

- ..... DOI: <https://doi.org/10.34619/zdkr-hihs>
- \* <https://orcid.org/0000-0001-8628-4953>  
Universidad Isabel I de Castilla, Facultad de Psicología, Burgos, España.  
[concepcion.mimbrero@ui1.es](mailto:concepcion.mimbrero@ui1.es)
- \*\* <https://orcid.org/0000-0002-4472-8605>  
<https://orcid.org/0000-0002-1804-0233>  
Universidad de Sevilla, Departamento de Psicología Social, Sevilla, España.  
[anaguil@us.es](mailto:anaguil@us.es), [sucamara@ucm.es](mailto:sucamara@ucm.es)
- \*\*\* <https://orcid.org/0000-0001-7539-6220>  
Universidade de Évora, Centro de Investigação em Educação e Psicologia, Évora, Portugal  
[cpomar@uevora.pt](mailto:cpomar@uevora.pt)

# Opinión del profesorado sobre el clima de género en la Universidad de Évora y la Universidad de Sevilla

CONCEPCIÓN MIMBRERO\* | ANA GUIL BOZAL\*\*  
SUSANA CÁMARA\*\* | CLARINDA POMAR\*\*\*

---

**Resumen.** El objetivo general de este estudio fue conocer las opiniones del profesorado universitario en relación con los desequilibrios de género existentes en las universidades públicas de Évora (Portugal) y de Sevilla (España). En la Universidad de Évora, participaron 30 profesores y 36 profesoras y en la Universidad de Sevilla, 20 profesores y 23 profesoras. Se trata de un estudio cuantitativo descriptivo. El instrumento que se aplica es un cuestionario en la escala tipo Likert. Los resultados generales muestran que gran mayoría del profesorado percibe que el Clima de género adecuado en ambas instituciones. El profesorado de Évora percibe una mayor situación de desigualdad que el profesorado de Sevilla. Los resultados por ítem reflejan diferencias entre universidades.

**Palabras clave:** clima de género; desigualdades; género; organizaciones; universidad.

**Faculty opinion on the gender climate at the University of Évora and the University of Sevilla.** *The general objective of this study was to know the opinions of high university teachers regarding gender imbalances in public universities in Évora (Portugal) and Seville (Spain). At the University of Évora, 30 male teachers and 36 teachers participated and at the University of Seville, 20 male teachers and 23 female teachers. It is a descriptive quantitative study. The instrument that is applied is a questionnaire in Likert scale. The general results show that the vast majority of teachers perceive that the appropriate gender climate in both institutions. The teachers of Évora, perceive a greater situation of inequality than the teachers of Seville. The results per item reflect differences between universities.*

**Keywords:** *gender climate; inequalities; gender; organizations; university.*

**Opinião de docentes sobre o clima de género da Universidade de Évora e da Universidade de Sevilla.** *O objetivo geral deste estudo foi conhecer as opiniões de professores/as do ensino superior sobre os desequilíbrios de género nas universidades públicas de Évora (Portugal) e Sevilha (Espanha). Na Universidade de Évora, participaram 30 professores e 36 professoras e na Universidade de Sevilha, 20 professores e 23 professoras. É um estudo quantitativo descritivo. O instrumento aplicado é um questionário com escala tipo Likert. Os resultados gerais mostram que a grande maioria dos/as docentes percebe o clima de género apropriado nas duas instituições. Os e as docentes de Évora percebem uma situação de desigualdade maior do que os/as docentes de Sevilha. Os resultados por item refletem diferenças entre as universidades.*

**Palavras-chave:** *clima de género; desigualdades; género; organizações; universidade.*



Las desigualdades de género, como cualquier otra desigualdad social, podrán ser vencidas si se articulan mecanismos capaces de modificar los factores estructurantes que las originan. En el actual contexto económico, cuando los recursos son más limitados, las políticas públicas de igualdad de género suponen un reto mayor y requieren la voluntad y el esfuerzo del conjunto de la Administración Pública, así como de los principales agentes económicos y

sociales. El mero paso del tiempo no permitirá corregir las diferencias existentes mientras las fuerzas patriarcales y el mercado puedan beneficiarse de ellas. Y mientras no exista una mirada feminista al austericidio (Gálvez, 2013). Sólo con una decidida actuación pública, encaminada a la erradicación de dichos comportamientos, que ponga como eje principal la vida de las personas, podremos esperar un cambio de tendencia (Gálvez, 2013).

En este sentido, la estrategia del *mainstreaming* (definida en la IV Conferencia internacional de la mujer en Beijing, 1995), se ha señalado como la más adecuada para la evolución de la implementación del Principio de Igualdad entre mujeres y hombres en las políticas públicas. Dentro de este marco, los Planes de Igualdad se reconocen como instrumentos para la aplicación de la transversalidad de género en las organizaciones. Pero la articulación del género en las organizaciones está generando una serie de carencias y dificultades. Una de las causas que provoca estos déficits es que en función de cómo sus miembros definan y se analicen las (des)igualdades, variarán las soluciones adoptadas y, por tanto, los resultados obtenidos. Otra de las causas, es la necesidad de que las organizaciones y las personas que las conforman estén sensibilizadas y capacitadas para aplicar el *mainstreaming* de género (Mimbrero, Pallarès & Cantera, 2017; Mimbrero, Silva & Cantera, 2017).

