	Recuento	120	118	238
		% fila	50,4%	49,6%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporte acoso sexual en mi trabajo".
Gráfico 12a. Distribución por sexos.

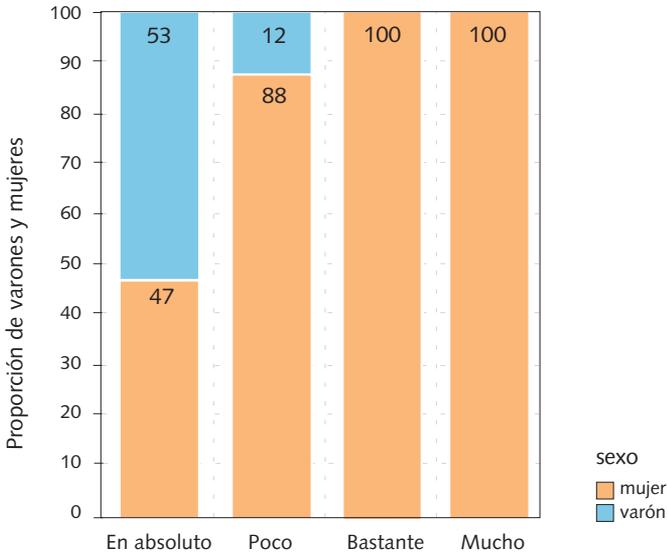
Números absolutos



"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporte acoso sexual..."

Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporte acoso sexual en mi trabajo".
Gráfico 12b. Distribución por sexos.

Proporciones.

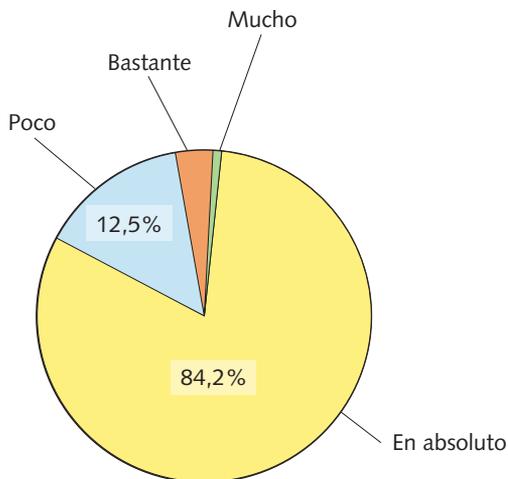


"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporte acoso sexual..."

Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo".

Gráfico 12c. Distribución por sexos

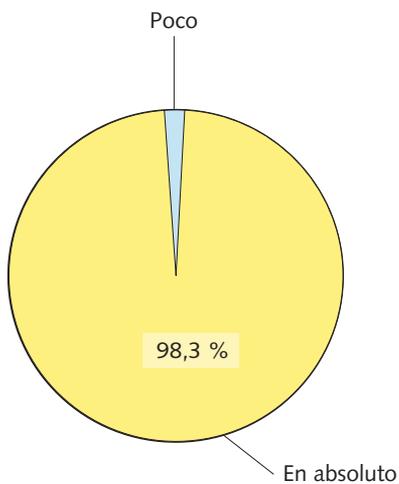
Proporciones en mujeres.



Ítem 5: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso sexual en mi trabajo".

Gráfico 12d. Distribución por sexos

Proporciones en hombres.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

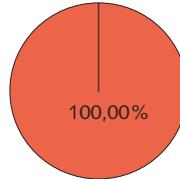
Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores

Datos válidos	240
Datos perdidos	0



■ Datos válidos
■ Datos perdidos

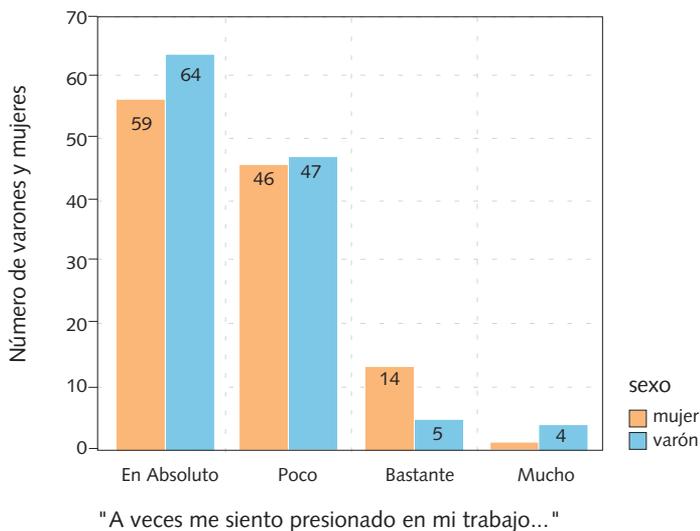
Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores".

Tabla 13. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os o superiores	En absoluto	Recuento	59	64	123
		% fila	48,0%	52,0%	100,0%
		% columna	49,2%	53,3%	51,3%
	Poco	Recuento	46	47	93
		% fila	49,5%	50,5%	100,0%
		% columna	38,3%	39,2%	38,8%
	Bastante	Recuento	14	5	19
		% fila	73,7%	26,3%	100,0%
		% columna	11,7%	4,2%	7,9%
	Mucho	Recuento	1	4	5
		% fila	20,0%	80,0%	100,0%
		% columna	,8%	3,3%	2,1%
Total		Recuento	120	120	240
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

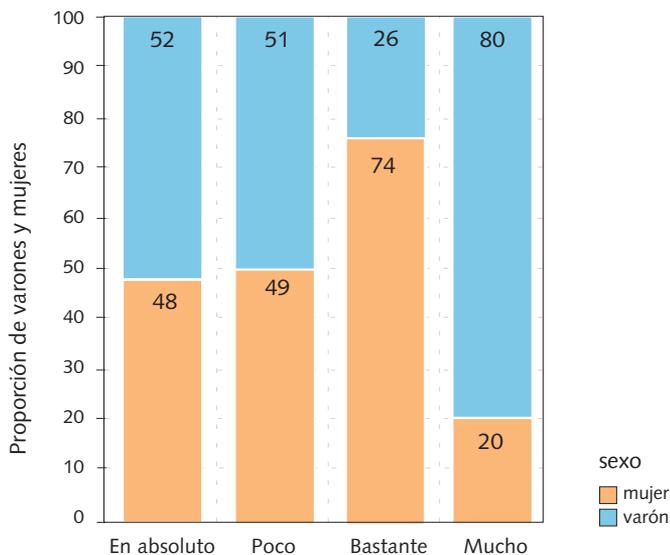
Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os superiores".

Gráfico 13a. Distribución por sexos.
Números absolutos



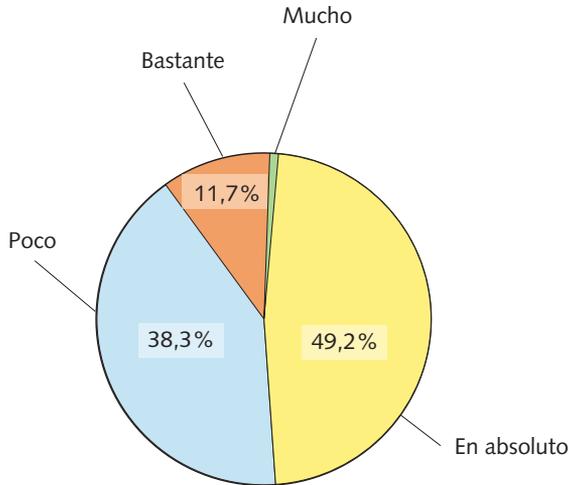
Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os superiores".

Gráfico 13b. Distribución por sexos.
Proporciones.



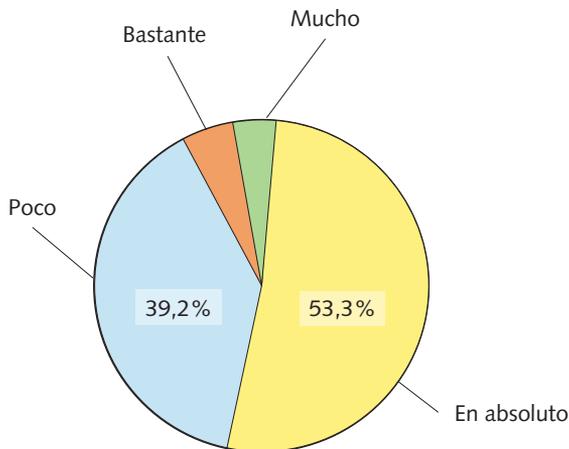
Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os superiores".
Gráfico 13c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres.



Ítem 6: "A veces me siento presionada/o en mi trabajo por mis compañeras/os superiores".
Gráfico 13d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



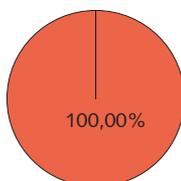
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 7: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)	
Datos válidos	240
Datos perdidos	0



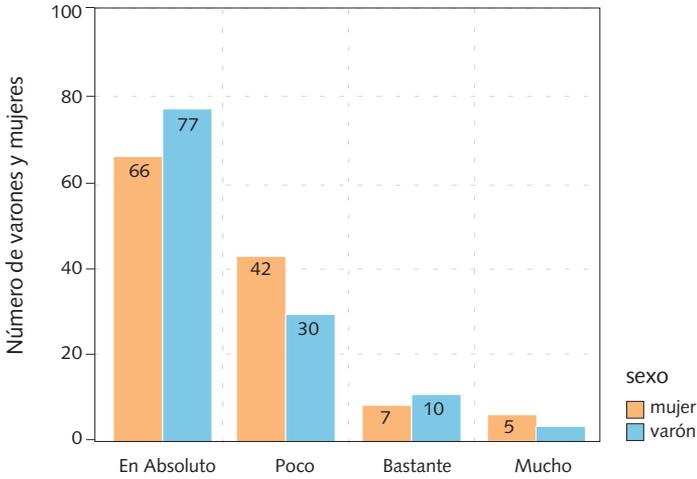
Ítem 7: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)."

Tabla 14. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencias, etc.)	En absoluto	Recuento	65	77	142
		% fila	45,8%	54,2%	100,0%
		% columna	54,2%	64,2%	59,2%
	Poco	Recuento	41	30	71
		% fila	57,7%	42,3%	100,0%
		% columna	34,2%	25,0%	29,6%
Bastante	Recuento	8	10	18	
	% fila	44,4%	55,6%	100,0%	
	% columna	6,7%	8,3%	7,5%	
Mucho	Recuento	6	3	9	
	% fila	66,7%	33,3%	100,0%	
	% columna	5,0%	2,5%	3,8%	
Total	Recuento	120	120	240	
	% fila	50,0%	50,0%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 7: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)".
Gráfico 14a. Distribución por sexos.

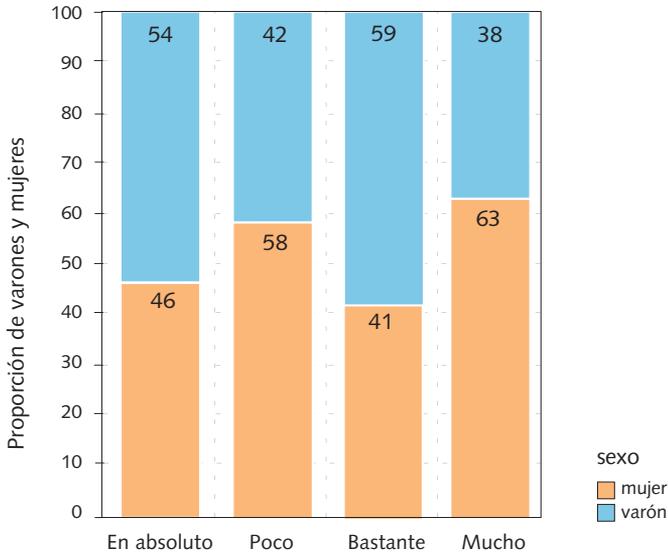
Números absolutos



"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral..."

Ítem 7: "Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)".
Gráfico 14b. Distribución por sexos.

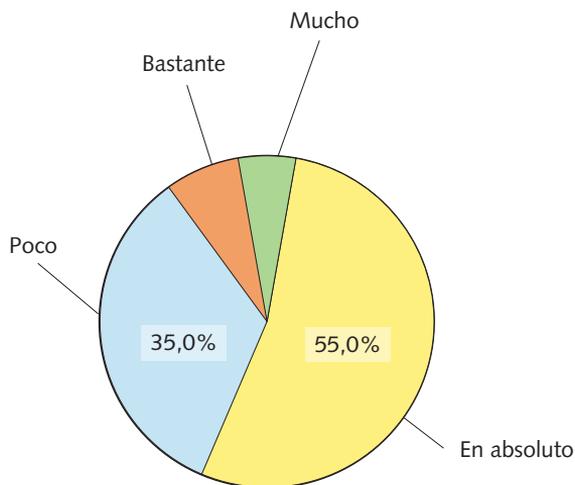
Proporciones.



"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral..."

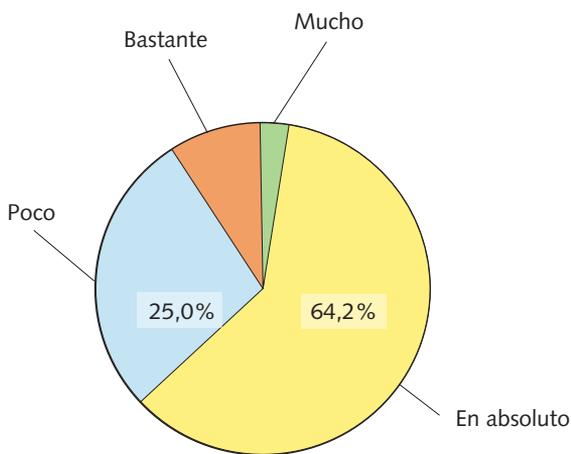
Ítem 7:"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)".
Gráfico 14c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres.



Ítem 7:"Alguna vez he tenido que soportar y/o soporto acoso moral en mi trabajo (chantajes, desprecio, indiferencia, etc.)".
Gráfico 14d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



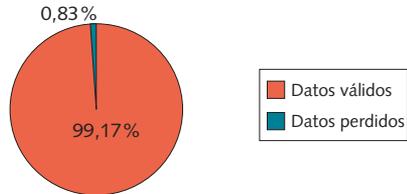
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 8: "Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar	
Datos válidos	238
Datos perdidos	2



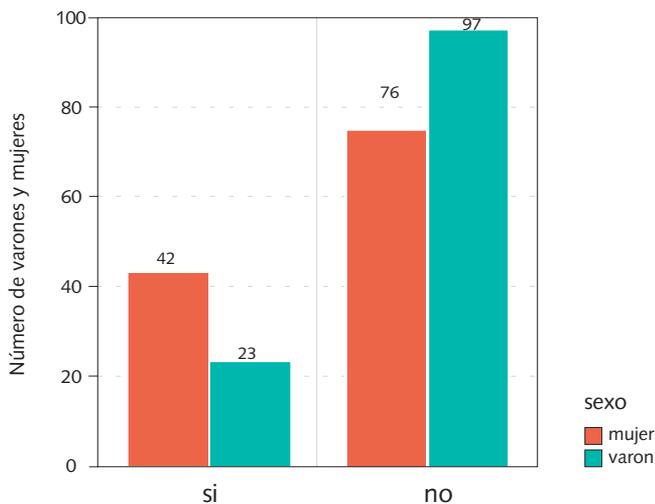
Ítem 8: "Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar".
Tabla 15. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar	Sí	Recuento	42	23	65
		% fila	64,6%	35,4%	100,0%
		% columna	35,6%	19,2%	27,3%
	No	Recuento	76	97	173
		% fila	43,9%	56,1%	100,0%
		% columna	64,4%	80,8%	72,7%
Total		Recuento	118	120	238
		% fila	49,6%	50,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 8: "Encuentro dificultades para conciliar mi trabajo con mi vida familiar".

Gráfico 15a. Distribución por sexos

Números absolutos

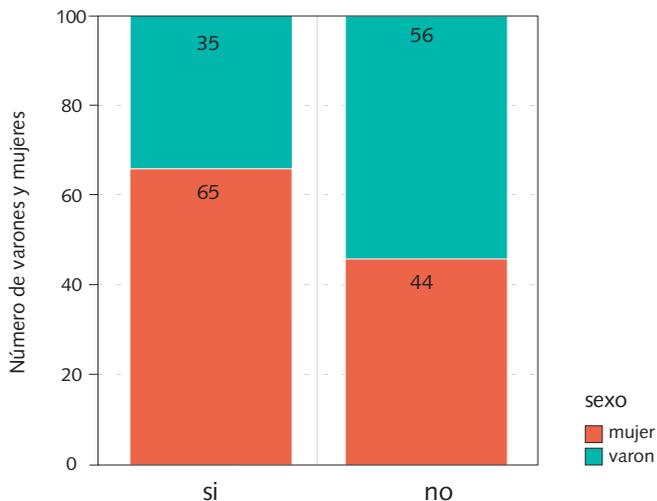


"Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo..."

Ítem 8: "Encuentro dificultades para conciliar mi trabajo con mi vida familiar".

Gráfico 15b. Distribución por sexos

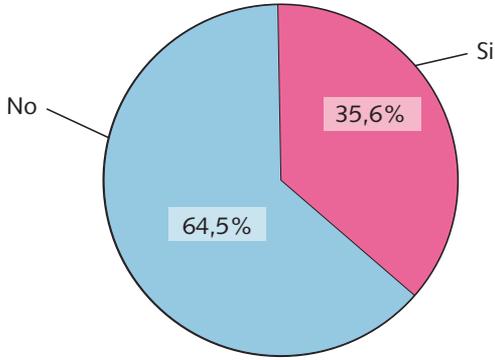
Proporciones



"Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo..."

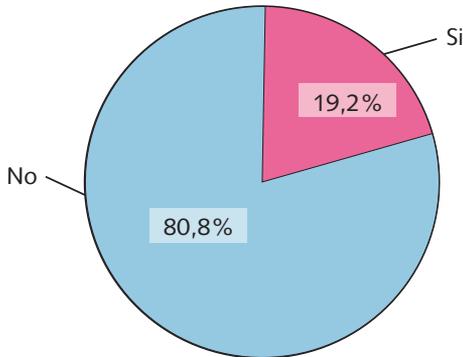
Ítem 8: "Encuentro dificultades para conciliar mi trabajo con mi vida familiar".
Gráfico 15c. Distribución por sexos

Proporciones en mujeres.



Ítem 8: "Encuentro dificultades para conciliar mi trabajo con mi vida familiar".
Gráfico 15d. Distribución por sexos

Proporciones en varones.

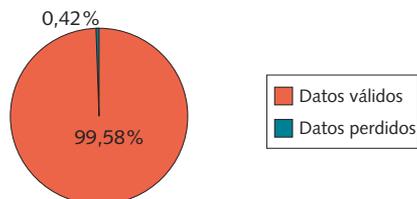


Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	
Datos válidos	239
Datos perdidos	1



Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

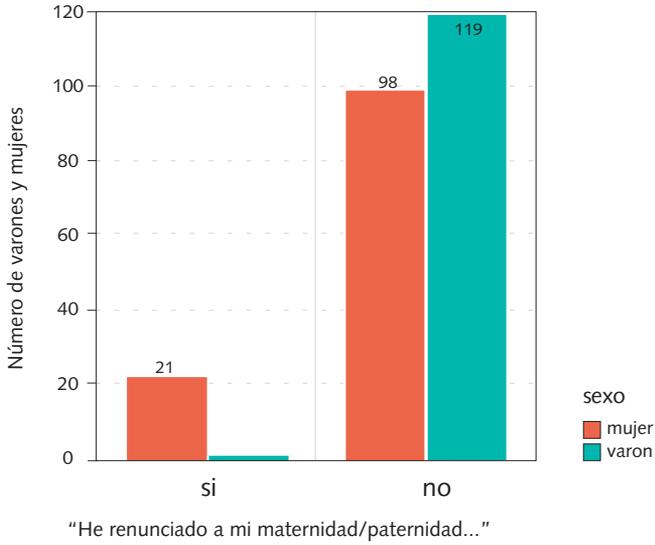
Tabla 16. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	Sí	Recuento	21	1	22
		% fila	95,5%	4,5%	100,0%
		% columna	17,6%	,8%	9,2%
	No	Recuento	98	119	217
		% fila	45,2%	54,8%	100,0%
		% columna	82,4%	99,2%	90,8%
Total		Recuento	119	120	239
		% fila	9,8%	50,2%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

Gráfico 16a. Distribución por sexos.

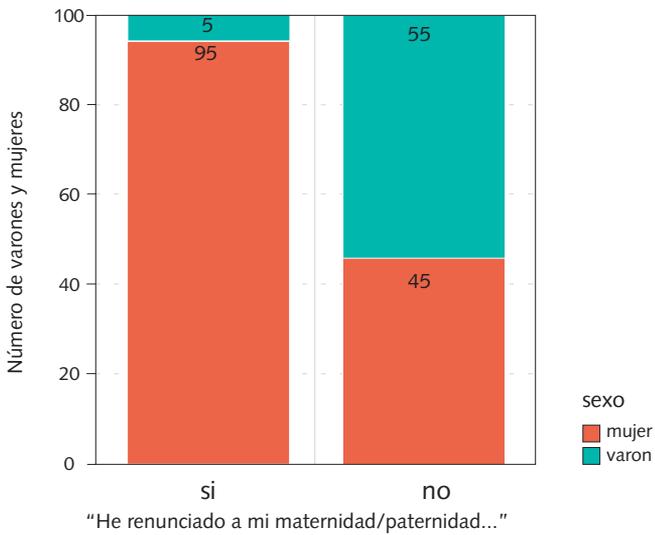
Números absolutos



Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

Gráfico 16b. Distribución por sexos.

