

Sistema de género y cómo incide en el trabajo según los estudiantes de Pedagogía de la Universidad de Murcia. Un estudio de actitudes

Nuria Illán Romeu

Melisa García Sáez

Bárbara Jiménez Monterrubio

Universidad de Murcia

RESUMEN: Este trabajo pretende analizar cual es la opinión de los alumnos sobre el "Sistema de Género" en el ámbito laboral. Es un estudio que ha sido realizado a través de una escala tipo Lickert, a partir de una muestra de 137 sujetos, estudiantes de 1º y 5º de Pedagogía de la Universidad de Murcia. Los resultados muestran la creencia de una división profesional justificada por razones biológicas y culturales, que diferencian a la mujer del hombre. Esta opinión varía notablemente según el sexo de los sujetos, y de forma moderada en función de su edad.

ABSTRACT: In the present work, we are trying to know the student's opinion about "Gender System" in the professional area. This investigation has been elaborated by a Likert Scale, using a sample of 137 people, who belong to 1st and 5th course of Educational Sciences (Pedagogy) from Murcia University. Reading the results, we can realise that it is supposed a professional division based on a natural, cultural and biological distinction between men and women. Opinion may be altered by student's sex and age.

PALABRAS CLAVE: Sistema Social de Género, Sexismo, Vida Laboral de la mujer, División del Trabajo, Salidas Profesionales, Universidad de Murcia.

KEY WORDS: Social Gender System, Sexism, Women's laboral life, Work's division, Women's professional options, Murcia University.

0.- INTRODUCCIÓN

La importancia de lo cultural en la conformación de roles, podemos apreciarla a través de la historia, que valiéndose de herramientas educacionales, no así pedagógicas, ha mantenido la división social en el sistema de géneros, otorgando un rol cultural determinado para cada sexo.

Tradicionalmente, la mujer ha sido potenciada como esposa y madre, siendo discriminada en el sistema educativo y laboral. En el siglo XVIII, el fin social de la mujer, distinto que el otorgado al hombre, ponía en cuestión si la mujer debía recibir educación escolar. Rousseau, describe en su obra *El Emilio* (1762) las diferencias educativas que deberían existir según se educase a un hombre o a una mujer, diferencias que responden a la concepción de la función social de la mujer. Ésta tiene que ser dócil, pues había nacido para servir al hombre. A principios del siglo XIX, el Informe Quintana manifiesta que la mujer sí debe recibir educación, aunque sería distinta de la del hombre. A fines del siglo XIX, comienza a defenderse la *educación igualitaria* apoyada por el pensamiento Racionalista, defensor de la Escuela Mixta y la Coeducación. Esta visión se extendería en la igualdad de curriculum en la antigua E.G.B, gracias a la Ley General de Educación de 1.970. (Caselles, J.F, 1993).

La *condición de la mujer*, aún dentro de una sociedad democrática, viene acompañada y por lo tanto condicionada, por signos de *desigualdad* no tanto biológica como de carácter social. Esta situación de discriminación afecta a un grupo muy numeroso de la población global de cualquier país; de ahí que merezca una atención singular, sobre todo si nos referimos a un marco sociopolítico democrático donde se rechaza cualquier tratamiento discriminatorio por razón de sexo, raza, religión, nacimiento, opinión en el que se defiende la igualdad de derechos.

En casi todas las sociedades, puede percibirse la asimetría que la división social del trabajo ha establecido entre el status de las mujeres y de los hombres. La estructura económica, social e ideológica de una sociedad, se refleja en el acceso de hombres y mujeres al mundo laboral. En la actualidad, dicha diferencia procede esencialmente del respectivo *posicionamiento en el sistema laboral* y de los privilegios que de esa situación se derivan. Según J. Sáez et al (1993), la consolidación de esta esfera ocupacional en manos de los hombres, representaría la consolidación del estatus asimétrico entre varones y mujeres. Estas diferencias son, en parte, consecuencia de variaciones biológicas fundamentales entre los sexos, pero no es tanto lo biológico como lo cultural, lo que tiene un papel más determinante a la hora de crear una dicotomía entre los sexos y determinar la posición social de la mujer.

La distinción entre el hombre cultural y su naturaleza, es fruto de la evolución social. El hombre deja de ser naturaleza para convertirse en un ser social que se encuen-

tra por encima de ella, esto es, el hombre domina la naturaleza y, por lo tanto, es superior a ella. Para desenvolverse como ser social, debe integrarse en una sociedad. La sociedad, en tanto que organización, ubica a cada uno de sus elementos en una posición social en *equilibrio*. Es entonces, cuando el hombre cultural obtiene en la división de roles sociales, el papel importante, el papel de poder mientras que la mujer será discriminada, negándosele su desarrollo como persona cultural, teniendo como característica propia su naturaleza. Por ello, desde el punto de vista de la Modernidad, la naturaleza aparece como algo inferior destinado a servir a la cultura representada por el hombre, la mujer se presenta como ser supeditado a éste. De tal suerte, que la idea de *inferioridad femenina*, pasa a constituir la base de la ideología patriarcal, apreciándose la definición desigual de roles. Se establecen diferencias culturales a nivel de género, no así biológicas que son las diferencias que realmente existen. "*La falacia que esto entraña se apoya en la construcción (cultural) que reduce el género al sexo obviando sin ninguna clase de escrúpulos "científicos" que, mientras el sexo está condicionado biológicamente, el género lo está culturalmente*". (García, A., 1993, pag.32).

Haciendo una recapitulación de lo expuesto anteriormente, podemos concluir, participando con diferentes autores especialistas en el tema, con las siguientes ideas que enumeramos a continuación ; no sin antes tener en cuenta que este tema se caracteriza por un fuerte controversia, ya que no siempre se es consciente de los mecanismos que implícita o explícitamente, y justificándose por motivos no siempre lícitos, hacen que, como resultado de la estructura social, la mujer se vea relegada a un segundo plano.

- * La *diferenciación de roles* entre hombre y mujer no se debe tanto a cuestiones biológicas como a cuestiones económicas, políticas y sociales.
- * Determinar la subordinación de la mujer por sus características de reproducción no se justifica *biológicamente*, ya que ésta ha sido la misma, mientras que su posición social no lo ha sido.
- * Mientras el sexo está condicionado biológicamente, el género lo está culturalmente .

Nuestro estudio, da la posibilidad de adentrarnos en el conocimiento de esta temática, centrándonos en un grupo de estudiantes de la Licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Educación de la Universidad de Murcia. A través de él, estudiamos las actitudes que tienen los estudiantes hacia la temática del Sistema de Género y su influencia en el Mercado Laboral. Podremos profundizar en las causas a través de las cuales se justifican y explican las conductas que, en último término, determinan cómo el sexo se traduce en género por un sistema de roles sociales. Del mismo modo, analizaremos cómo determinadas características biológicas se han ido constituyendo en la justificación de comportamientos y reparto de capacidades entre hombres y mujeres.

Por todo lo dicho hasta ahora, hemos de decir que nos encontramos ante un estu-

dio exploratorio, que pretende obtener información sobre las opiniones que tienen los estudiantes de Pedagogía acerca del Sistema de Género. Utilizamos una escala de actitudes tipo Likert, elaborada para tal fin y constituida por 32 ítems, formulados positiva o negativamente, y que se agruparán a la hora del análisis de datos, en torno a cuatro Categorías Temáticas o dimensiones: Ámbito Laboral, Ámbito Socioeducativo, Aptitudes / Capacidades y Estereotipos Profesionales.

Así mismo, para analizar los datos, utilizamos el paquete estadístico Mystat¹, una adaptación del Systat ideado por su autor para que se convirtiera en un paquete estadístico de fácil manejo bajo el entorno Windows.

Realizamos el análisis estadístico X^2 para Tablas, con objeto de observar la asociación de cada una de las variables X1, X2 y X3 (Sexo, Curso y Edad), en función de cada uno de los ítems o proposiciones de nuestra escala de actitudes.

1.- ALGUNAS CONSIDERACIONES. EL ESTADO DE LA CUESTIÓN.