En el ámbito científico y académico, las desigualdades de género no son más que la punta del iceberg de las múltiples desigualdades de género que, aún hoy, siguen sufriendo las mujeres en todos los países y en todos los ámbitos. Pero al ser las organizaciones científicas los espacios idóneos de generación del conocimiento son precisamente por ello no sólo modelos, sino también lugares privilegiados desde los que fraguar los cambios sociales necesarios que puedan hacer realidad la equidad entre mujeres y hombres (Guil, 2016).

Los sutiles pero persistentes techos de cristal, como fenómenos que dificultan el acceso de las mujeres a los puestos más relevantes y de mayor capacidad de decisión y visibilidad en cualquiera de las organizaciones laborales remuneradas, se vuelven tanto más férreos cuanto más aumenta el poder y el prestigio de la organización y ese es precisamente el caso de las dedicadas a la investigación, en las que la ciencia y la tecnología continua siendo “cosa de hombres”, quedando las aportaciones de las mujeres – tanto históricas como actuales – invisibilizadas y relegadas (Guil, 2003; Guil, 2014).

Las Universidades, pese a la ya reconocida excelencia – y conocidas las mejores calificaciones de las alumnas por encima de los alumnos – continúan sin conseguir la paridad entre el profesorado y el personal investigador de uno y otro sexo. Estudios recientes constatan que, pese a la existencia de una legislación formalmente igualitaria y a la implementación de acciones positivas en el seno de las Universidades las desigualdades de género se mantienen y se traducen en fenómenos como las brechas salariales entre mujeres y hombres (Warman et al., 2010; Nadler et al., 2016; Jabbaz et al., 2019). Los Planes Estratégicos y de Igualdad de las Universidades no garantizan ni la existencia de igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, ni la reducción de estas brechas salariales, pues estos desiguales salarios no siempre son conocidos al esconderse tras procesos aparentemente neutros – como los complementos salariales –, invisibilizados además por la falta de estudios que desenmascaren los mecanismos que los originan y mantienen (Guil & Vera, 2014).

Todos estos y otros muchos aspectos se vienen poniendo de manifiesto en diferentes estudios nacionales e internacionales (Guil, 2009; Guil, 2016). En las Universidades de la Comunidad Autónoma de Andalucía (España) y en concreto, en la Universidad de Sevilla (España), se evidencia la existencia de segregación y exclusión de las mujeres en los procesos de generación de conocimiento, transferencia y creación de actividad desde el ámbito universitario a la sociedad. Todo ello, en contraste con la negación de la desigualdad entre mujeres y hombres presente en los discursos oficiales (Alonso et al., 2014). Datos éstos que, si bien son de ámbito local y regional, no hacen sino reflejar las desigualdades existentes en el resto de Europa.

En el caso de Portugal, los últimos informes publicados por la *Comissão para a Cidadania e a Igualdade de Género* (2017) sobre la situación en la que se encuentran las mujeres en este país, presentan índices similares a los de España en diferentes ámbitos como la violencia contra las mujeres, la representación y participación de las mujeres en puestos de liderazgo o los usos del tiempo, entre otros. En Portugal hay una alta tasa de feminización del profesorado en todos los niveles de la educación, excepto en la educación superior, donde esta tendencia se invierte. Con respecto al empleo, el nivel educativo más alto de las mujeres de hoy no se corresponde con la tasa de empleo, ya que hay más mujeres desempleadas que hombres con educación superior. Por otro lado, los hombres continúan dominando las posiciones de mayor poder de decisión. En otras áreas como el empleo o la educación las diferencias entre géneros

presentan particularidades que se acrecientan si revisamos indicadores a nivel regional y en concreto, en las regiones del Alentejo y Andalucía.

En relación con el citado desequilibrio entre mujeres y hombres que encontramos en las organizaciones, Mimbrero (2014) define cultura de género y de clima de género como conceptos inseparables. En relación con la cultura de género, la concibe como aquellos elementos socialmente contruidos en interacción directa e indirecta entre personas que participan en la organización, definiendo un conjunto de normas, conductas y valores –prescripciones y proscripciones– que cumplan las expectativas contruidas para cada hombre y cada mujer. La conceptualización de la organización como un sistema abierto y complejo nos facilita entenderla como un entorno psicológicamente significativo para sus miembros. Además, nos permite la formulación de otros constructos relacionados con la cultura como el Clima de género, definido como la percepción subjetiva que tienen las personas que participan en una organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que será más o menos propicia para la consecución de metas personales. Percepciones que, determinan las relaciones y que, a su vez, están mediadas por experiencias subjetivas (vividas dentro y fuera de la organización), demandas y expectativas creadas dentro de este marco relacional de género (Mimbrero, 2014; Mimbrero, Pereira & Cantera, 2017). A la par, se han podido caracterizar tres tipos de clima de género en organizaciones en las que se constaten las desigualdades de género y consecuentes procesos y fenómenos de discriminación (Mimbrero & Cantera, 2018): 1. Clima positivo: Se observa en aquellas personas que revelan la inexistencia de desigualdades de género en la organización en la que participan. Además, manifiestan que no hay discriminaciones por razón de sexo. En este sentido entienden que, en general, las relaciones existentes entre hombres y mujeres no están marcadas por el poder masculino, otorgando privilegios masculinos y subordinación femenina. 2. Clima negativo: se observa en aquellas personas que manifiestan que existen desigualdades entre mujeres y hombres dentro de la organización. Además, que muchas de las relaciones entre compañeros y compañeras de la institución están condicionadas por cuestiones de género. Relaciones en las que las mujeres están sometidas al ejercicio del poder de los hombres. 3. Clima adecuado: es descrito por participantes que observan la existencia de algunas desigualdades de género en la organización. No obstante, estas desigualdades no

están condicionadas por cuestiones de género sino por la responsabilidad individual de cada persona, independientemente de que sea hombre o mujer.

