

# ESTUDIOS DE ANTROPOLOGÍA BIOLÓGICA

VOLUMEN XIV

\*

Editoras

Josefina Mansilla Lory  
Abigail Meza Peñaloza



Instituto Nacional  
de Antropología  
e Historia



Consejo Nacional  
para la  
Cultura y las Artes



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES ANTROPOLÓGICAS  
INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA  
ASOCIACIÓN MEXICANA DE ANTROPOLOGÍA BIOLÓGICA  
MÉXICO 2009

*Comité editorial*

Xabier Lizarraga Cruchaga  
José Antonio Pompa y Padilla  
Carlos Serrano Sánchez  
Luis Alberto Vargas Guadarrama

Todos los artículos fueron dictaminados

Primera edición: 2009

© 2009, Instituto de Investigaciones Antropológicas  
Universidad Nacional Autónoma de México  
Ciudad Universitaria, 04510, México, D.F.

© 2009, Instituto Nacional de Antropología e Historia  
Córdoba 45, Col. Roma, 06700, México, D.F.  
sub\_fomento.cncpbs@inah.gob.mx

© 2009, Asociación Mexicana de Antropología Biológica

ISSN 1405-5066

Prohibida la reproducción total o parcial por cualquier medio sin la autorización  
escrita del titular de los derechos patrimoniales

D.R. Derechos reservados conforme a la ley  
Impreso y hecho en México  
*Printed in Mexico*

ACTITUDES SEXISTAS Y CONFLICTO  
TRABAJO-FAMILIA EN PROFESORAS Y PROFESORES  
UNIVERSITARIOS GALLEGOS

María Lameiras Fernández,  
María Victoria Carrera Fernández,  
Yolanda Rodríguez Castro  
y María Calado Otero

*Facultad de Ciencias de la Educación, Campus de Ourense Universidad de Vigo*

RESUMEN

Se analiza el conflicto trabajo-familia y su relación con las actitudes sexistas en una muestra de docentes universitarios/as de la Comunidad Autónoma Gallega (España). La muestra está compuesta por 496 docentes de las tres universidades gallegas: Santiago, Vigo y A Coruña (230 mujeres y 266 hombres). Además de la información sobre aspectos sociodemográficos se utilizaron las siguientes escalas: Escala de Sexismo Ambivalente (Glick y Fiske 1996, en la versión española de Expósito, Moya y Glick 1998) y Escala de Conflicto Trabajo-Familia (Gutek *et al.* 1991). Los resultados muestran que la mayoría de los/as docentes tienen pareja (79.7 % de las mujeres y 86.4 % de los hombres) e hijos/as (55.4 % de las mujeres y 62.7 % de los hombres), aunque en las profesoras del área de Enseñanzas Técnicas este número se reduce a 14.3%. Las profesoras muestran mayor conflicto trabajo-familia que los profesores, aunque no se dan diferencias significativas entre ellas en función del área de conocimiento a la que pertenecen, al contrario de lo que sucede en el colectivo de profesores. Se comprueba también que ellos muestran actitudes más negativas hacia las mujeres. Los profesores de Enseñanzas Técnicas junto con los de Ciencias Experimentales y de la Salud son los más sexistas y manifiestan mayor conflicto trabajo-familia.

PALABRAS CLAVE: sexismo ambivalente, estereotipos y roles de género, conflicto trabajo-familia.

### ABSTRACT

In this study we evaluated work-family conflict and its link to sexist attitudes in a group of 496 Spanish university professors in different areas of teaching. We predicted that women in traditionally feminine areas of teaching, such as the social sciences and health-related fields, would exhibit higher levels of sexism and lower levels of work-family conflict than women teaching in other areas. We predicted that men in traditionally masculine areas would also present higher levels of sexism, but that they would exhibit lower levels of work-family conflict than those in less gender-traditional areas. For this group of professors, the women had higher overall levels of work-family conflict than their male colleagues, although we found no significant differences in levels of work-family conflict for women as a function of their area of teaching. In contrast, there were significant differences in levels of sexism and work-family conflict among male professors depending on their different areas of teaching. In particular, male professors in technical sciences presented the most sexist attitudes, along with those in experimental and health sciences. Unexpectedly, it was also the male professors in these areas who showed the greatest work-family conflict.

KEY WORDS: ambivalent sexism, stereotype and role of gender, work-family conflict.