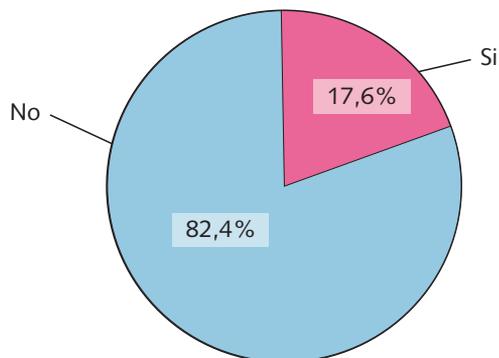
Proporciones



Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

Gráfico 16c. Distribución por sexos.

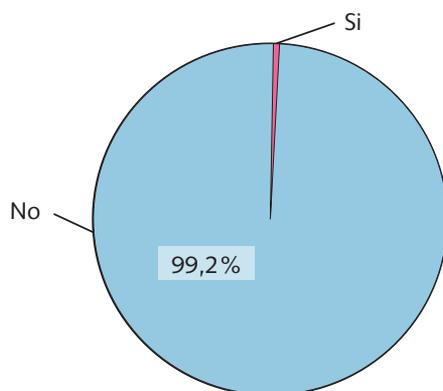
Proporciones en mujeres.



Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

Gráfico 16d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



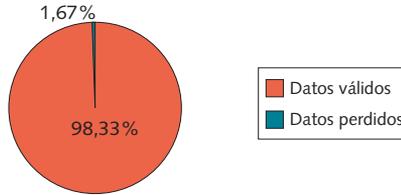
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	
Datos válidos	236
Datos perdidos	4



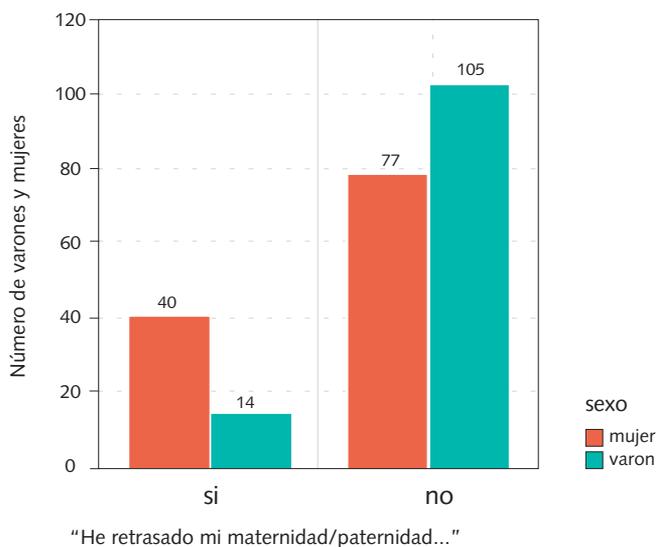
Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".

Tabla 17. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo	Sí	Recuento	40	14	54
		% fila	74,1%	25,9%	100,0%
		% columna	34,2%	11,8%	22,9%
	No	Recuento	77	105	182
		% fila	42,3%	57,7%	100,0%
		% columna	65,8%	88,2%	77,1%
Total		Recuento	117	119	236
		% fila	49,6%	50,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

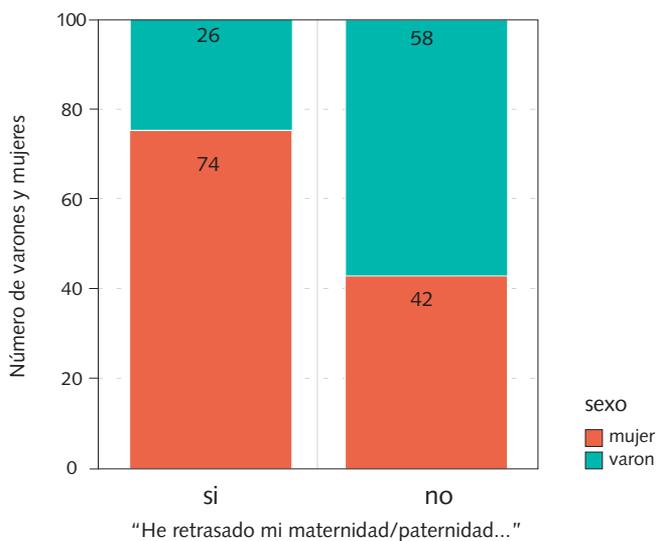
Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Gráfico 17a. Distribución por sexos.

Números absolutos



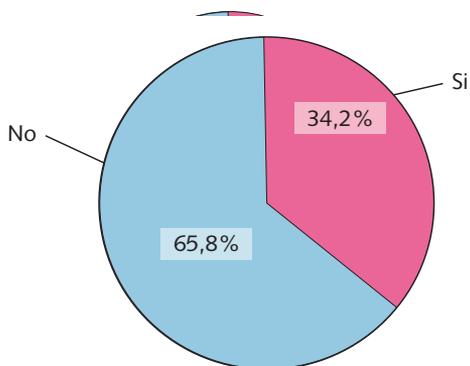
Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Gráfico 17b. Distribución por sexos.

Proporciones



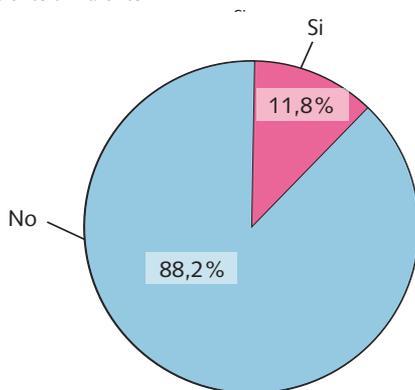
Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Gráfico 17c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres.



Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo".
Gráfico 17d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

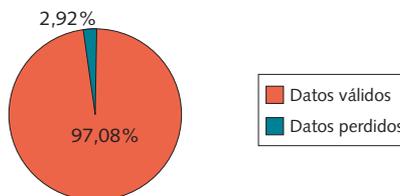
Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo". Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo

Datos válidos 233

Datos perdidos 7



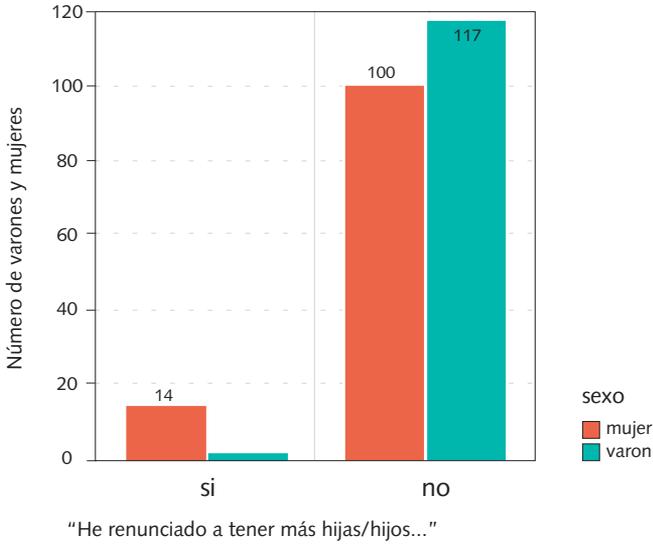
Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo".

Tabla 18. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo	Sí	Recuento	14	2	16
		% fila	87,5%	12,5%	100,0%
		% columna	12,3%	1,7%	6,9%
	No	Recuento	100	117	217
		% fila	46,1%	53,9%	100,0%
		% columna	87,7%	98,3%	93,1%
Total		Recuento	114	119	233
		% fila	48,9%	51,1%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

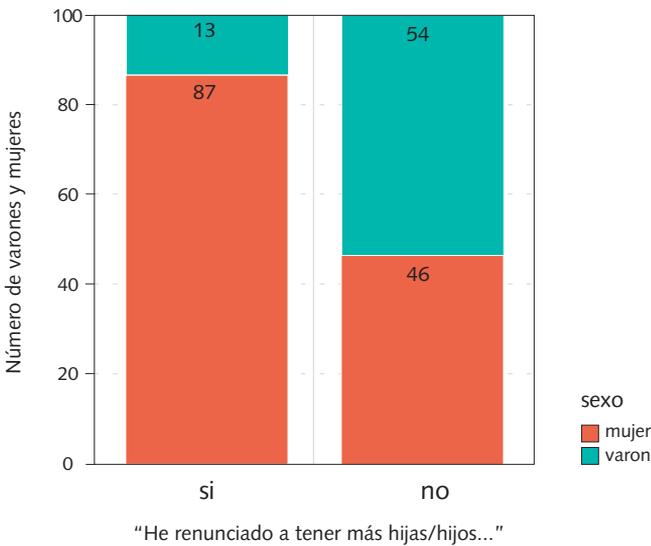
Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo".
Gráfico 18a. Distribución por sexos

Números absolutos



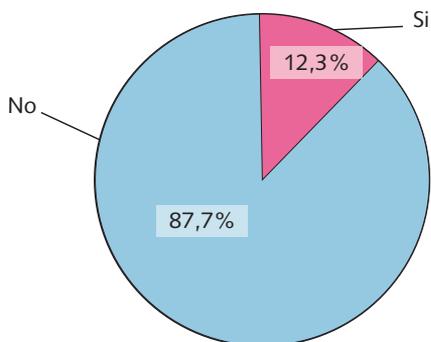
Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo".
Gráfico 18b. Distribución por sexos

Proporciones



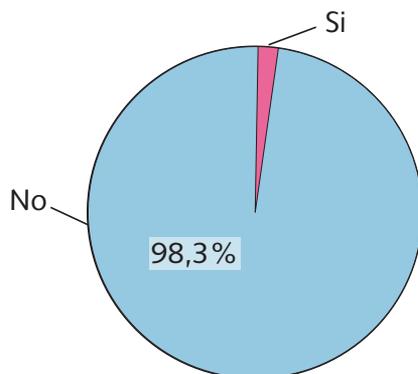
Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo"
Gráfico 18c. Distribución por sexos

Proporciones en mujeres.



Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/os por promocionar en mi puesto de trabajo"
Gráfico 18d. Distribución por sexos

Proporciones en varones.



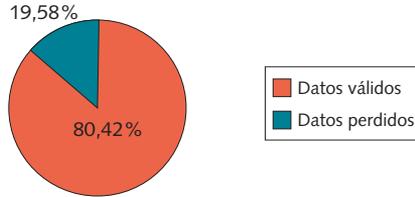
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o	
Datos válidos	193
Datos perdidos	47

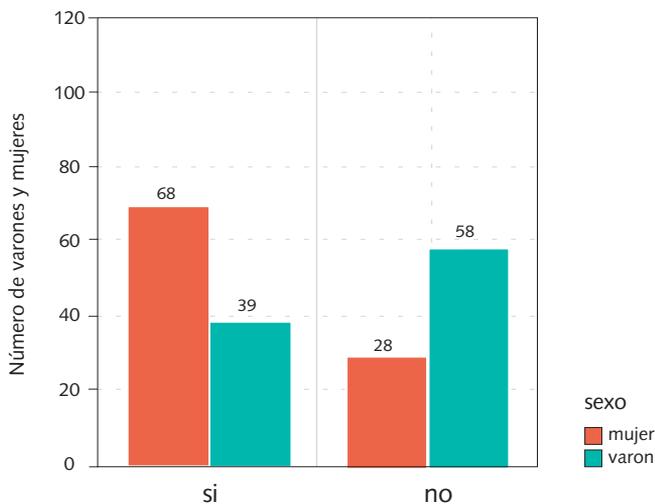


Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".
Tabla 19. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o	Sí	Recuento	68	39	107
		% fila	63,6%	36,4%	100,0%
		% columna	70,8%	40,2%	55,4%
	No	Recuento	28	58	86
		% fila	32,6%	67,4%	100,0%
		% columna	29,2%	59,8%	44,6%
Total		Recuento	96	97	193
		% fila	49,7%	50,3%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".
Gráfico 19a. Distribución por sexos.

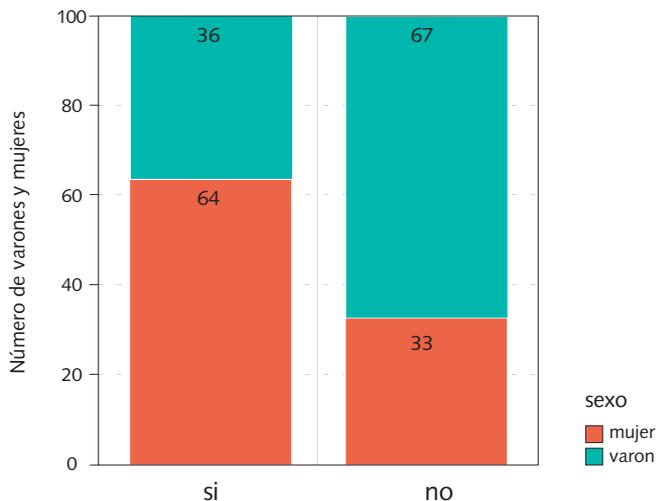
Números absolutos



"Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o"

Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".
Gráfico 19b. Distribución por sexos.

Proporciones

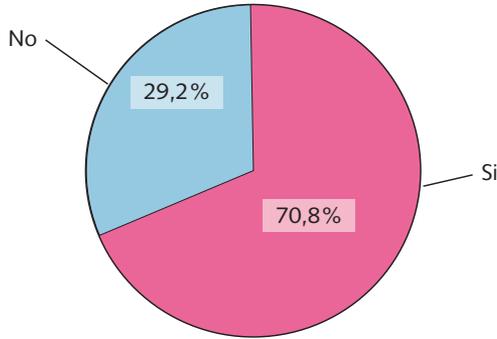


"Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o"

Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".

Gráfico 19c. Distribución por sexos.

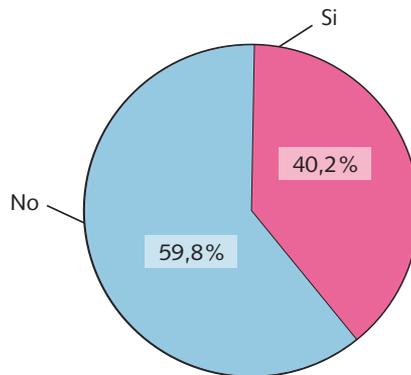
Proporciones en mujeres.



Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o".

Gráfico 19d. Distribución por sexos.

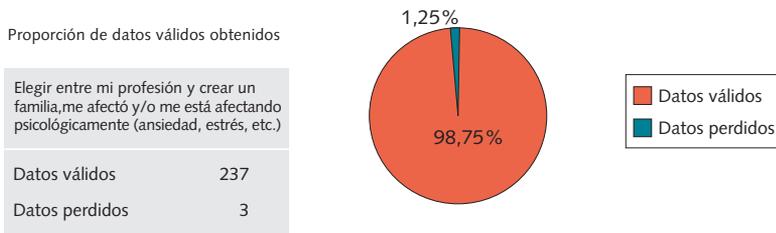
Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".
Distribución por sexos.



Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".

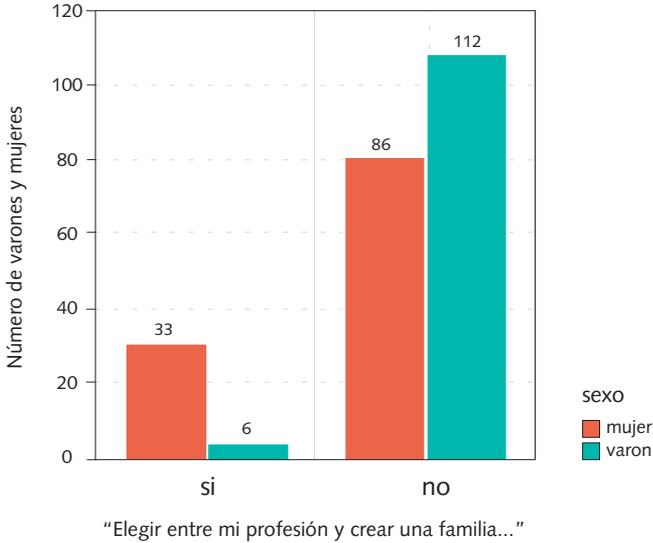
Tabla 20. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)	Sí	Recuento	33	6	39
		% fila	84,6%	15,4%	100,0%
		% columna	27,7%	5,1%	16,5%
	No	Recuento	86	112	198
		% fila	43,4%	56,6%	100,0%
		% columna	72,3%	94,9%	83,5%
Total	Recuento	119	118	237	
	% fila	50,2%	49,8%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".

Gráfico 20a. Distribución por sexos.

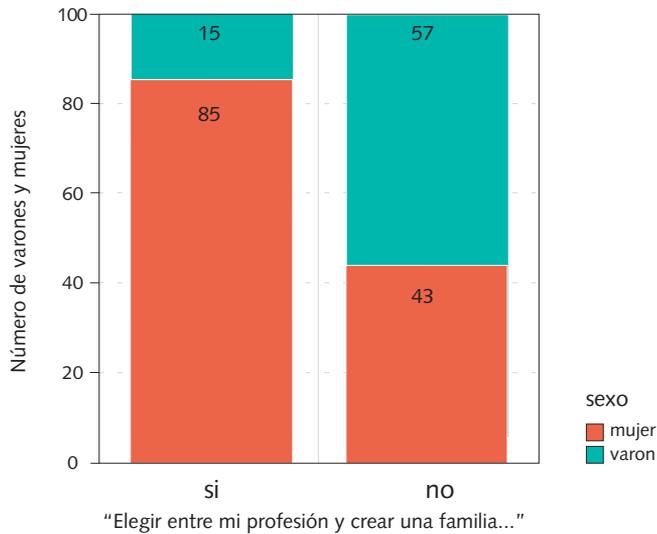
Números absolutos



Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".

Gráfico 20b. Distribución por sexos.

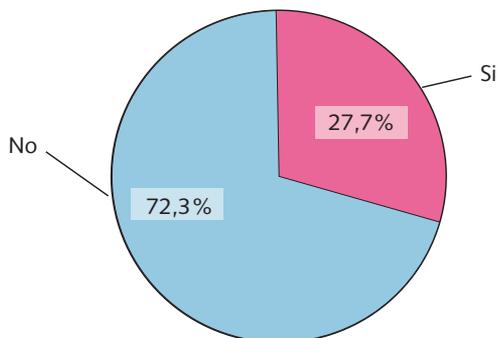
Proporciones



Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".

Gráfico 20c. Distribución por sexos.

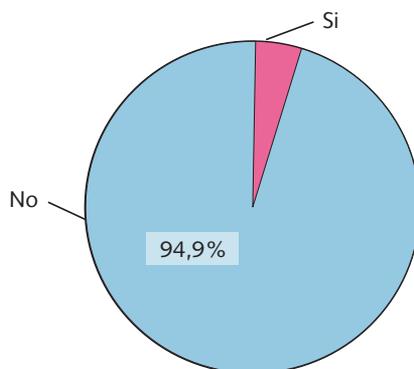
Proporciones en mujeres.



Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)".

Gráfico 20d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



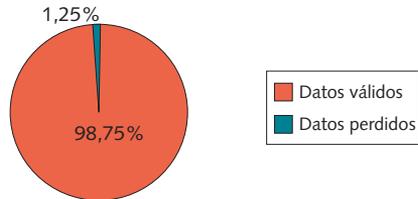
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan	
Datos válidos	237
Datos perdidos	3



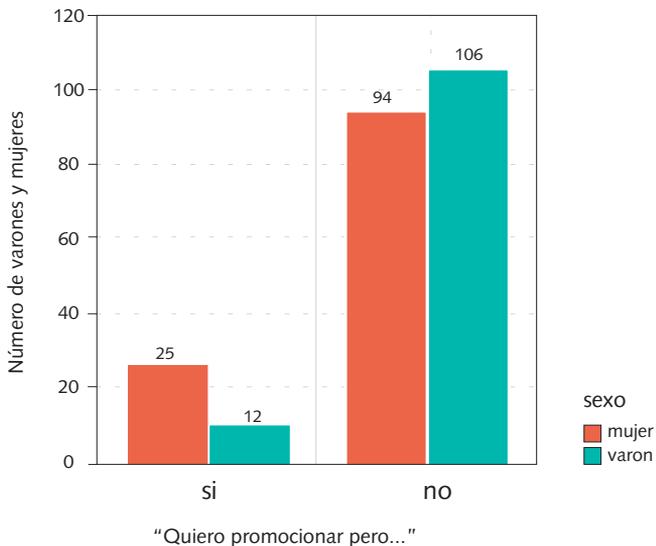
Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".

Tabla 21. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan	Sí	Recuento	25	12	37
		% fila	67,6%	32,4%	100,0%
		% columna	21,0%	10,2%	15,6%
	No	Recuento	94	106	200
		% fila	47,0%	53,0%	100,0%
		% columna	79,0%	89,8%	84,4%
Total		Recuento	119	118	237
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

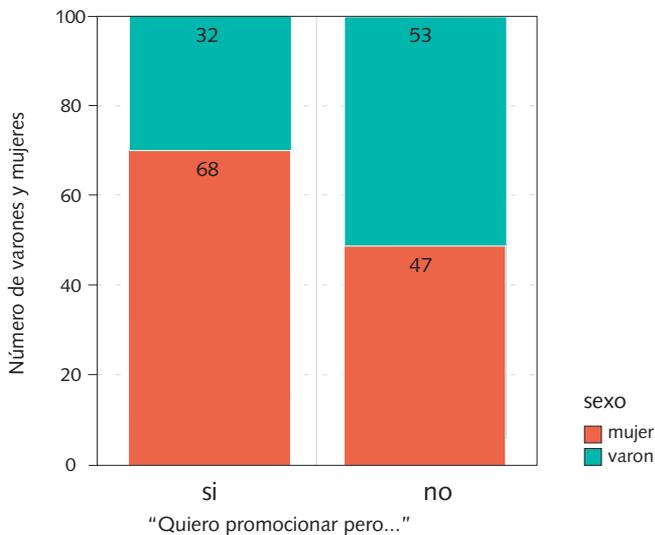
Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".
Gráfico 21a. Distribución por sexos.

Números absolutos



Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".
Gráfico 21b. Distribución por sexos.

