

FORMACIÓN EN GÉNERO Y SU EFECTO EN EL COMPORTAMIENTO Y LA ACTITUD DE LAS/OS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

*Asián Chaves, Rosario¹
Cabeza Verdugo, Francisca²
Rodríguez Sosa, Vicente³*

Resumen

La persistencia de estereotipos de género y la división sexual del trabajo está relacionada con la falta de concienciación social, debida, entre otros factores, a la falta de formación en cuestiones de género. Esta formación es necesaria para reflexionar y 'deconstruir' los mensajes sobre género para desvelar las premisas ideológicas y las jerarquías subyacentes en los mensajes. Por ello nos cuestionamos que los resultados de recibir una formación mediante asignaturas específicas o de forma transversal pueden ser diferentes.

Nuestro objetivo principal es comparar los resultados de las encuestas dirigidas al alumnado de las licenciaturas en Ciencias del Trabajo y en Administración y Dirección de Empresas y observar si existen diferencias entre ambos grupos de estudiantes, tanto en relación con su formación sobre la materia, como con su comportamiento y actitud frente a determinadas cuestiones relacionadas con el género. Además, se trataría de ver, si existe diferencia, en qué medida puede derivarse de la formación recibida.

Se han pasado encuestas a través de la aplicación OPINA a una muestra representativa de alumnas/os de ambas titulaciones y se han aplicado las oportunas técnicas estadísticas a través del software SPSS.

Los resultados del trabajo reforzarían nuestra idea inicial de la necesidad de incorporar asignaturas que den formación en género en programas y titulaciones universitarias y plantear no sólo conocimientos disciplinares orientados al 'saber' y profesionales orientados al 'saber hacer', sino también actitudes para un compromiso ético orientadas a la equidad de género.

Palabras clave: *género, formación, actitudes*

Abstract

The persistence of gender stereotypes and the sexual division of labour is related to the lack of social awareness, due, among other factors, to the lack of gender training. This training is necessary to reflect and 'deconstruct' the gender messages to reveal the ideological assumptions and underlying hierarchies in messages. Therefore we

¹ Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla, rasian@us.es

² Técnica UGT-Andalucía, paqui.cabeza@andalucia.ugt.org

³ Economía Aplicada II, Universidad de Sevilla, vsosa@us.es

question that the results to receive training by specific subjects or crosswise may be different.

Our main objective is to compare the results of surveys aimed at students and see if there are differences between the two groups of students, both in relation to their training on the subject, and through their behaviour and attitude towards certain issues related to gender. Furthermore, we would like to see, if there is a difference, how much can be derived from the training.

We have past surveys through OPINA application to a representative sample of students in both degrees and applied appropriate statistical techniques using SPSS software.

The study results reinforce our initial idea of the need to include courses that provide gender training in programs and university degrees and raise not only disciplinary knowledge oriented to 'knowing' and professionals oriented to 'know-how', but also attitudes to a ethics compromise oriented to gender equity.

Keywords: *gender, learning, attitudes*

1. Introducción

La diferente situación social entre hombres y mujeres se ha manifestado en todos los ámbitos y ha sido estudiada desde diversas disciplinas. Es en el análisis del devenir histórico donde se visualiza el proceso de diferenciación entre los géneros y es en este proceso donde se halla la explicación del fenómeno de la desigualdad. El género es el conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, que social y culturalmente se asignan a las personas, de modo que cada sociedad (según sus necesidades) construye e impone desde el nacimiento a cada uno de sus miembros las pautas que corresponderán a cada persona según su sexo.

Estas pautas rigen de por vida el comportamiento, los deseos y las acciones de las personas, haciendo que tales comportamientos, deseos y acciones sean diferentes para los hombres y para las mujeres, restringiéndoles, generalmente, su capacidad de elegir libremente, porque les empuja a actuar conforme a la deseabilidad social, en lugar de en función de sus genuinos intereses. Por tanto, a cada género le corresponden unas pautas determinadas y lo más grave es que la relación entre los dos géneros no es de igualdad. Existe una jerarquía de valores que concede al género masculino cierta superioridad o supremacía sobre el femenino.

Estas relaciones de desigualdad entre los géneros constituyen la base de una sociedad, como la nuestra, en la que el lugar, papel y posición de hombres y mujeres, en tanto que individuos, se encuentra determinado por elementos que nada tienen que ver con sus capacidades personales. De esta manera, deben ser los poderes públicos, en su lucha contra la discriminación por razón de sexo, los que arbitren fórmulas para conseguir la igualdad de oportunidades, desarrollando e implementando una serie de actuaciones.

Es aquí donde entran en juego las políticas de igualdad de oportunidades como el conjunto de medidas puestas en marcha desde las instituciones públicas con el objetivo de resolver la situación social de desigualdad entre hombres y mujeres. Se trata de un conjunto de medidas destinadas a promover la integración social de las mujeres en todos los ámbitos (político, económico, educativo...). La educación actúa de manera directa en la construcción de una cultura, y ésta puede cambiar o perpetuar formas de pensamiento y acción social para mantenerlas, jerarquizarlas o para incidir en transformarlas.

Así, el estudio y análisis de las cuestiones relativas a la igualdad entre hombres y mujeres son un tema ineludible actualmente y deben estar presentes en cualquier nivel de enseñanza, más si cabe, en la universidad. Esto no es únicamente por una cuestión de sensibilidad social, más bien habría que hablar de justicia social, al ser un imperativo legal a partir de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres y la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, por poner dos ejemplos.

En 2010, la Comisión Europea y los Estados Miembros acordaron incluir el ámbito de la educación y la formación como un elemento clave en “Europa 2020, la estrategia de la Unión Europea (UE) para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo” durante la próxima década. Esta estrategia se apoya, a su vez, en el Marco Estratégico para la

Cooperación Europea en el ámbito de la Educación y la Formación (“ET 2020”). El Marco Europeo se configura como la base para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación, de forma que se convierte en una contribución de primer orden para alcanzar los objetivos más amplios establecidos en la estrategia “Europa 2020”.

Por otro lado, el proceso de definición del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), desde la declaración inicial de Bolonia, señala que en el proyecto de una Europa unida, de construcción de una nueva ciudadanía europea, el conocimiento, y por tanto, la Universidad, es un componente indispensable “capaz de dar a sus ciudadanos las competencias necesarias para afrontar los retos del nuevo milenio, junto con una conciencia de compartición de valores y pertenencia a un espacio social y cultural común”. En la construcción del modelo europeo se contempla como prioritario el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la construcción de relaciones simétricas entre ambos géneros, que sean la mejor prevención de cualquier tipo de violencia (y la discriminación hacia las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones, lo es). También la Constitución Europea recientemente redactada dedica numerosos artículos y referencias a este principio de igualdad, que constituye uno de los objetivos de la Unión Europea. La igualdad, además, está recogida como derecho fundamental en el Artículo 14 de la Constitución Española y es el objeto de las Leyes de Igualdad aprobadas en diversas Comunidades Autónomas y de la Ley de Igualdad de alcance nacional.