Partiendo de las situaciones descritas sobre desigualdades existentes en las organizaciones universitarias y de la caracterización de cultura y clima de género propuesto por Mimblero (2014), la preguntas que guiaron nuestro estudio fueron ¿cuál será la visión del profesorado sobre el tipo de clima de género (positivo, adecuado, negativo) que actualmente se mantiene en las universidades públicas? ¿percibirá el profesorado desigualdades y discriminaciones por razón de género? Igualmente ¿conocerán posibles estrategias y medidas para institucionalizar el *mainstreaming* de género en las Universidades públicas?

En este orden de cosas, el objetivo general de este estudio fue conocer las opiniones del profesorado universitario en relación con los (des)equilibrios de género existentes en las universidades públicas de Évora (Portugal) y de Sevilla (España).

## METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló en la Universidade de Évora (Portugal) y en la Universidad de Sevilla (España). El tipo de muestreo utilizado fue el teórico dado que se seleccionó un perfil por conveniencia. Las personas participantes debían ser profesorado de las áreas académicas de Humanidades, Ciencias Sociales, Ciencias de la Salud y Enseñanzas técnicas de las universidades participantes. La muestra estuvo formada por profesorado de ambas instituciones (50 hombres y 59 mujeres). En la Universidad de Évora, han participado 66 personas (30 profesores y 36 profesoras). El total de la muestra de la Universidad de Sevilla lo conforman 43 personas (20 profesores y 23 profesoras).

Las edades de las personas participantes estaban comprendidas entre 35 años, y 55 años. Asimismo, en la muestra están representadas diferentes variables como situación familiar, personas dependientes a su cargo y situación laboral administrativa, en posesión de grado de doctora o doctor, categoría profesional, año de experiencia en la Universidad, área de especialización, participación en iniciativas o medidas de igualdad.

Se trata de un estudio cuantitativo de tipo descriptivo, utilizando la escala como instrumento para la recogida de datos. Se diseñaron dos

versiones de este instrumento (una versión del instrumento se creó en castellano y otra versión en portugués) a partir de los instrumentos de evaluación de la cultura de género en las organizaciones creado por Mimbrero (2014). Se trata de una escala para conocer la opinión del profesorado sobre las desigualdades de género en las Universidades. De estas percepciones derivan las valoraciones que tienen las personas participantes sobre el Clima de Género: clima positivo, clima negativo o clima adecuado. La escala presenta 21 ítems que se plantean como afirmaciones sobre la situación de la igualdad de género en la Universidad. El instrumento incluye cuestiones referidas a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y discriminación, segregación horizontal y vertical y aplicación del *mainstreaming* de género (Diagnóstico y medidas para combatir las discriminaciones y desigualdades de género).

Antes de su aplicación, los instrumentos (en castellano y en portugués) fueron sometido a la validación de contenidos por juicio de expertas y expertos. Consistió en la valoración de 3 doctoras expertas en género y 2 profesionales expertas en género y organizaciones (de España y de Portugal). Se les enviaron los documentos de trabajo del contenido de la escala para que de forma individual nos los hicieran llegar con las observaciones oportunas.

Las opciones de respuesta tipo Likert oscilan entre CD= Completamente desacuerdo; D= En desacuerdo; = No sé/indiferente; A= De Acuerdo; CA=Completamente de acuerdo.

Los valores teóricos de la escala se muestran en la tabla 1.

**Tabla 1** – Puntuaciones empíricas y puntos de corte conceptuales del cuestionario de opinión sobre la situación de las igualdades de género en la Universidad

Cuestionario de opinión sobre la situación de las desigualdades de género en la Universidad (Clima de género)				
Puntuaciones Empíricas (Valores del cuestionario)		Puntos de corte conceptuales (Valores teóricos)		
Nº ítems	Valores escala (Suma)	Clima positivo	Clima adecuado	Clima negativo
20	100	66≥	34-67	≤ 33



## PROCEDIMIENTO

Se contactó al profesorado por medio de correo electrónico, se les informó sobre los objetivos del estudio y se pidió su consentimiento para la participación en el estudio. El cuestionario se aplicó por vía electrónica. En relación al procedimiento analítico de datos a través de técnicas descriptivas realizamos procedimientos de frecuencia. En concreto, A través de técnicas descriptivas realizamos análisis de distribuciones. Acordes con nuestros objetivos analíticos, estos se resumen en estadísticos de tendencia y dispersión (descriptivos básicos) y procedimientos de frecuencia. Asimismo, hemos realizado gráficas descriptivas para hacer más expresivos los resultados. En concreto, llevamos a cabo un análisis global de las respuestas, así como de las diferencias significativas que observamos por ítems, deteniéndonos en datos de medias, medianas, desviaciones típicas, puntuaciones mínimas y máximas, frecuencias y porcentajes. Los datos se analizaron a través del software estadístico SPSS versión 19.