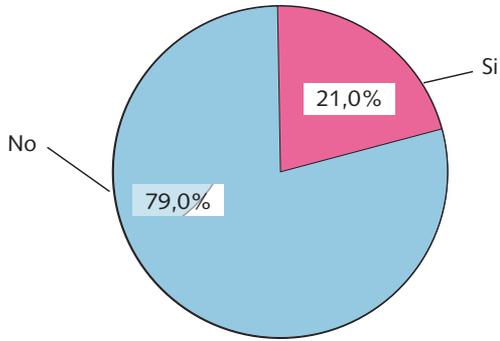
Proporciones



Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".

Gráfico 21c. Distribución por sexos.

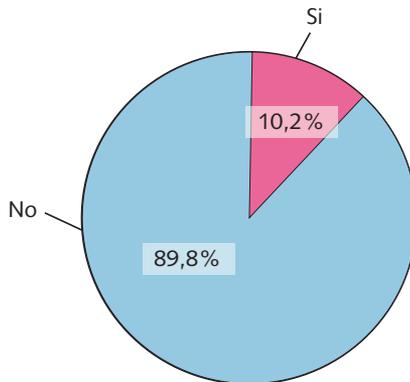
Proporciones en mujeres.



Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan".

Gráfico 21d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



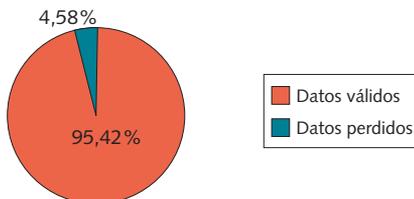
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia	
Datos válidos	229
Datos perdidos	11



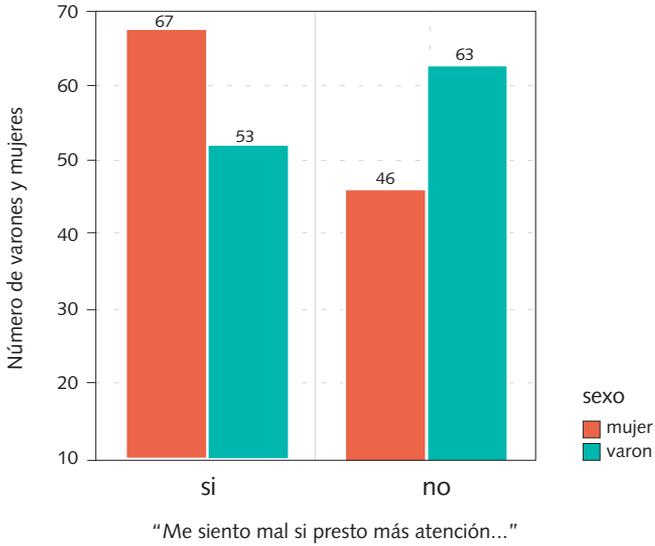
Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".
Tabla 22. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia	Sí	Recuento	67	53	120
		% fila	55,8%	44,2%	100,0%
		% columna	59,3%	45,7%	52,4%
	No	Recuento	46	63	109
		% fila	42,2%	57,8%	100,0%
		% columna	40,7%	54,3%	47,6%
Total		Recuento	113	116	229
		% fila	4,3%	50,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".

Gráfico 22a. Distribución por sexos.

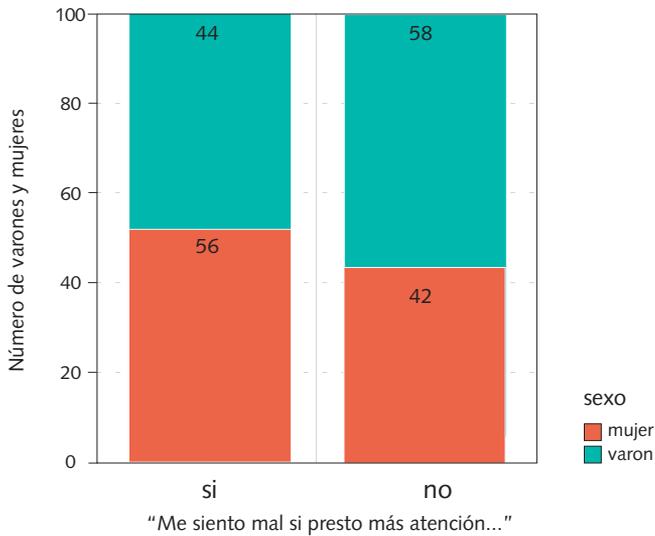
Números absolutos



Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".

Gráfico 22b. Distribución por sexos.

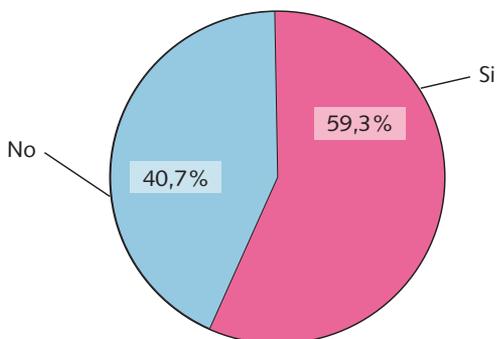
Proporciones



Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".

Gráfico 22c. Distribución por sexos.

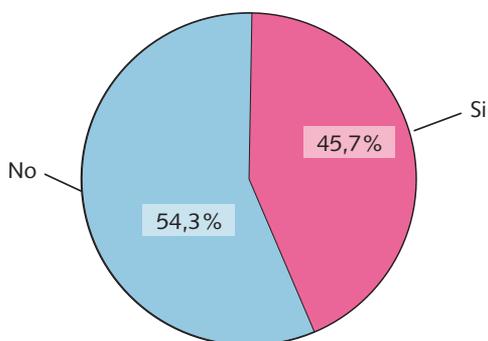
Proporciones en mujeres.



Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia".

Gráfico 22d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



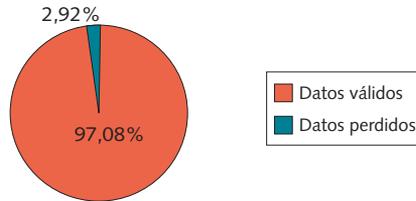
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme	
Datos válidos	233
Datos perdidos	7



Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme".

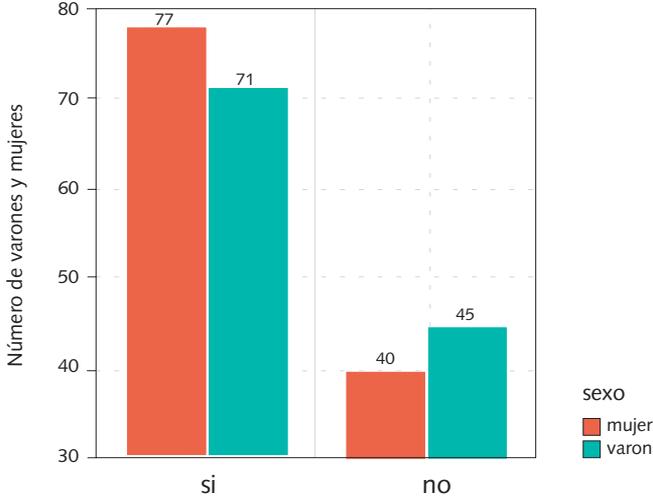
Tabla 23. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme	Sí	Recuento	77	71	148
		% fila	52,0%	48,0%	100,0%
		% columna	65,8%	61,2%	63,5%
	No	Recuento	40	45	85
		% fila	47,1%	52,9%	100,0%
		% columna	34,2%	38,8%	36,5%
Total		Recuento	117	116	233
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme".

Gráfico 23a. Distribución por sexos.

Números absolutos

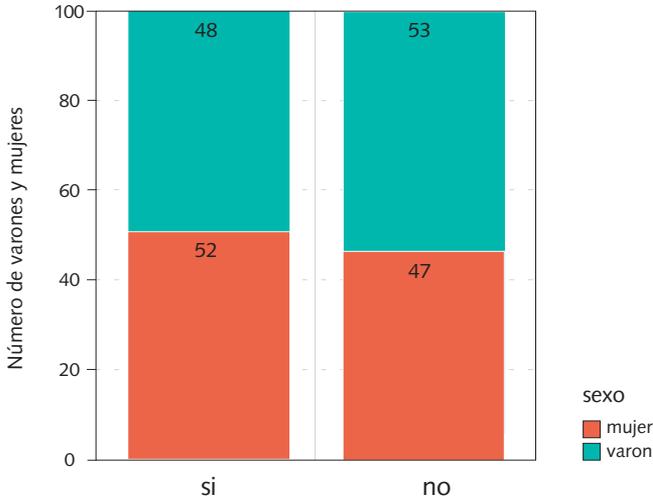


"En el trabajo cuento con el apoyo afectivo de compañeras/os..."

Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme".

Gráfico 23b. Distribución por sexos.

Proporciones

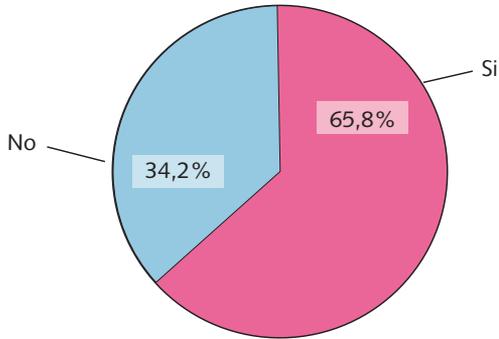


"En el trabajo cuento con el apoyo afectivo de compañeras/os..."

Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme".

Gráfico 23c. Distribución por sexos.

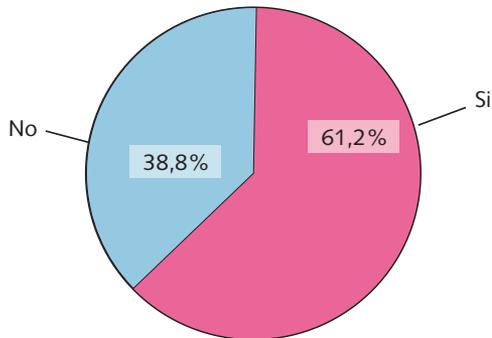
Proporciones en mujeres.



Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme".

Gráfico 23d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

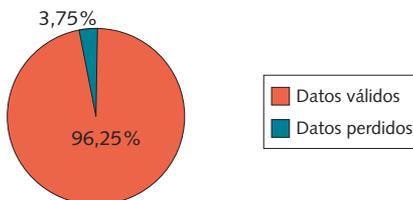
Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".
Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme

Datos válidos 231

Datos perdidos 9



Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".

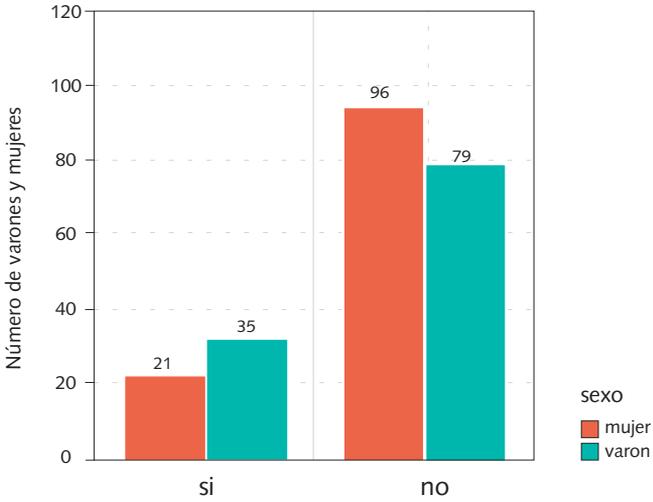
Tabla 24. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme	Sí	Recuento	21	35	56
		% fila	37,5%	62,5%	100,0%
		% columna	17,9%	30,7%	24,2%
	No	Recuento	96	79	175
		% fila	54,9%	45,1%	100,0%
		% columna	82,1%	69,3%	75,8%
Total		Recuento	117	114	231
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".

Gráfico 24a. Distribución por sexos

Números absolutos

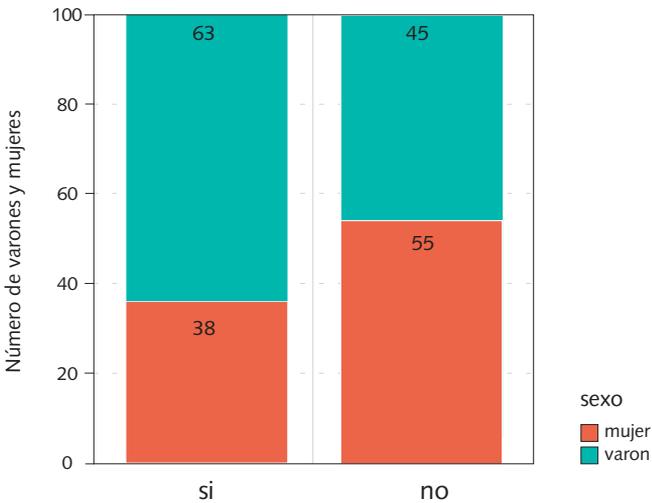


"Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido..."

Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".

Gráfico 24b. Distribución por sexos

Proporciones

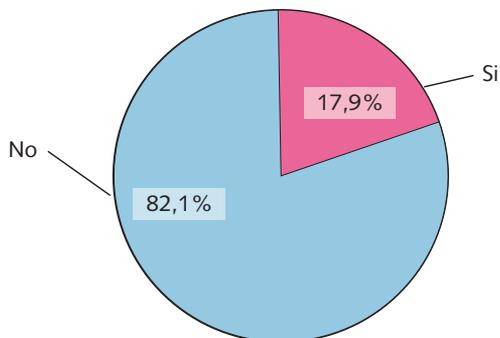


"Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido..."

Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".

Gráfico 24c. Distribución por sexos

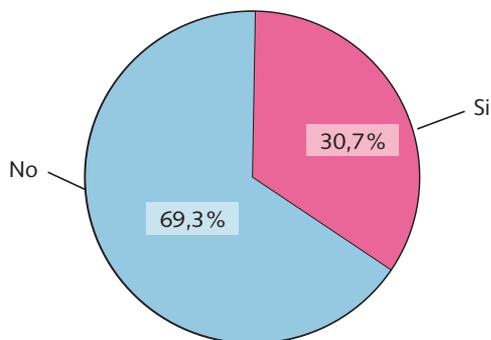
Proporciones en mujeres.



Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme".

Gráfico 24d. Distribución por sexos

Proporciones en varones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

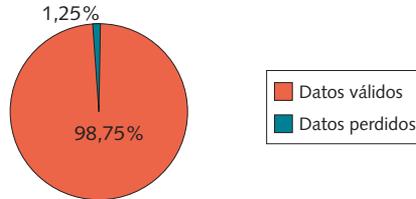
Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

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

Datos válidos 237

Datos perdidos 3



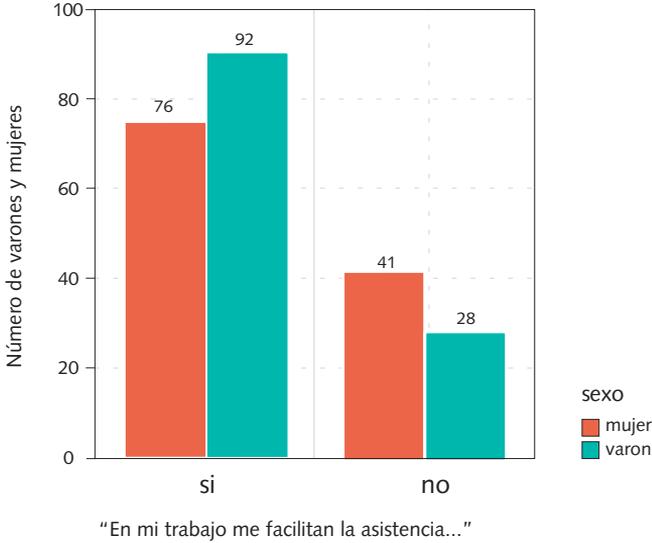
Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)".

Tabla 25. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)	Sí	Recuento	76	92	168
		% fila	45,2%	54,8%	100,0%
		% columna	65,0%	76,7%	70,9%
	No	Recuento	41	28	69
		% fila	59,4%	40,6%	100,0%
		% columna	35,0%	23,3%	29,1%
Total		Recuento	117	120	237
		% fila	49,4%	50,6%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

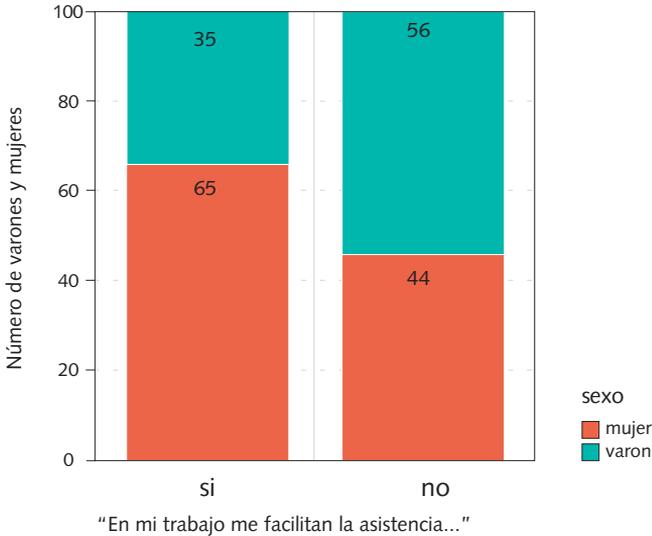
Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)".

Gráfico 25a. Distribución por sexos.
Números absolutos



Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)".

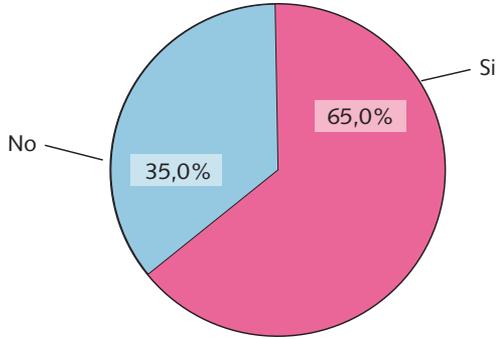
Gráfico 25b. Distribución por sexos.
Proporciones



Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)".

Gráfico 25c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres.



Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)".

Gráfico 25d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones.



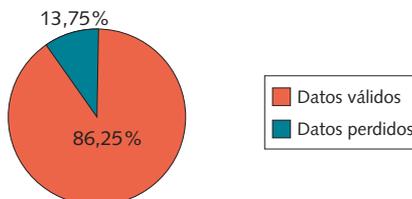
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".
Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?	
Datos válidos	207
Datos perdidos	33



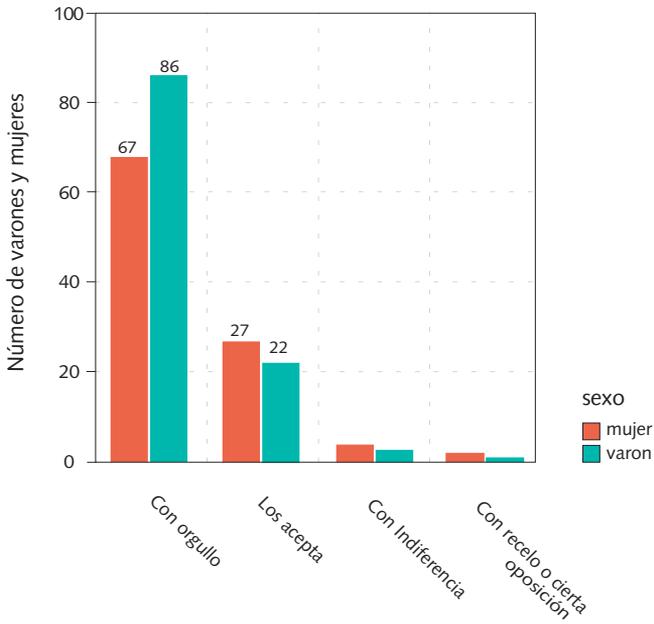
Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".

Tabla 26. Distribución de varones y mujeres. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?	Con orgullo	Recuento	67	86	153
		% fila	43,8%	56,2%	100,0%
		% columna	68,4%	78,9%	73,9%
	los acepta	Recuento	27	22	49
		% fila	55,1%	44,9%	100,0%
		% columna	27,6%	20,2%	23,7%
	Con indiferencia	Recuento	2	1	3
		% fila	66,7%	33,3%	100,0%
		% columna	2,0%	,9%	1,4%
	Con recelo o cierta oposición	Recuento	2	0	2
		% fila	100,0%	,0%	100,0%
		% columna	2,0%	,0%	1,0%
Total		Recuento	98	109	207
		% fila	47,3%	52,7%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".
Gráfico 26a. Distribución por sexos.

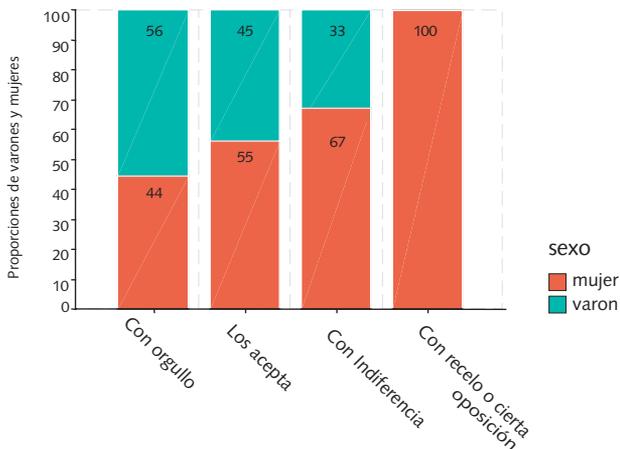
Números absolutos



"¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?"

Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".
Gráfico 26b. Distribución por sexos.