Dicho esto, los nuevos planes de estudio no pueden eludir la inclusión de enseñanzas que permitan conocer las causas de la desigualdad, buscar soluciones para lograr la igualdad de mujeres y hombres y por tanto una sociedad, del siglo XXI, más integrada y democrática. En España, la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA) es la responsable de revisar y vigilar que se cumplan las recomendaciones de la Ley de Igualdad y la inclusión de las asignaturas de género en los nuevos planes de estudio, pero en la práctica esto no está ocurriendo y estas asignaturas se están quedando fuera de los nuevos planes, salvo excepciones.

Los ejemplos más avanzados en formación en género se encuentran en la Universidad de Valencia, que en 2008 logró que se aprobase su propuesta de integración de estudios de género en los títulos de grado y en la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid (URJC), que cuenta con el único Grado en Igualdad de Género que puede realizarse en nuestro país. En la Universidad Rey Juan Carlos se ha conseguido algo que en el resto de universidades es, a día de hoy, impensable. Han implantado una asignatura transversal que se imparte en todos los grados: “Deontología profesional, principios jurídicos básicos e igualdad”.

Por todo lo expuesto hasta ahora, puede afirmarse que en nuestra sociedad se está demandando un cambio de las pautas culturales en materia de género. Para propiciar y facilitar dicho cambio, se ha señalado anteriormente que la educación y la formación han de jugar un papel relevante. Ambos instrumentos tienen que desarrollar esta tarea en los ámbitos familiares, sociales y académicos. En este último, su labor debería extenderse a todos los ciclos formativos.

En el presente trabajo, a través de un conjunto de datos y reflexiones, tratamos de abordar, aunque de forma parcial y limitada, el desarrollo y los resultados de diversas

estrategias de formación aplicadas en el ámbito universitario. En concreto, en nuestro campo de análisis son dos las experiencias docentes consideradas. De una parte, la que considera que las cuestiones de género han de tener un carácter transversal en la docencia impartida y, por otra, la que considera que la docencia sobre cuestiones de género precisa de una atención específica mediante asignaturas concretas, como ha sido la asignatura “Mujer y Mercado de Trabajo” impartida en la licenciatura de Ciencias del Trabajo de la Universidad de Sevilla. En cualquier caso, se trata de potenciar competencias de desarrollo humano, relacional y social a través del diseño de programas, de sistemas de evaluación y de estructuras académicas que ayuden y contribuyan a superar las barreras y los obstáculos que impiden que mujeres y hombres se integren en igualdad de condiciones.

En nuestro estudio, a partir de las opiniones de los estudiantes de las últimas promociones de las licenciaturas en Administración y Dirección de Empresas (ADE) y Ciencias del Trabajo (CT), hemos realizado un análisis estadístico de las respuestas aportadas por el alumnado, para contrastar, obviamente, no de forma concluyente y definitiva, pero sí, al menos, con un carácter indicativo, los resultados de la implementación de las estrategias docentes señaladas.

2. Objetivos y metodología

El objetivo principal de este trabajo consiste en tratar de demostrar la importancia de la inclusión de la perspectiva de género, no sólo transversalmente en las diferentes materias que se impartan en cada titulación, sino en asignaturas específicas que ayuden al alumnado a identificar la importancia de estas cuestiones en su vida personal y profesional.

Para lograr dicho objetivo, nos hemos planteado un objetivo intermedio que nos sirva de enlace, y que se fundamenta en la comparación de los resultados de las encuestas dirigidas al alumnado de dos titulaciones de la Universidad de Sevilla (US), donde un grupo ha recibido formación de género mediante asignaturas específicas (el de Ciencias del Trabajo) y el otro no (el de ADE); y en observar si existen diferencias entre ambos grupos de estudiantes, tanto en relación con su formación sobre la materia, como con su comportamiento y actitud frente a determinadas cuestiones relacionadas con el género. Además, se trataría de ver, si existe diferencia, en qué medida puede derivarse de la formación recibida.

En aras a tratar de conseguir los objetivos marcados, hemos dirigido unas encuestas al alumnado de las tres últimas promociones de las Licenciaturas de Ciencias del Trabajo -CT- y de Administración y Dirección de Empresas –ADE- de la US, haciendo uso de la aplicación OPINA que la Universidad de Sevilla pone a nuestra disposición. Se obtuvieron 164 respuestas válidas, 110 para ADE y 54 para CT. Por tanto, la selección de la muestra no ha seguido un procedimiento estrictamente aleatorio, lo cual puede que introduzca algún tipo de sesgo en la respuesta.

Aunque las muestras presentan un tamaño aceptable (ambas > 30), su dudosa aleatoriedad (lo que añade reservas a las conclusiones ante posibles sesgos), el carácter “relativamente” cuantitativo y no continuo de los datos (categorías de

respuestas en escalas tipo Likert⁴) y tras contrastar la no Normalidad de éstos mediante el test Normalidad de K-S (Kolmogorof-Smirnof), hemos optado por realizar contrastes Chi-Cuadrado (soportan incluso escalas nominales) de homogeneidad de poblaciones⁵.

En el contraste que empleamos, se hace uso de una distribución de probabilidad continua (la distribución Chi-cuadrado) como una aproximación a la distribución de probabilidad discreta de las frecuencias observadas (la distribución Multinomial). Dicha aproximación puede ser mejorada introduciendo una corrección por continuidad. No obstante, se demuestra que la aproximación correspondiente a muestras grandes puede utilizarse sin error apreciable salvo cuando el número de categorías, como es nuestro caso, $k=2$. En este caso, los partidarios de utilizar correcciones pueden optar por realizar la corrección de Yates⁶. Generalmente, y así se ha hecho aquí, no suele realizarse dicha corrección puesto que si la “distancia de significatividad” -diferencia entre el valor del estadístico experimental y el valor crítico de la correspondiente Chi-cuadrado- es suficientemente grande, la corrección por continuidad del cálculo del estadístico experimental no modificaría la conclusión del contraste, dado que el valor del estadístico corregido no suele variar muy sensiblemente.

Puesto que la distribución Chi-cuadrado es sólo una aproximación de la distribución exacta del estadístico de prueba o experimental de este contraste, se debe usar únicamente cuando la aproximación es buena. La experiencia y las investigaciones teóricas indican que la aproximación es por lo general satisfactoria siempre que las frecuencias teóricas, $np_i \geq 5$ y el número de categorías, $k \geq 5$. Si, como en nuestro caso, $k < 5$ lo mejor es tomar np_i un poco mayor que 5.