La presencia de la mujer en el ámbito laboral es una realidad estructural que existe en las sociedades desarrolladas. Condiciona y cambia las relaciones laborales entre trabajadores a nivel microestructural y las relaciones de producción socioeconómica a nivel macro. Una vez que el momento social, por motivos de expansión económica, permitió a la mujer acceder al campo laboral, nos encontramos con la realidad total de la mujer inmersa en dicho mundo, pero... ¿en qué condiciones?

A pesar de los cambios habidos en las últimas décadas, que podrían significar el gran paso hacia la *igualdad de oportunidades*, hemos de ser cautelosos y analizar las condiciones laborales en las que se encuentra la mujer, que no son ni mucho menos iguales a las de los hombres. Si partimos de que los trabajos "típicamente femeninos" están minusvalorados y clasificados como trabajos de segundo orden, podremos entrever claramente que el acceso de la mujer a profesiones tradicionalmente masculinas, tal y como propone el principio de *igualdad de oportunidades*, se constituye en una tarea arduo difícil. El hombre no permitirá que su ámbito de actuación laboral se torne "inferior" o "indigno", por el hecho de que las mujeres accedan a él. El derecho al trabajo, a cualquier trabajo, está reconocido por igual para todas las personas, diversos factores hacen que las mujeres se vean situadas en posiciones desiguales ante las oportunidades de empleo.

¹ Mystat 2.1 for Windows. Copyright 1990-1994, by Systat, Inc. 1800, Sherman Ave. Evanston IL (USA) 60201.

La opinión de las mujeres sobre su propio trabajo, coincide, como a continuación indicamos, con la situación real de la mujer afirmada por los investigadores que de este tema se han ocupado a lo largo de los últimos años: –los oficios y profesiones siguen segregados en masculinos y femeninos; –existe baja cualificación y niveles de temporalidad laboral mayor en las mujeres; –la situación de la mujer respecto al mercado de trabajo varía en función de la edad y de los niveles de formación; –pocas de ellas están ocupando puestos de responsabilidad; –el desempleo es mayor en las mujeres, y más en las jóvenes que en los varones; –las tasas de actividad en las mujeres son menores y están más frecuentemente subempleadas; –el trabajo de la mujer se sitúa más que el del varón en una economía sumergida; –en periodos de crisis económica, las mujeres permanecen en casa y los hombres acceden al mundo laboral; –en periodos de expansión, los trabajos más cualificados y remunerados se ocuparán por varones, mientras que las mujeres accederán a los puestos de carácter secundario, etc. A la luz de las reflexiones precedentes, podría concluirse que las dificultades laborales que encuentra la mujer no radican tanto en ser mujer, como en ser mujer casada y en familia. Esto se refleja en el carácter discontinuo de la vida profesional y laboral de las mujeres que no se puede definir en términos de actividad o no actividad sino en términos de intermitencia y que opera como amortiguador de ajuste del mercado de trabajo (Barraño, 1992).

Quizás, cuando se haya reducido el acento puesto en tales diferencias, será posible cultivar con éxito las posibilidades individuales que, de no ser así, se verán deprimidas por la rutina. En la etapa cultural que se perfila, se utilizarán más que nunca, simultánea e intensamente, los esfuerzos creadores e intelectuales de toda la especie humana. En nuestro país, la etapa de transición democrática, ha supuesto un momento decisivo para el reconocimiento, defensa y materialización de los derechos de las mujeres en contraposición a un pasado reciente y autoritario, caracterizado por la subordinación de la mujer al hombre.

La presencia de mujeres en profesiones no típicamente femeninas, llevando a la praxis el principio de *igualdad de oportunidades*, necesitaría una diversificación del mercado laboral, terminando al fin, con la dedicación profesional dicotómica.

Como decíamos más arriba, este acceso total de la mujer al mercado laboral pro- vocaría, según la cultura dominante, el desprestigio y la desvalorización de las profesio- nes que por tradición han sido masculinas. Debido a esto, las barreras existentes para la mujer en su acceso al mercado de trabajo, no han cesado. Se superan algunas, pero se establecen otras de manera no explícita, dando lugar a diferentes discriminaciones des- critas por Madrid (1995) en uno de sus trabajos recientes. A continuación, presentamos un resumen de lo más relevante de este estudio, el cual nos ayudará a entender con mayor claridad, las situaciones reales que provocan discriminación de la mujer en el mercado laboral. Tales discriminaciones, no son sólo consecuencia del acceso de la mujer a éste,

podemos apreciar que, propiamente, se deben a comportamientos que se justifican desde el modelo laboral dominante, esto es, el modelo laboral masculino.

- * Existen resistencias y diferentes comportamientos de los compañeros varones en relación a la presencia femenina en los trabajos. Actitud machista, negada por ellos mismos, ya que en su opinión no existe discriminación.
- * La mujer debe demostrar su valía para que su trabajo sea apreciado, viéndose obligada a realizar un doble esfuerzo.
- * Las mujeres que suelen promocionar no tienen cargas familiares. Se han observado dificultades en cuanto a promoción interna, a causa de la necesidad de tener una segunda jornada laboral en el hogar y por los períodos de interrupción laboral derivados de los embarazos.
- * El modelo laboral masculino, en el que la competencia y el estrés son la norma, no es compatible con la maternidad.
- * Salarios menores para la mujer cuando desempeña el mismo puesto laboral que el hombre.
- * Acoso sexual, acrecentado por el temor al despido o la desconfianza en los resultados de la denuncia.

En todas las sociedades industriales, la condición femenina continúa planteando numerosos problemas en ciertas instituciones, tanto en el plano político, jurídico, como profesional. Por otra parte, hay campos en los que no se distinguen claramente las discriminaciones, pero de hecho son numerosas. Unido a los problemas existentes en el ámbito laboral en sí mismo, encontramos algunos agentes socializadores que perpetúan y reproducen la estructura de la sociedad y con ella la división *estereotipada* entre lo propiamente *masculino* y *femenino*. Esto es, son agentes socializadores e instituciones que forman parte de un sistema social, que intenta perpetuarse a través del equilibrio entre los subsistemas. Así, *familia* y *educación* se perfilan como principales agentes socializadores, sobre todo en los primeros años de vida.

En la *familia*, existen comportamientos, funciones y tareas que perpetúan la reproducción de estereotipos, generando incluso expectativas diferenciadas de acuerdo con el sexo de los hijos. Todo ello es debido al papel de las mujeres madres y a la función que cumple la transmisión específica de roles característicos de un modelo familiar. Muchas madres, consciente o inconscientemente, siguen educando a través de una socialización diferenciada a su prole en función del sexo. Esta primera socialización, presumiblemente se convertirá en el primer obstáculo evidente para crear y desarrollar en los hijos una personalidad decidida y autónoma, alejada de los estereotipos sexuales. Por ello, se hace preciso un cambio en la actitud y en las conductas que reproducen esta situación, procurando un giro en el modelo familiar y en su organización. La colaboración del hombre en las tareas domésticas sería algo imprescindible para posibilitar a la mujer el acce-

so al mundo del trabajo, suavizando la relación de opresión que para la mujer supone la lealtad al hogar en tanto que atadura. En definitiva, se deberían establecer nuevas fronteras de lo femenino.

Al hablar de educación, el ámbito perteneciente a la misma que fija nuestra atención es la *Orientación educativa*. Todos somos conscientes de la importancia de una buena orientación para realizar un acceso adecuado al mundo del trabajo. La *orientación educativa* determinante de las distintas perspectivas profesionales de los estudiantes, futuros trabajadores/as, no está exenta de esta influencia cultural y social, de modo que, como demuestra el estudio desarrollado en 1987 por la O.C.D.E.:

- * Existe un aumento del número de mujeres en las principales ramas de la enseñanza.
- * Se pone de manifiesto una rígida división entre chicos y chicas en la elección de materias objeto de estudio y en las salidas profesionales.
- * Las mujeres siguen orientándose o siendo orientadas hacia los estudios conectados con las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas y que tienen menor valor en el mercado de trabajo.