### INTRODUCCIÓN

Con la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral en las últimas décadas del siglo XX, el ámbito público dejó de ser dominio exclusivo de los hombres. Así, para esta “nueva” mujer y su compañero surgen “nuevos” conflictos a la hora de compatibilizar las demandas que se producen en ambos espacios. De hecho, el conflicto se produce cuando los roles familiares y laborales son, en cierto modo, incompatibles (Greenhaus y Buetell 1985), y esta relación puede ser de hecho bidireccional (Kossek y Ozeki 1998, Aryee *et al.* 1999, Carlson *et al.* 2000). Esto implica la existencia de dos tipos de conflictos: uno que podría denominarse “conflicto trabajo-familia”, en donde las demandas que genera el trabajo son incompatibles con las que genera la familia; y otro denominado “familia-trabajo”, en el cual las demandas generadas desde la familia pueden interferir con el trabajo ¿Pero, qué influye en la asunción de uno u otro conflicto?

Siguiendo la argumentación de Cooke y Rousseau (1984), cuando para un individuo es más importante uno de estos dominios, le invertirá

más tiempo y energía, lo que implica destinar menos tiempo y energía para cualquier otra actividad. Así, el conflicto será mayor desde el dominio más saliente para la identidad de la persona (Apperson *et al.* 2002). Y ya que las mujeres han sido tradicionalmente socializadas para desarrollarse en el ámbito privado (familiar), en ellas *sería esperable un mayor nivel de conflicto familia-trabajo*, debido a que deben incorporar a las funciones tradicionales en el ámbito familiar sus “nuevas” tareas laborales. De hecho, estudios recientes sugieren que las mujeres siguen otorgando una mayor importancia al rol familiar y dedicando más tiempo a las tareas domésticas que sus compañeros (Cinamon y Rich 2002). En este sentido, en España las mujeres dedican más del doble de tiempo al trabajo en el hogar y al cuidado de los hijos/as que sus parejas, siendo los hombres de Cantabria y Galicia los que dedican más tiempo a las labores del hogar (Instituto Nacional de Estadística 2002-2003). Se constata también que en España un 56.9% de las mujeres ejerce la función de ama de casa con un marido que trabaja fuera del hogar, frente a una media europea de 37.9%. Además de este porcentaje el 19.7% de las parejas está satisfecha con esta situación, frente al 13.2% de la media europea (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico 2001).

No obstante un estudio reciente (Instituto Nacional de Estadística e Instituto de la Mujer 2006) advierte que la edad del matrimonio se ha retrasado en las mujeres de los 24.3 años en 1975 a los 28.9 en 2002. En esta línea, se comprueba que la mujer al casarse resulta seriamente afectada y no así a su compañero, ya que el 43.8% de las españolas no ha trabajado después del matrimonio, frente al 0.4% de los hombres (Centro de Investigaciones Sociológicas 2003). Otro estudio a nivel europeo destaca que sólo alrededor del 20-25% de las españolas que se casan permanecen en su empleo después de contraer matrimonio (Rubery *et al.* 1998). De la misma forma, el impacto de la maternidad y de la paternidad es significativamente diferente, lo que afecta la tasa de empleo femenino. Así, se pasa de una tasa global de empleo femenino del 54.6% entre los 25 y 54 años, a una del 47.6% en presencia de un hijo/a y de un 43.3% en presencia de dos o más hijos/as (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico 2001). El Centro de Investigaciones Sociológicas (2003) corrobora este aspecto y advierte que mientras la tasa de empleo masculino no se altera por la presencia de hijos/as en edad preescolar, el porcentaje de mujeres que no trabajan en esta situación familiar es del

55.9%. El Informe Randstad (2006) concluye que 40% de las mujeres valoran de forma más positiva la vida familiar que la laboral.

Por otro lado, ya que los hombres han sido mayoritariamente socializados para desarrollarse en el ámbito público (laboral), *sería esperable un mayor nivel de conflicto trabajo-familia*, ya que las demandas laborales limitarían el desempeño de las tareas familiares. En este sentido, estudios recientes han señalado que la centralidad del trabajo en España es marcadamente masculina, con 13% de españolas casadas que lo colocan en el centro de sus vidas, frente al 44% de hombres (Hakim 2003).

Esta base argumental ha sido identificada como el *dominio de saliencia*, en función del cual se predice que el dominio familiar es una mayor fuente de conflicto para las mujeres y el dominio de trabajo para los hombres. Sin embargo, los estudios más recientes no confirman estos presupuestos (Apperson *et al.* 2002), incluso cuando se analizan muestras no occidentales (Carikei 2002, Cinamon y Rich 2002). Para Cinamon y Rich (2002) la posible explicación de estos resultados, aparentemente contradictorios, es que las mujeres no perciben el conflicto familia-trabajo, ya que la familia, dominio percibido como más importante para muchas, puede interferir con el trabajo, pues esto es visto como algo “natural” y esperado, pero cuando el trabajo impide el adecuado desempeño del rol familiar, se percibe como menos tolerable y en consecuencia se considera un conflicto.