Por ello, cuando la frecuencia esperada, np_i , de una categoría no es superior a 5, hemos combinado categorías hasta que la condición antes mencionada ($np_i \geq 5$) quede satisfecha⁷. Desde el punto de vista teórico son legítimas estas combinaciones siempre que tengan sentido en la realidad y no rompa la homogeneidad de la distribución (para ello se agrupa con la categoría anterior o posterior –por ejemplo, “bastante de acuerdo” y “muy de acuerdo”). En todo caso, para nuestros datos, dado la cuantía de la mayoría de los p-valores y las grandes “distancias de significatividad”, la pérdida de grados de libertad que suponen estas agrupaciones no modifican las conclusiones de los contrastes realizados.

El registro de datos obtenidos de esta encuesta y su tratamiento estadístico se ha desarrollado con el software SPSS.

⁴ Las preguntas consistían en ordenar en una escala de 1 a 5 su nivel de acuerdo con una serie de afirmaciones.

⁵ Para información sobre estos contrastes puede consultarse Gil, Rodríguez y Perera (2011); Ruiz-Maya y Martín-Pliego (2005); Lebart, Morineau y Fenelon (1985).

⁶ La corrección de Yates consiste en restar 0'5 a las diferencias positivas entre frecuencias observadas y teóricas ($n_i - np_i$) y sumar 0'5 a las negativas antes de elevar al cuadrado tales diferencias, o como sugieren otros autores, restar y sumar p_i en lugar de 0'5

⁷ Por ello se observará en algunas tablas que para ciertos ítems los grados de libertad no coinciden con los de la mayoría, porque al agrupar dos categorías se ha perdido un grado de libertad.

3. Resultados

A continuación presentamos algunos de los principales resultados del análisis realizado a partir de los datos de las encuestas realizadas y los tratamientos estadísticos efectuados.

3.1. Datos descriptivos

Para la caracterización de ambas muestras hemos considerado oportuno tener en cuenta una serie de variables que nos permitan diferenciar cada una de las muestras. Como se ha comentado en el apartado anterior, se han obtenido dos muestras de diferentes tamaños: 110 respuestas para la licenciatura en ADE -67%- y 54 en Ciencias del Trabajo -33%- , lo que guarda cierta proporcionalidad con el número de personas matriculadas en ambas licenciaturas (en el curso 2011-2012 las personas matriculadas en las licenciaturas en ADE y en CT representaron un 83% y 17% respectivamente).

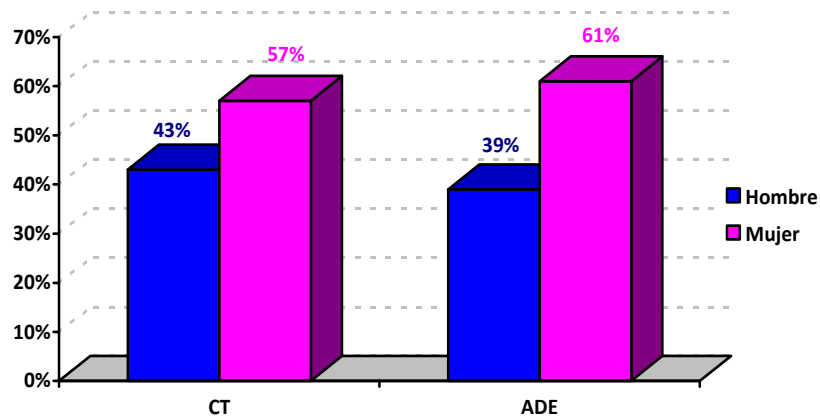
En cada una de las licenciaturas cursadas, las variables utilizadas para caracterizar ambas muestras han sido las siguientes:

- Sexo: dividida en dos categorías (mujer y hombre), imprescindible para realizar el análisis de género.
- Edad: en la que se han considerado 3 tramos (menor de 25 años, entre 25 y 35 años, mayor de 35 años), aunque en determinadas ocasiones los limitamos a dos (menores y mayores de 25 años)
- Estar trabajando o haber trabajado anteriormente: variable dicotómica con dos valores (sí o no), que presumimos puede influir en las aptitudes, y sobre todo en las actitudes en determinadas materias que serán analizadas.
- Haber recibido formación sobre cuestiones de género en su titulación: como la anterior, con dos valores, sí o no. Esta variable nos permitirá comprobar con el mero análisis descriptivo, previo a los contrastes que se realizarán posteriormente, la existencia de una percepción diferente sobre su formación en las dos muestras.

Como se comentó en la metodología, las encuestas se dirigieron a todas las personas matriculadas en las licenciaturas mencionadas en los 3 cursos elegidos, sin haber realizado una selección previa que nos permitiese mantener en las muestras las proporciones que se dan en la población por sexo, edad, etc. En cualquier caso, las proporciones obtenidas en las muestras analizadas no varían manifiestamente de las poblacionales.

Comenzando por el **sexo**, en los cursos analizados, la proporción de mujeres entre ambas licenciaturas fue del 57%, y en nuestras muestras hemos obtenido un 60% de mujeres. Sí varían un poco en la proporción que mantienen en cada una de las licenciaturas, ya que en la población es mayor la proporción de mujeres en CT (66%) que en ADE (54%), mientras que en nuestras muestras hemos obtenido una mayor proporción de mujeres en las respuestas de ADE (61%). En cualquier caso, queda manifiesto que la proporción de mujeres que estudian en estas licenciaturas es claramente superior a la de hombres.

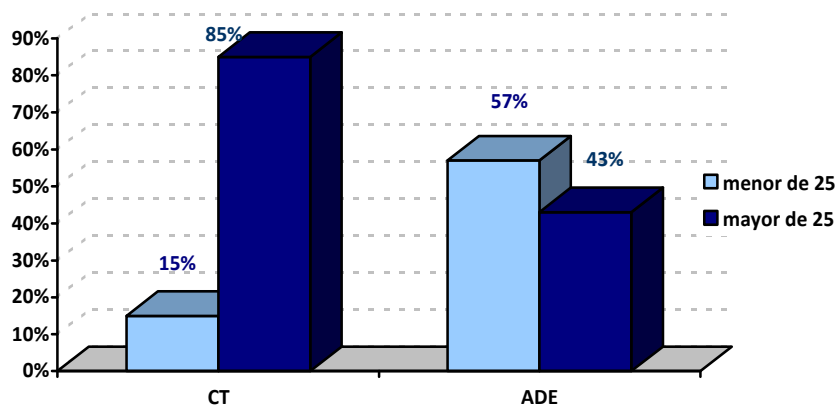
Gráfico 1. Proporciones según sexo en las muestras de cada licenciatura (CT y ADE)



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

En la segunda variable utilizada, la **edad**, observamos diferencias significativas entre ambas muestras. Como se desprende del gráfico 2, la muestra correspondiente a la licenciatura en CT tiene una proporción significativamente superior de personas mayores de 25 años. Debemos tener en cuenta que esta circunstancia puede influir en las respuestas, en el sentido de que si hay un grupo mayoritario de personas que están realizando sus estudios en unos tramos de edad superiores a los que teóricamente corresponde⁸, dado su madurez, y que probablemente estén trabajando o hayan trabajado, es posible que tengan una perspectiva diferente a la hora de abordar ciertas cuestiones.