Vemos así que además de la situación familiar, la formación determina el trabajo de la mujer y las características de éste. Tanto la Educación formal como la no formal, juegan un papel muy importante en la reproducción de estereotipos sexistas, así como de jerarquías (hombre superior/independiente y mujer inferior/dependiente)

En la actualidad, el cambio protagonizado por las mujeres ha sido importante. Una vez eliminada la discriminación ante la Ley, y obtenida no sólo la Igualdad en el Sistema Educativo, sino también el acceso al Mercado Laboral, a la Política y a la vida Pública, consideramos que es mucho el camino por recorrer para pasar de la *igualdad legal a la igualdad real*. Todo ello, superar estereotipos discriminatorios sobre las capacidades y las posibilidades de la Mujer, que sigue siendo protagonista en desventaja.

2.- EL ESTUDIO.

2.1. Consideraciones previas y objetivos

Las actitudes son un producto del proceso de socialización que condiciona las respuestas de las personas a los estímulos. Sabemos que existe una especial dificultad en evaluar el componente actitudinal, ya que es un término no bien delimitado ni conceptualizado. La mayoría de los autores defienden una definición operacional, esto es, la conceptualizan como una categoría mediacional de la conducta, la cual se desarrolla a través de la experiencia. Cada actitud tiene tres componentes básicos: El componente cognitivo, el afectivo y el conductual. El *componente cognitivo* que cada actitud tiene,

conlleva una determinada opinión. Por ello, con nuestro estudio, realizaremos una aproximación a la opinión de los jóvenes estudiantes de Pedagogía de la Universidad de Murcia, en base a las actitudes manifestadas en la escala cumplimentada por ellos y en referencia a distintas dimensiones relacionadas con el *Sistema de Género en el Mercado Laboral*. En este sentido, nos planteamos como objetivo general, realizar un análisis exploratorio para averiguar su actitud ante la influencia que el Sistema de Género puede tener para el acceso al mercado laboral y en el tipo de trabajo que ejerce la mujer. Además, pretendemos obtener información sobre otros campos, a saber:

- * Conocer qué piensan sobre la situación general de la mujer en relación al campo laboral, académico, familiar y social.
- * Conocer sus opiniones sobre las posibles repercusiones que tiene, tanto el Sistema Social como el Educativo, en el acceso de la mujer al mundo laboral.
- * Conocer su opinión sobre las aptitudes y capacidades del hombre y la mujer.
- * Obtener información de cómo los estereotipos profesionales están presentes o no en el pensamiento de los estudiantes.
- * Obtener toda esta información de los sujetos de estudio, en función de:
 - su sexo.
 - curso al que pertenecen.
 - grupo de edad al que pertenecen.

2.2. Población y muestra

La población a la que nos referimos en nuestro estudio, es decir, el conjunto de todos los individuos que queremos estudiar, pertenece a la *Facultad de Pedagogía* de la Universidad de Murcia.

La muestra para la obtención de datos, se eligió por medio de un muestreo no probabilístico e intencional. Este tipo de muestreo se caracteriza porque el investigador selecciona a los sujetos que reúnen unas características predeterminadas, que se consideran típicas o de importancia en la población que se desea estudiar. Por ello, nuestra muestra de estudio está compuesta por los alumnos de 1^{er} y 5^o curso, aquellos que empiezan la carrera y aquellos que están finalizando. Esta elección fue debida a nuestro interés por obtener información en función del curso y la edad de los sujetos.

De la muestra invitada a participar en nuestro estudio, ($n = 300$; total de alumnos de ambos cursos), la muestra real productora de datos que hemos analizado, es de 137 sujetos, número inferior que el correspondiente al total de alumnos matriculados, debido a que en el momento de la cumplimentación de la escala no estaban presentes. Hemos de tener en cuenta que se realizó en horario lectivo y ésta fue voluntaria.

Así mismo, decir que la proporción de mujeres en la muestra que nos ocupa es mayor que la de hombres, siendo esto un fiel reflejo, de la realidad educativa de esta Facultad.

Véase a continuación una Tabla con las características de la muestra:

N			N				
HOMBRES	CURSO	1°	20	MUJERES	CURSO	1°	94
		-20 años	13			-20 años	53
	EDAD	20-25 años	6		EDAD	20-25 años	38
		>26	1			>26	3
HOMBRES	CURSO	5°	18	MUJERES	CURSO	5°	5
		20-25	8			20-25	3
	EDAD	>26	10		EDAD	>26	2

2.3. Instrumento

El principal objetivo de nuestro estudio es averiguar la actitud de los estudiantes ante la influencia que el Sistema de Género puede tener para el acceso al mercado laboral y en el tipo de trabajo que ejerce la mujer. Para la obtención de la información, utilizamos una escala de actitudes tipo Likert.

Una escala de actitudes, es un conjunto de proposiciones que hacen referencia a la aceptación o rechazo de un determinado objeto de actitud. No miden ni el componente cognitivo ni el conductual, que toda actitud tiene, sólo miden el componente afectivo. Las proposiciones de una escala de actitud deben:

- a) ser claras y no prestarse a confusión.
- b) ser de la realidad sociocultural en la que realizamos nuestro estudio.

Hasta ahora, no disponemos de modelos matemáticos que nos permitan conocer con exactitud cuál es el valor real de una determinada actitud o, hasta qué punto, el sujeto se apropia de la misma. Para conocer el signo y la intensidad de la actitud de un sujeto respecto a un objeto, hemos de poder asignar una puntuación a dicho sujeto en una escala graduada. Escala que va, del máximo rechazo (1) a la máxima favorabilidad o aceptación (5), pasando por un punto intermedio (3). Así, para responder a los ítems propuestos, los sujetos tuvieron que elegir entre 5 grados que lo situaban en un juicio de valor de la forma siguiente:

- 1- Totalmente en desacuerdo.
- 2- En desacuerdo.

- 3- Indecisión / Indiferencia.
- 4- De acuerdo.
- 5- Totalmente de acuerdo.

La información relativa al objeto de estudio, fue obtenida a través de la elaboración y aplicación de la escala de actitudes a la que hemos aludido anteriormente. Esta, constaba en un principio de 60 ítems. Para su validación, se facilitó una guía a tres jueces, personas expertas tanto en el tema que nos ocupa como en la elaboración de escalas. Finalmente y tras sufrir la depuración oportuna, se seleccionaron 32 de los ítems. En esta validación se tuvo en cuenta la formulación de los ítems, y su adecuación para el tema de estudio.

Los ítems, formulados positiva o negativamente, se encontraban distribuidos en un orden aleatorio, no agrupados en ella por dimensiones. Los tres primeros, hacen referencia a aquellas variables en función de las cuales queremos analizar la información que los datos nos proporcionan. Estas son el *Sexo*, *el Curso* y *la Edad*.

Los restantes ítems hacen referencia a categorías que abarcan distintas dimensiones a partir de las cuales abordaremos el Sistema de Género y su incidencia en el ámbito laboral. Dado que nuestro análisis, va a focalizarse en el grado de desacuerdo/acuerdo a las proposiciones por parte de los alumnos de Pedagogía, conviene, en este punto, realizar una pequeña síntesis que contenga las dimensiones a través de las cuales abordamos el tema que nos ocupa. Para ello, y con objeto de facilitar al lector la comprensión de éstas, aglutinaremos los ítems en torno a cuatro categorías temáticas o dimensiones, que presentaremos a modo de esquema, tras una breve explicación de cada una de ellas.

Dimensión I: Ámbito Laboral

Bajo esta categoría temática agrupamos todos aquellos ítems que guardan relación con el acceso, éxito y actividad profesional de la mujer, así como el prestigio de las profesiones que tradicionalmente han sido ejercidas por ellas.

Dimensión II: Ámbito Socioeducativo

Los ítems que se refieren tanto a lo posibles condicionantes sociales que la mujer puede encontrar a la hora de buscar trabajo, como a la selección que el Sistema Educativo puede realizar en su formación universitaria, quedan agrupados bajo esta dimensión o categoría temática. Así, encontramos ítems que, por ejemplo, aluden a la responsabilidad familiar o del hogar.