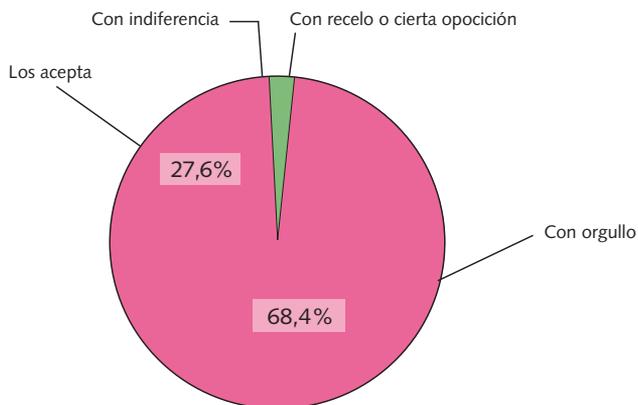
Proporciones



"¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?"

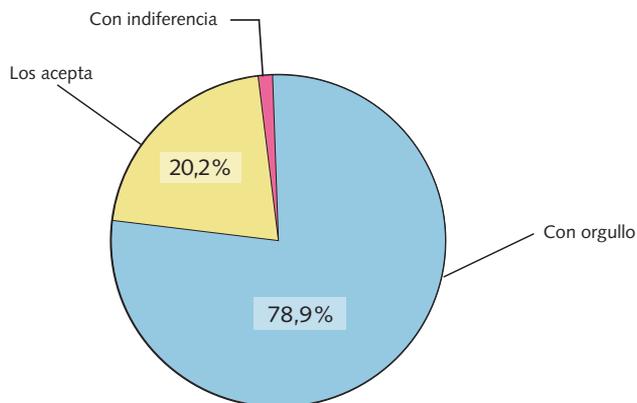
Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".
Gráfico 26c. Distribución por sexos.

Proporciones en mujeres



Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?".
Gráfico 26d. Distribución por sexos.

Proporciones en varones



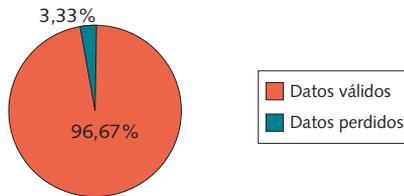
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

		Mi pareja	Otros Familiares	Contrato a alguien	Algún vecino/a o amigo/a	Vivo sola/o
Datos válidos		232	232	232	232	232
Datos perdidos		8	8	8	8	8



Ítem 2001: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?" Respuesta: "Mi pareja".

Tabla 27a. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Mi pareja	Sí	Recuento	67	94	161
		% fila	41,6%	58,4%	100,0%
		% columna	58,8%	79,7%	69,4%
	No	Recuento	47	24	71
		% fila	66,2%	33,8%	100,0%
		% columna	41,2%	20,3%	30,6%
Total	Recuento	114	118	232	
	% fila	49,1%	50,9%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2002: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?" Respuesta: "Otros familiares".

Tabla 27b. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Otros familiares	Sí	Recuento	33	20	53
		% fila	62,3%	37,7%	100,0%
		% columna	28,9%	16,9%	22,8%
	No	Recuento	81	98	179
		% fila	45,3%	54,7%	100,0%
		% columna	71,1%	83,1%	77,2%
Total	Recuento	14	118	232	
	% fila	49,1%	50,9%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2003: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?" Respuesta: "Contrato a alguien".

Tabla 27c. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Contrato a alguien	Sí	Recuento	18	6	24
		% fila	75,0%	25,0%	100,0%
		% columna	15,8%	5,1%	10,3%
	No	Recuento	96	112	208
		% fila	46,2%	53,8%	100,0%
		% columna	84,2%	94,9%	89,7%
Total	Recuento	114	118	232	
	% fila	49,1%	50,9%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2004: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?" Respuesta: "Algún/a amiga/o o vecina/o".

Tabla 27d. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Algún/a vecina/o o amiga/o.	Sí	Recuento	3	1	4
		% fila	75,0%	25,0%	100,0%
		% columna	2,6%	,8%	1,7%
	No	Recuento	111	117	228
		% fila	48,7%	51,3%	100,0%
		% columna	97,4%	99,2%	98,3%
Total		Recuento	114	118	232
		% fila	49,1%	50,9%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

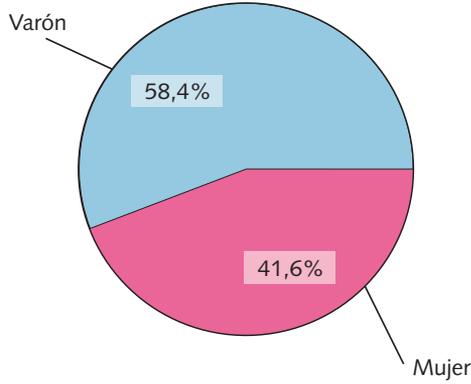
Ítem 2005: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)?" Respuesta: "Vivo sola/o".

Tabla 27e. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Vivo sola/o	Sí	Recuento	9	10	19
		% fila	47,4%	52,6%	100,0%
		% columna	7,9%	8,5%	8,2%
	No	Recuento	105	108	213
		% fila	49,3%	50,7%	100,0%
		% columna	92,1%	91,5%	91,8%
Total		Recuento	114	118	232
		% fila	49,1%	50,9%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

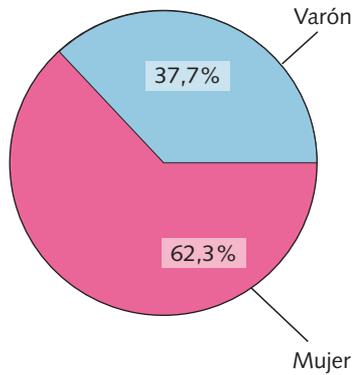
Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)".
Respuesta: "Mi pareja".

Gráfico 27a. Distribución por sexos
Proporciones.



Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)".
Respuesta: "Otros Familiares".

Gráfico 27b. Distribución por sexos
Proporciones.

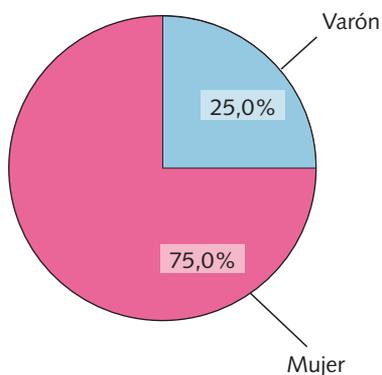


Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)".

Respuesta: "Contrato a alguien".

Gráfico 27c. Distribución por sexos

Proporciones.

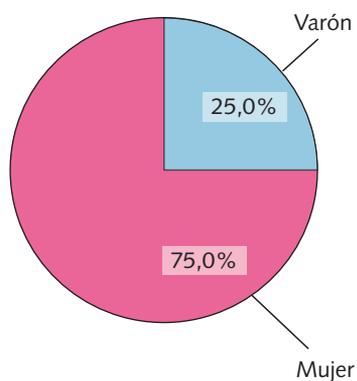


Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)".

Respuesta: "Algún/a vecina/o o amiga/o".

Gráfico 27d. Distribución por sexos

Proporciones.

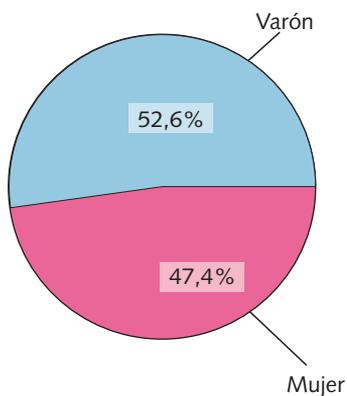


Ítem 20: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)".

Respuesta: "Vivo sola/o".

Gráfico 27e. Distribución por sexos

Proporciones.



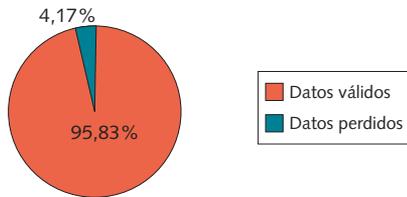
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".
Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

	Mi pareja	Mis padres	Otros Familiares	Contrato a alguien	Algún vecino/a o amigo/a	Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os
Datos válidos	230	230	230	230	230	230
Datos perdidos	10	10	10	10	10	10



Ítem 2101: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?" Respuesta: "Mi pareja".

Tabla 28a. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a? Mi pareja	Sí	Recuento	59	90	149
		% fila	39,6%	60,4%	100,0%
		% columna	50,9%	78,9%	64,8%
	No	Recuento	57	24	81
		% fila	70,4%	29,6%	100,0%
		% columna	49,1%	21,1%	35,2%
Total	Recuento	116	114	230	
	% fila	50,4%	49,6%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2102: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o?" Respuesta: "Mis padres".

Tabla 28b. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Mis padres	Sí	Recuento	24	11	35
		% fila	68,6%	31,4%	100,0%
		% columna	20,7%	9,6%	15,2%
	No	Recuento	92	103	195
		% fila	47,2%	52,8%	100,0%
		% columna	79,3%	90,4%	84,8%
Total		Recuento	116	114	230
		% fila	50,4%	49,6%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2103: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o?" Respuesta: "Otros familiares".

Tabla 28c. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Otros familiares	Sí	Recuento	22	12	34
		% fila	64,7%	35,3%	100,0%
		% columna	19,0%	10,5%	14,8%
	No	Recuento	94	102	196
		% fila	48,0%	52,0%	100,0%
		% columna	81,0%	89,5%	85,2%
Total		Recuento	116	114	230
		% fila	50,4%	49,6%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2104: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o?" Respuesta: "Contrato a alguien".

Tabla 28d. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Contrato a alguien	Sí	Recuento	8	3	11
		% fila	72,7%	27,3%	100,0%
		% columna	6,9%	2,6%	4,8%
	No	Recuento	108	111	219
		% fila	49,3%	50,7%	100,0%
		% columna	93,1%	97,4%	95,2%
Total	Recuento	116	114	230	
	% fila	50,4%	49,6%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2105: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o?" Respuesta: "Algún/a amiga/o o vecina/o".

Tabla 28e. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Algún/a amiga/o o vecina/o	Sí	Recuento	2	1	3
		% fila	66,7%	33,3%	100,0%
		% columna	1,7%	,9%	1,3%
	No	Recuento	114	113	227
		% fila	50,2%	49,8%	100,0%
		% columna	98,3%	99,1%	98,7%
Total	Recuento	116	114	230	
	% fila	50,4%	49,6%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 2106: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enferma/o?" Respuesta: "Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os".

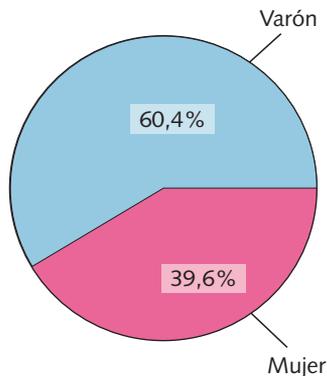
Tabla 28f. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enferma/o? Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os	Sí	Recuento	17	7	24
		% fila	70,8%	29,2%	100,0%
		% columna	14,7%	6,1%	10,4%
	No	Recuento	99	107	206
		% fila	48,1%	51,9%	100,0%
		% columna	85,3%	93,9%	89,6%
Total	Recuento	116	114	230	
	% fila	50,4%	49,6%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?". Respuesta: "Mi pareja".

Gráfico 28a. Distribución por sexos

Proporciones.

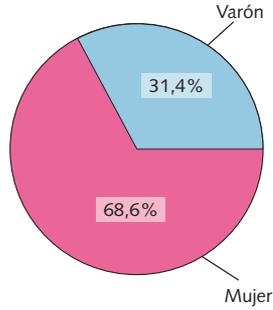


Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".

Respuesta: "Mis padres".

Gráfico 28b. Distribución por sexos

Proporciones.

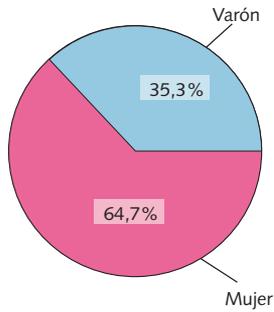


Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".

Respuesta: "Otros familiares".

Gráfico 28c. Distribución por sexos

Proporciones.

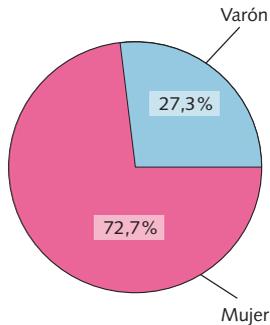


Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".

Respuesta: "Contrato a alguien".

Gráfico 28d. Distribución por sexos

Proporciones.

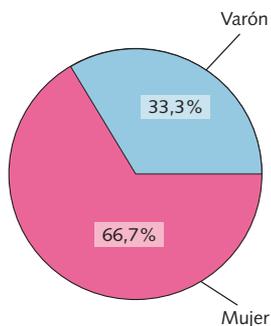


Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".

Respuesta: "Algún/a amiga/o o vecina/o".

Gráfico 28e. Distribución por sexos

Proporciones.

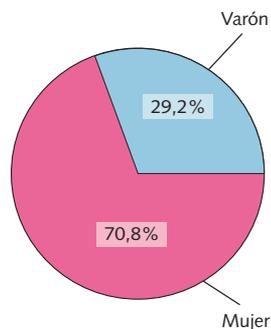


Ítem 21: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/a o familiar enfermo/a?".

Respuesta: "Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijos/as".

Gráfico 28f. Distribución por sexos

Proporciones.



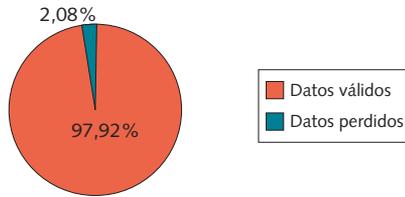
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".
Distribución por sexos

Proporción de datos válidos obtenidos

		Sí, contrato a alguien	Sí, me ayuda mi pareja	Sí, me ayudan otros familiares	No, no tengo ayuda	No tengo que hacer labores domésticas
Datos válidos		230	230	230	230	230
Datos perdidos		10	10	10	10	10



Ítem 2201: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)" Respuesta: "Sí, contrato a alguien".

Tabla 29a. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, contrato a alguien	Sí	Recuento	53	31	84
		% fila	63,1%	36,9%	100,0%
		% columna	44,5%	26,7%	35,7%
	No	Recuento	66	85	151
		% fila	43,7%	56,3%	100,0%
		% columna	55,5%	73,3%	64,3%
Total		Recuento	119	116	235
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2202: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)" Respuesta: "Sí, me ayuda mi pareja".

Tabla 29b. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, contrato a alguien	Sí	Recuento	48	74	122
		% fila	39,3%	60,7%	100,0%
		% columna	40,3%	63,8%	51,9%
	No	Recuento	71	42	113
		% fila	62,8%	37,2%	100,0%
		% columna	59,7%	36,2%	48,1%
Total		Recuento	119	116	235
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2203: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)" Respuesta: "Sí, me ayudan otros familiares".

Tabla 29c. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayudan otros familiares	Sí	Recuento	8	2	10
		% fila	80,0%	20,0%	100,0%
		% columna	6,7%	1,7%	4,3%
	No	Recuento	111	114	225
		% fila	49,3%	50,7%	100,0%
		% columna	93,3%	98,3%	95,7%
Total		Recuento	119	116	235
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2204: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)" Respuesta: "No, no tengo ayuda".

Tabla 29d. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No, no tengo ayuda	Sí	Recuento	25	12	37
		% fila	67,6%	32,4%	100,0%
		% columna	21,0%	10,3%	15,7%
	No	Recuento	94	104	198
		% fila	47,5%	52,5%	100,0%
		% columna	79,0%	89,7%	84,3%
Total		Recuento	119	116	235
		% fila	50,6%	49,4%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2205: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)" Respuesta: "No tengo que hacer tareas domésticas".

Tabla 29e. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

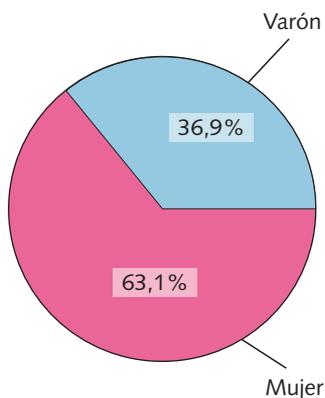
			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No tengo que hacer labores domésticas	Sí	Recuento	5	5	10
		% fila	50,0%	50,0%	100,0%
		% columna	4,2%	4,3%	4,3%
	No	Recuento	114	111	225
		% fila	50,7%	49,3%	100,0%
		% columna	95,8%	95,7%	95,7%
Total	Recuento	119	116	235	
	% fila	50,6%	49,4%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".

Respuesta: "Sí, contrato a alguien".

Gráfico 29a. Distribución por sexos.

Proporciones.

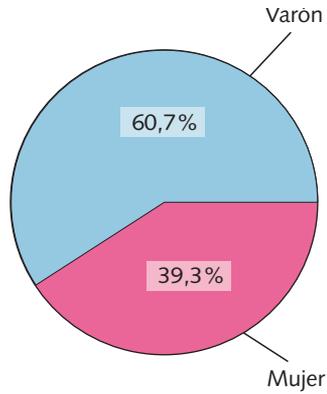


Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".

Respuesta: "Sí, me ayuda mi pareja".

Gráfico 29b. Distribución por sexos.

Proporciones.

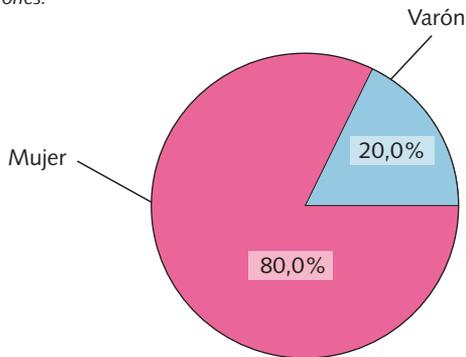


Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".

Respuesta: "Sí, me ayudan otros familiares".

Gráfico 29c. Distribución por sexos.

Proporciones.

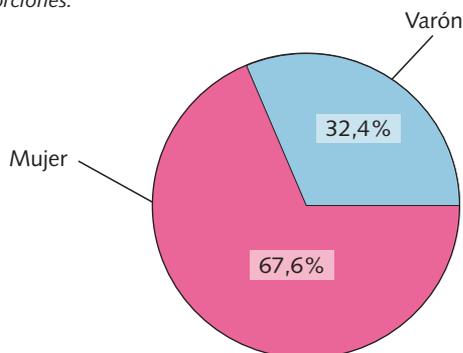


Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".

Respuesta: "No, no tengo ayuda".

Gráfico 29d. Distribución por sexos.

Proporciones.

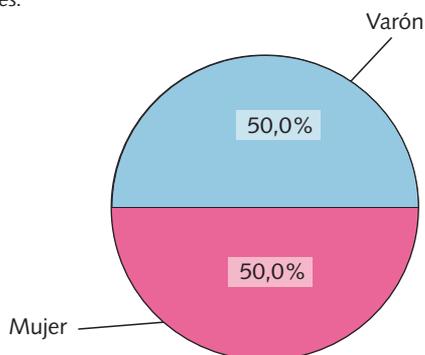


Ítem 22: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas?".

Respuesta: "No tengo que hacer labores domésticas".

Gráfico 29e. Distribución por sexos.

Proporciones.



Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

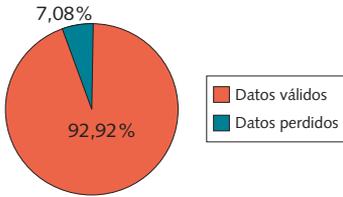
Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 23: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia".
Distribución por sexos

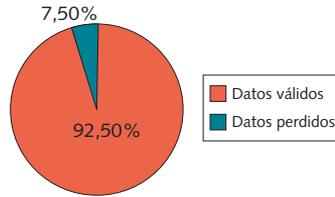
Proporción de datos válidos obtenidos

	Asuntos domésticos	Motivos familiares	Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)	Enfermedad propia
Datos válidos	223	222	220	222
Datos perdidos	17	18	20	18

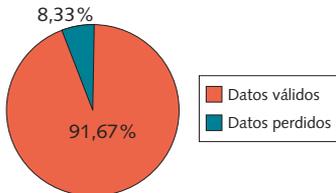
Asuntos domésticos



Motivos familiares y enfermedad propia



Motivos administrativos (banco, hacienda,papeleo...)



Ítem 2301: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Asuntos domésticos".

Tabla 30a. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Asuntos domésticos	1°	Recuento	8	2	10
		% fila	80,0%	20,0%	100,0%
		% columna	7,0%	1,8%	4,5%
	2°	Recuento	15	12	27
		% fila	55,6%	44,4%	100,0%
		% columna	13,2%	11,0%	12,1%
	3°	Recuento	36	46	82
		% fila	43,9%	56,1%	100,0%
		% columna	31,6%	42,2%	36,8%
	4°	Recuento	55	49	104
		% fila	52,9%	47,1%	100,0%
		% columna	48,2%	45,0%	46,6%
Total		Recuento	114	109	223
		% fila	51,1%	48,9%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2302: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Motivos familiares".

Tabla 30b. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Motivos familiares	1°	Recuento	40	31	71
		% fila	56,3%	43,7%	100,0%
		% columna	34,8%	29,0%	32,0%
	2°	Recuento	49	35	84
		% fila	58,3%	41,7%	100,0%
		% columna	42,6%	32,7%	37,8%
	3°	Recuento	20	23	43
		% fila	46,5%	53,5%	100,0%
		% columna	17,4%	21,5%	19,4%
	4°	Recuento	6	18	24
		% fila	25,0%	75,0%	100,0%
		% columna	5,2%	16,8%	10,8%
Total		Recuento	115	107	222
		% fila	51,8%	48,2%	100,0%
		% columna	100,0%	100,0%	100,0%

Ítem 2303: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo)".