Gráfico 2. Proporciones según edad en las muestras de cada licenciatura (CT y ADE)



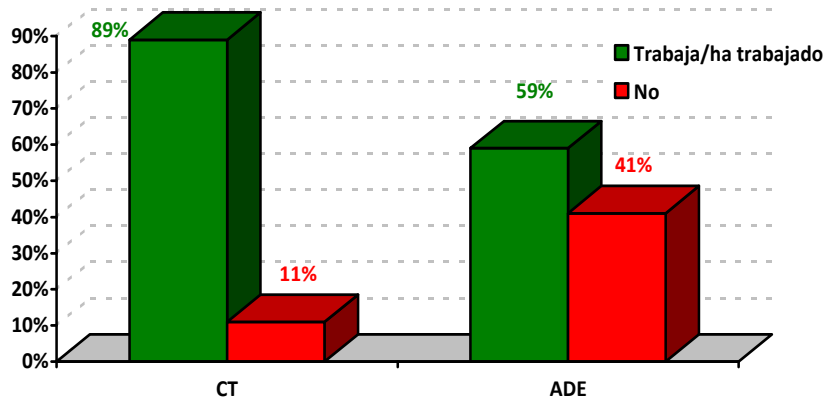
Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

La tercera variable considerada, el hecho de **estar trabajando o haber trabajado**, guarda cierta relación con la anterior. Algunas de las personas encuestadas, fundamentalmente las que tienen cierta edad, están compaginando sus estudios con el trabajo. También se da el caso de personas de alguna de las licenciaturas ya finalizadas que están trabajando en este momento tras haber finalizado ya sus estudios. En

⁸ Quienes hayan ido cursando sus estudios sin haberlos interrumpido, se supone que deben estar en una franja de edad de 22 a 25 años. Quienes tienen edades superiores, en la mayor parte de los casos, puede ser que hubiesen dejado de estudiar y lo hayan retomado, o que hayan decidido realizar otros estudios que complementen los que ya tienen, etc.

cualquiera de estos casos, el hecho de estar o haber estado en relación con el mundo laboral, es una circunstancia que también puede incidir en los conocimientos, y sobre todo en las actitudes ante ciertas cuestiones. También en este caso, es superior el porcentaje de quienes tienen experiencia laboral en la muestra de CT.

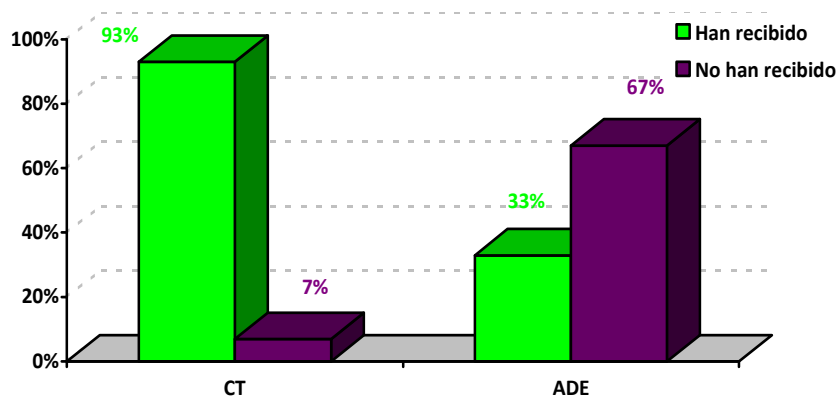
Gráfico 3. Proporciones de personas según tengan o no experiencia laboral en las muestras de cada licenciatura (CT y ADE)



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Por último, se ha considerado que puede influir el hecho de haber recibido o no **formación en género** en la titulación. La gran mayoría de quienes han respondido en CT (en cuya licenciatura se impartía una asignatura específica sobre género) consideran que sí han recibido formación en género en su titulación, mientras que las personas de ADE (en cuya titulación no hay asignatura específica de género, sino que estas cuestiones se importen de manera transversal), opinan de forma mayoritaria -2 de cada 3- que no han recibido formación en la materia.

Gráfico 4. Proporciones según hayan recibido o no formación en género en las muestras de cada licenciatura (CT y ADE)



Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Resumiendo, respecto a las variables descriptivas que hemos considerado para valorar la composición de ambas muestras, éstas presentan una composición similar en cuanto a su distribución por sexo (gráfico 1). Por el contrario, en cuanto a su distribución etaria (gráfico 2) y la experiencia laboral (gráfico 3) las muestras presentan diferencias bastantes significativas. Estas diferentes estructuras por edad y experiencia laboral habrán de ser tenidas en cuenta en la metodología de análisis y nos llevará a

realizar contrastaciones específicas para valorar su influencia en las conclusiones de nuestro estudio.

Es de interés destacar la significativa diferencia que se da en la percepción de los estudiantes de ambas licenciaturas sobre la formación recibida en cuestiones de género. Como se puede observar en la información presentada en el gráfico 4, es bastante acusada la asimetría entre ambos grupos de estudiantes. Mientras casi la totalidad (93%) de los estudiantes de CT –han tenido asignaturas específicas- son conscientes de haber recibido formación en cuestiones de género, sólo el 33% de los egresados de ADE –han recibido la formación en género de forma transversal– responde afirmativamente haber recibido formación en temas de género.

3.2. Formación y actitudes en género.

Como puede observarse en el cuestionario (ver Anexo 2), tras las preguntas que nos han permitido caracterizar la composición de las muestras empleadas, el resto de los ítems aparecen agrupados en 3 bloques. El bloque 1 hace referencia al **conocimiento** del alumnado sobre cuestiones de género. Los alumnos y alumnas entrevistados califican entre nada (1) y mucho (5) su conocimiento sobre estas cuestiones. El segundo de los bloques trata de analizar la relación, a juicio de las personas entrevistadas, entre **género y mercado de trabajo**. Los y las estudiantes consultadas señalan la importancia (de 1 a 5) que conceden de algunas medidas aplicadas o aplicables al mercado laboral. El último, bloque 3, ofrece información sobre la **actitud** del alumnado ante algunas cuestiones de género. En este bloque, las personas interpeladas muestran su grado de acuerdo (de 1 a 5) sobre algunas medidas, empleadas o a emplear, relacionadas con el género.