Dimensión III: Aptitudes y Capacidades

Una parte importante para el desarrollo del Sistema de Género en el marco Social,

es aquella que afirma que existe una diferenciación entre las aptitudes y capacidades de hombres y mujeres. Esta diferenciación no es tanto biológica como cultural. Algunas de estas diferencias, como la capacidad de mando para el hombre y la sensibilidad de la mujer, marcan en gran medida el rol social de cada uno de ellos. Bajo esta categoría, agrupamos todos aquellos ítems que argumentan a favor o en contra de tal diferenciación.

Dimensión IV: Estereotipos Profesionales

Aunque las condiciones laborales de la mujer pueden ser muy dispares, es claro que tienen algo en común, el ser diferentes a las condiciones de vida y de trabajo masculinas.

Como apuntábamos anteriormente, la mujer tiene que ser consciente de que, en esta sociedad, se la ha concedido un papel sumiso, relegado a las características más básicas de la reproducción, obviando su posibilidad de ejercer profesiones que, tradicionalmente, y por una cuestión cultural, han sido profesiones masculinas.

Bajo esta categoría agrupamos todos aquellos ítems relacionados directamente con la distinción entre profesiones típicamente masculinas y femeninas.

A continuación presentamos en Tablas el conjunto de ítems que dan sentido a las cuatro dimensiones explicitadas anteriormente:

DIMENSIÓN I: ÁMBITO LABORAL

A igual nivel de formación, la mujer tiene más éxito en el campo laboral.

A igual nivel de estudios, la mujer suele desempeñar trabajos de menor prestigio que el hombre.

Las mujeres deben ocupar cargos políticos importantes.

En esta sociedad, ser de uno u otro sexo no condiciona a la hora de conseguir trabajo.

Ser de uno u otro sexo influye en la actividad profesional.

La liberación de la mujer debería haber permitido el total acceso a profesiones consideradas masculinas.

DIMENSIÓN II: ÁMBITO SOCIOEDUCATIVO

La mujer con hijos está condicionada en el campo laboral.

La Sociedad no condiciona ni al hombre ni a la mujer para que sigan una determinada área profesional.

El sistema educativo selecciona según capacidades no según sexos.

Tener que realizar las tareas domésticas condiciona el desarrollo laboral o profesional de la mujer.

Hay carreras universitarias específicas para hombres.
 El hombre con hijos no está condicionado a la hora de conseguir trabajo.
 El hombre y la mujer deben compartir las tareas domésticas.

*DIMENSIÓN III: APTITUDES Y CAPACIDADES
 DE HOMBRES Y MUJERES*

Los diferentes roles en el trabajo se deben sobre todo a que hombres y mujeres tienen distintas aptitudes.
 Los trabajos que requieran una especial sensibilidad deberían ser realizados por mujeres.
 El hombre está más capacitado para ejercer aquellos puestos de trabajo que requieran dotes de mando.
 El hombre y la mujer son capaces de desempeñar cualquier tipo de trabajo adecuadamente.
 La mujer tiene mayor capacidad para las tareas del hogar.
 No existen diferencias intelectuales entre hombres y mujeres.
 El hombre no tiene más capacidad para realizar trabajos que requieran esfuerzo físico.

DIMENSIÓN IV: ESTEREOTIPOS PROFESIONALES

La mujer no debería poder ingresar en el Cuerpo Nacional de Policía
 No confiaría la Dirección de mi empresa a una mujer.
 La mujer no sabe desempeñar trabajos peligrosos.
 No contrataría jamás un guardaespaldas femenino.
 Hay trabajos esencialmente femeninos.
 Prefiero contratar personal femenino para el servicio doméstico.
 La mujer tiene más facilidad para la docencia infantil.
 Es más adecuado tener a una mujer como secretaria que a un hombre.
 Actualmente, no se considera que existan profesiones típicamente masculinas y femeninas.

2.4.- Procedimiento

Para analizar los datos utilizamos el paquete estadístico Mystat, adaptado del Systat. Los datos obtenidos a través de la aplicación de la escala, fueron trasladados a una hoja de trabajo del paquete estadístico (Worksheet).

Las variables de análisis se caracterizan por ser numéricas a excepción de la variable x1 (Sexo) que es alfanumérica (H=1, M=2).

Realizamos el análisis estadístico considerado como adecuado, esto es, χ^2 para tablas, con objeto de observar el índice de asociación de cada una de las variables x1, x2 y x3, (Sexo, Curso y Edad) en función de cada uno de los ítems. Además, efectuamos tablas de frecuencias para cada uno de los ítems, e histogramas para las variables correspondientes al sexo, curso y grupo de edad de los sujetos (x1, x2; x3, respectivamente).

Nuestro objetivo se cifró en la existencia de comprobar relaciones entre las variables estudiadas, (*Sexo, Curso y Grupo de Edad*), con cada uno de los ítems de la escala. Una vez realizado el análisis de todos los ítems, optamos por reflejar aquellos en los que encontramos una relación significativa (de acuerdo con un Grado de significación igual o inferior a 0.05).

2.5.- Análisis y resultados

A continuación, presentamos el análisis y resultados de nuestro estudio. Nos centraremos en aquellos datos en los que, tras el análisis estadístico encontramos una relación significativa de acuerdo con un grado de significación menor o igual a 0.05, dado que nuestro objetivo general era explorar si existía asociación entre las variables x1, x2, y x3 con el resto de las variables de nuestro estudio (ítems, agrupados en las dimensiones citadas). Esto es, si la opinión de los estudiantes ante el tema que nos ocupa, varía en función del sexo, curso o edad de los mismos. Con este criterio resaltamos los resultados de interés.

DIMENSIÓN I: ÁMBITO LABORAL

Á IGUAL NIVEL DE FORMACIÓN LA MUJER TIENE MÁS ÉXITO EN EL CAMPO LABORAL. Ítem nº 12

Los datos obtenidos para este ítem, nos muestran que únicamente existe una relación significativa si asociamos esta proposición con la variable x3 de nuestro estudio, (Grupo de edad). Tras el análisis obtenemos un $P < 0.022$. Por tanto, podemos decir que:

	Totalmente en Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
- 20 años	36.36%	9.09 %
20-26 años	40 %	12.73 %
+ de 26 años	37.50 %	0%

Queremos destacar que ningún alumno mayor de 26 años, ya sea por un mayor contacto con el mercado laboral, o por poseer más información sobre éste, optó por una opción que reflejara algún grado de acuerdo con la proposición dada.

A IGUAL NIVEL DE ESTUDIOS, LA MUJER SUELE DESEMPEÑAR TRABAJOS DE MENOR PRESTIGIO QUE EL HOMBRE. Item 24

En los datos de esta variable, en función de la variable x2, (Curso) y aceptando $P < 0.002$, observamos que existen grandes diferencias ante el posicionamiento en los extremos de la valoración, sobre la afirmación propuesta por el ítem. Es decir, en las respuestas de puntuaciones 1 y/o 5:

	Totalmente en Desacuerdo	Indiferencia	Totalmente de Acuerdo
1er curso	19.47%	25%	27.43%
5º curso	4.17%	9.73%	58.33%

En cambio, no centrándonos en los extremos de la escala y si analizamos conjuntamente las opciones que expresan "Acuerdo" (puntuaciones 4 y 5 de la escala) y las opciones que expresan "Desacuerdo" (1 y 2), teniendo en cuenta también el curso, vemos como el porcentaje de alumnos que se muestra "De acuerdo", es similar en ambos cursos, (63.83% de los alumnos/as de 5º curso y 61.06% de los de 1º). Por otra parte, el porcentaje conjunto de desacuerdos es bastante dispar, (opciones 1 y 2 de la escala) 4.17% para 5º curso y 29.20% para 1º.

Debido a que el 29.20 % de los alumnos de 1er curso, opinan que no es cierto que la mujer tenga menos prestigio profesional que el hombre, habría que pararse a pensar si en realidad, esta actitud mostrada, se debe más a una situación desiderativa, que a lo que realmente estos estudiantes están acostumbrados a ver. Esto es, si son reacios a aceptar que la mujer tenga menor prestigio profesional, con un mismo nivel de estudios, o si de verdad piensan que el ser mujer no influye en la situación laboral. Tenemos nuestras dudas al respecto, lo que implicaría el empleo de otras técnicas de obtención de información.