## RESULTADOS

El estudio muestra resultados similares en las encuestas aplicadas en la Universidad de Évora y en la Universidad de Sevilla. No obstante, aplicando un análisis por ítems, se observan diferencias en ambas organizaciones. Además, señalamos el alto porcentaje de representación en la opción de respuesta *no sé/desconozco* que señala el profesorado. A continuación, se exponen los resultados de las encuestas suministradas en ambas instituciones. Los porcentajes mostrados son referidos al de entrevistados en cada Universidad.

**Resultados de la escala en la Universidad de Évora.** En la Universidad de Évora, los resultados generales de las encuestas muestran que la mayoría de las personas perciben la situación de la igualdad de género como adecuada (68%). Un 38% tiene una visión de clima de género negativo. No obstante, ninguna persona percibe la situación de la igualdad de género como positiva.

Analizando los resultados por sexos, la percepción adecuada está representada mayoritariamente por hombres (56% de mujeres y 70% de hombres). Por el contrario, la percepción de clima negativo tiene una representación mayor en profesoras que en profesores (44% de mujeres y 30% de hombres). En la Tabla 2. se sintetizan estos resultados.

**Tabla 2** – Resultados generales de la escala. Universidade de Évora

	Positivo	Adecuado	Negativo
Global	0%	62%	38%
Mujeres	0%	56%	44%
Hombres	0%	70%	30%

En un análisis de los resultados por ítems, observamos que la mayoría del profesorado está de acuerdo o en total acuerdo con la afirmación “En la Universidad hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, representando un 72,7% del total de respuestas. Además, un 81,8% se posiciona en desacuerdo con la afirmación “En la Universidad no interesa que exista igualdad de género”.

En cuanto a si el personal docente está interesado en promover la igualdad entre los sexos, destaca un 50% de acuerdos (45,4% de acuerdo y 4,5% totalmente de acuerdo), frente a un 7,5% en total desacuerdo y un 1,5% en desacuerdo de personas que no se posiciona al respecto (opción de respuesta no sé/indiferente). Un 34,8% no se posiciona al respecto (elige la opción no sé).

Además, la mayoría del profesorado (51,5%), piensa que en la Universidad se siguen promoviendo los estereotipos y actitudes sexistas

Con relación a la segregación laboral, el 30% del profesorado percibe segregación vertical en la Universidad, reconociendo que existen puestos de trabajo o cargos en órganos de representación ocupados principalmente por hombres (30,3% de acuerdo y 10,6% totalmente de acuerdo). Por el contrario, un 34,8% está de acuerdo con esta afirmación.

Un 56,0% reconoce que hay departamentos representados mayoritariamente por hombres y el 81,8% reconoce que existen cursos universitarios frecuentados tradicionalmente por alumnas (mujeres).

En cuanto a si son analizadas las necesidades de hombres y mujeres para diseñar medidas de igualdad entre los géneros, sólo un 13,6% está de acuerdo, un 30,3% no se posiciona y un 48,4% muestra disconformidad con el ítem.

En relación con las medidas de conciliación dirigidas al cuerpo docente y administración, el 50% del profesorado no cree que estén adaptadas a sus necesidades. Igualmente, el 39,4% tampoco creen que estén adaptadas al alumnado.

En relación con casos de acoso sexual y por razón de sexo las respuestas se muestran dispares. Un 33,3% percibe que no se dan este tipo de fenómenos. Un 36,3% responde que no sabe. Sólo un 16,76% reconoce que se dan estas situaciones. Además, un 42,4% del profesorado desconoce que exista un sistema de prevención, identificación y tratamiento de acoso sexual o por razón de sexo.

Por último, el 59,0% del profesorado no conoce si está en marcha actualmente un plan de igualdad y el 57,5% reconoce que no están siendo distribuidas información sobre planes o actuaciones en materia de igualdad de género.

En la siguiente tabla mostramos parte de los resultados por ítems en frecuencia (Frec) y porcentaje de representación (%), media (Med) y desviación típica (DT) de las puntuaciones, así como puntuación mínima (Mín) y máxima (Máx). Las opciones de respuesta se muestran como NR (no responde), ID (Inteiramente em desacordo), D (em desacordo), ¿? (Não sei), A (De acordo) y IA (Inteiramente de acordo).