Para contrastar si las respuestas del alumnado de ambas licenciaturas son similares o muestran diferencias significativas, para cada uno de los ítems de los tres bloques señalados se han elaborado las correspondientes tablas de contingencia y se ha aplicado el contraste χ^2 de homogeneidad de poblaciones. Los resultados de estas contrastaciones (tablas 1, 2 y 3) son similares para los bloques 1 y 3, y contrapuestos a los obtenidos para el 2º bloque.

3.2.1. Conocimiento sobre cuestiones de género.

Como se ha comentado, en el primer bloque se incluyeron una serie de cuestiones que nos sirviesen para determinar si las personas encuestadas tenían un menor o mayor conocimiento sobre cuestiones relativas al género. Para ello, se incluyeron 10 ítems sobre cuestiones generales sobre género (conceptos, leyes, organismos, etc.). Para cada uno de estos ítems se debía hacer una valoración de 1 a 5 –de nada a mucho– dependiendo de cómo considere quien responde su grado de conocimiento acerca de la cuestión.

En la tabla 1 se incluyen los valores del estadístico del contraste que, como se ha indicado en la metodología es el test Chi-cuadrado para contrastar la homogeneidad de poblaciones, los grados de libertad y el p-valor. Asimismo, se han incluido los valores de la puntuación media obtenida por cada ítem en cada muestra.

Tabla 1. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado de las licenciaturas en CT y ADE. Bloque 1: CONOCIMIENTO

		C.T.	A.D.E.
Techo de cristal	Ptciones medias	3'70	2'81
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 15'414	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'004	
Segregación horizontal y vertical	Ptciones medias	3'61	2'67
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 24'739	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Mainstreaming	Ptciones medias	2'58	1'88
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 13'922	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'008	
LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Ptciones medias	3'44	2'25
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 37'271	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)	Ptciones medias	2'39	1'44
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 42'455	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'000	
Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)	Ptciones medias	3'56	2'55
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 22'317	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia	Ptciones medias	2'91	2'12
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 14'664	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'005	
Brecha salarial de Género	Ptciones medias	3'78	3'11
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 10'452	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'033	
Índice de Feminización	Ptciones medias	3'36	2'13
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 33'764	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013	Ptciones medias	2'67	1'86
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 23'517	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

El contraste que se plantea tiene como hipótesis nula la homogeneidad de poblaciones, es decir, que ambas muestras proceden de poblaciones similares, o lo que es lo mismo, que no existen diferencias significativas entre ambas poblaciones (la del alumnado en ADE y el de CT, según la valoración de los ítems considerados). A partir de los valores obtenidos para el p-valor en cada uno de los contrastes (todos inferiores a 0'05 como se aprecia en la tabla 1), rechazamos la hipótesis nula para un 5% de significación, y concluimos por tanto que las poblaciones son diferentes, es decir que, estadísticamente, **los/las estudiantes de ADE y CT presentan comportamientos significativamente diferentes en cuanto a conocimiento sobre cuestiones de género.**

Mirando las puntuaciones medias⁹ obtenidas en ambas muestras, se observa que el grado de conocimiento sobre género es superior en el alumnado de Ciencias del Trabajo para todos los ítems considerados.

3.2.2. Consideraciones ante las cuestiones de género en relación al trabajo.

En este segundo bloque se plantearon 6 preguntas para que se indicase el grado de acuerdo con la importancia de una serie de cuestiones relacionadas con el género a tener en cuenta por la hipotética empresa en la que se podría elegir trabajar. En la tabla 2 se incluyen los resultados de estos 6 ítems del mismo modo que en el bloque anterior.

A diferencia del bloque anterior, en el 2º bloque, aunque las puntuaciones de los egresados de CT sobre las cuestiones propuestas de género y mercado laboral son superiores a las de los de ADE, los resultados de las contrastaciones parecen señalar que las muestras proceden de la misma población o, equivalentemente, proceden de poblaciones homogéneas. Es decir, **las personas estudiantes de ambas licenciaturas dan una importancia similar a las cuestiones planteadas en cuanto al género en relación con el mercado de trabajo.**

Pensamos que, a diferencia del bloque anterior, en este caso se produce esta similitud entre ambas poblaciones debido a que las medidas indicadas en los ítems de este bloque son todas ellas beneficiosas para el trabajador, especialmente para las mujeres, siendo éstas las que constituyen la mayor parte de ambas muestras. Es decir, pensamos que las respuestas a los ítems de este bloque parecen más dictadas por el interés o beneficio propio que por la formación sobre temas de género o sus ideologías sobre esta materia.

En cualquier caso, como se ha comentado, las puntuaciones medias son superiores en todos los ítems en las valoraciones de quienes pertenecen a la licenciatura en Ciencias del Trabajo que en los de ADE, aunque las diferencias, si se comparan con las ofrecidas en la tabla 1, son bastante menores que en el caso anterior.

El único ítem para el que se podría rechazar la homogeneidad de poblaciones, si se utilizase un nivel de significación del 1%, sería el correspondiente a la "importancia de disponer de medidas de conciliación". Para este ítem en ambas muestras no se ha

⁹ No se ha estudiado la significatividad estadística de la diferencia de medias para las puntuaciones de los ítems del cuestionario mediante el correspondiente contraste paramétrico porque las características de los datos (ya señaladas) y el sistema de medición no hacen adecuado este tipo de contrastes.

dado ningún caso de que alguien respondiese estar “muy en desacuerdo” o “poco de acuerdo”. Es decir, que todas las personas que han respondido han mostrado algún grado de acuerdo con la afirmación “Para mí es muy importante que en la empresa en la que trabaje disponga de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar”.

Tabla 2. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado de las licenciaturas en CT y ADE. Bloque 2: GÉNERO Y TRABAJO

		C.T.	A.D.E.
Importancia Plan de Igualdad	Ptciones medias	3'89	3'61
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 3'953	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'267	
Importancia Medidas de Conciliación	Ptciones medias	4'76	4'52
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 6'795	
		Grados de libertad = 2	
		p-valor = 0'033	
Importancia distribución equitativa por sexos	Ptciones medias	2'52	3'24
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 5'459	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'243	
Importancia Sistema Promoción Mujeres	Ptciones medias	3'74	3'37
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 8'112	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'088	
Importancia cursos de formación a mujeres	Ptciones medias	3'15	2'85
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 7'087	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'131	
Importancia 40% de mujeres en cargos directivos	Ptciones medias	3'52	3'17
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 6'520	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'164	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

3.2.3. Actitudes frente al género.

El último bloque consta de 5 preguntas que informan acerca de las actitudes de quienes respondan frente a determinadas cuestiones relativas con el género. Es decir, en este caso no se trata de ver si se tiene un menor o mayor conocimiento sobre determinadas cuestiones relacionadas con el género, o sobre la importancia que se concede a determinadas medidas que pueden afectarle en su relación laboral, sino en el grado de acuerdo con determinadas cuestiones generales relacionadas con el género, que pueden o no afectar a la persona en cuestión, pero que son cuestiones más genéricas que afectan a la sociedad en su conjunto.