El trabajo como principal fuente de conflicto, tanto para hombres como para mujeres, representa lo que se ha denominado *dominio de flexibilidad*, que goza de mayor apoyo empírico. En esta línea, los estudios plantean que, en general, el dominio laboral es más rígido e inflexible que el dominio familiar (Carikei 2002, Cinamon y Rich 2002). Y aunque hay estudios que muestran que las mujeres manifiestan mayores niveles de conflicto trabajo-familia (Duxbury *et al.* 1994, Simon 1995), investigaciones más recientes están mostrando la ausencia de diferencias significativas entre sexos (Frone y Rice 1987, Duxbury y Higgins 1991, Blanchar-Fiels *et al.* 1997, Wallace 1997).

Estos resultados aparentemente contradictorios podrían, en realidad, estar evidenciando la necesidad de considerar al colectivo de hombres y mujeres como grupos no homogéneos, reconociendo la necesidad de incorporar nuevas variables para diferenciar y segregar a cada uno de los géneros y determinar bajo qué circunstancias y en presencia de qué variables se activa el conflicto trabajo-familia.

Teniendo en cuenta el fracaso que en la mayoría de las investigaciones se da a la hora de controlar adecuadamente el efecto que el estatus social tiene en las diferencias observadas entre sexos, se plantea la utilidad de recurrir al estudio de las diferencias de género entre un colectivo de hombres y mujeres ajustados a un estatus académico y profesional alto, como son los profesores y profesoras universitarios (Anastasia y Miller 1998), diversificados en función de las diferentes áreas de conocimiento tradicionalmente asociadas con un determinado sexo: los hombres a las áreas científicas y técnicas, y las mujeres a las áreas asistenciales y sanitarias. Con el objetivo de comprobar cómo se manifiesta el conflicto trabajo-familia en las mujeres y hombres adscritos a las áreas de conocimiento no supeditadas a los ámbitos tradicionales.

Además, si los estereotipos y roles de género, que hacen referencia a los roles o papeles que han de llevar a cabo de forma diferenciada hombres y mujeres, han ayudado a interpretar las diferencias encontradas en relación con el conflicto trabajo-familia, sería esperable también la influencia de la variable sexismo, en su dimensión tanto hostil como benevolente (Glick y Fiske 1996). La teoría del *sexismo ambivalente* de Glick y Fiske (1996) identifica dentro de las actitudes sexistas la presencia de dos elementos con cargas afectivas antagónicas: positivas y negativas, dando lugar a dos tipos de sexismo vinculados. El *sexismo hostil* es una ideología que caracteriza a las mujeres como un grupo subordinado y legitima el control social que ejercen los hombres. El *sexismo benevolente* se basa en una ideología tradicional que idealiza a las mujeres como esposas, madres y objetos románticos (Glick y Fiske 1997). Y es sexista también en cuanto que presupone la inferioridad de las mujeres, ya que reconoce y refuerza el patriarcado, pues considera que ellas necesitan de un hombre para que las cuide y proteja. A su vez, utiliza un tono subjetivamente positivo con determinadas mujeres, las que asumen roles tradicionales, como criaturas puras y maravillosas cuyo amor es necesario para que un hombre esté completo. En el sexismo hostil a las mujeres se les atribuyen características por las que son criticadas, mientras que en el sexismo benevolente se le atribuyen características por las que son valoradas, especialmente vinculadas con su capacidad reproductiva y maternal. En definitiva, el sexismo ambivalente, en sus dos dimensiones, implica una visión estereotipada de la mujer tanto en su tono más hostil, evaluada negativamente como “inferior”, como en su tono más benevolente, evaluada positivamente.

te como “diferente”, pero supeditada a determinadas “funciones”. Además, el sexismo benevolente ayuda al sexismo hostil permitiendo a los hombres sexistas ser benefactores de las mujeres y disculpar su hostilidad, sólo ante aquellas que se lo merecen. De forma que es esperable que aquellas más sexistas hostiles y/o benevolentes (Glick y Fiske 1996) que asumen en mayor medida los estereotipos impuestos para su género, experimenten un mayor conflicto trabajo-familia al compararlas con sus compañeras menos sexistas, esperando un mayor nivel de sexismo en las adscritas a las áreas de conocimiento más tradicionales para las mujeres (sanitarias y sociales). De la misma forma, de los hombres más sexistas, tanto hostiles como benevolentes, podría esperarse un menor nivel de conflicto trabajo-familia, ya que los más sexistas podrían considerar su rol laboral como más importante y asumir una menor responsabilidad en los roles familiares tradicionalmente masculinos, esperando el mayor nivel de sexismo en los profesores de áreas de conocimiento tales como ciencias experimentales y enseñanzas técnicas.