LAS MUJERES DEBEN OCUPAR CARGOS POLÍTICOS IMPORTANTES .Item nº 31

La revisión de los datos totales contenidos en la Tabla, nos muestra que un 58.39% de los sujetos, está "Totalmente de Acuerdo" con la proposición dada, y tan sólo un 3.65 % cree lo contrario.

"Totalmente de Acuerdo"	"Totalmente en Desacuerdo"
58.39%	3.65%

Teniendo en cuenta estos resultados, analizando este ítem en función de la edad de los sujetos y aceptando un $P < 0,007$, obtenemos que un 4.55% del grupo de los menores de 20 años se posiciona "Totalmente en desacuerdo" con el ítem, frente al grupo de alumnos mayores de 26 años en el que ninguno elige esta opción, (0.00%). Los alumnos que están más de acuerdo con que la mujer ocupe cargos políticos, son los que tienen edades comprendidas entre 20 y 25 años. Obtenemos un 78.18% para la opción 5 de la escala.

Parece ser que los más jóvenes son los que presentan una actitud más negativa ante el hecho de que la mujer ocupe cargos políticos importantes (4.55%). Esta cifra, aunque pequeña, nos invita a reflexionar si se debe a que los estudiantes menores de 20 años consideran que la mujer debe seguir relegada a un segundo plano, opinión esta, generada por motivos de influencia histórica o educativa, o si por otra parte, piensan que, hoy por hoy, la mujer todavía carece, generalmente, de formación oportuna para desempeñar tales cargos.

La tendencia principal, apunta hacia la incorporación de la mujer a puestos de responsabilidad, en los que no ha estado presente con anterioridad, al menos en un número representativo. En base a esta opinión, sería interesante profundizar, cuál o cuáles son las características socioculturales y familiares necesarias para que la mujer se incorpore plena e igualitariamente al mercado laboral y, sobre todo, a aquellos puestos considerados tradicionalmente como importantes.

DIMENSION II: ÁMBITO SOCIOEDUCATIVO

LA MUJER CON HIJOS ESTÁ CONDICIONADA EN EL CAMPO LABORAL. (Item nº 14)

Sin tener en cuenta el sexo de los sujetos, en líneas generales, podemos afirmar que alrededor de un 68% de alumnos, consideran que la mujer con hijos está condicionada en el campo laboral, frente a un 20% de alumnos que no creen que sea cierto. El 12% restante sería más comedido en su juicio, (opción 3), situándose en la puntuación media de la escala.

Al describir este ítem en función de x1 (sexo), y aceptando un grado de significación = 0.041, un 38.46% de los hombres de nuestro estudio, se muestran "De acuerdo", con la afirmación dada. Las mujeres apuntan hacia un nivel de acuerdo mayor que los hombres, tanto en el grado, como en el porcentaje obtenido. Muestra de ello, es la puntuación de 39.64% para la opción 5 de la escala ("Totalmente de acuerdo"). Podemos concluir que, al tener que opinar sobre esta afirmación, los alumnos lo hacen de manera distinta según su sexo. Aunque la mayoría considera que la mujer sí está condiciona-

da en el campo laboral por los hijos, son las mujeres las que muestran un mayor grado de acuerdo.

Por otra parte, son también los hombres los que más en desacuerdo están con que los hijos supongan un condicionamiento para la madre en busca de empleo:

En desacuerdo	Hombres	Mujeres
	26.92 %	8.11%

El grado de desacuerdo reflejado en la escala de actitud, puede ser una consecuencia del rol y posición sociolaboral que los hombres ostentan, una posición privilegiada que les impide, quizás, ver la situación de la mujer. Lo dicho anteriormente, hace referencia a las opciones de nuestra escala "Totalmente en desacuerdo" y "En desacuerdo" conjuntamente. La realidad de la mujer en el mundo laboral, refleja, así como también lo hacen los datos, el hecho de que en líneas generales, los hombres no dan importancia a la problemática de ciertamente existe al respecto.

LA SOCIEDAD NO CONDICIONA NI AL HOMBRE NI A LA MUJER PARA QUE SIGAN
UNA DETERMINADA ÁREA PROFESIONAL (Item nº 23)

	Totalmente en Desacuerdo	Indiferencia	Totalmente de Acuerdo
Hombres	30.77%	23.08%	15.38%
Mujeres	51.35%	9.01%	2.70%

Al analizar este ítem en función de las variable x1 (Sexo), aceptamos que existe asociación. Con un nivel de confianza del 85%, encontramos diferencias significativas en las respuestas de los sujetos. A saber:

En los datos obtenidos a partir de las escalas cumplimentadas por hombres, observamos que estos consideran que los ciudadanos están influidos socialmente a la hora de elegir un área profesional. Los datos que tenemos tras el análisis de las escalas cumplimentadas por mujeres, también apuntan en esta dirección. Ahora bien, interpretando los datos y comparando las respuestas de hombres y mujeres, podríamos afirmar que, a nuestro juicio, la actitud masculina es más reacia a admitir que, tanto hombres como mujeres, están influenciados socialmente a la hora de elegir un área de estudio que culminará, con suerte, en el mundo laboral. Además, la actitud de indiferencia masculina es mucho mayor, como muestra la tabla. Por el contrario, la mujer, mejor conocedora quizás de su propia realidad, encuentra importante la existencia de un condicionamiento

social para elegir un área profesional. Son muy pocas en nuestro estudio (2.70%) las que consideran que su elección no se ve condicionada por factores sociales y que de forma autónoma eligen su campo de trabajo.

DIMENSION III: APTITUDES Y CAPACIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

LOS DIFERENTES ROLES EN EL TRABAJO SE DEBEN SOBRE TODO A QUE HOMBRES Y MUJERES
TIENEN DISTINTAS APTITUDES. Ítem nº11

Únicamente existe una relación significativa si esta variable nº 11 está en función de la variable x2 (Curso) de nuestro estudio; tras el análisis obtenemos un $P < 0.019$. Podemos observar que ambos cursos están "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación propuesta, aunque con diferencias:

	Totalmente en Desacuerdo	Totalmente de Acuerdo
1 ^{er} curso	30.09 %	7.91 %
5 ^o curso	62.00 %	0%

Aunque en ambos cursos el porcentaje de contestaciones para la opción "Totalmente en desacuerdo" es mayor, el porcentaje de alumnos de 5º curso que niegan tal afirmación es el doble que el porcentaje de alumnos de 1º. Debemos añadir que de 5º curso no existe ningún alumno que esté "Totalmente de acuerdo" frente al 7.91% que encontramos para el curso de 1º. Esto podría deberse a que los alumnos de 5º tienen en cuenta otros aspectos a la hora de analizar los roles laborales del hombre y la mujer o bien, son conscientes de que cuando hablamos de "mercado laboral", al ser éste un concepto tan amplio, no puede ser reducido a una sola dimensión, dado que sus características y consecuencias son fruto de múltiples factores.

Si partimos de los supuestos que definen el sistema de género, es decir los roles laborales y sociales, a causa de distintas razones culturales y no tanto biológicas, el de los sujetos de estudio, pone de manifiesto, la dicotomía de los roles en el trabajo, se justifica por razones aptitudinales olvidando lo cultural.

LOS TRABAJOS QUE REQUIEREN UNA ESPECIAL SENSIBILIDAD DEBERÍAN SER REALIZADOS
POR MUJERES. Ítem nº 19

Si analizamos los resultados de este ítem en función de la variable x1, referida al sexo de los sujetos y según $P < 0.024$, observamos

Totalmente en desacuerdo	Hombres 50 %	Mujeres 54.95 %
Totalmente de acuerdo	Hombres 7.69 %	Mujeres 5.41 %

Tras un **análisis total** de los sujetos, independientemente del sexo, encontramos que más de la mitad de la muestra, (54.01%), se posiciona "**Totalmente en desacuerdo**" con la idea de que las mujeres poseen una especial sensibilidad para determinados trabajos.