Tabla 30c. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)	1°	Recuento	6	19	25
		% fila	24,0%	76,0%	100,0%
		% columna	5,3%	17,9%	11,4%
	2°	Recuento	24	36	60
		% fila	40,0%	60,0%	100,0%
		% columna	21,1%	34,0%	27,3%
	3°	Recuento	46	24	70
		% fila	65,7%	34,3%	100,0%
		% columna	40,4%	22,6%	31,8%
	4°	Recuento	38	27	65
		% fila	58,5%	41,5%	100,0%
		% columna	33,3%	25,5%	29,5%
Total	Recuento	114	106	220	
	% fila	51,8%	48,2%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

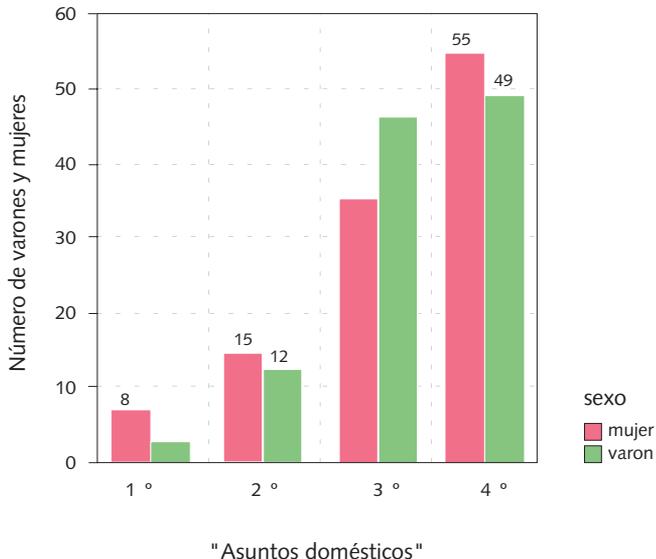
Ítem 2304: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Enfermedad propia".

Tabla 30d. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
Enfermedad propia	1°	Recuento	62	52	114
		% fila	54,4%	45,6%	100,0%
		% columna	53,9%	48,6%	51,4%
	2°	Recuento	24	28	52
		% fila	46,2%	53,8%	100,0%
		% columna	20,9%	26,2%	23,4%
	3°	Recuento	13	12	25
		% fila	52,0%	48,0%	100,0%
		% columna	11,3%	11,2%	11,3%
	4°	Recuento	16	15	31
		% fila	51,6%	48,4%	100,0%
		% columna	13,9%	14,0%	14,0%
Total	Recuento	115	107	222	
	% fila	51,8%	48,2%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

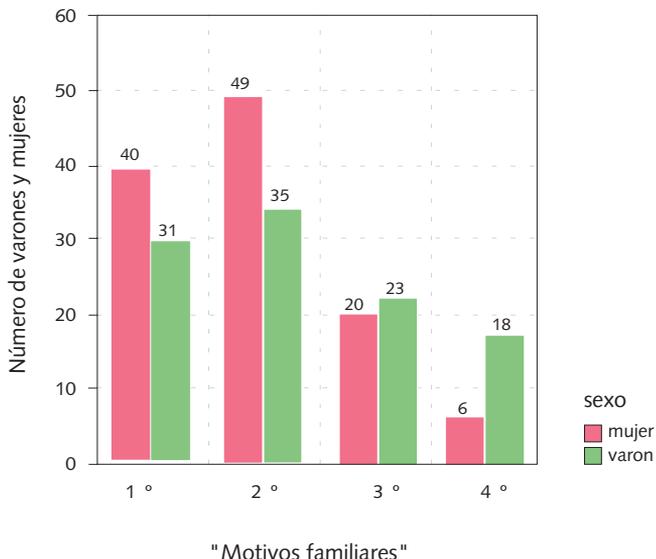
Ítem 23: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Asuntos domésticos". Gráfico 30a. Distribución por sexos.

Números absolutos



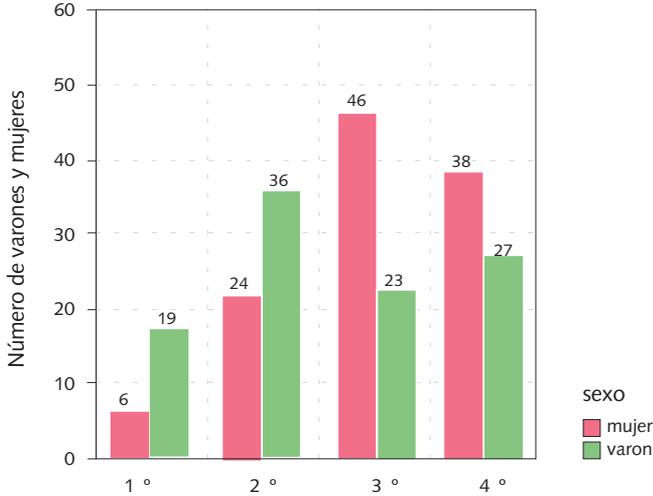
Ítem 23: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia". Frecuencia de "Motivos familiares". Gráfico 30b. Distribución por sexos.

Números absolutos



Ítem 23: “Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia”. Frecuencia de “Motivos administrativos”.
Gráfico 30c. Distribución por sexos.

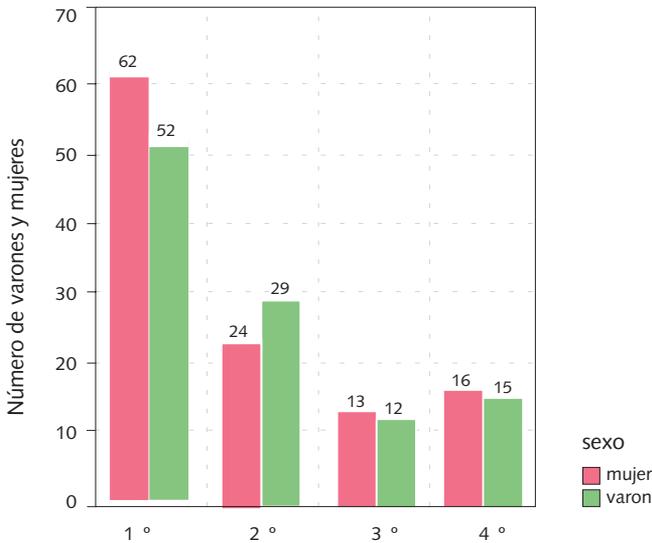
Números absolutos



"Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)"

Ítem 23: “Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia”. Frecuencia de “Enfermedad propia”.
Gráfico 30d. Distribución por sexos.

Números absolutos



"Enfermedad propia"

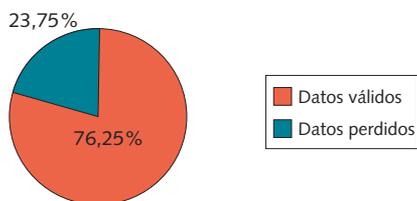
Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional? Si es así, por favor, enumere algunos". Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?	
Datos válidos	183
Datos perdidos	57



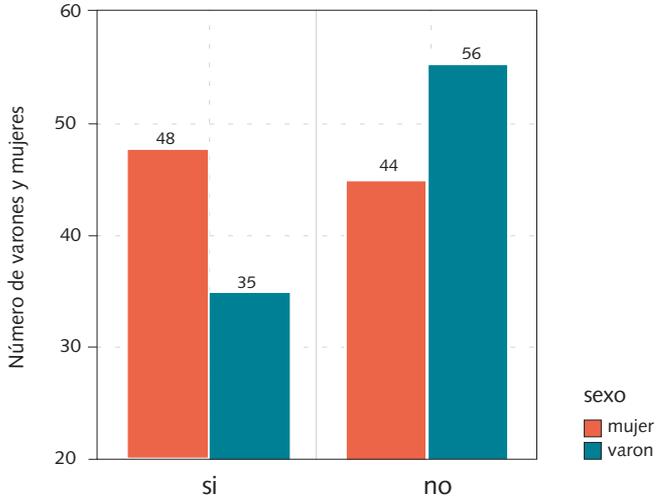
Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?".

Tabla 31. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?	Sí	Recuento	48	35	83
		% fila	57,8%	42,2%	100,0%
		% columna	52,2%	38,5%	45,4%
	No	Recuento	44	56	100
		% fila	44,0%	56,0%	100,0%
		% columna	47,8%	61,5%	54,6%
Total	Recuento	92	91	183	
	% fila	50,3%	49,7%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"
Gráfico 31a. Distribución por sexos

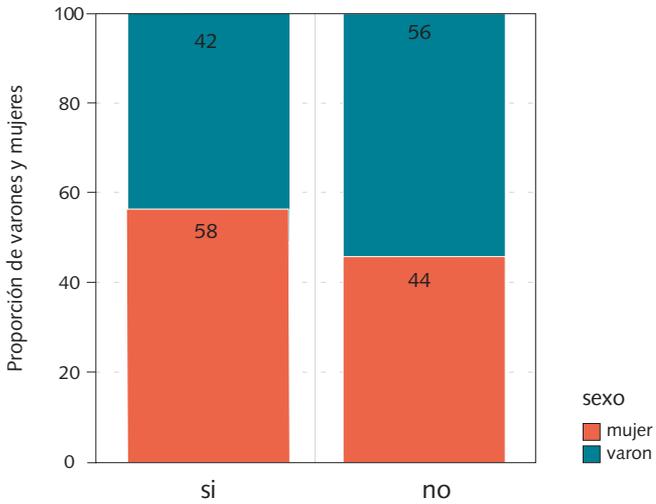
Números absolutos



"¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"

Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"
Gráfico 31b. Distribución por sexos

Proporciones



"¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"

Universidades Públicas Andaluzas. Curso 2003-04

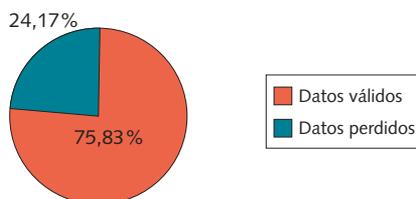
Cuestionario sobre conciliación de vida laboral y familiar a una muestra del P.A.S.

Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?" Exponga brevemente su opinión".

Distribución por sexos.

Proporción de datos válidos obtenidos

¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?	
Datos válidos	182
Datos perdidos	58



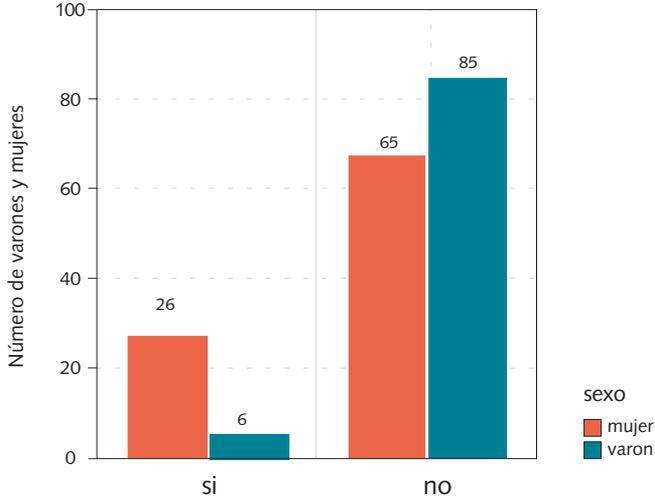
Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?".

Tabla 32. Distribución por sexos. Números absolutos y proporciones.

			Sexo		Total
			Mujer	Varón	
¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?	Sí	Recuento	26	6	32
		% fila	81,3%	18,8%	100,0%
		% columna	28,6%	6,6%	17,6%
	No	Recuento	65	85	150
		% fila	43,3%	56,7%	100,0%
		% columna	71,4%	93,4%	82,4%
Total	Recuento	91	91	182	
	% fila	50,0%	50,0%	100,0%	
	% columna	100,0%	100,0%	100,0%	

Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?".
Gráfico 32a. Distribución por sexos.

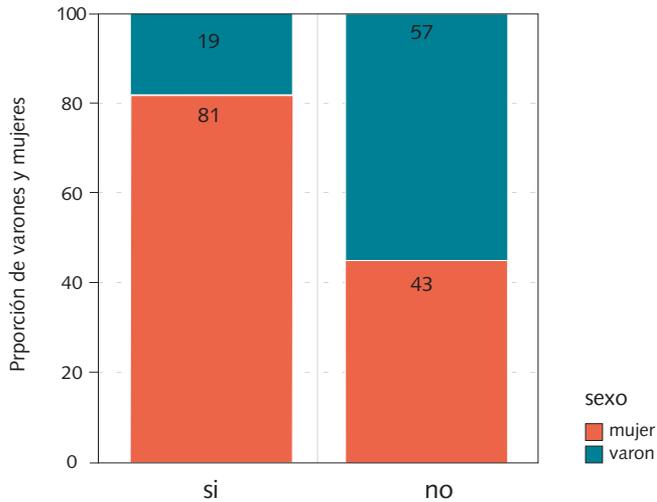
Números absolutos



"¿Percibe algún tipo de discriminación laboral...?"

Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?".
Gráfico 32b. Distribución por sexos.

Proporciones



"¿Percibe algún tipo de discriminación laboral...?"

3.3. Tablas de análisis estadístico

Comparación entre sexos.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * N° y edad de los hijos	240	100,0%	0	,0%	240	100,0%
Sexo * ¿Cuida a otros familiares?	218	90,8%	22	9,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 8: "Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar"	238	99,2%	2	,8%	240	100,0%
Sexo * Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo"	239	99,6%	1	,4%	240	100,0%
Sexo * Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo"	236	98,3%	4	1,7%	240	100,0%
Sexo * Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo"	233	97,1%	7	2,9%	240	100,0%
Sexo * Maternidad	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o"	193	80,4%	47	19,6%	240	100,0%
Sexo * Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)"	237	98,8%	3	1,3%	240	100,0%

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan"	237	98,8%	3	1,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia"	229	95,4%	11	4,6%	240	100,0%
Sexo * Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme"	233	97,1%	7	2,9%	240	100,0%
Sexo * Ítem 17 : "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme"	231	96,3%	9	3,8%	240	100,0%
Sexo * Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos,... (jornada flexible, sustituciones, etc.)"	237	98,8%	3	1,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?"	207	86,3%	33	13,8%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2001: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Mi pareja"	232	96,7%	8	3,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2002: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Otros familiares"	232	96,7%	8	3,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2003: "Cuando he						

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Contrato a alguien"	232	96,7%	8	3,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2004: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Algún vecino/a o amigo/a"	232	96,7%	8	3,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2005: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Vivo sola/o"	232	96,7%	8	3,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2101: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Mi pareja"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2102: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Mis padres"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2103: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Otros familiares"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2104: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Contrato a alguien"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2105: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hija/o o familiar enferma/o? Algún/a amiga/o o vecina/o"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Ítem 2106: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os"	230	95,8%	10	4,2%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2201: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, contrato a alguien"	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2202: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayuda mi pareja"	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2203: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayudan otros familiares"	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2204: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No, no tengo ayuda"	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2205: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No tengo que hacer labores domésticas"	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2301: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia: Asuntos domésticos"	223	92,9%	17	7,1%	240	100,0%

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Ítem 2302: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia: Motivos familiares"	222	92,5%	18	7,5%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2303: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia: Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)"	220	91,7%	20	8,3%	240	100,0%
Sexo * Ítem 2304: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor frecuencia: enfermedad propia"	222	92,5%	18	7,5%	240	100,0%
Sexo * Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"	183	76,3%	57	23,8%	240	100,0%
Sexo * Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?"	182	75,8%	58	24,2%	240	100,0%

Sexo * Número y edad de los hijos

Tabla de contingencia

			Número y edad de los hijos					Total
			0 hijos	1 hijo menor de 10 años	2 ó más hijos; al menos 1 menor de 2 años	1 ó 2 hijos mayores de 10 años	más de 2 hijos mayores de 10 años	
Sexo	Mujer	Recuento	41	20	26	31	2	120
		Residuos corregidos	1,9	-1,0	-,8	,6	-1,9	
	Varón	Recuento	28	26	31	27	8	120
		Residuos corregidos	-1,9	1,0	,8	-,6	1,9	
Total		Recuento	69	46	57	58	10	240

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,546(a)	4	,110
Razón de verosimilitud	7,819	4	,098
Asociación lineal por lineal	2,092	1	,148
N de casos válidos	240		

a. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,00.

Sexo * Ítem "¿Cuida a otros familiares?"

Tabla de contingencia

			¿Cuida a otros familiares?		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	25	81	106
		Residuos corregidos	1,4	-1,4	
	Varón	Recuento	18	94	112
		Residuos corregidos	-1,4	1,4	
Total		Recuento	43	175	218

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,942(b)	1	,163
Corrección por continuidad(a)	1,496	1	,221
Razón de verosimilitud	1,946	1	,163
Asociación lineal por lineal	1,933	1	,164
N de casos válidos	218		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 20,91.

Sexo * Ítem 8: "Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar"

Tabla de contingencia

		Encuentro dificultades a la hora de conciliar mi trabajo y mi vida familiar			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	42	76	118
		Residuos corregidos	2,8	-2,8	
	Varón	Recuento	23	97	120
		Residuos corregidos	-2,8	2,8	
Total		Recuento	65	173	238

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,087(b)	1	,004
Corrección por continuidad(a)	7,280	1	,007
Razón de verosimilitud	8,174	1	,004
Asociación lineal por lineal	8,053	1	,005
N de casos válidos	238		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 32,23.

Sexo * Ítem 9: "He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo"

Tabla de contingencia

		He renunciado a mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	21	98	119
		Residuos corregidos	4,5	-4,5	
	Varón	Recuento	1	119	120
		Residuos corregidos	-4,5	4,5	
Total	Recuento	22	217	239	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	20,210(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	18,249	1	,000
Razón de verosimilitud	24,394	1	,000
Asociación lineal por lineal	20,126	1	,000
N de casos válidos	239		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 10,95.

Sexo * Ítem 10: "He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo"

Tabla de contingencia

		He retrasado mi maternidad/paternidad por cuestiones de trabajo			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	40	77	117
		Residuos corregidos	4,1	-4,1	
	Varón	Recuento	14	105	119
		Residuos corregidos	-4,1	4,1	
Total		Recuento	54	182	236

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,810(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	15,564	1	,000
Razón de verosimilitud	17,361	1	,000
Asociación lineal por lineal	16,739	1	,000
N de casos válidos	236		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.
La frecuencia mínima esperada es 26,77.

Sexo * Ítem 11: "He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo"

Tabla de contingencia

			He renunciado a tener más hijas/hijos por promocionar en mi puesto de trabajo		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	14	100	114
		Residuos corregidos	3,2	-3,2	
	Varón	Recuento	2	117	119
		Residuos corregidos	-3,2	3,2	
Total		Recuento	16	217	233

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,229(b)	1	,001
Corrección por continuidad(a)	8,639	1	,003
Razón de verosimilitud	11,350	1	,001
Asociación lineal por lineal	10,185	1	,001
N de casos válidos	233		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
 b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5.

La frecuencia mínima esperada es 7,83.

Sexo * Ítem 12: "Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o"

Tabla de contingencia

		Soy yo quien cuida a mi hija/o o familiar cuando está enferma/o			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	68	28	96
		Residuos corregidos	4,3	-4,3	
	Varón	Recuento	39	58	97
		Residuos corregidos	-4,3	4,3	
Total		Recuento	107	86	193

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	18,320(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	17,101	1	,000
Razón de verosimilitud	18,642	1	,000
Asociación lineal por lineal	18,225	1	,000
N de casos válidos	193		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 42,78.

Sexo * Ítem 13: "Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)"

Tabla de contingencia

			Elegir entre mi profesión y crear un familia, me afectó y/o me está afectando psicológicamente (ansiedad, estrés, etc.)		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	33	86	119
		Residuos corregidos	4,7	-4,7	
	Varón	Recuento	6	112	118
		Residuos corregidos	-4,7	4,7	
Total		Recuento	39	198	237

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	22,103(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	20,486	1	,000
Razón de verosimilitud	23,998	1	,000
Asociación lineal por lineal	22,009	1	,000
N de casos válidos	237		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 19,42.

Sexo * Ítem 14: "Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan"

Tabla de contingencia

			Quiero promocionar, pero mi familia y/o entorno no me lo facilitan		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	25	94	119
		Residuos corregidos	2,3	-2,3	
	Varón	Recuento	12	106	118
		Residuos corregidos	-2,3	2,3	
Total		Recuento	37	200	237

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,283(b)	1	,022
Corrección por continuidad(a)	4,493	1	,034
Razón de verosimilitud	5,383	1	,020
Asociación lineal por lineal	5,261	1	,022
N de casos válidos	237		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 18,42.

Sexo * Ítem 15: "Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia"

Tabla de contingencia

			Me siento mal si presto más atención a mi trabajo que a mi familia		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	67	46	113
		Residuos corregidos	2,1	-2,1	
	Varón	Recuento	53	63	116
		Residuos corregidos	-2,1	2,1	
Total		Recuento	120	109	229

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,246(b)	1	,039
Corrección por continuidad(a)	3,718	1	,054
Razón de verosimilitud	4,260	1	,039
Asociación lineal por lineal	4,228	1	,040
N de casos válidos	229		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 53,79.

Sexo * Ítem 16: "En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme"

Tabla de contingencia

		En el trabajo cuento con apoyo afectivo de compañeras/os que me motivan a promocionarme			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	77	40	117
		Residuos corregidos	,7	-,7	
	Varón	Recuento	71	45	116
		Residuos corregidos	-,7	,7	
Total	Recuento	148	85	233	

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,533(b)	1	,465
Corrección por continuidad(a)	,353	1	,552
Razón de verosimilitud	,533	1	,465
Asociación lineal por lineal	,531	1	,466
N de casos válidos	233		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 42,32.

Sexo * Ítem 17: "Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme"

Tabla de contingencia

		Las relaciones sociales en mi trabajo me han servido para promocionarme			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	21	96	117
		Residuos corregidos	-2,3	2,3	
	Varón	Recuento	35	79	114
		Residuos corregidos	2,3	-2,3	
Total		Recuento	56	175	231

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,113(b)	1	,024
Corrección por continuidad(a)	4,443	1	,035
Razón de verosimilitud	5,152	1	,023
Asociación lineal por lineal	5,091	1	,024
N de casos válidos	231		

a Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 27,64.

Sexo * Ítem 18: "En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos,... (jornada flexible, sustituciones, etc.)"