**Tabla 3** – Resultados de la escala por ítems. Universidade de Évora

	NR		ID		D		?		A		IA		Med	DT	Mín	Máx
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
Ítem 1. Há igualdade de oportunidades entre mulheres e homens	1	1,5	1	1,5	15	22,7	1	1,5	26	39,3	22	33,3	3,7	1,2	0,0	5,0
Ítem 2. Existem cursos universitários frequentados tradicionalmente por alunos (homens)	3	4,5	1	1,5	17	25,7	10	15,1	29	43,9	6	9,0	3,2	1,2	0,0	5,0
Ítem 3. Realmente, na Universidade não se promove a igualdade de oportunidades entre mulheres e homens.	3	4,5	14	21,2	33	50,0	7	10,6	9	13,6	0	0,0	3,6	1,2	0,0	5,0
Ítem 4. Há departamentos representados maioritariamente por professoras (mulheres)	3	4,5	1	1,5	8	12,1	6	9,0	34	51,5	14	21,2	3,6	1,2	0,0	5,0
Ítem 5. Existem postos de trabalho ou cargos (em 3rg3os de representa33o e laborais) ocupados principalmente por homens	3	4,5	2	3,0	23	34,8	8	12,1	23	34,8	7	10,6	3,0	1,2	0,0	5,0

	NR		ID		D		?		A		IA		Med	DT	Mín	Máx
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
Ítem 10. Existem situações de assédio sexual ou baseadas no sexo	5	7,5	7	10,6	15	22,7	28	42,4	10	15,1	1	1,5	2,5	1,1	0,0	5,0
Ítem 12. Atualmente, está a ser desenvolvido um plano de igualdade de entre mulheres e homens	5	7,5	5	7,5	11	16,6	39	59,0	5	7,5	1	1,5	2,5	1,0	0,0	5,0
	NR		ID		D		?		A		IA		Med	DT	Mín	Máx
Ítem 13. O corpo docente está interessado em promover a igualdade entre os sexos	5	7,5	1	1,5	4	6,0	23	34,8	30	45,4	3	4,5	3,2	1,1	0,0	5,0
Ítem 14. Tem sido distribuída informação sobre planos ou atuações em matéria de igualdade de género	5	7,5	10	15,1	28	42,4	14	21,2	9	13,6	0	0,0	2,1	1,0	0,0	4,0

	NR		ID		D		?		A		IA		Med	DT	M3n	M3x
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
3tem 15. 3 facilitada formaci3n e atividades em m3teria de igualdade de g3nero dirigida ao corpo docente, corpo docente e quadro de administraci3n	5	7,5	6	9,0	27	40,9	18	27,2	9	13,6	1	1,5	2,3	1,1	0,0	5,0
3tem 16. N3o interessa que exista igualdade entre mulheres e homens	5	7,5	34	51,5	20	30,3	4	6,0	3	4,5	0	0,0	4,0	1,4	0,0	5,0
3tem 17. Continuam-se a promover estere3tipos e atitudes sexistas	5	7,5	2	3,0	18	27,2	7	10,6	30	45,4	4	6,0	2,5	1,2	0,0	5,0
3tem 20. Existem postos de trabalho ou cargos (em3rg3os de representa3n e laborais) ocupados principalmente por mulheres	5	7,5	0	0,0	23	34,8	11	16,6	20	30,3	7	10,1	2,9	1,3	0,0	5,0

**Resultados de la escala en la Universidad de Sevilla.** Los resultados generales obtenidos en la Universidad de Sevilla muestran que la mayoría de las personas perciben la situación de la igualdad de género como adecuada (37). Sólo una profesora mantiene que la situación es positiva y 7 negativas. En la Tabla 4 mostramos los datos en porcentajes de representación de respuestas globales y por sexo.

**Tabla 4** – Resultados generales de la escala. Universidad de Sevilla

	Positivo	Adecuado	Negativo
Global	2%	80%	18%
Mujeres	4%	83%	13%
Hombres	0%	82%	18%

En un análisis de los resultados por ítems, observamos que la mayoría del profesorado está de acuerdo con la afirmación “En la Universidad hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (32,5% de acuerdo y 20,9% completamente de acuerdo). Un 27,9% se posiciona en desacuerdo y en total desacuerdo con este ítem y un 13,95% no se posiciona.

En cuanto a la afirmación “En la Universidad no interesa que exista igualdad entre mujeres y hombres”, el 3,9% está totalmente de acuerdo con esta afirmación. El 37,2% y el 23,2% de la muestra están en desacuerdo y completamente en desacuerdo (respectivamente). Un 18,6% del profesorado no se posiciona. Además, un 58,1% de las personas encuestadas piensa que el profesorado está interesado en promover la igualdad de género.

En relación con si “Se siguen promoviendo actitudes y estereotipos sexistas”, un 37,2% se posiciona de acuerdo con este ítem y un 11,6% totalmente de acuerdo. Además, un 51% piensa que no se analizan las necesidades tanto de mujeres como de hombres (alumnado, profesorado, personal de administración y servicios) para el diseño de medidas de igualdad de género (41,8% desacuerdo y 9,3% completamente desacuerdo).

El 36% del profesorado observa segregación vertical en la Universidad, percibiendo que existen puestos de trabajo o cargos en órganos de representación ocupados principalmente por hombres (62,7% de acuerdo y 20,9% totalmente de acuerdo). En cuanto a la segregación horizontal, los resultados

arrojan resultados similares. El 76,7% reconoce que hay departamentos representados mayoritariamente por hombres (58,1% de acuerdo y 18,6% completamente de acuerdo). Además, el 93,0% reconoce que existen carreras universitarias frecuentados tradicionalmente por alumnas (mujeres).