En este caso obtenemos conclusiones similares a las del bloque 1. Las puntuaciones de los egresados de CT sobre su grado de acuerdo con las cuestiones planteadas son superiores a las de los de ADE, y los resultados de las contrastaciones indican que las muestras proceden de poblaciones diferentes, con la salvedad de la cuestión relativa a

la obligatoriedad de un 40% de mujeres en cargos públicos, en cuyo caso el p-valor es muy elevado y lleva a no rechazar la homogeneidad de poblaciones. El menor grado de acuerdo con esta afirmación en ambas muestras puede estar condicionado por el debate político-mediático de la mayoría de los medios de comunicación. Es decir, **las personas que han estudiado o estudian en ambas licenciaturas presentan actitudes diferentes frente a cuestiones relacionadas con el género**, excepto en la obligatoriedad de un 40% de mujeres en cargos públicos.

Tabla 3. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado de las licenciaturas en CT y ADE. Bloque 3: ACTITUD

		C.T.	A.D.E.
Acuerdo con Ministerio de Igualdad	Ptciones medias	3'98	3'15
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 17'341	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'002	
Acuerdo con 40% obligatorio de mujeres en cargos públicos	Ptciones medias	3'39	2'89
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 5'569	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'234	
Acuerdo con Ley de Igualdad	Ptciones medias	4'65	3'98
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 14'891	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'002	
Acuerdo con asignaturas en la Universidad sobre temas de género	Ptciones medias	4'35	2'99
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 40'614	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Acuerdo con Medidas de sensibilización	Ptciones medias	4'64	3'95
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 17'698	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'001	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

3.2.4. Distribución etaria y experiencia laboral.

Como se ha indicado anteriormente, entre las muestras empleadas existe una acusada asimetría en cuanto a la distribución etaria y la experiencia laboral de los elementos que las integran. Por ello, podemos presumir que las diferencias señaladas por los resultados estadísticos de los ítems que integran los bloques 1 y 3 pueden ser motivadas, aparte de la diferente formación recibida, por la diversa estructura, en cuanto a edad y experiencia laboral, de ambas muestras.

Para tratar de descartar la influencia de estos factores, hemos repetido el análisis con muestras integradas sólo con estudiantes mayores de 25 años y con muestras cuyos elementos tienen o han tenido experiencia laboral¹⁰. En ambos casos, como puede

¹⁰ El análisis estadístico se ha realizado por separado para estudiantes mayores de 25 años y para estudiantes que trabajan o han trabajado. No lo hemos realizado incluyendo conjuntamente ambos factores (edad y experiencia laboral), porque los tamaños de muestra resultantes no soportan adecuadamente el empleo de los instrumentos estadísticos empleados para la contrastación.

apreciarse en las tablas 4 a 9 del Anexo 1, los resultados obtenidos son semejantes a los alcanzados empleando las muestras completas. Este resultado, parece apoyar el criterio de que el factor determinante en cuanto al mayor grado de conocimiento y la mejor actitud de los alumnos de CT frente a los de ADE en materia de género, se debe principalmente a la formación recibida. Dadas las diferentes estrategias formativas empleadas en ambas licenciaturas, los resultados parecen ratificar la realizada mediante asignaturas específicas frente a la educación de forma transversal en cuestiones de género.

Sí se aprecian algunas diferencias en las puntuaciones medias otorgadas a cada ítem. Aunque en la mayoría de los casos se mantienen prácticamente iguales que en las muestras completas, o son levemente inferiores, matizamos algunos casos en los que la puntuación media es superior cuando quienes responden son mayores de 25 años, fundamentalmente en los dos últimos bloques, donde sobresalen las puntuaciones superiores otorgadas a la “importancia de la distribución equitativa por sexos en la empresa” entre quienes responden desde la licenciatura en CT, y en menor medida las de la “importancia de que en la empresa se den cursos formativos a mujeres” y que “exista un 40% de mujeres en cargos directivos” entre los de la licenciatura en ADE. En el bloque de las actitudes, aumentan las puntuaciones medias para el grado de acuerdo con “40% obligatorio de mujeres en cargos públicos”, con que haya “Ley de igualdad” y con que “existan asignaturas en la Universidad sobre temas de género” entre los/as egresados/as en ADE, y en las “Medidas de sensibilización” entre los de CT. Algo similar ocurre en el caso de las muestras de quienes tienen o han tenido experiencia laboral, siendo bastante más generalizado en este caso el que se produzcan puntuaciones medias superiores, principalmente en el bloque 2º (género y mercado de trabajo).

En resumen, parece darse una mayor sensibilización motivada por la edad y la experiencia laboral, por lo que este alumnado otorga mejores puntuaciones, pero siguen manteniéndose similares diferencias favorables de los que han recibido formación específica, lo que consolida o apuntala o confirma las conclusiones que hemos derivado de las muestras completas.

4. Conclusiones.

En los últimos tiempos las cuestiones de género, y unida a ellas, los temas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, han ocupado gran parte del debate político. Siguiendo la opinión de las expertas/os, las soluciones ofrecidas reúnen medidas de discriminación positiva y políticas activas y estrategias laborales que faciliten el tránsito de hombres y mujeres por los mercados de trabajo en términos de igualdad. Junto a ello, se demanda un cambio de las pautas culturales en materia de género y una visión de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los sujetos que considere determinante la refundación de las relaciones de género, y que abogue por la afirmación de principios de corresponsabilidad respecto a los deberes familiares, responsabilidades laborales y compromisos y exigencias personales, entre los miembros de ambos sexos.

La educación y la formación juegan un papel indispensable a la hora de modificar las pautas culturales y que éstas propicien una nueva visión de las relaciones de género,

que sea más equitativa. Es necesario que esto sea extensible a todos y cada uno de los diferentes niveles formativos.

Como apuntábamos al principio, en este estudio hemos abordado, aunque de forma parcial y limitada, a través de un conjunto de datos y reflexiones, el desarrollo y los resultados de diversas estrategias de formación aplicadas en el ámbito universitario. Concretamente, las experiencias docentes consideradas han sido dos: la que considera que las cuestiones de género han de tener un carácter transversal en la docencia impartida (la sostenida en la licenciatura en ADE), y por otra, la que considera que la docencia sobre cuestiones de género precisa de una atención específica mediante asignaturas concretas, como ha sido el caso de la licenciatura de Ciencias del Trabajo.