Los alumnos, consideran que la sensibilidad es una cualidad propia de la mujer, y que por ello, hay determinados trabajos que son adecuados para ella. Bajo este supuesto, tendríamos que admitir que la sensibilidad es una cualidad más presente en la mujer que en el hombre. El hombre se caracterizaría por otro tipo de actitudes, que derivarán en un tipo determinado de profesión. Por tanto, la atribución de determinadas profesiones según sexos, puede desconcertarnos ya que no sabemos con certeza si su actitud se debe, según la opinión de nuestro estudiantes, a características propias de uno y otro sexo sin tener en cuenta los condicionantes sociales. Además, consideramos está relacionado, con la evidencia de que las profesiones que requieren una especial sensibilidad y que, normalmente, han sido ejercidas por mujeres, son aquellas consideradas de menos prestigio en la sociedad actual, caracterizada por la agresividad y estrés laboral.

EL HOMBRE ESTÁ MÁS CAPACITADO PARA EJERCER AQUELLOS TRABAJOS QUE REQUIERAN
DOTES DE MANDO. Item nº 26

Si mostramos los datos globales, sin tener en cuenta el sexo de los alumnos, parece ser que la opinión de los estudiantes apunta hacia que el hombre no está más capacitado para mandar:

En desacuerdo	De Acuerdo
81.75 %	2.92 %

Al analizar este ítem en función de la variable sexo, y con un $P < 0.003$, observamos que un 7.69% de los hombres se posicionan "Totalmente de acuerdo" con la afirmación que propone el ítem, frente a tan sólo un 1.80% de mujeres. Por otra parte, los hombres que consideran que están más capacitados que la mujer para mandar, son menos que las mujeres que se niegan a aceptar la afirmación propuesta por el ítem, (el 61.54% frente al 86.49%).

Totalmente en desacuerdo	Hombres 61.54 %	Mujeres 86.49 %
Totalmente de acuerdo	Hombres 7.69 %	Mujeres 1.80 % *

A la luz de los datos que podemos observar en la tabla, sería oportuno emitir un doble juicio. Por un lado, independientemente del sexo, en un porcentaje superior de opciones se da la negación de la proposición dada, no obstante, por otro, teniendo en cuenta el sexo de los sujetos que han cumplimentado el cuestionario, obtenemos que el porcentaje de mujeres que están en desacuerdo es superior al de hombres. Los datos reflejan que ni hombres ni mujeres de forma general, atribuyen al hombre la capacidad exclusiva del mandato.

Con esta tendencia de las actitudes, ¿estaríamos cuestionando por qué los hombres tradicionalmente han ocupado puestos o cargos que exigen esta cualidad?: ¿podríamos deducir que esta situación se debe a otras características tan propias del hombre como de la sociedad en que hombres y mujeres ejercen su derecho al trabajo?

DIMENSION IV: ESTEREOTIPOS PROFESIONALES

LA MUJER NO DEBERÍA PODER INGRESAR EN EL CUERPO NACIONAL DE POLICÍA Item nº 10

Si describimos la variable nº 10 en función de la variable Curso, categorizada como x2 en nuestro estudio, observamos, que aceptando un $P < 0.004$, los alumnos de 1º de Pedagogía, en un 94.69% está "Totalmente en desacuerdo" con el ítem. En el caso de los alumnos de 5º, el porcentaje es algo menor, un 75%. En 1er curso el 1.77% de alumnos está "Totalmente de acuerdo" con la afirmación, mientras que en 5º el porcentaje de alumnos que contestan la opción de "Totalmente de acuerdo" es 4.17%.

Totalmente en desacuerdo	1º. curso 94.69.%	5º curso 75%
Totalmente de acuerdo	1º. curso 1.77%	5º curso 4.17%

En relación al grupo de Edad al que pertenecen los sujetos de la muestra (x3) demostrada que existe relación con una $P < 0.000$, y teniendo en cuenta que el grupo más joven de edad, se concentra en el 1er curso de carrera, observamos que los datos apuntan hacia la verificación de la relación descrita anteriormente. Es en este grupo de edad, donde obtenemos un porcentaje mayor de alumnos "Totalmente en desacuerdo" con la

afirmación (93.94%). Este porcentaje, es similar al que observamos en el segundo grupo de edad, (92.73%), mientras que con los alumnos mayores, obtenemos un 75%. Resumimos los datos en una tabla:

"Totalmente en desacuerdo"	menos de 20 años	20-25 años	más de 25 años
	93.94 %	92.73 %	75.00%

A la luz de estos resultados podemos observar que en líneas generales y en función de la mayoría de respuestas, los alumnos muestran una actitud contraria a lo afirmado en la proposición. Esto es, consideran que el Cuerpo Nacional de Policía (profesión elegida por ser característica de poca responsabilidad femenina), no tiene que ser un área profesional exclusiva para hombres. Debemos preguntarnos, bajo qué criterios se sustentan las actitudes que afirman lo contrario, aunque éstas sean en un porcentaje muy pequeño.

NO CONFIARÍA LA DIRECCIÓN DE MI EMPRESA A UNA MUJER. Item nº 15

En relación al curso (x2) al que pertenecen los sujetos, podemos observar que el 91.15% de los estudiantes de 1er curso y el 83.33% de 5º curso están "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación propuesta por el ítem, ambos grupos, presentan posturas parecidas. Las actitudes frente al total acuerdo con que a una mujer no se le debe encomendar la dirección de una empresa son las siguientes:

"Totalmente en desacuerdo"	1º curso	5º curso
	91.15 %	83.33 %
"Totalmente de acuerdo"	1º curso	5º curso
	0.88 %	12.50 %

Resultados que encontramos en relación al sexo (x1):

	"Totalmente en desacuerdo"	"Totalmente de acuerdo"
Hombres	73.08 %	3.85 %
Mujeres	93.69 %	2.70 %

Hemos de destacar que ningún sujeto, sin distinción de Sexo o Curso, se mostró indiferente ante este ítem, ya que no se han obtenido puntuaciones para el valor 3 de la escala.

Aunque podemos apreciar en los datos que, tanto si tenemos en cuenta el sexo de

los sujetos como el curso, existe una tendencia mayoritaria a considerar que las mujeres podrían y deberían ocupar cargos de dirección en empresas. Se hace necesario precisar que encontramos un porcentaje, aunque no muy alto en comparación con los resultados totales, que es de vital importancia ya que apunta a un rechazo de la confianza en la mujer para desarrollar esta tarea. Esto es así principalmente en los alumnos de 5°.

Deberíamos apuntar que el porcentaje de rechazo obtenido puede haber sido mayor del esperado, a causa del carácter personal de la formulación propuesta. Debemos tener en cuenta que por la misma razón esto apunta a una mayor gravedad. Estamos midiendo actitudes personales que derivarán en determinadas conductas. Esto nos puede hacer reflexionar sobre el hecho de que cuando la sociedad se ocupa explícitamente de temas como el que estamos tratando ahora, utiliza tópicos o bonitas palabras, que en última instancia no son las más adecuadas para reflejar la conciencia ciudadana.

LA MUJER NO SABE DESEMPEÑAR TRABAJOS PELIGROSOS. Item n° 21

La primera observación a destacar tras el análisis de ésta variable en función del sexo, aceptando un nivel de confianza del 99.07%, es que un 7.69% de los hombres encuestados se posicionan "Totalmente de acuerdo" con la afirmación dada, frente a un porcentaje bastante menor de mujeres (1.80%). Las puntuaciones obtenidas por las mujeres, se concentran en un 80.18% en la opción "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación. Los hombres emiten un juicio menos radical, aunque el 50% de ellos están "Totalmente en desacuerdo". A continuación presentamos una tabla que recoge los datos de las opciones más extremas de la escala:

	"Totalmente en desacuerdo"	"Totalmente de acuerdo"
Hombres	50 %	7.69 %
Mujeres	80.18 %	1.80 %

Teniendo en cuenta el análisis de esta variable en función de la variable x2 (curso), y aceptando un $P < 0.057$, vemos como la proporción de opciones elegidas por un curso y otro es bastante similar, posicionándose el 75.22% y el 70.83% del 1er y 5° curso respectivamente, "Totalmente en desacuerdo" con la afirmación propuesta por el ítem. Hemos de destacar, que entre los alumnos de último año de carrera un 8.33% de ellos eligió la opción número 5, "Totalmente de acuerdo".