En los resultados en la Universidad de Sevilla destaca el alto porcentaje de representación de la opción de respuesta *no sé* en muchos de los ítems. Así, a pesar de que el 58,1% profesorado reconoce que existen casos de acoso laboral y por razón de sexo (41,8% de acuerdo y 16,2% completamente de acuerdo), un 23,2% desconoce que se den estos casos. Además, un 30,2% tampoco conoce la existencia un sistema de prevención, identificación y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo (opción de respuesta *no sé/indiferente*). Otros ítems en los que destaca esta opción de respuesta es “Actualmente, se está llevando a cabo algún plan de igualdad entre mujeres y hombres” (30% *no sé*), “Se oferta formación y actividades en materia de igualdad de género dirigida al alumnado, personal docente y de administración y servicio” (27,9% *no sé*), “Se ha distribuido información sobre planes o actuaciones en materia de igualdad de género” (27,9%) o “Las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral dirigidas al alumnado están adaptadas a sus necesidades” (34,8% *no sé*).

En la siguiente tabla mostramos todos los resultados por ítems en frecuencia (Frec) y porcentaje de representación (%), media (Med) y desviación típica (DT) de las puntuaciones, así como puntuación mínima (Mín) y máxima (Máx). Las opciones de respuesta se muestran como NR (no responde), CD (completamente en desacuerdo), D (en desacuerdo), ¿? (no sé), A (acuerdo) y CA (completamente de acuerdo).



**Tabla 5** – Resultados por ítems de la escala. Universidad de Sevilla

	NR		CD		D		?		A		CA		Med	DT	Mín	Máx
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
Ítem 1. Hay igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	1	2,3	1	2,3	12	27,9	6	13,9	14	32,5	9	20,9	3,3	1,2	0,0	5,0
Ítem 2. Existen carreras universitarias cursadas tradicionalmente por alumnos (hombres)	1	2,3	1	2,3	2	4,6	3	6,9	23	53,4	13	30,2	3,9	1,0	0,0	5,0
Ítem 3. Realmente, no se promueve la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	1	2,3	4	9,3	24	55,8	4	9,3	10	23,2	0	0,0	3,4	1,0	0,0	5,0
Ítem 4. Hay departamentos representados mayoritariamente por profesoras (mujeres)	1	2,3	1	2,3	9	20,9	8	18,6	16	37,2	8	18,6	3,4	1,2	0,0	5,0
Ítem 5 Existen puestos o cargos (en órganos de representación y laborales) ocupados sobre todo por hombres	1	2,3	0	0,0	6	13,9	0	0,0	27	62,7	9	20,9	3,8	1,06	0,0	5,0

	NR		CD		D		?		A		CA		Med	DT	Mín	Máx
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
Ítem 10. Hay casos de acoso sexual o por razón de sexo	3	6,9	1	2,3	4	9,3	10	23,2	18	41,8	7	16,2	3,4	1,3	0,0	5,0
Ítem 12. Actualmente, se está llevando a cabo algún plan de igualdad entre mujeres y hombres	3	6,9	0	0,0	0	0,0	13	30,2	20	46,5	7	16,2	3,5	1,1	0,0	5,0
Ítem 13. El profesorado está interesado en promover la igualdad de género	3	6,9	6	2,3	6	13,9	8	18,6	25	58,1	0	0,0	3,1	1,1	0,0	4,0
Ítem 14. Tem sido distribuída informação sobre planos ou actuações em matéria de igualdade de género	3	6,9	7	2,3	7	16,2	12	27,9	17	39,5	3	6,9	3,1	1,2	0,0	5,0

	NR		CD		D		?		A		CA		Med	DT	Mín	Máx
	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%	Frec	%				
Ítem 15. Se oferta formación y actividades en materia de igualdad de género dirigida al alumnado, personal docente y de administración y servicio	3	6,9	1	0,0	1	2,3	12	27,9	23	53,4	4	9,3	3,4	1,1	0,0	5,0
Ítem 16. No interesa que exista igualdad entre mujeres y hombres	3	6,9	6	0,0	6	13,9	8	18,6	16	37,2	10	23,2	3,4	1,3	0,0	5,0
Ítem 17. Se siguen promoviendo estereotipos y actitudes sexistas	3	6,9	1	2,3	13	30,2	5	11,6	16	37,2	5	11,6	2,5	1,2	0,0	5,0
Ítem 20. Existen puestos o cargos (en órganos de representación y laborales) ocupados sobre todo por mujeres	3	6,9	2	4,6	241	55,8	8	18,6	6	13,9	0	0,0	2,2	1,0	0,0	4,0

## DISCUSIÓN

En este artículo mostramos las opiniones del profesorado universitario en relación a los desequilibrios de género existentes en las universidades públicas de Évora (Portugal) y de Sevilla (España). Además, caracterizamos la cultura de género vinculada a la noción de clima de género. Nos posicionamos en que el clima de género representa la percepción subjetiva que tienen las personas que participan en una organización respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que determinan las relaciones de género en una organización. Percepciones que pueden dar lugar a la visión de tipos de clima positivo, adecuado o negativo (Mimbrero, 2014; Mimbrero & Cantera, 2018).

En general, este estudio arroja resultados similares en la Universidad de Évora y en la Universidad de Sevilla. Los datos muestran que no hay un reconocimiento por parte del global de la muestra de la existencia de discriminaciones estructurales contra las mujeres.