Tabla de contingencia

		En mi trabajo me facilitan la asistencia a cursos, jornadas, congresos, ... (jornada flexible, sustituciones, etc.)			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	76	41	117
		Residuos corregidos	-2,0	2,0	
	Varón	Recuento	92	28	120
		Residuos corregidos	2,0	-2,0	
Total		Recuento	168	69	237

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,936(b)	1	,047
Corrección por continuidad(a)	3,389	1	,066
Razón de verosimilitud	3,952	1	,047
Asociación lineal por lineal	3,919	1	,048
N de casos válidos	237		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 34,06.

Sexo * Ítem 19: "¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?"

Tabla de contingencia

		¿Cómo reacciona su pareja ante sus éxitos profesionales?					
			Con orgullo	Los acepta	Con indiferencia	Con recelo o cierta oposición	Total
Sexo	Mujer	Recuento	67	27	2	2	98
		Residuos corregidos	-1,7	1,2	,7	1,5	
	Varón	Recuento	86	22	1	0	109
		Residuos corregidos	1,7	-1,2	-,7	-1,5	
	Total	Recuento	153	49	3	2	207

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,125	,068	-1,814	,070
N de casos válidos		207			

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Sexo * Ítem 2001: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Mi pareja"

Tabla de contingencia

		Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Mi pareja			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	67	47	114
		Residuos corregidos	-3,5	3,5	
	Varón	Recuento	94	24	118
		Residuos corregidos	3,5	-3,5	
Total		Recuento	161	71	232

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11,913(b)	1	,001
Corrección por continuidad(a)	10,950	1	,001
Razón de verosimilitud	12,067	1	,001
Asociación lineal por lineal	11,862	1	,001
N de casos válidos	232		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 34,89.

Sexo * Ítem 2002: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Otros familiares"

Tabla de contingencia

		Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Otros familiares			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	33	81	114
		Residuos corregidos	2,2	-2,2	
	Varón	Recuento	20	98	118
		Residuos corregidos	-2,2	2,2	
	Total	Recuento	53	179	232

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,736(b)	1	,030
Corrección por continuidad(a)	4,079	1	,043
Razón de verosimilitud	4,769	1	,029
Asociación lineal por lineal	4,715	1	,030
N de casos válidos	232		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 26,04.

Sexo * Ítem 2003: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Contrato a alguien"

Tabla de contingencia

		Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Contrato a alguien			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	18	96	114
		Residuos corregidos	2,7	-2,7	
	Varón	Recuento	6	112	118
		Residuos corregidos	-2,7	2,7	
Total		Recuento	24	208	232

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	7,164(b)	1	,007
Corrección por continuidad(a)	6,056	1	,014
Razón de verosimilitud	7,442	1	,006
Asociación lineal por lineal	7,133	1	,008
N de casos válidos	232		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,79.

Sexo * Ítem 2004: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Algún vecino/a o amigo/a"

Tabla de contingencia

		Cuando he de asistir a cursos, Jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Algún vecino/a o amigo/a			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	3	111	114
		Residuos corregidos	1,0	-1,0	
	Varón	Recuento	1	117	118
		Residuos corregidos	-1,0	1,0	
Total		Recuento	4	228	232

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,089(b)	1	,297
Corrección por continuidad(a)	,291	1	,590
Razón de verosimilitud	1,135	1	,287
Asociación lineal por lineal	1,085	1	,298
N de casos válidos	232		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,97.

Sexo * Ítem 2005: "Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Vivo sola/o"

Tabla de contingencia

		Cuando he de asistir a cursos, jornadas y congresos para promocionar, ¿quién se ocupa de atender mi hogar/familia (colegio, comida, colada, etc.)? Vivo sola/o			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	9	105	114
		Residuos corregidos	-,2	,2	
	Varón	Recuento	10	108	118
		Residuos corregidos	,2	-,2	
Total		Recuento	19	213	232

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,026(b)	1	,872
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,026	1	,872
Asociación lineal por lineal	,026	1	,872
N de casos válidos	232		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,34.

Sexo * Ítem 2101: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Mi pareja"

Tabla de contingencia

			¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Mi pareja		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	59	57	116
		Residuos corregidos	-4,5	4,5	
	Varón	Recuento	90	24	114
		Residuos corregidos	4,5	-4,5	
Total		Recuento	149	81	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,878(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	18,666	1	,000
Razón de verosimilitud	20,323	1	,000
Asociación lineal por lineal	19,792	1	,000
N de casos válidos	230		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 40,15.

Sexo * Ítem 2102: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Mis padres"

Tabla de contingencia

			¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Mis padres		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	24	92	116
		Residuos corregidos	2,3	-2,3	
	Varón	Recuento	11	103	114
		Residuos corregidos	-2,3	2,3	
Total		Recuento	35	195	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,432(b)	1	,020
Corrección por continuidad(a)	4,610	1	,032
Razón de verosimilitud	5,550	1	,018
Asociación lineal por lineal	5,408	1	,020
N de casos válidos	230		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 17,35.

Sexo * Ítem 2103: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Otros familiares"

Tabla de contingencia

		¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Otros familiares			
		Sí	No	Total	
Sexo	Mujer	Recuento	22	94	116
		Residuos corregidos	1,8	-1,8	
	Varón	Recuento	12	102	114
		Residuos corregidos	-1,8	1,8	
Total		Recuento	34	196	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,251(b)	1	,071
Corrección por continuidad(a)	2,615	1	,106
Razón de verosimilitud	3,294	1	,070
Asociación lineal por lineal	3,236	1	,072
N de casos válidos	230		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 16,85.

Sexo * Ítem 2104: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Contrato a alguien"

Tabla de contingencia

			¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Contrato a alguien		
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	8	108	116
		Residuos corregidos	1,5	-1,5	
	Varón	Recuento	3	111	114
		Residuos corregidos	-1,5	1,5	
Total		Recuento	11	219	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	2,297(b)	1	,130
Corrección por continuidad(a)	1,456	1	,228
Razón de verosimilitud	2,382	1	,123
Asociación lineal por lineal	2,287	1	,130
N de casos válidos	230		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,45.

Sexo * Ítem 2105: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Algún/a amiga/o o vecina/o"

Tabla de contingencia

			¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Algún/a amiga/o o vecina/o		
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	2	114	116
		Residuos corregidos	,6	-,6	
	Varón	Recuento	1	113	114
		Residuos corregidos	-,6	,6	
Total		Recuento	3	227	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,320(b)	1	,571
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,327	1	,568
Asociación lineal por lineal	,319	1	,572
N de casos válidos	230		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 2 casillas (50,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 1,49.

Sexo * Ítem 2106: "¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os"

Tabla de contingencia

		¿Cuál es su mayor apoyo cuando debe cuidar de algún hijo/o o familiar enferma/o? Nunca he tenido que cuidar a familiares y/o hijas/os			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	17	99	116
		Residuos corregidos	2,1	-2,1	
	Varón	Recuento	7	107	114
		Residuos corregidos	-2,1	2,1	
Total		Recuento	24	206	230

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,460(b)	1	,035
Corrección por continuidad(a)	3,596	1	,058
Razón de verosimilitud	4,590	1	,032
Asociación lineal por lineal	4,441	1	,035
N de casos válidos	230		

- a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.
- b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 11,90.

Sexo * Ítem 2201: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, contrato a alguien"

		Tabla de contingencia	¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, contrato a alguien		
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	53	66	119
		Residuos corregidos	2,8	-2,8	
	Varón	Recuento	31	85	116
		Residuos corregidos	-2,8	2,8	
Total		Recuento	84	151	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8,116(b)	1	,004
Corrección por continuidad(a)	7,359	1	,007
Razón de verosimilitud	8,188	1	,004
Asociación lineal por lineal	8,081	1	,004
N de casos válidos	235		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 41,46.

Sexo * Ítem 2202: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayuda mi pareja"

Tabla de contingencia

		¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayuda mi pareja			
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	48	71	119
		Residuos corregidos	-3,6	3,6	
	Varón	Recuento	74	42	116
		Residuos corregidos	3,6	-3,6	
Total		Recuento	122	113	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,947(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	12,025	1	,001
Razón de verosimilitud	13,072	1	,000
Asociación lineal por lineal	12,892	1	,000
N de casos válidos	235		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 55,78.

Sexo * Ítem 2203: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayudan otros familiares"

Tabla de contingencia

		¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas (Señale una o varias respuestas) Sí, me ayudan otros familiares		Total	
		Sí	No		
Sexo	Mujer	Recuento	8	111	119
		Residuos corregidos	1,9	-1,9	
	Varón	Recuento	2	114	116
		Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Total		Recuento	10	225	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,602(b)	1	,058
Corrección por continuidad(a)	2,480	1	,115
Razón de verosimilitud	3,857	1	,050
Asociación lineal por lineal	3,587	1	,058
N de casos válidos	235		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,94.

Sexo * Ítem 2204: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No, no tengo ayuda"

Tabla de contingencia

			¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No, no tengo ayuda		
			Sí	No	Total
Sexo	Mujer	Recuento	25	94	119
		Residuos corregidos	2,2	-2,2	
	Varón	Recuento	12	104	116
		Residuos corregidos	-2,2	2,2	
Total		Recuento	37	198	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,035(b)	1	,025
Corrección por continuidad(a)	4,263	1	,039
Razón de verosimilitud	5,133	1	,023
Asociación lineal por lineal	5,014	1	,025
N de casos válidos	235		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 18,26.

Sexo * Ítem 2205: "¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas) No tengo que hacer labores domésticas"

Tabla de contingencia

		¿Habitualmente cuenta con ayuda para realizar las labores domésticas? (Señale una o varias respuestas)		Total	
		Sí	No		
Sexo	Mujer	Recuento	5	114	119
		Residuos corregidos	,0	,0	
	Varón	Recuento	5	111	116
		Residuos corregidos	,0	,0	
Total		Recuento	10	225	235

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,002(b)	1	,967
Corrección por continuidad(a)	,000	1	1,000
Razón de verosimilitud	,002	1	,967
Asociación lineal por lineal	,002	1	,967
N de casos válidos	235		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,94.

Sexo * Ítem 2301: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor. Asuntos domésticos"

Tabla de contingencia

		Asuntos domésticos				Total	
		1°	2°	3°	4°		
Sexo	Mujer	Recuento	8	15	36	55	114
		Residuos corregidos	1,9	,5	-1,6	,5	
	Varón	Recuento	2	12	46	49	109
		Residuos corregidos	-1,9	-,5	1,6	-,5	
Total		Recuento	10	27	82	104	223

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,015	,063	,238	,812
N de casos válidos		223			

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
 b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Sexo * Ítem 2302: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor. Motivos familiares"

Tabla de contingencia

			Motivos familiares				Total
			1°	2°	3°	4°	
Sexo	Mujer	Recuento	40	49	20	6	115
		Residuos corregidos	,9	1,5	-,8	-2,8	
	Varón	Recuento	31	35	23	18	107
		Residuos corregidos	-,9	-1,5	,8	2,8	
Total		Recuento	71	84	43	24	222

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,139	,061	2,264	,024
N de casos válidos		222			

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Sexo * Ítem 2303: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor. "Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo..."

Tabla de contingencia

			Motivos administrativos (banco, hacienda, papeleo...)				Total
			1°	2°	3°	4°	
Sexo	Mujer	Recuento	6	24	46	38	114
		Residuos corregidos	-3,0	-2,1	2,8	1,3	
	Varón	Recuento	19	36	24	27	106
		Residuos corregidos	3,0	2,1	-2,8	-1,3	
Total		Recuento	25	60	70	65	220

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	-,206	,060	-3,402	,001
N de casos válidos		220			

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Sexo * Ítem 2304: "Cuando necesita faltar al trabajo ¿cuáles son los motivos más frecuentes? Ordénelos de mayor a menor. Enfermedad propia"

Tabla de contingencia

			Enfermedad propia				Total
			1°	2°	3°	4°	
Sexo	Mujer	Recuento	62	24	13	16	115
		Residuos corregidos	,8	-,9	,0	,0	
	Varón	Recuento	52	28	12	15	107
		Residuos corregidos	-,8	,9	,0	,0	
Total		Recuento	114	52	25	31	222

Medidas simétricas

		Valor	Error típ. asint.(a)	T aproximada(b)	Sig. aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,035	,063	,561	,574
N de casos válidos		222			

- Asumiendo la hipótesis alternativa.
- Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

Sexo * Ítem 24: "¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?"

Tabla de contingencia

			¿Encuentra obstáculos para su promoción profesional?		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	48	44	92
		Residuos corregidos	1,9	-1,9	
	Varón	Recuento	35	56	91
		Residuos corregidos	-1,9	1,9	
Total		Recuento	83	100	183

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	3,471(b)	1	,062
Corrección por continuidad(a)	2,940	1	,086
Razón de verosimilitud	3,483	1	,062
Asociación lineal por lineal	3,452	1	,063
N de casos válidos	183		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 41,27.

Sexo * Ítem 25: "¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?"

Tabla de contingencia

			¿Percibe algún tipo de discriminación laboral, directa o indirecta, por razón de su sexo?		Total
			Sí	No	
Sexo	Mujer	Recuento	26	65	91
		Residuos corregidos	3,9	-3,9	
	Varón	Recuento	6	85	91
		Residuos corregidos	-3,9	3,9	
Total		Recuento	32	150	182

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,167(b)	1	,000
Corrección por continuidad(a)	13,688	1	,000
Razón de verosimilitud	16,151	1	,000
Asociación lineal por lineal	15,083	1	,000
N de casos válidos	182		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 16,00.

Comparación entre sexos según categorías profesionales de afectación de la maternidad / paternidad.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Afectación a la maternidad * Categorías	213	98,6%	3	1,4%	216	100,0%

Tabla de contingencia Sexo * Afectación a la maternidad * Categorías

Categorías	Sexo			Afectación a la maternidad		
				Sí	No	Total
cat. altas	Mujer	Recuento	17	29	46	
		Residuos corregidos	3,0	-3,0		
	Varón	Recuento	5	43	48	
		Residuos corregidos	-3,0	3,0		
	Total	Recuento	22	72	94	
	cat. medias	Mujer	Recuento	12	12	24
Residuos corregidos			2,8	-2,8		
Varón		Recuento	3	21	24	
		Residuos corregidos	-2,8	2,8		
Total		Recuento	15	33	48	
cat. bajas		Mujer	Recuento	12	23	35
	Residuos corregidos		1,1	-1,1		
	Varón	Recuento	8	28	36	
		Residuos corregidos	-1,1	1,1		
	Total	Recuento	20	51	71	

Pruebas de chi-cuadrado

comparación entre categorías		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
cat. altas	Chi-cuadrado de Pearson	9,229(b)	1	,002
	Corrección por continuidad(a)	7,808	1	,005
	Razón de verosimilitud	9,613	1	,002
	Asociación lineal por lineal	9,131	1	,003
	N de casos válidos	94		
cat. medias	Chi-cuadrado de Pearson	7,855(c)	1	,005
	Corrección por continuidad(a)	6,206	1	,013
	Razón de verosimilitud	8,268	1	,004
	Asociación lineal por lineal	7,691	1	,006
	N de casos válidos	48		
cat. bajas	Chi-cuadrado de Pearson	1,276(d)	1	,259
	Corrección por continuidad(a)	,750	1	,387
	Razón de verosimilitud	1,282	1	,257
	Asociación lineal por lineal	1,258	1	,262
	N de casos válidos	71		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 10,77.

c. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 7,50.

d. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 9,86.

Comparación entre sexos de la afectación a la maternidad / paternidad según número y edad de los hijos.

Resumen del procesamiento de los casos

	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Sexo * Afectación a la maternidad * Número y edad de los hijos	235	97,9%	5	2,1%	240	100,0%

Tabla de contingencia Sexo * Maternidad * número y edad de los hijos

Número y edad de los hijos			Afectación a la maternidad			
			Sí	No	Total	
0 hijos	Sexo	Mujer	Recuento	9	28	37
			Residuos corregidos	1,8	-1,8	
	Varón	Recuento	2	25	27	
		Residuos corregidos	-1,8	1,8		
	Total	Recuento	11	53	64	
1 hijo menor de 10 años	Sexo	Mujer	Recuento	14	6	20
			Residuos corregidos	3,5	-3,5	
	Varón	Recuento	5	21	26	
		Residuos corregidos	-3,5	3,5		
	Total	Recuento	19	27	46	

2 ó más hijos; al menos 1 menor de 10 años	Mujer	Recuento	13	13	26	
		Residuos corregidos	2,4	-2,4		
	Varón	Recuento	6	25	31	
		Residuos corregidos	-2,4	2,4		
Total		Recuento	19	38	57	
1 ó 2 hijos mayores de 10 años	Sexo Mujer	Recuento	9	22	31	
		Residuos corregidos	1,7	-1,7		
	Varón	Recuento	3	24	27	
		Residuos corregidos	-1,7	1,7		
	Total		Recuento	12	46	58
	Más de 2 hijos mayores de 10 años	Sexo Mujer	Recuento		2	2
Residuos corregidos				.		
Varón		Recuento		8	8	
		Residuos corregidos		.		
Total		Recuento		10	10	

Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Número y edad de los hijos 0 hijos	Chi-cuadrado de Pearson	3,138(b)	1	,076
	Corrección por continuidad(a)	2,062	1	,151
	Razón de verosimilitud	3,419	1	,064
	Estadístico exacto de Fisher			
	Asociación lineal por lineal	3,089	1	,079
N de casos válidos		64		

		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	
1 hijo menor de 10 años	Chi-cuadrado de Pearson	12,018(c)	1	,001	
	Corrección por continuidad(a)	10,015	1	,002	
	Razón de verosimilitud	12,480	1	,000	
	Estadístico exacto de Fisher				
		Asociación lineal por lineal	11,757	1	,001
2 ó más hijos; al menos 1 menor de 10 años	N de casos válidos		46		
	Chi-cuadrado de Pearson	5,976(d)	1	,015	
	Corrección por continuidad(a)	4,676	1	,031	
	Razón de verosimilitud	6,057	1	,014	
	Estadístico exacto de Fisher				
		Asociación lineal por lineal	5,871	1	,015
		N de casos válidos		57	
1 ó 2 hijos mayores de 10 años	Chi-cuadrado de Pearson	2,825(e)	1	,093	
	Corrección por continuidad(a)	1,838	1	,175	
	Razón de verosimilitud	2,950	1	,086	
	Estadístico exacto de Fisher				
		Asociación lineal por lineal	2,776	1	,096
Más de 2 hijos mayores de 10 años	N de casos válidos		58		
	Chi-cuadrado de Pearson	.(f)			
	N de casos válidos		10		

a. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

b. 1 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 4,64.

c. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,26.

d. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 8,67.

e. 0 casillas (,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5,59.

f. No se calculará ningún estadístico porque Maternidad es una constante.

BIBLIOGRAFÍA Y DOCUMENTACIÓN

Referencias Bibliográficas.

- ABBOT, P. y SAPSFORD, R. (1987) *Women and Social Class*, Tavistock Publications, Londres.
- ADAMS. A. (1992) *Bullying at work: how to confront and overcomes it*. Londres, Virago Press.
- ALBERDI, I. y GARCÍA DE LEÓN, M^a. A (1990) "Sociología de la mujer", en *Sociología en España*, S.Giner (comp.), CSIC, Madrid.
- ALBERDI, I. (1990) " Las mujeres españolas y la familia", en *Participación política de las mujeres*, Judith Astelarra (comp.), CIS, 109, Madrid.
- ALCAIDE, M. (1988) *Conflicto y poder en las organizaciones*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ALCOFF, L. y POTTER, E. (eds.) (1993). *Feminist Epistemologies*. Bueva York: Routledge.
- ALIMO-METCALFE, B. (1994) "Waiting for fish to grow feet! Removing organisational barriers to women's entry into leadership positions", en M. Tanton (ed.) *Women in management*, Londres: Routledge.
- ALLEN, R.W.; MADISON, D.L.; PORTER, L.W.; RENWICK, P.A. y MAYES, T. (1983) Organizational Policts: Tatics and Characteristics of its Actors. En R. W. Allen y L.Porter: Organizational Influence Processes. Scott: Foresman.
- ALVESSON, M. (1996) *Communication, power and organization*. Berlin, Germany: Walter de Gryter.
- AMORÓS, Celia (1985) *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Madrid: Anthropos.
- AMORÓS, Celia (1992) *Feminismo e Ilustración* (Actas del Seminario Permanente), Universidad Complutense, Madrid.
- AMORÓS, Celia (1997). *Tiempo de feminismo*. Madrid: Cátedra.
- APTER, T. (1993) *Professional Progress Why Women Still Don't Have Wives*. Basings-toke McMillan.
- ARNAUS, Remei (1999) Educación de mujeres: significar la diferencia sexual. *Diálogos*, 18.
- AZIZ, A. (1990) "Women in UK Universities the road to causation?", en STIVERLIE, S y O'LEARY, V.E. (eds.) *Storming the Tower Women in the Academic World*. Londres Kogan Pade.
- BAIN, Olga & CUMMINGS, William (2000) Academe's Glass Ceiling: Societal, Professional-Organizational, and Institutional Barriers to the Carrer Advancement of Academic Women. *Comparative Education Review*, 44, 4, 493-514.
- BARÓN, M. (2001) *La espiral del mobbing*. Foro de debate sobre el estrés en el trabajo. Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. http://europe.osha.eu.int/good_practice/forums/read.php?f=18&i=48&t=48.
- BARRAL, M.J. ET AL. (eds.) (1999). *Interacciones Ciencia y Género*. Barcelona: Icaria/Antrazyt.
- BARTLESON, F., & CANGEMI, J. (1983) A brief psychology of discrimination against women. *Journal of Instructional Psychology*, 10, 3-8.