Las preguntas realizadas para caracterizar las muestras nos han revelado que la composición de ambas muestras es similar en cuanto a su distribución por sexo, y, como sucede en la población, hay un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres. Sin embargo, por lo que se refiere a su distribución etaria y la experiencia laboral, las muestras presentan diferencias bastantes significativas. Estas diferentes estructuras por edad y experiencia laboral han sido tenidas en cuenta en la metodología de análisis y nos ha llevado a realizar contrastaciones específicas para valorar su influencia en las conclusiones de nuestro estudio, obteniéndose que no han influido en ellas.

De los tres bloques en que se ha dividido el resto de ítems considerados (conocimientos sobre género, género y trabajo y actitudes), hemos obtenido que en los bloques impares, a tenor de la práctica totalidad de los valores de los estadísticos experimentales y sus correspondientes p-valores, hemos podido concluir que las muestras empleadas parecen proceder de poblaciones diferentes. Es decir, que en cuanto a conocimiento y actitud ante las cuestiones de género, estadísticamente, los/las estudiantes de ADE y CT presentan comportamientos significativamente diferentes.

Atendiendo a las puntuaciones medias de los ítems de ambos bloques, esta diferencia parece que se traduce en lo siguiente:

1º) El grado de conocimiento sobre cuestiones de género es bastante superior en los alumnos de CT (han tenido asignaturas específicas)

2º) Su actitud ante estas cuestiones es menos favorable entre los estudiantes de ADE (han recibido educación transversal).

A diferencia de éstos, en el 2º bloque, aunque como en los anteriores las puntuaciones de los egresados de CT sobre las cuestiones propuestas de género y mercado laboral son superiores a las de los de ADE, los resultados de las contrastaciones parecen señalar que las muestras proceden de la misma población o, equivalentemente, proceden de poblaciones homogéneas. El alumnado de ambas licenciaturas da una importancia similar a las cuestiones planteadas.

Tratando de encontrar razones de la discrepancia de estos resultados con los de los bloques 1 y 3, pensamos que podemos encontrarla en que las medidas que se indican en los ítems de este bloque son todas ellas beneficiosas para quien trabaja, especialmente para las mujeres, y son éstas las que constituyen la mayor parte de ambas muestras. Es decir, pensamos que las respuestas a los ítems de este bloque

parecen más dictadas por el interés o beneficio propio que por la formación sobre temas de género o sus ideologías sobre esta materia.

Como se ha indicado, entre las muestras empleadas existe una acusada asimetría en cuanto a la distribución etaria y la experiencia laboral de sus elementos integrantes. Por ello, podemos suponer que las diferencias marcadas por los resultados estadísticos de los ítems que integran los bloques 1 y 3 podrían ser motivadas, amén de la diferente formación recibida, por la diversa estructura, en cuanto a edad y experiencia laboral, de ambas muestras. Para tratar de descartar la influencia de estos factores, hemos repetido el análisis con muestras integradas sólo con estudiantes mayores de 25 años y con muestras de estudiantes con experiencia en el mercado laboral. En ambos casos, como hemos comprobado, los resultados obtenidos son semejantes a los alcanzados empleando las muestras completas. Este resultado, parece certificar, aunque no de forma concluyente, que el factor determinante en cuanto al mayor grado de conocimiento y la mejor actitud del alumnado de CT frente al de ADE en materia de género se debe principalmente a la formación recibida. Y, dadas las diferentes estrategias formativas que se han empleado en una y otra licenciatura, **los resultados parecen avalar la formación realizada mediante asignaturas específicas frente a la educación de forma transversal en cuestiones de género.**

Referencias bibliográficas.

ASIÁN, R. (2013), "La equidad de género condición ineludible para una economía sostenible", conferencia magistral en el *I Congreso Internacional sobre sustentabilidad, competitividad y género en las organizaciones* organizado por la Universidad de Sinaloa y celebrado en Mazatlán (México) los días 2 y 3 de mayo de 2013.

COMISIÓN EUROPEA (2009), Informe sobre la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009. SEC (2009) 165

COMISIÓN EUROPEA (2010), Report from the Commission to the Council, the European Parliament, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: Equality between women and men- 2010. COM (2009)

COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO (2009), Dictamen sobre el tema "relación entre igualdad de género, crecimiento económico y tasa de empleo". (2009/C 318/04)

GIL, J.; RODRÍGUEZ, J. y PERERA, V.H. (2011): *Introducción al tratamiento estadístico de datos mediante SPSS*. ARIAL, Sevilla.

GONZÁLEZ, V.M. y DE LOS RÍOS, S: (2010), "Estrategia Europa 2020: mujer, educación y empleo" en *CLM Economía* nº 17, páginas 231-261.

LEBART, L.; MORINEAU, A, et FENELON, J.P. (1985): *Tratamiento estadístico de datos*. Ed. Dunod. Paris.

RUIZ-MAYA, L y MARTÍN-PLIEGO, J. (2005): *Fundamentos de Inferencia Estadística* (3ª ed.), Ediciones Paraninfo, S.A.

ANEXO 1: Tablas para mayores de 25 años y personas con experiencia laboral

Tabla 4. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado mayor de 25 años. Bloque 1: CONOCIMIENTO

		C.T.	A.D.E.
Techo de cristal	Ptciones medias	3'67	2'53
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 16,556	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'002	
Segregación horizontal y vertical	Ptciones medias	3'48	2'74
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 24'755	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Mainstreaming	Ptciones medias	2'56	1'67
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 14,164	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'003	
LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Ptciones medias	3'35	2'13
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 34,520	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)	Ptciones medias	2'37	1'45
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 22,598	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'000	
Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)	Ptciones medias	3'54	2'55
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 16,640	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'002	
Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia	Ptciones medias	2'80	2'13
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 8,365	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'079	
Brecha salarial de Género	Ptciones medias	3'70	3'06
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 6,273	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'180	
Índice de Feminización	Ptciones medias	3'27	2'07
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 22,222	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013	Ptciones medias	2'70	1'78
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 17,167	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'002	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Tabla 5. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado mayor de 25 años. Bloque 2: GÉNERO Y TRABAJO

		C.T.	A.D.E.
Importancia Plan de Igualdad	Ptciones medias	3'87	3'60
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 2,138	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'544	
Importancia Medidas de Conciliación	Ptciones medias	4'80	4'45
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 8,435	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'015	
Importancia distribución equitativa por sexos	Ptciones medias	3'52	3'11
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 5'410	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'248	
Importancia Sistema Promoción Mujeres	Ptciones medias	3'73	3'48
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 1,603	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'659	
Importancia cursos de formación a mujeres	Ptciones medias	3'13	3'06
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 5,963	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'202	
Importancia 40% de mujeres en cargos directivos	Ptciones medias	3'50	3'37
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 2,431	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'657	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Tabla 6. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado mayor de 25 años. Bloque 3: ACTITUD