Como observamos, son las mujeres, tanto de 1er. curso como de 5°, las que muestran una actitud contraria a la afirmación mayoritariamente. Para ellas, ser mujer no es causa justificada para no poder realizar aquellos trabajos de riesgo o peligro. Se enfrentan y condenan así, los roles clásicos en los que la mujer debe ser protegida por el hom-

bre, el cual, por tradición cultural es quien realiza dichos trabajos de riesgo. Una vez más, prototipos de hombre fuerte y mujer débil.

Acercándonos a las opiniones masculinas, es de destacar que los hombres están totalmente en desacuerdo con la proposición en un porcentaje menor que las mujeres.

NO CONTRATARÍA JAMÁS A UN GUARDAESPALDAS FEMENINO. Item nº 25

Si describimos esta variable en función del sexo de los encuestados, y además tenemos en cuenta un nivel de confianza del 99%, encontramos que el 38.46% de los hombres y el 54.95% de las mujeres, está "Totalmente en desacuerdo" con el ítem. La opción "Totalmente de acuerdo" es más elegida por hombres que por mujeres, con un 23.08% y un 4.50% respectivamente:

	"Totalmente en desacuerdo"	"Totalmente de acuerdo"
Hombres	38.46 %	23.08 %
Mujeres	54.95 %	4.50 %

La tendencia general varía significativamente si tenemos en cuenta el sexo de los estudiantes que participan en nuestro estudio. Son las mujeres las que no tendrían problemas en contratar a un guardaespaldas femenino. Vemos en los datos que un 54.94% está totalmente en desacuerdo con la proposición dada. Comparando los porcentajes que muestran un acuerdo total en que la mujer no puede ser guardaespaldas, encontramos una diferencia notable entre las opiniones de hombres (23.08%) y las mujeres (4.50%).

Tras el análisis de este ítem, vemos como siguen perpetuándose ideas de estereotipos profesionales, aunque tenemos en cuenta que la profesión a la que se refiere la proposición requiere dotes específicas y una preparación adecuada.

Al analizar los datos obtenidos en función del grupo de edad de los sujetos, con un $P < 0.007$, encontramos que ninguno de los alumnos mayores de 26 años ha elegido la opción 1 ni 2 de la escala, esto significa que, aunque en distinto grado, estos sujetos están de acuerdo en que "no contratarían un guardaespaldas femenino" aproximadamente en un 80%. Por otra parte, aunque las respuestas están dispersas para los alumnos cuyas edades oscilan entre 20 y 25 años, hay un 78.18% que está totalmente de acuerdo con el ítem. En cuanto a los alumnos menores de 20 años, y teniendo en cuenta que sólo el 9.10% de ellos ha elegido la opción "Totalmente en desacuerdo", hay que destacar que un 48.48% considera estar "Totalmente de acuerdo" con el ítem.

Siguiendo con un análisis centrado en la edad de los sujetos, vemos como a más edad, el porcentaje de alumnos que se muestran contrarios a contratar a una mujer como guardaespaldas es mayor.

HAY TRABAJOS ESENCIALMENTE FEMENINOS. Item n° 28

Si los datos los analizamos de forma global, sin tener en cuenta el sexo, encontraríamos que éstos apuntan en torno a un 70% de desacuerdo respecto a la división sexual del trabajo, frente al 18% de acuerdo con ésta. (Datos aproximados).

El análisis estadístico de este ítem, efectuado en función de la variable género de los participantes, (x1 de nuestro estudio) y con un $P < 0.041$, nos proporciona la siguiente información: El 38.46% de los hombres, manifiesta algún grado de acuerdo con la afirmación anterior, frente al 13.42% de las mujeres. Análogamente, el porcentaje de hombres "Totalmente en desacuerdo", con que existan trabajos esencialmente femeninos, es bastante menor que el obtenido por las mujeres, (30.77% y 54.95%, respectivamente).

La línea general apunta que los jóvenes de nuestro estudio están en desacuerdo con que existan trabajos esencialmente femeninos. Esto habría de ser contrastado con los datos obtenidos en los ítems analizados anteriormente. En todos ellos, en mayor o menor medida, se aprecia una actitud hacia la división de profesiones según sexos. Una prueba de esto, podría ser la argumentación de que la mujer está capacitada y debe desempeñar aquellos trabajos que requieran actitudes esencialmente femeninas.

3.- CONCLUSIONES GENERALES

Previo al comentario relativo a las conclusiones generales de nuestro estudio, consideramos oportuno presentar una síntesis en la que se recogen por dimensiones o categorías temáticas, las variables con las que se asocian significativamente los ítems tenidos en cuenta para el análisis de los datos. Esto ayudará a orientar la comprensión de dichas conclusiones.

DIMENSIÓN I: AMBITO LABORAL

ITEM ANALIZADO	VARIABLE DE ASOCIACIÓN
A igual nivel de formación, la mujer tiene más éxito en el campo laboral.	Edad
A igual nivel de estudios, la mujer suele desempeñar trabajos de menor prestigio que el hombre.	Curso
Las mujeres deben ocupar cargos políticos importantes.	Edad

DIMENSIÓN II: ÁMBITO SOCIOEDUCATIVO

ITEM ANALIZADO	VARIABLE DE ASOCIACIÓN
La mujer con hijos está condicionada en el campo laboral.	Sexo
La Sociedad no condiciona ni al hombre ni a la mujer para que sigan una determinada área profesional.	Sexo

DIMENSIÓN III: APTITUDES Y CAPACIDADES DE HOMBRES Y MUJERES

ITEM ANALIZADO	VARIABLE DE ASOCIACIÓN
Los diferentes roles en el trabajo se deben sobre todo a que hombres y mujeres tienen distintas aptitudes,	Curso
Los trabajos que requieren una especial sensibilidad deberían ser realizados por mujeres.	Sexo
El hombre está más capacitado para ejercer aquellos trabajos que requieran dotes de mando.	Sexo

DIMENSIÓN IV: ESTEREOTIPOS PROFESIONALES

ITEM ANALIZADO	VARIABLES DE ASOCIACIÓN
La mujer no debería poder ingresar en el Cuerpo Nacional de Policía.	Curso Edad
No confiaría la dirección de mi empresa a una mujer.	Curso Sexo
La mujer no sabe desempeñar trabajos peligrosos.	Sexo Curso
No contrataría jamás a un guardaespaldas femenino.	Sexo Edad
Hay trabajos esencialmente femeninos.	Sexo

Destacar que la variable sexo está presente en todas las dimensiones, excepto en la dimensión nº1, que hace referencia al Ámbito Laboral. Esto demuestra que dependiendo del sexo, se dan distintas actitudes. Así mismo, se hace necesario apuntar que, en opinión mayoritaria de nuestros estudiantes, existe una actitud negativa hacia la división del trabajo en función del sexo de las personas. Además, vemos como son las mujeres las que presentan una actitud más radical a la hora de oponerse al Sistema Laboral dividido y en el cual ellas tienen una posición más desfavorecida.

Uno de los aspectos que tradicionalmente más preocea a la ciencia y que, sin

duda, afecta a la educación, es aquél que intenta delimitar la influencia que, tanto la biología como el ambiente y la cultura, ejercen en las diferencias que, por razón de género, presentan las personas. No cabe duda que estas diferencias influyen y condicionan al ser humano, ejerciendo una fuerte presión en la diferenciación del papel de los sexos y de sus correspondientes conductas.

Tradicionalmente, la *Pedagogía* ha tenido una importancia clave en la atención y diferenciación educativa según el sexo de la persona. La mayoría de las veces, este hecho perjudicó a la mujer. Ésta ha sido relegada a profesiones consideradas como femeninas, que se caracterizan por tener menor prestigio y para las cuales no se precisa formación académica. Desde la familia, pasando por la escuela y los mass-media, se siguen reproduciendo estos estereotipos, aunque de forma más suavizada y menos explícita. A través de los resultados obtenidos en nuestro estudio, nos gustaría enfatizar que los estudiantes encuestados, sobre todo los más mayores, son conscientes de que la mujer sigue teniendo barreras a la hora de intentar conseguir un trabajo, y que con el mismo nivel de formación que el hombre, deberá demostrar estar capacitada.