Una gran mayoría del profesorado percibe que la situación de hombres y mujeres es adecuada (Clima de género adecuado) en ambas instituciones. Sin embargo, aplicando un análisis por ítems, en algunas afirmaciones como las que afectan a las medidas de conciliación aplicadas, o la necesidad de que se lleven a cabo análisis de las necesidades e intereses de hombres y mujeres para diseñar medidas de igualdad, observamos posiciones cercanas a un clima negativo. Además, manifiestan que, en las Universidades, se siguen promoviendo actitudes sexistas. Estos resultados coinciden con estudios que demuestran que, en los contextos educativos, y en concreto en los de educación superior, siguen observándose actitudes de resistencia al cambio de cara a combatir las desigualdades de género existentes (Ordorika, 2015). Igualmente, con propuestas que estudian el valor de los estereotipos como constructos psicológicos para la comprensión y abordaje crítico y transformador de las inequidades de género en educación superior (Martínez Labrin & Bivort Urrutia, 2013).

En general, gran parte del profesorado desconoce que existan casos de acoso sexual. Estos resultados coinciden con investigaciones que apuntan que el acoso sexual en el ámbito académico es un tipo de violencia que ha sido definida como un problema oculto, no solo por el reducido número de denuncias que se formulan, sino también, por el desconocimiento que

existe sobre este fenómeno (Paludi, Nydegger et al., 2006). El propósito de la violencia radica en lograr la sumisión y el control; de algún modo es algo que se aprende y, al mismo tiempo, simboliza su poder (Expósito & Moya, 2005; Nahar et al., 2013). Como apunta Herrera (2015), las Universidades siguen siendo dominadas por los hombres, quienes ejercen este predominio a través de diferentes formas de misoginia y de discriminación. Estas formas de violencia perjudican a los docentes y a los estudiantes, e impactan de forma negativa en el desarrollo profesional de las mujeres y en el avance de sus carreras universitarias (Reilly et al., 1986; Herrera, 2015).

Enlazando con la anterior aportación, los resultados de nuestro estudio apuntan que, en ambas universidades, gran parte del profesorado reconoce la existencia de segregación vertical y horizontal. Estos resultados concuerdan con investigaciones al respecto y con contribuciones que promueven la participación de las mujeres en la toma de decisiones institucionales (Fox, 2010). Siguiendo a Martínez Labrín y Bivort Urrutia (2013), a pesar de que las cifras han mejorado, existen dramáticas diferencias a nivel simbólico, lo cual no viene determinado con los grados de educación formal que las personas tengan, sino con los niveles de reflexión crítica a los que se encuentra sometido el sistema educacional en su conjunto.

Los resultados también muestran un desconocimiento sobre las medidas que se aplican actualmente para combatir las desigualdades de género en ambas Universidades y sobre el protocolo para prevenir y actuar sobre los casos de acoso sexual y por razón de sexo. Ello demuestra que, si bien el desarrollo de políticas en este marco constituye una vía importante, no es suficiente para conseguir la igualdad en estos contextos educativos (Pastor Gosalbez & Acosta Sarmiento, 2016; Machado-Taylor & Deem, 2017). Medidas como las dirigidas a la capacitación del profesorado que, además, se conocen como determinantes para la comprensión y aceptación de la ideología feminista (Dabrowski, 1985; Donoso-Vázquez & Velázquez-Martínez, 2013). Aportaciones recientes insisten en la importancia de la formación continua docente que integre esta problemática, sensibilizando, construyendo conocimientos y desarrollando competencias de intervención eficaces dado que el sistema educativo, en particular las prácticas pedagógicas, desempeñan un papel fundamental en la construcción de principios de ciudadanía e igualdad de género (Pomar et al., 2019).

## CONSIDERACIONES FINALES

El estudio presenta algunas limitaciones, sobre todo, en cuanto a la metodología exclusivamente cuantitativa y la aplicación de escalas no validadas. Otra de las limitaciones, es la muestra, por la aplicación de cada escala a una sola universidad y en una muestra no representativa. En futuras investigaciones, se recomienda ampliar la muestra y conocer las propiedades psicométricas (fiabilidad y validez) de los instrumentos para el estudio de climas de género en distintas universidades españolas y portuguesas.

Además, aplicar técnicas cualitativas para profundizar en el estudio. Igualmente, sería de interés ver si, para cada universidad, existen diferencias de acuerdo con otras variables consideradas en la recolección de datos, por ejemplo, situación familiar, personas dependientes a cargo.

No obstante, los resultados de este estudio pueden generar un impacto a varios niveles. A nivel académico, nos permite acercarnos a la situación que percibe el profesorado sobre la situación de desigualdad en las universidades. A nivel social y político, nos permite reconocer la importancia de aplicar el *mainstreaming* de género en las universidades y ayudar a plantear intervenciones y soluciones políticas orientadas a sensibilizar y capacitar a la comunidad universitaria de cara a combatir las desigualdades de género. Igualmente, puede ayudar a generar sinergias entre Universidades de España y Portugal sobre la forma de articular la transversalización del género en estas instituciones.