- BATESON, G. (1991) *Pasos hacia una ecología de la mente*. Buenos Aires: Planeta (original 1972)
- BEAUVOIR, S. (1974) *El segundo sexo*, FCE, México.
- BERENQUER, Gloria (1999) *El laberinto de cristal*. Universitat de Valencia.
- BERROCAL, G. (1993) *Mujeres afortunadas*, Nuer, Madrid.
- BERTALANFFY, L Von. (1993) *Teoría General de los Sistemas*. Fondo de Cultura Económico. México (3ª reimpresión).
- BERTALANFFY, L.Von (1974) *Robots, Hombres y mentes*. Madrid: Ediciones Guadarrama.
- BETZ, N.E., & FITZGERALD, L.E. (1987) *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- BILLING, Y., & ALVESSON, W. (1989) Four ways of looking at women and leadership. *Scandinavian Journal of Management*, 5, 63-80.
- BJÖRKQVIST, K. et al (1994) Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
- BLANCHARD, (1996) *El empowerment es cosa de un minuto*.
- BONAZZI, G. (1995) *Storia del pensiero organizzativo*. Milán: Franco Angeli.
- BOONSTRA, J.J. (1997) Redesign, development, and organizational learning. En J.J. Boonstra y K.M. Bennebroek Gravenhorst (Comps). *Barriers to Organizational Change and Innovation*, Symposium Conducted at the Eighth European Congress on Work and Organizational Psychology, Verona, Italy.7-30. Leuven, Belgium:EAWOP.
- BOONSTRA, J.J. y BENNEBROEK GRAVENHORST, K.M. (1998) Power dynamics and organizational change:a comparison of perspectives. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 2, 97-120.
- BOSZORMENYI-NAGY, I. y SPARK, G.M. (1983) *Lealtades invisibles*. Buenos Aires: Amorrortu Ed. (Original 1973).
- BOURDIEU, P. (1984) *Homo Academicus*, Minut, París.
- BOURDIEU, P.(1990) "La domination masculine", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 84 (sept.)
- BRANDSHAW, P. (1998) "Power as dynamic tension and its implications for radical organizational change: a comparison of perspectives" *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 7, 2, 97-120.
- BUENO, J. R. (1996) *Estudio longitudinal de la presencia de la mujer en los medios de comunicación de prensa escrita*. Valencia: Nau Libres.
- BUTLER, A. y LANDELLS, M. (1995) "Taking offence research as resistance to sexual harassment in academia", en L. MORLEY y V. WALSH (eds.) *Feminist Academics Creative Agents for Change*. Londres Taylor & Francis.
- BUXÓ REY, M.^a J. (1988) *Antropología de la mujer. Cognición, lengua e ideología cultural*, Anthropos, Barcelona.
- CABEZA PEREIRO, J.: *El derecho de la mujer a trabajar en igualdad: Apuntes sobre el estado de la cuestión*. Madrid, 2001. Ed. Civitas.

- CALGAR, H. (1999) (Dir): *Éter enseignat. Un metier impossible?.* Hommage à Ada Abraham, L'Harmattan pág. 163-183
- CANCINI, L. y LA ROSA, C. (1995) *La caja de Pandora. Manual de psiquiatría y Psicopatología.* Barcelona: Paidós (original 1993).
- CAPLAN, P. (1994) *Lifting a Tom of Feathers A Woman's Guide to Surviving in the Academic World.* Toronto University of Toronto Press.
- CARTWRIGHT, D. (ed.) (1959) *Studies in social power.* Michigan, ISR Ann Arbor.
- CASELL, C. Y WALSH, S. (1993) "Being seen but not heard barriers to women's equality in the workplace", *The Psychologist Bulletin of the British Psychological Society*, 6(3), 110-114.
- CASTILLO, F. (1997) "El profesional en las Organizaciones de servicio sociales". En COLLETI, M. y LINARES, J.L. (comp.): *La intervención sistémica en los servicios sociales ante la familia multiproblemática.* Paidós, Barcelona. Pág. 223-243.
- CATANI, M. (1993) "La Lección de método de Primo Levi", en *Historia y Fuente Oral* n. 9, Barcelona. Revista.
- CENIDE (1988) *La presencia de las mujeres en el sistema educativo*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- CHAFFINS, Stephanie; FORBES, Mary (1995) The glass ceiling: are women where they should be? *Education*, 115, 3, 380-386.
- CHIN, R. Y BENNE, K.D. (1976) *General strategies for effecting changes in human systems.* En W.G. Bennis, K.D. Benne, R. Chin, y K.E. Corey. *The Planning of Change* (3ªed.) New York: Holt, Rinehart y Winston.
- CHINMAN, M.J.; ANDERSON, C.M.; IMM, P.S.; WANDERSMAN, A., y GOODMAN, R.M. (1998). The perceptions of costs and benefits of high active versus low active groups in community coalitions at different stages in coalitions development. *Journal of Community Psychology*, 24, 3, 263-274.
- CIDE (1988) *El Sistema Educativo Español*, Madrid.
- CIRILLO, S. (1994) *El cambio en los contextos no terapéuticos.* Paidós. Barcelona.
- CIS (1991) *Las mujeres españolas, lo privado y lo público.*
- CLEGG, S. (1994) Social theory for the study of organizations: Weber and Foucault. *Organization*, 1, 149-178.
- COBETA, María; HOLGUERAS, Marta (2000) Prácticas educativas desde la libertad femenina. *DUODA*, 18.
- COCKBURN, C. (1993) *In the Way of Women Men's Resistance to Sex Equality in Organisations.* Basingstoke MacMillan.
- COLLETI, M. y LINARES, J.L. (comp.) (1997) *La intervención sistémica en los servicios sociales ante la familia multiproblemática.* Barcelona: Paidós.
- CONNEL, R.W. (1987) *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics*, Polity Press, Oxford.
- CONNELL, R. W. (1993) *Gender and Power.* Cambridge Polity Press.

- CROMPTON, R. y MANN, M. (1989) *Gender and Stratification*, Polity Press, Cambridge.
- CROZIER, M. y FRIEDBERG, E. (1979) *L'acteur et le système*. Seoiul, París.
- DAHL, R. A. (1957) *The concept of power*. Behavioral Science, 2, 201-205.
- DAVIDSON, M. J. y COOPER, C. L. (1992) *Shattering the Glass Ceiling The Woman Manager*. Londres Paul Chapman.
- DAVIDSON, M. J. y COOPER, C. L. (1993) (eds.) *European Women in Business and Management*. Londres PAUL CHAPMAN.
- DAVIS, K. & NEWSTROM, J.W. (1989). *Human behavior at work: Organizational behavior*. (8ª ed.). New York: McGraw Hills.
- De PABLO, F. (2002). "En la ciencia todavía no existe el tanto monta-monta tanto". *Torre de los Lujanes*, 53, 81-89.
- DEBOARD, R, (1978) *The Psychoanalysis of Organisations*. Londres Tavistock.
- DEMA MORENO, S: *A la igualdad por la desigualdad: la acción positiva como estrategia para combatir la discriminación de las mujeres*. 2000. Ediciones 2000.
- DIEGO, E. de (1992) *El andrógino sexuado*, Visor, Madrid.
- DIOTIMA (1996) *Traer al mundo el mundo Barcelona: Icaria*.
- DOOREWAARD, H.; BENSCHOP, Y. y BROUNS, B. (1997). Impliciete machtsprocessen in organisaties (Hegemonic power in organizations). *Gedrag y Organisatie*, 10,312-329.
- DUBY, G. y PERROT, M. (1992) *Historia de las Mujeres*, Taurus, Madrid.
- DUFFY, A. (1986) "Reformulating power for women" Rev. Canad. Soc. & Anth., 23 (1).
- DUNPHY, D.C. y STACE, D.A. (1988) Transformational and coercive strategies for planned organizational change: Beyond the OD model. *Organizational Studies*, 9, 317-334.
- DURÁN, María Angeles (1987) *El trabajo de las mujeres*. Madrid, Instituto de la Mujer.
- DURKHEIM, E. (1897) *Le suicide* París. (Traducción: Buenos Aires, 1965)
- DURKHEIM, E. (1985) *De la división del trabajo social*. Barcelona: Planeta Agostini.
- EAGLY, A.H., & JOHNSON, B.T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- ELÍAS OLARTE, Manuel (1989). "Las mujeres en la empresa. Desarrollo de su carrera profesional. La mujer directiva", en *Mujer e igualdad de oportunidades*. Madrid Instituto de la Mujer.
- ELIZUR, J. y MINUCHIN, S. (1991). *Locura e instituciones*. Gedisa, Buenos Aires.
- ETAN (2001). *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe sobre política científica de la Unión Europea. Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea. Luxemburgo. Disponible en <http://www.amit.es-org/etan.htm>
- ETKIN, J. (1993). *La doble moral de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill/Interamericana de España S.A.
- EUROPEAN PARLIAMENT WORKING PAPER (1994) *Measures to combat Sexual Harassment in the Workplace*. Luxemburgo Directorate General for Research.

- FAGOAGA, C. (1993). "Género, sexo y élites en los medios informativos", en *La flotante identidad sexual*, F. Ortega, Dirección General de la Mujer e Instituto de Investigaciones Feministas de la U.C.M., Madrid.
- FAITH, K. (1994). "Resistance lessons from Foucault and feminism", en H. L. RADTKE y H. J. STAM (eds.) *Power/ Gender*. Londres Sage.
- FALCÓN, L. (1992). *Mujer y Poder Político*, Vindicación Feminista, Madrid.
- FALCÓN, Lidia (1994). *La razón feminista*. Madrid Vindicación Feminista.
- FALUDI, S. (1992). *Backlash*. Londres Vintage.
- FERNÁNDEZ VILLANUEVA, C. (1989). "La mujer en la Universidad española", *Rev. de Educación*, 290 (sept.-dic.).
- FERREIRA, V. (1993). "Tecnologías e relações sociais e de sexo", en *A muller e a súa imaxe*, Rita Rald e M.^a Carme García Negro (comps.), Universidade de Santiago de Compostela.
- FIDALGO, L.F. y GARCÍA-ABADILLO, C. (1990). *A solas con el poder*, Temas de Hoy, Madrid.
- FIELD, T. (1996). *Bully in sight: how to predict, resist, challenge and combat workplace bullying*. Oxfordshire, Wantege
- FIERMAN, J. (1990). Why females still don't hit the top. *Fortune*, 122, 40-52.
- FLANDERS, M. L. (1994). *Breakthrough The Career Woman's Guide to Shattering the Glass Ceiling*. Londres Paul Chapman.
- FOUCAULT, M. (1983). *El discurso del poder*. Buenos Aires: Folio
- FOUCAULT, M. (1978). *Historia de la sexualidad/1. La voluntad de saber*, S. XXI, Madrid.
- FRASER, N. (1991). "Falsas antítesis", *Praxis International*, 11 (2).
- FRASER, N. (1989). *Unruly Practices. Power, Discourse and Gender in Contemporary Social Theory*, University of Minnesota Press, Minneapolis.
- FRENCH, J.R.P. Jr. y RAVEN, B.H. (1959). The bases of social power. En Cartwright (ed.) *Studies in social Power*. Ann Arbor Mi. Institute for Social Research, 150-167.
- FRÍAS, V. (ED) (2001). *Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas/Universidad Complutense de Madrid.
- FRIEZE, I, OLSON, J., & GOOD, D. (1990). Perceived and actual discrimination in the salaries of male and female managers. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 46-67.
- FUCHS EPSTEIN, C y LAUB COSER, R. (1981). *Access to Power Cross-National Studies of Women and Elites*, George Allen & Unwin, Londres.
- FUCHS EPSTEIN, C. (1989). *Deceptive Distinctions (Sex, Gender, and the Social Order)*, Yale University Press.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. (1982). *Las élites femeninas españolas (Una investigación sociológica)*, Queimada, Madrid.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. (1994). *Élites discriminadas (Sobre el poder de las mujeres)*. Anthropos, Barcelona.
- GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. (1992). "Teorizando lo femenino", en *Escritos de teoría sociológica*, CIS, Madrid.

GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. (1991). "Cincuenta años de bibliografía sobre las mujeres en España (1940-1990). Análisis sociológico de la constitución de un nuevo campo científico, los Estudios sobre las mujeres", *Anuario del Departamento de Historia III*, Universidad Complutense, Madrid.

GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. (1993) "Masculino/Femenino en el sistema de enseñanza español", en *Sociología de la educación*, M.^aA. García de León, G. De la Fuente y F. Ortega (comps.), Barcanova, Barcelona.

GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. "Los docentes, unos profesionales acosados", *Revista Complutense de Educación*, 2 (2) (Madrid).

GARCÍA MESEGUER, A. (1977) *Lenguaje y discriminación sexual*, Edicusa, Madrid.

GARCÍA DE LEÓN, M.^a A. y FUENTE, G. de la (1989) "Androcentrismo y Sociología", *Manual de Sociología de la Educación*, Félix Ortega (comp.), Visor, Madrid.

GARRETA, N. (1992) *Las profesoras y los cargos directivos*. Madrid Fundación para la Cooperación y la Educación.

GIL CALVO, E. (1991) *La mujer cuarteada*, Anagrama, Barcelona.

GILLIGAN, Carol (1982) *In a different voice*. Cambridge: Harvard University Press.

GLASS CEILING COMMISSION (1995) *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital* Washington D.C: U.S. Department Labor.

GLAZER-RAYMO, Judith (1999) *Women Who Lead: The Glass Ceiling Phenomenon*. En Glazer-Raymo: *Shattering Myths: Women in Academic*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 140-164.

GÓMEZ GARCÍA, María Nieves (1993) *Universidad y poder. Problemas históricos*. Sevilla Kronos.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. (1997) "Trastorno por Mediocridad Inoperante Activa (síndrome MIA)" *Psiquis*, 18 (6): 229-231.

GONZÁLEZ DE RIVERA, J.L. (2000) El síndrome de acoso institucional *Diario Médico*, 18 de Julio.

GORDON, L. (1991) "What's New in Women's History", *A Reader in Feminist Knowledge*, Sneja Gunew (ed.), Routledge, Londres.

GRANT, L. y WARD, K. (1987) "Is there an association between gender and methods in sociological research?", *American Sociological Review*, 52.

GRIFIN GABRIELE. (University of Hull): *Women's Studies and Equal opportunities 1945-2001*. Ed. Women's Employment.

GUIL, A. (1994) *Mujer e Identidad profesional universitaria: una aproximación Psicosocial*. Tesis Doctoral. Universidad de Sevilla.

GUIL, A. (1993) "Las mujeres profesoras en la Universidad de Sevilla". En JUIDIAS J. y LOSCERTALES, F.: *EL ROL DOCENTE. Un enfoque Psicosocial*. Págs.: 97-113. Muñoz Moya y Montraveta, editores. Sevilla-Bogotá

GUIL, A. (1998) "Introducción a los principios sistémicos de comunicación en su aplicación a la organización educativa". En CEBRIAN, M. et al (coord.): *Eduotec'97*. Pág. 571-581. ICE Universidad de Málaga.

GUIL, A (1999) "El papel de los arquetipos en los actuales estereotipos sobre la mujer" *Comunicar* Nº 12, pág. 95-100. ISSN: 1134-3478.

GUIL, A. y SÁNCHEZ DEL VILLAR, G. (1993) "Reflexiones en torno a los arquetipos masculinos y femeninos y su relación con el autoconcepto en la mujer". *Actas del III Congreso "I.N.F.A.D."* de Psicología Evolutiva y Educativa. Universidad de León. Págs.: 567-571.

GUIL, A. y GONZÁLEZ, B. (2001) "Género y violencia invisible en las organizaciones universitarias". *Boletín Sociedad Española de Psicoterapia y Técnicas de Grupo*. Época IV. Nº 19. MAES Gráficas. Barcelona.

GUIL, A. (2002) "Glass Ceiling in the University" En Lowestein, L.; Trent, D. & Roth, R.: *Winchester Proceedings of the ICP's 59th Annual Convention*. Lengrich: Pabst Science Publishers (en prensa).

GUIL, A. (2002) "El viaje de Penélope, vicisitudes de las mujeres en el mundo académico". *El Telar de Ulises*. Revista electrónica de la Universidad de Sevilla

GUIL, A.; LOSCERTALES, F.; GONZÁLEZ, B.; y PULIDO, A.M. (1994) "La mujer docente: profesoras que ocupan puestos de responsabilidad en las organizaciones educativas". En CLEMENTE, A.; MUSITU, G. y GUTIÉRREZ, M. (dir.): *"Intervención educativa y desarrollo humano"*. Universidad de Valencia. Págs.: 87-100.

GUIL, A.; COMUNNIAN, A.L. y F.LOSCERTALES, F. (1994) "Women Professors in the Universities of Padua and Seville: a comparative MISPE study". In *ADVANCING PSYCHOLOGY AND ITS APLICATIONS. International Perspectives*. Milán: Franco Angeli. Series Psicología. Págs.: 232-239.

GUIL, A. (1991) *El profesorado femenino en Sevilla: estudio comparado entre los distintos niveles y categorías profesionales*. Fondos Mimeografiados del Instituto Andaluz de la Mujer.

GUIL, A.; LOSCERTALES, F. y PULIDO, A.M. (1992) "El profesorado universitario femenino: estudio comparado entre la Universidad de Sevilla y la U.N.A.M. de México". En VICENTE, F. (Ed.): *Psicología de la Educación y del desarrollo*. Tomo 2. Págs. 525-532.

GUIL, A. (1995) "Idealismo y estrés: aspectos diferenciales de género en el afrontamiento profesional universitario". En Vega, T. y Taberner, M.C. (comp.): *Psicología Social de la Educación y de la Cultura, Ocio y Tiempo Libre*. Págs. 203 a 211. Eudema, Madrid.

GUTEK, B.(1989) "Sexuality in the workplace key issues in social research and organisational practice", en J. HEARN, D. L. SHEPPARD, P. TANCREDD- SHERIFF y G. BURREL (eds.) *The Sexuality of Organisation*. Londres Sage.

HALEY, J. (1988) *Terapia para resolver problemas*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

HALEY, J. (1969) "Verso una teoria dei sistemi patologici". En Zuck, G.H.. y Boszromenyi-Nagy, J. *La famiglia: patologia e terapia*. Roma: Armando, 1970.

HALTON, W. (1994) "Some unconscious aspect of organisation life contributions from psychoanalysis", in A. OBHOLZER y V. Z ROBERTS (eds.) *The Unconscious Work*. Londres Routledge.

HANSARD SOCIETY COMMISSION (1990) *Women at the Top*. Londres Hansard Society Press.

HARAWAY, D.J. (1996). *Ciencia, ciborgs y mujeres*. Madrid: Cátedra.

HARDING, S. (1995). *Feminismo y ciencia*. Barcelona: Morata.

HASLEBO, Gitte (1989) "Barreras culturales para el reclutamiento y la promoción de las mujeres en la función pública de alto nivel", en *Las mujeres en los niveles altos de la función pública reclutamiento y plan de carrera*. Maastricht Instituto Europeo de la Administración Pública.

HELGESEN, Sally (1992) *La ventaja de ser mujer, formas femeninas de liderazgo*. Barcelona. Granica.

HELLER, Lidia (1992) *Por qué llegaron las que llegaron un estudio de casos de mujeres destacadas en diferentes organizaciones*. Buenos Aires.

HERKELMANN, K., DENNISON, T., BRANHAM, R., BUSH, D.M., POPE, K.H, & CANGEMI, J.P. (1993) Women in transition: Choices and conflicts. *Education*. 114(1), 127-133.

HIPATIA (1998) *Autoridad científica, autoridad femenina*. Madrid: Horas y Horas.

HIRIGOYEN, Marie-France (2001) *El acoso moral en el trabajo. Distinguir lo verdadero de lo falso*. Barcelona: Paidós.

HOWE, D. (1991) "Knowledge, Power and the Shape of Social Work Practice". En DAVIES, M. (comp.): *The Sociology of Social Work*. Routledge, New York.

IBAÑEZ, T. (1983) *Poder y libertad*. Barcelona: hora.

INSTITUTO DE LA MUJER (1999). *Desarrollo de la carrera profesional para mujeres Función directiva y liderazgo*. Madrid.

INSTITUTO DE LA MUJER (1990) *La mujer en España, Situación social*, Madrid.

IRIGARAY, Luce (1985) *El cuerpo a cuerpo con la madre*. Barcelona: La Sal y Ediciones de les Dones.

IZQUIERDO, M.^ªJ. et al. (1988) *La desigualdad de las mujeres en el uso del tiempo*, Instituto de la Mujer, Madrid.

JACQUES, E. (1995) "Social systems as a defence against persecutory and depressive anxiety", en M.KLEIN, P. HEIMANN y R. MONEY-KYRLE (eds.) *New Directions in Psychoanalysis*. Londres Tavistock.

JARAMILLO, Concepción (2000) Tomar y dar la palabra. Un nuevo modelo de formación del profesorado. *Cuadernos de Pedagogía*, 296, 86-90.

JAVALOY, F. et al (2001) *Comportamiento colectivo y movimientos sociales*. Prentice Hall, Madrid.

JIMÉNEZ BURILLO, F. (1987) *Psicología Social*. Madrid, UNED.

LAFUENTE, I. (2003). *Agrupémonos todas (La lucha de las españolas por la igualdad)*. Madrid: Aguilar.

LAGARDE, Marcela (1999) *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

LAKOFF, G. (1987) *Women, Fire and Dangerous Things*, University of Chicago Press, Chicago.