Se ha escrito mucho sobre las razones que dificultan el acceso de la mujer tanto a carreras universitarias como a profesiones tradicionalmente masculinas. Podemos destacar, entre otras, la falta de confianza, el rol dual que muchas veces debe mantener, (trabajo y familia) o las presiones psicológicas que pueden conducirla a posponer o a no contemplar la maternidad como algo posible si desea el éxito profesional. Según el Instituto de la Mujer (1994), las españolas dedican diez veces más tiempo que los hombres al cuidado de los hijos. En relación a este aspecto, y según nuestra muestra, decir que tanto mujeres como hombres, son conscientes de que el cuidado de los hijos dificulta el acceso al mercado laboral, aunque existe una opinión más generalizada de que esto es así entre las mujeres encuestadas.

El acceso masivo de la Mujer al mercado laboral, está garantizando la presencia femenina en casi todos los ámbitos del empleo. Es necesario aclarar la distinción de los conceptos "Género" y "Sexo". El término "sexo" se reserva para describir una diferencia biológica que, evidentemente, existe entre hombres y mujeres, pero que no determina necesariamente comportamientos. El "género", por otra parte, determinará lo que cada sociedad atribuye a hombres y mujeres, y que depende de la cultura, la religión y la política, entre otras cuestiones. Pues bien, la división de roles en el trabajo y la consiguiente división de la Sociedad en Sistemas de Género, afecta a la mujer en busca de empleo y en el ejercicio de éste. El sistema laboral está inmerso en el Sistema Social y debido a esto, si a la mujer se le presuponen una serie de características en su forma de vida, también se le otorgarán una serie de roles laborales específicos en concordancia, intentando impedir su acceso a campos que, en principio por tradición y más tarde por rutina, no han sido creados para darles puestos de trabajo, y en los que el hombre tiene hegemonía.

Estos, les estarán vedados sin razón aparente, aunque ellas van a tener un campo específico de trabajo: las profesiones femeninas. Queríamos explorar este tema ya que, generalmente, la existencia de diferentes trabajos, divididos en profesiones masculinas y femeninas, se justifica a causa de la percepción de que hombres y mujeres tienen distintas aptitudes y por tanto, distintos roles que asumir a la hora de buscar trabajo.

La revisión de los datos obtenidos en nuestro estudio, aporta una bocanada de aire fresco al respecto. Los alumnos, principalmente los de 5º curso, están en su mayoría en desacuerdo con que mujeres y hombres tengan distintas aptitudes y por tanto en que la existencia de profesiones masculinas o femeninas tenga alguna razón de ser. Además, aproximadamente la mitad de ellos y ellas, están totalmente en desacuerdo no sólo con que la mujer esté más capacitada para desarrollar trabajos que requieran una especial sensibilidad, sin también con que el hombre lo esté para ejercer o desempeñar aquellos trabajos que requieran dotes de mando.

Aunque los datos nos demuestran lo afirmado anteriormente, no debemos olvidar que sigue existiendo la creencia, aunque en un pequeño porcentaje de nuestros estudiantes, de que la mujer tiene algunas aptitudes especiales, así como una sensibilidad y un perfil que la encasillan en un mundo laboral dividido en profesiones masculinas y femeninas. Lejos de obviar que la mujer posee cualidades atribuibles al sexo femenino, igual que el hombre al masculino, no podemos estar de acuerdo en que el ámbito laboral de aquélla, sea restringido.

En nuestra sociedad se siguen perpetuando los estereotipos profesionales, como muestra la realidad de nuestras Universidades siendo fácilmente constatable, que existe una distribución de carreras según sexos. Esto es así, aunque no siempre de forma explícita. Por tanto, puede llevar a una percepción errónea de lo que en realidad sucede, conduciendo a los implicados a negar la evidencia. En nuestro estudio observamos, que, aunque siga existiendo un recelo a que la mujer ocupe puestos vedados para ella hasta ahora, es decir, trabajos como policía, dirección de empresas, o empleos peligrosos..., en líneas generales, se niega la existencia de trabajos esencialmente femeninos, aunque no es una conclusión compartida por todos los implicados en la misma medida. Esto es, podemos encontrar diferencias que se sitúan en función del sexo y de la edad de los sujetos.

Nuestro estudio al tener un carácter exploratorio y de opinión, y dadas tanto las características de la muestra estudiada como de las técnicas utilizadas, somos conscientes de que no nos permite generalizar los resultados obtenidos a todos los estudiantes universitarios, pero sí nos orienta sobre el posicionamiento de los jóvenes hacia el tema tratado. Por lo afirmado anteriormente, entendemos como importante, que futuras investigaciones se centren en el "Sistema de Género", con el fin de profundizar en este tema desde una perspectiva holística.

Las posibles líneas de investigación, podrían orientarse hacia el descubrimiento de las causas por las que los jóvenes establecen diferencias entre roles masculinos y femeninos, además de intentar encontrar por qué entienden el mundo laboral, dividido en profesiones para hombres o mujeres. De esta manera, no sólo estaremos en posibilidad de ver su evolución con respecto a anteriores investigaciones, sino que podríamos conseguir elaborar un plan de actuación en el que se propongan líneas y estrategias que ayuden a que los jóvenes mantengan una actitud crítica y coherente al respecto.

Entendemos que, partiendo del respeto a la diferencia que entre hombres y mujeres existe, y considerándola como un valor positivo, se debe apostar por comprender que, en base a la misma, tanto la mujer como el hombre, pueden desempeñar cualquier trabajo para el que estén cualificados/as. Hay que evitar partir de las aptitudes que se consideran específicas de uno u otro sexo y fomentar que el acceso a los puestos de trabajo, se realice bajo los criterios de formación y aptitudes individuales adecuados, los cuales, son principalmente, los que le van a capacitar, junto con su perfil profesional, para desempeñar un trabajo de forma satisfactoria. Estos criterios no sólo se fundamentan en una opinión generalizada de los alumnos de nuestro estudio, ni tan siquiera en la nuestra propia, los criterios citados, responderían a la puesta en práctica de la *Ley de Igualdad de Oportunidades* a la hora de conseguir un trabajo, y por tanto su sentido se justifica en sí mismo.

BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

- CASELLES, J.F. (1993). Educación Separada versus Educación Mixta: Hacia la Coeducación. *Anales de Pedagogía* 11, 47-74.
- GARCÍA, A. (1993). Mujer y Educación, en los orígenes de la desigualdad. *Anales de Pedagogía*, 11, 27-45.
- MADRID, J.M^a. (1995). *Políticas de Igualdad de Género en la Unión Europea: directrices, ámbitos y actuaciones*. En Actas del 5º Congreso Interuniversitario de Teoría e Historia de la Educación. (pp. 418-424)
- MADRID, J.M^a y MADRID, M. (1996). Una visión femenina del empleo de las mujeres. *Jóvenes*, 3, 6-22.
- OCDE. (1989): *La Educación de lo femenino*. Barcelona: Aliorna.
- SÁEZ, J. GARCÍA, A. Y ESCARBAJAL, A. (1993). Trabajo femenino y sistema de género. *Anales de Pedagogía* 11, 75-89.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- BARAÑO, M. (1992). *Mujer, trabajo, salud*. Trota: Madrid.

- F. ENGUITA, M. (1990). *Educación, Formación y Empleo en el umbral de los noventa*. Madrid: CIDE-MEC.
- F. ENGUITA, M. (1994). *Educación, Formación y Empleo*. Madrid: CIDE-MEC.
- MEC. (1988). 2ª Ed. *Políticas Educativas Europeas*; Madrid: IFAPLAN.
- MEC. (1989). *Nuevas situaciones, nuevos educadores*; Madrid: IFAPLAN.
- SERRANO, J. (1994). Los movimientos sociales y la política. *Jóvenes* 3, 6-17.