## REFERENCIAS

- Alonso, I., Guil, A., Padilla, M., Vázquez, I., Cirera, A., & González, M. A. (2014). *Características de la participación de las mujeres en los procesos de transferencia de tecnología a la actividad productiva*. Sevilla: ERGA / Universidad de Sevilla.
- Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género (2017). *Igualdade de género em Portugal: Boletim estatístico 2017*. Lisboa: CIG.
- Dabrowski, I. (1985). Liberating the “deviant” feminist image through education. *Social Behavior & Personality*, 13, 73-81.
- Donoso-Vázquez, T., & Velázquez-Martínez, A. (2013). ¿Por qué una propuesta de formación en perspectiva de género en el ámbito universitario? *Profesorado, Revista de currículum y formación del profesorado*, 17(1), 71-88. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev171ART5.pdf>.

- Expósito, F., & Moya, M. (2005). *Aplicando la psicología social*. Madrid: Pirámide.
- Fox, M. (2010). Women and men faculty in academic science engineering: Social-organizational indicators and implications. *American Behavioral Scientist*, 53(7), 997-1012.
- Gálvez, L. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de economía crítica*, 15, 80–110.
- Guil, A. (2003). Glass ceiling in the university. En Roth, R., Lowenstein, L., & Trent, D. (Coords.), *Catching the future: Women and men in global psychology* (pp. 19-127). Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Guil, A. (2009). *Techos de cristal en la Universidad de Sevilla*. Universidad de Sevilla. Recuperado de [https://www.amit-es.org/sites/default/files/pdf/publicaciones/ana\\_guil\\_2004.pdf](https://www.amit-es.org/sites/default/files/pdf/publicaciones/ana_guil_2004.pdf).
- Guil, A. (2014). Techos de cristal blindado. *International Journal of Developmental and Educational Psychology* 6, 129-133. Recuperado de <http://infad.eu/RevistaINFAD/index.php/publicaciones/revista-infad-2014/>.
- Guil, A. (2016). Gender and construction of scientific knowledge. *Revista historia de la educación latinoamericana*, 18(27), 263-288.
- Guil, A., & Vera, S. (2014). The gender salary gap in academic settings. *8th Biennial International Interdisciplinary Conference Gender, Work & Organization* 24th-26th June. Keele, UK: Keele University.
- Herrera, C.A.H. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la educación superior*, 44 (176), 63-82.
- Jabbaz, M., Samper-Gras, T., & Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas: Estudio de caso. *Convergencia Revista De Ciencias Sociales*, (80), 1-27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>.
- Machado-Taylor, M. L., & Deem, R. (2017). The gender politics of women academics in the UK and Portugal. 2017 EAIR Porto Forum “Under pressure? Higher education institutions coping with multiple challenges”, 3-6 September 2017, University of Porto, Porto.
- Martínez Labrín, S., & Bivort Urrutia, B. (2013). Los estereotipos en la comprensión de las desigualdades de género en educación, desde la psicología feminista. *Psicología & Sociedade*, 25 (3), 549-558. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-71822013000300009>.
- Mimbrero, C. (2014). *Nuevo modelo diagnóstico de la cultura de género en la administración local y en el tercer sector de acción local*. (Tesis Doctoral, Universidad de Sevilla). Recuperado de <https://idus.us.es/handle/11441/31637>.

- Mimbrero, C., & Cantera, L. M. (2018). Organizational gender culture: A diagnostic experience for the application of gender mainstreaming. *Gestão & Sociedade* 12 (33), 2564 –2583.
- Mimbrero, C., Pallarès, S., & Cantera, L. M. (2017). Competencias de igualdad de género: Capacitación para la equidad entre mujeres y hombres en las organizaciones. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento y Investigación Social*, 17(2), 265-286. Recuperado de <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1609>.
- Mimbrero, C., Pereira, J., & Cantera, L. M. (2017). Competencias de género y cultura del trabajo en una federación. *Psicología & Sociedade*, 29 (10). Recuperado de <https://dx.doi.org/10.1590/1807-0310/2017v29i157579>.
- Nadler, J., Voyles, E., & Cocke, H. (2016). Gender disparity in pay, work schedule autonomy and job satisfaction at higher education levels. *North American Journal of Psychology*, 18(3), 623-642.
- Nahar, P., Van Reeuwijk, M., & Reis, R. (2013). Contextualising sexual harassment of adolescent girls in Bangladesh. *Reproductive health matters*, 21, 78-86. Recuperado de [http://dx.doi.org/10.1016/S0968-8080\(13\)41696-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0968-8080(13)41696-8).
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17. Recuperado en 03 de julio de 2019, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-27602015000200001&lng=es&tlng=es).
- Paludi, M., Nydegger, R., De Souza, E., Nydegger, L., & Dicker, K. A. (2006). International perspectives on sexual harassment of college students: The sounds of silence. *Annals New York Academy of Sciences*, 1087, 103-120.
- Pastor Gosalbez, I., & Acosta Sarmiento, A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española: Avances y retos. *Investigaciones feministas: Papeles de estudios de mujeres, feministas y de género*, 7(2), 247-271.
- Pomar, C., Balça, A., Magalhães, O., & Fialho Conde, A. (2019). Contributos e desafios da formação contínua de docentes para a construção da igualdade de género e cidadania. *Cuestiones de género: De la igualdad y la diferencia*, 14, 403-422.
- Reilly, M. E., Lott, B., & Gallogly, S.M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15, 333-358.
- Warman, C., Woolley, F., & Worswick, C. (2010). The evolution of male-female earnings differentials in Canadian universities, 1970-2001. *The Canadian Journal of Economics*, 43(1), 347-372. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2009.01575.x>.