- LAPASSADE, G. (1977) *Grupos, organizaciones e instituciones*. Barcelona: Gedisa.
- LEGORRETA, Deborah (2002) *Las tres es de la mujere exitosa. Eficacia, ética y equilibrio de vida para el nuevo siglo*. Barcelona: Paidós
- LERENA, C. (1976) *Escuela, ideología y clases sociales en España*, Ariel, Barcelona.
- LEWANDOWSKI, O. (1974) "Differentiation et mécanismes d'intégration de la classe dirigeante L'image sociale de l'élite d'après le Who's who in France", *Rv. Franç. socio.*, XV.
- LEWIS, G.B. (1992) Men and women toward the top: Backgrounds, careers, and potential of federal middle managers. *Public Personnel Management*, 21, 473-484.
- LEYMANN, h. (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- LEYMANN, H. (1996) The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 165-184.
- LIBRERIA DE MUJERESDE BARCELONA www.mallorcaweb.net/proleg/violetacas.html
- LIBRERIA DE MUJERES DE MADRID www.unapalabraotra.org/libreriamujeres.html
- LIBRERIA DE MUJERES DE MILÁN (1996) *El final del patriarcado. Ha ocurrido y no por casualidad*. Barcelona: Llibreria Pròleg.
- LIPMAN-BLUMEN, J. (1984) *Gender roles and power*. New Jersey: Prentice Hall
- LORENZ, K. (1963) *Here am I where are you? The behavior of the greylang goose*. New York.
- LOSCERTALES, F. y GUIL, A. (1999) "Idéalisme et stress: La femme dans l'exercice de la fonction enseignante universitaire". En Calglar, H. (Dir.): *Être enseignant. Un métier impossible?*. Hommage à Ada Abraham. L'Harmattan. Pág. 163-183
- LOSCERTALES, F. y GUIL, A. (1995): "El tratamiento de la imagen de la mujer en los M.C.M. Estereotipos, "creencias" y realidades. En ARIAS, E..., GUIL, A. et al (ed): *INFORMACIÓN Y CIENCIA*. Pliegos de Información, Colección del Equipo de Investigación de Análisis y Técnica de la Información. Universidad de Sevilla. Págs.: 153-172.
- LOSCERTALES, F. GUIL, A. NÚÑEZ. T. MARTÍNEZ-PAÍS, F. (1996) "Los estereotipos en el cine: la imagen social del rol docente". En Marín, M. y Medina. J.F. (Comp.): *Psicología del desarrollo y de la Educación*. Págs. 501 a 508. Eudema, Sevilla.
- MAÑERU, Ana (1998) Entrevista a Ana María Piussi. La diferencia sexual más allá de la igualdad. *Cuadernos de Pedagogía*, 293, 10-16.
- MARKHAM, G. (1993) "When women doctors behave as men". *British Medical Journal*, 307 (11 September), 686.
- MARSHALL, J. (1986) "Exploring the experience of women managers", en S. WILKINSON (ed.) *Feminist Social Psychology*. Milton Keynes Open University Press, 193-209.
- MARSHALL, J. (1984) *Women Manager, Travellers in a Male World*. Nueva York Wiley.
- MARSHALL, J. (1994) "Why women leave senior management jobs", en M. TANTON (ed.) *Women in Management*. Londres Routledge.
- MARTÍNEZ, C.; ARTAL, M.; COVES, A.; LUSA, A.; RODERO, F. (2003). *Llibre Blanc*

de les dones de Catalunya en el món de la Ciència i la Tecnologia. Institut Català de la Dona. Barcelona.

MASSACHUSETTS INSTITUTE OF TECHNOLOGY (2002). *Reporter of the Committees on the Status of Women in Science*. Disponible en <http://wem.mit.edu/faculty/reports/index.html>

McCLELLAND, D.C. (1975) *Power, The inner experience*. New York. Irivnton Publis. Inc.

McCLELLAND, D.C. y BURNHAM, D.H. (1976): "El poder es el gran motivador"; en ANZIZU, J.M. (1980) *Motivación*. Deusto, Bilbao.(pg. 163-174)

McLOUGHLIN, J. (1992) *Up and Running, Women in Business*. Londres Virago.

McNAY, L. (1992) *Foucault and Feminism*. Cambridge Polity.

MÉNDEZ, L. (1991) "Reflexión sobre la poco común producción de las pequeñas mujeres" en J. Prat et al. *Antropología de los Pueblos de España*, Taurus, Madrid.

MINZTBERG, H. (1983) *Power in and around Organizations*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

MINZTBERG, H. (1988) *La estructuración de las organizaciones*. Ariel, Buenos Aires (original 1979).

MINZTBERG, H. (1992): *El poder en la Organización*. Ariel, Barcelona.

MOORE, H.L. (1991) *Antropología y Feminismo*, Cátedra, Madrid.

MOORE, G. (1988) "Women in Elite Positions Insiders or Outsiders?", *Sociological Forum*, 3 (4).

MORENO SARDÁ, Amparo (1988) *La otra política de Aristóteles. Cultura de masas y divulgación del arquetipo viril*. Barcelona: Icaria.

MORRISON, A, & VON GLINOW, M.A. (1990) *Women and minorities in management*. *American Psychologist*, 45, 200-208.

MÜLLER, Ursula (1995). "Mujeres en la academia. Barreras al acceso". En Sanz Rueda, Carmela (comp.): *Invisibilidad y presencia*. Madrid: Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer.

MURARO, Luisa (1994) *El orden simbólico de la madre*. Madrid: Horas y Horas.

MURILLO DE LA VEGA, S. (1995) *La división sexual del espacio público, privado y doméstico*. Madrid Siglo XXI.

NAGEL, J.H. (1975) *The descriptive analysis of Power*. Yale, University Press.

NICOLSON, Paula (1997). *Poder, Género y Organizaciones*. Madrid: Aguilar.

NIELFA, G. (1994) *Mujer y trabajo*. Madrid Información y Revistas (Cuadernos del mundo actual; 35).

NIETO, A. (1984) *La tribu universitaria*, Tecnos, Madrid.

NOMBRA, Comisión Asesora sobre el Lenguaje del Instituto de la Mujer (1995) *Nombrar en femenino y en masculino*. Madrid: Instituto de la Mujer.

ORTEGA, F. (1994) *El mito de la modernización*, Anthropos, Barcelona.

ORTEGA, F. et al. (1993) *La flotante identidad sexual (La construcción de género en*

la vida cotidiana de la juventud), Dirección General de la Mujer y el Instituto de Investigaciones Feministas de la U.C.M., Madrid.

ORTEGA, F. et al. (1989) *Manual de sociología de la educación*, Visor, Madrid.

ORTI, A. (1990) *El análisis de la realidad social*, Madrid, Alianza Textos.

OSBORNE, R. (1993) *La construcción sexual de la realidad*, Cátedra, Madrid.

OVEJERO, A. (1999) *La nueva psicología social y la actual postmodernidad Raíces, constitución y desarrollo histórico*. Oviedo Universidad de Oviedo.

PABLO, J.M. de (1995) *Sistemas Humanos e Inserción Socioprofesional*. *Systemica*, 0, 119-128.

PALACIOS, Paloma et al. (1990) "Mujeres directivas", en *Nueva Empresa*, 2ª quincena febrero.

PALUDI, M.A., & STAYER, L.A. (1985) What's in an author's name? Differential evaluations of performance as a function of author's name. *Sex Roles*, 10, 353-361.

PEARSON, J.C., TURNER, L.H., & MANCILLAS, W.T. (1985) *Gender and communication*. Dubuque, IA: William C. Brown.

PEINADO, A (1999). *La discriminación de la mujer en el Mercado de Trabajo español*.

PÉREZ DÍAZ, V. (1984) "La calidad de la educación superior en España y la resignación al estatus de país periférico", en *España un presente para el futuro*, Instituto de Estudios Políticos, Madrid.

PÉREZ SEDEÑO, E. Y colb. (2004). *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional*. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Disponible en http://www.mecd.es/univ/html/informes/estudios_analisis/resultados_2003/EA2003-0031.pdf

PFEFFER, J. (1992) *Managing with power: Politic and influence in organization*. Boston, Harvard Business School Press.

PICHON-RIVIÈRE, E. (1985) *Del Psicoanálisis a la Psicología Social*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión (3 vol.).

PINEAU, G. Y LEGRAND, L. (1993) *Les histoires de vie. Que sais-je ?*, París. P.U.F.

PIÑUEL, I. (2001) *Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo*. Santander, Sal Terrae.

PIUSSÍ, Anna María; BIANCHI, Letizia (1996) *Saber que se sabe. Mujeres en la educación*. Barcelona: Icària.

PLANT, S. (1998). *Ceros + Unos. Mujeres digitales + la nueva tecnocultura*. Barcelona: Destino.

RADKE, H. L. Y STAM, H. J. (1994) *Power/ Gender*. Londres Sage.

RAVEN, B.H. (1965) Social Influence and Power. En Steiner, I.D. y Fishbein (eds) *Current studies in social psychology*. New York, Holt Rinehart Winston.

RAVEN B.H. (1990) Influencia interpersonal: un modelo interactivo del poder y algunas aplicaciones. En Balaguer, I. *Psicología Política y procesos jurídicos*. Barcelona, PPU.

RAVEN, B.H. (1993) The bases of power; origins and recent development. *Journal of Social Issues*, 49, 227-251.

RICHEY, C. A., GAMBRILL, E.D. y BLYTHE, B.J. (1988) "Mentor relationship among women in academe", *Affilia, Journal of Women and Social Work*, 3(1), 34-47.

RIVERA, María-Milagros (1994) *Nombrar el mundo en femenino. Pensamiento de las mujeres y teoría feminista*. Barcelona: Icaria.

RIVERA, María-Milagros (2001) *Mujeres en relación*. Barcelona: Icaria.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M (2001): *La nueva dimensión de la igualdad y la transversalidad de las políticas de género*.

ROGERS, Henry C. (1990) *La mujer en el mundo de la empresa normas básicas para avanzar y triunfar*. Bilbao Deusto.

ROMERO, M. (1990) *La actividad empresarial femenina en España*, Instituto de la Mujer, Madrid.

ROMERO, M.. (1988) *La empresaria española*, Instituto de la Mujer, Madrid.

SAÉZ, M.C. y GARCÍA, M. (2001) *Violencia psicológica en el trabajo: el mobbing*. En Buendía, J. (Ed.) Empleo, estrés y salud. Pág. 189-203. Madrid, Pirámide.

SALTZMAN, J. (1992) *Equidad y género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid Cátedra.

SANZ, Carmela (1992) Reflexiones sobre el género y el poder. *Interacción Social* 2, 155-160. Madrid: Editorial Complutense.

SANZ, Carmela (comp.) (1995) *Invisibilidad y presencia*. Madrid Instituto de Investigaciones Feministas-Dirección General de la Mujer.

SARASÚA GARCÍA, C: *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los Mercados de Trabajo*. Eds. Gálvez L.

SAVAGE (1992) "The gender of organisations", en M. SAVAGE y A. WITZ (eds.) *Gender and Bureaucracy*. Oxford Blackwell.

SELVINI, M. et al. (1990) *Al frente de la organización*. Paidós. Barcelona: Paidós (original 1978)

SELVINI, M. (1990) *Crónica de una investigación. La evolución de la terapia familiar en la obra de Mara Selvini-Palazoli*. Barcelona: Paidós.

SELVINI, M (1987) *El mago sin magia*. Buenos Aires: Paidós.

SHEPPARD, D. (1992) " Women managers' perceptions of gender and organisational life" en A. J. Mills y P. Tancred (eds.) *Gendering Organisational Analysis*. Londres Sage

SHEPPARD, D. (1989) "Organisation, power and sexuality the Image and self-image of women managers", en J. Hearn, D. L. Sheppard, P. Tancred-Sheriff y G. Burrell (eds.) *The sexuality of Organisation*. Londres Sage.

SINEAU, M. (1988) *Des femmes en politique*, Économica, París.

SLUZKI, C.E. (1996) *La red social: frontera de la práctica sistémica*. Barcelona: Gedisa.

SOLOMON, C. (1990) Careers under glass. *Personnel Journal*, 96-105.

SPENCER, A. (1987) *In a Man's World. Essays on Women in Male-Dominated Professions*, Anne Spencer y David Podmore (eds.), Tavistock Publications, Londres.

- STAMM, L. y RYFF, C.D. (1982) *Social Power and Influence of Women*, Westview Press, Inc. Colorado.
- STIVERLIE, S. y O'LEARY, V.E. (1990) *Storming the Tower* (Women in the Academic World), Nichols / G.P. Publishers, Londres.
- STOLTE-HEISKANEN, V. (1991) *Women in Science*, Berg Publishers, Oxford.
- STOLTE-HEISKANEN, V. (1987) "The role of centre-periphery relations in the utilisation of the Social Sciences", *International Sociology*, vol. 2, nº 2, June.
- STUDIA (1990) *Oportunidades y obstáculos en el desarrollo profesional de las mujeres directivas*. Madrid Instituto de la Mujer.
- SUBIRATS, M. y BRULLET, C. (1989) "La transmisión de los géneros en la escuela mixta", en *Manual de Sociología de la Educación*, Visor, Madrid.
- TANNEN, D. (1993) *You Just Don't Understand, Women and Men in Conversation*. Londres Virago.
- TANTON, M. (1994) *Women in Management*. Londres Routledge.
- TEDESCHI, J.T. (ed.) (1972) *The social influence processes*. Chicago, Aldin.
- TEDESCHI, J.T. (ed.) (1974) *Perspectives on social power*. Chicago, Aldin.
- THE HELSINKI GROUP (2002). *National policies on woman and Science in Europe*. Office for Pfficial Publications of the European Communities.
- TOURAINÉ, A. (1993) *Crítica de la Modernidad*, Temas de Hoy, Madrid.
- UNGER, R., & CRAWFORD, M. (1992) *Women and gender A feminist psychology*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- URWIN, C. (1984) "Power relations and emergence of language", en J. HENRIQUES, W. HOLLWAY, C. VENN y U. V. WALKERDINE (eds.) *Changing the Subject*. Londres. Methuen.
- URWIN, C. (1991) *Women's Madness Misogyny or Misunderstanding*. Brighton Harvester Wheatsheaf.
- VALCÁRCEL, A. (1997) *La política de las mujeres*. Madrid: Ediciones Cátedra S.A.
- VALCÁRCEL, A. (1991) *Sexo y Filosofía (Sobre mujer y poder)*, Anthropos, Barcelona.
- VALLE, Teresa del y SANZ, Carmela (1991) *Género y sexualidad*. Madrid: Fundación Universidad Empresa.
- VIOQUE, María José (1992) *Mujeres directivas del ideal filantrópico a la razón demográfica*. Madrid CTNE.
- VV.AA. 1994) "Feminismo, entre la igualdad y la diferencia", "Dossier", *El Viejo Topo*, 73
- VV.AA. (1982) *Mujer y sociedad en España (1706-1975)*, Ministerio de Cultura, Madrid.
- VVAA (1994) *Mujeres y poder. Tercer Seminario Internacional*. Octubre, 1993. Madrid, Instituto Estudios de la Mujer. Universidad Autónoma de Madrid.
- VVAA (1997) *La educación lingüística*. Barcelona: Icària.
- VVAA (2001). La autoridad de la mirada femenina. *Cuadernos de Pedagogía*, 299, 66-71.
- WAGER, M. (1995) "Construction of Femininity in Academic Women", comunicación

presentada en la British Psychological Society's Women and Psychology Annual Conference. University of Leeds.

WENARAS, Chirstine y WOLD, Agnes (1997). "Nepotism and sexism in peer-review" *Nature*, 387, 341-343.

WILKINSON, S. J. (1990) "Women organising in psychology" en E. Burman (ed.) *Feminists in Psychological Practice*. Londres Sage.

WILSON, T. (1996) *Manual de Empowerment*. Barcelona, Gestión 2000.

WILLIAMS, J. A. y GILES, H. (1978) "The changing status of women in society an intergroup perspective", en H. Tajfel (ed.) *Differentiation Between Social Groups Studies in the social Psychology of Intergroup Relations*. Londres Academic Press.

WINKIN, Y. (1990) "Goffman et les femmes", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 83.

WINTER, D.G. (1973) *The power motive*. New York: Free Press.

WITZ, A. (1992) *Professions and Patriarchy*. Londres, Rutledge.

WOODWARD, Miriam, David & Diana (eds) (1997) *Negotiating the Glass Ceiling: Careers of Senior Women in the Academic World*. London: Falmer Press.

WYER, M. et al (eds.) (2001). *Women, Science and Technology*. Nueva York: Routledge.

YOLK, G. y TRACEY, J.B. (1992) Consequences of influences tactics used with subordinates, peers and the boss. *Journal of Applied Psychology*, 77, 525-535.

ZAPF, D. et al (1996) On the relationships between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5,2, 215-237.

Otros Estudios y Fuentes consultadas.

- PROGRAMA NOW- LUNA: (Junio 1996) "La situación del personal laboral femenino en la universidad de Sevilla". Investigadoras: Marisa Méndez-Vigo y María Morón Martín.
- Estudio promovido por la secretaria confederal de la Mujer de CCOO: (1996) "La situación de las mujeres del P.A.S de la Universidad de Málaga". Elaborado por Marisa Méndez-Vigo y María Morón Martín.
- "El profesorado femenino en la Universidad de Cádiz". (1998). Estudio elaborado por Marisa Méndez- Vigo, Meritxell Batles y Lidia Vaquero.
- Informe del Grupo de trabajo de ETAN (European Technology Assessment Network) sobre las mujeres y la ciencia. (2001).
- Revista Andalucía Investiga Nº 6, (Noviembre 2003) "La situación de las mujeres en el sistema científico español" Autora: Ana Guil
- Revista Cifras del INE : (2003) Informe "Mujeres y Ciencia".
- IEA (Instituto Estadística de Andalucía) : Informes estadísticos sobre la situación de la educación en Andalucía, desagregada por sexo.
- Revista de Psicología Social Vol. 18 (3)(2003): "¿Emplean los hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo?. Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. Autora: Isabel Cuadrado.

- Servicio de publicaciones de la Universidad de Almería: Tesis Doctoral "Estilos de liderazgo y Género: Una perspectiva Psicosocial.". Isabel Cuadrado.
- Artículo de LÓPEZ-SÁEZ, M (1999) "Estereotipos de género y diferencias entre hombres y mujeres. Algunos ejemplos en la Universidad. A distancia (17) Pág. 160-165.
- Anuario Andaluz de las Mujeres 2002.
- Dictamen del Consejo Económico y Social (CES) sobre el Panorama sociolaboral de la Mujer en España del 2003.
- Dictamen del Consejo Económico y Social de Andalucía sobre el Proyecto de Decreto por el que se establecen los programas para la inserción laboral de la Junta de Andalucía.
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Art. 10, 11, 12, 13, y art.14.
- Informe EPOC de la Fundación para la mejora de las Condiciones de vida y de trabajo: ¿Participar en Igualdad de condiciones?. La dimensión de género y la participación en el cambio organizativo.
- Informe Anual sobre Igualdad y no Discriminación de la Unión Europea.
- Informes sobre la política de empleo de la Unión Europea.
- La labor del CEDAW: informes del Comité para la eliminación de la discriminación sobre la mujer.
- Proyecto de mejoramiento de las condiciones de trabajo de las mujeres. Organización Internacional del Trabajo, (OIT) 2000.
- La igualdad entre mujeres y hombres en el Derecho Europeo. Ed. Instituto de la Mujer.
- Mujeres científicas en España. Ed. Instituto de la Mujer.

Páginas web de interés para la investigación.

www.juntadeandalucia.es/educacionyciencia

(Consejería de Educación y Ciencia, Andalucía)

www.mec.es (Ministerio de Educación y Ciencia)

www.ces.es (Consejo Económico y Social)

www.us.es (Universidad de Sevilla)

www.upo.es (Universidad Pablo de Olavide, Sevilla)

www.uma.es (Universidad de Málaga)

www.uca.es (Universidad de Cádiz)

www.ugr.es (Universidad de Granada)

www.ual.es (Universidad de Almería)

www.uhu.es (Universidad de Huelva)

www.ujaen.es (Universidad de Jaén)

www.uco.es (Universidad de Córdoba)

www.ucm.es (Universidad Complutense de Madrid)

www.uab.es (Universidad Autónoma de Barcelona)

www.uv.es (Universidad de Valencia)

www.ucm.es/instifem (Instituto de investigaciones feministas)

www.redfeminista.org (Temas feministas)

www.mtas.es (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

www.mtas.es/mujer (Ministerio de Asuntos Sociales, sección Mujer)

www.delamujer-ayto.com (Delegación de la Mujer, Ayuntamiento de Sevilla)

www.ine.es (Instituto Nacional de Estadística)

www.juntadeandalucia.es/institutodela_mujer/entrada.html
(Instituto de la Mujer, Andalucía)

www.juntadeandalucia.es/empleoydesarrollotecnologico
(Consejería de Empleo y desarrollo Tecnológico)

www.andalucia.cc/viva/directorio.html (Directorio páginas mujer)

www.ilo.org/labordoc (Catálogo internacional sobre cuestiones de trabajo)

www.europa.eu.int (La Unión Europea en línea)

www.un.org/womenwatch/daw (Unión europea, sección mujer)

www.tcd.ie/womens_studies (Centro de estudios sobre la mujer Dublín)

www.un.org/spanish (Página de las Naciones Unidas)

www.eurofound.eu.int
(Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo).

www.lafacu.com (Trabajos sociológicos)

www.amit-es.org (Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas)

www.ugr.es/iem (Seminario Interdisciplinar Estudios de la Mujer de Granada)

www.audem.com (Asociación Universitaria de Estudios de las Mujeres)

www.unizar.es (Seminario Interdisciplinar de Estudios de Mujeres)

www.ua.es/cem (Centro de Estudios sobre la Mujer)

www.is.fi.upm.es/wie-spain/estudios.html
(Estudios sobre la Mujer en Ciencia y Tecnología)

www.ilo.org (Oficina Internacional del Trabajo)

www.laleylaboral.com (Derecho laboral)

www.eurosur.org (Temas laborales)

www.politicasnet.org (Asuntos laborales)

www.biomed.net (Diario on-line sobre Ciencia)

www.ugt-andalucia.com (Unión General de Trabajadores)

www.ccoo.es (Comisiones Obreras)

www.expansionyempleo.com (Diario sobre temas laborales)

www.mujeres.universia.es (Mujeres en las distintas universidades españolas)

www.andaluciainvestiga.com (Revista Divulgación científica de Andalucía)

www.ppdj.es (Fomento de empleo de la Mujer)

www.mallorcaweb.net (Librería de Mujeres, Barcelona)

www.unapalabraotra.org (Librería de Mujeres, Madrid)

www.e-leusis.net ("La ciudad de las mujeres en la Red")

Publicaciones CES-A
COLECCIÓN ESTUDIOS

La Situación de las Mujeres en las Universidades Públicas Andaluzas

Ana Guil Bozal, Ana Solano Parés
y Manuela Álvarez Girón