		C.T.	A.D.E.
Acuerdo con Ministerio de Igualdad	Ptciones medias	3'91	3'00
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 14,868	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'005	
Acuerdo con 40% obligatorio de mujeres en cargos públicos	Ptciones medias	3'35	3'17
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 2,081	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'721	
Acuerdo con Ley de Igualdad	Ptciones medias	4'63	4'04
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 9,878	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'043	
Acuerdo con asignaturas en la Universidad sobre temas de género	Ptciones medias	4'35	3'06
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 21,822	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Acuerdo con Medidas de sensibilización	Ptciones medias	4'69	3'87
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 18,999	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'000	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Tabla 7. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado con experiencia laboral. Bloque 1: CONOCIMIENTO

		C.T.	A.D.E.
Techo de cristal	Ptciones medias	3'77	2'70
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 15'533	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'004	
Segregación horizontal y vertical	Ptciones medias	3'52	2'66
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 17,099	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'002	
Mainstreaming	Ptciones medias	2'60	1'82
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 13'040	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'011	
LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres	Ptciones medias	3'38	1'95
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 43,521	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)	Ptciones medias	2'37	1'35
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 32,219	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'000	
Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)	Ptciones medias	3'62	2'40
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 26,466	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de Dependencia	Ptciones medias	2'81	1'97
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 13,638	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'009	
Brecha salarial de Género	Ptciones medias	3'73	3'02
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 9,149	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'057	
Índice de Feminización	Ptciones medias	3'32	2'09
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 26,930	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
1º Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013	Ptciones medias	2'71	1'81
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 20,258	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Tabla 8. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado con experiencia laboral. Bloque 2: GÉNERO Y TRABAJO

		C.T.	A.D.E.
Importancia Plan de Igualdad	Ptciones medias	3'85	3'63
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 4,288	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'232	
Importancia Medidas de Conciliación	Ptciones medias	4'77	4'46
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 8,283	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'016	
Importancia distribución equitativa por sexos	Ptciones medias	3'52	3'32
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 4,381	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'357	
Importancia Sistema Promoción Mujeres	Ptciones medias	3'74	3'48
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 4,797	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'187	
Importancia cursos de formación a mujeres	Ptciones medias	3'23	3'05
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 4,212	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'378	
Importancia 40% de mujeres en cargos directivos	Ptciones medias	3'56	3'22
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 7,525	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'111	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

Tabla 9. Resultados de las contrastaciones y promedios de las puntuaciones asignadas por el alumnado con experiencia laboral. Bloque 3: ACTITUD

		C.T.	A.D.E.
Acuerdo con Ministerio de Igualdad	Ptciones medias	3'98	3'20
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 13,049	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'011	
Acuerdo con 40% obligatorio de mujeres en cargos públicos	Ptciones medias	3'44	3'02
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 4,035	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'401	
Acuerdo con Ley de Igualdad	Ptciones medias	4'65	4'02
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 12,284	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'006	
Acuerdo con asignaturas en la Universidad sobre temas de género	Ptciones medias	4'40	3'20
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 25,963	
		Grados de libertad = 4	
		p-valor = 0'000	
Acuerdo con Medidas de sensibilización	Ptciones medias	4'66	4'00
	Datos del contraste	Chi-cuadrado = 17'726	
		Grados de libertad = 3	
		p-valor = 0'001	

Fuente: Elaboración propia a partir de las encuestas realizadas.

ANEXO 2: Cuestionario sobre formación y actitudes en género

1. Cuestiones generales (Características personales para clasificar las respuestas)

1.1. Indica qué licenciatura has cursado o estás cursando

Licenciatura de Administración y Dirección de Empresas

Licenciatura en Ciencias del Trabajo

1.2. Sexo

Mujer

Hombre

1.3. Edad

Menor de 25 años

Entre 25 y 35 años

Mayor de 35 años

1.4. ¿Estás trabajando o has trabajado anteriormente?

Sí

No

1.5. ¿Has recibido formación sobre cuestiones de género en tu titulación?

Sí

No

1.6. En una escala de 1 (muy en desacuerdo), 2 (poco de acuerdo), 3 (algo de acuerdo), 4 (bastante de acuerdo) a 5 (muy de acuerdo) califica cómo consideras que es la formación que has recibido en tu titulación sobre cuestiones de género

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

2. Grado de conocimiento sobre cuestiones de género

Se trata de que valores en una escala (1. Nada; 2. Poco; 3. Algo; 4. Bastante; 5. Mucho) tu grado de conocimiento sobre las siguientes cuestiones (organismos, leyes, instituciones, etc.):

2.1. Techo de cristal

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.2. Segregación horizontal y segregación vertical

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.3. Mainstreaming

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.4. Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.5. 4ª Conferencia Mundial sobre la Mujer (Pekín, 1995)

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.6. Instituto Andaluz de la Mujer (IAM)

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.7. Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.8. Brecha salarial de género

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.9. Índice de Feminización

nada 1 2 3 4 5 mucho

2.10. I Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2010-2013

nada 1 2 3 4 5 mucho

3. Género y trabajo

Si pudieras elegir el tipo de empresa en la que trabajar, califica en una escala desde 1. Muy en desacuerdo; 2. Poco de acuerdo; 3. Algo de acuerdo; 4. Bastante de acuerdo a 5. Muy de acuerdo, el que se cumplan las siguientes cuestiones:

3.1. Para mí es muy importante que la empresa tenga un Plan de Igualdad de Género

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

3.2. Para mí es importante que la empresa disponga de medidas de conciliación entre la vida laboral y familiar

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

3.3. Para mí es importante que la plantilla de la empresa tenga una distribución equitativa entre ambos sexos

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

3.4. Para mí es importante que se establezcan sistemas de promoción para las mujeres

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

3.5. Para mí es importante que desde la empresa se faciliten cursos de formación en liderazgo y comunicación dirigidos especialmente a mujeres

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

3.6. Para mí es importante que en los puestos directivos haya, al menos, un 40% de representación de mujeres

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

4. Generalidades de género

Indica tu grado de acuerdo sobre la importancia de las siguientes afirmaciones:

4.1. Que exista un Ministerio de Igualdad y una Consejería de Igualdad

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

4.2. Que sea obligatorio que las mujeres ocupen, al menos, el 40% de los cargos públicos y puestos directivos

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

4.3. Que exista una Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

4.4. Que existan asignaturas en las carreras universitarias donde se traten específicamente estos temas

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo

4.5. Que existan medidas de sensibilización sobre la igualdad y no discriminación por cuestiones de género (jornadas, campañas publicitarias, etc.)

muy en desacuerdo 1 2 3 4 5 muy de acuerdo