## METODOLOGÍA

### **Muestra**

La muestra está formada por 496 docentes universitarios/as de la Comunidad Autónoma Gallega (España), de los cuales 230 son profesoras y 266 profesores, elegidos aleatoriamente de las tres universidades públicas gallegas: A Coruña, Santiago y Vigo, con una media de edad de 41.5 (rango de edad 25-66). La muestra fue segmentada proporcionalmente para cada una de las universidades gallegas y dentro de éstas en función de las carreras en cuatro áreas de conocimientos: Ciencias Experimentales y de la Salud; Ciencias Sociales y Jurídicas; Humanidades y Enseñanzas Técnicas. Con el tamaño muestral establecido hubo un error de muestreo inferior al 5% a un nivel de confianza del 95%.

### **Instrumentos y variables**

*Variables sociodemográficas:* género, edad, opción religiosa, pareja, número de hijos/as, estudios de la pareja, situación laboral y de la pareja.



*Escala Conflicto Trabajo-Familia* (adaptado de Frone *et al.*1992): está compuesta por ocho ítems con un formato de respuesta de tipo Likert que va desde el 1 (totalmente en desacuerdo) hasta el 6 (totalmente de acuerdo). A mayor puntuación mayor conflicto trabajo-familia. La fiabilidad obtenida en este estudio fue de .88.

*Ambivalent Sexism Inventory* (ASI) (Glick y Fiske 1996) en la versión española de Expósito *et al.* (1998), con la que se miden las actitudes ambivalentes (hostiles y benevolentes) hacia las mujeres: esta escala está compuesta por 22 ítems con rango de respuesta tipo Likert que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 6 (totalmente de acuerdo), siendo las puntuaciones más altas las que representan el mayor nivel de sexismo. La dimensión de *sexismo hostil* (SH), que implica, tal y como se destacó, asumir una visión estereotipada y negativa de la mujer relegándola a un segundo lugar, se compone de los ítems 2, 4, 5, 7, 10, 11,14, 15, 16, 18, 21, que incluyen afirmaciones tales como “con el pretexto de pedir igualdad, muchas mujeres buscan privilegios especiales, tales como condiciones de trabajo que las favorezcan a ellas sobre los hombres”, “las mujeres se ofenden muy fácilmente” (ítem 5) o “en el fondo las mujeres feministas pretenden que la mujer tenga más poder que el hombre (ítem 7). Por otra parte, la dimensión de *sexismo benevolente* (SB), que implica, tal y como se ha señalado anteriormente, una visión estereotipada y positiva de la mujer, adscrita a sus funciones de madre y esposa, está formada por los ítems 1, 3, 6, 8, 9, 12, 13, 17, 19, 20, 22, que incluyen afirmaciones tales como “aún cuando un hombre logre muchas cosas en su vida, nunca podrá sentirse verdaderamente completo a menos que tenga el amor de una mujer” (ítem 1), “las mujeres deben ser queridas y protegidas por los hombres” (ítem 9) o “ las mujeres, en comparación con los hombres, tienden a tener una mayor sensibilidad moral” (ítem 19). La fiabilidad de la escala de sexismo hostil (SH) fue de .91 y la fiabilidad de la escala de sexismo benevolente (SB) fue de .87.

## RESULTADOS

### **Variables sociodemográficas en función del sexo y las áreas de conocimiento**

En primer lugar se presentan los datos sociodemográficos de los/as docentes universitarios/as gallegos/as en función de las áreas de conocimiento a las que se adscriben, tal y como puede observarse en el cuadro 1. Con el objetivo de determinar si variables como el sexo, la situación familiar, la opción religiosa o bien la situación laboral explican pertenencia a una determinada área de conocimiento, es decir, su propia elección de carrera.

En relación con el *sexo*, encontramos diferencias significativas, tanto al comparar al grupo de profesoras entre sí, en función de sus áreas de conocimiento ( $\text{Chi}^2= 9.60$ ;  $p<.05$ ), como entre el grupo de profesores ( $\text{Chi}^2= 9.60$ ;  $p<.05$ ). Destacamos que las profesoras en el área de Enseñanzas Técnicas están menos representadas (33%) que sus compañeros (67%); por otro lado, ellas están sobre representadas en el área de Ciencias Experimentales y de la Salud, con 55.6% frente a 44.4% de profesores.

La mayoría de los/as docentes *tienen pareja* (79.7% de las mujeres y 86.4% de los hombres), *e hijos/as* (40.4% de las mujeres y 58.3 de los hombres); aunque en general, podemos decir que ellas tienen menos hijos/as que ellos ( $\text{Chi}^2=19.4$ ;  $p<.05$ ), y las profesoras de Enseñanzas Técnicas tienen menos hijos/as (14.3%).

En cuanto a la *opción religiosa*, entre las profesoras de las diferentes áreas de conocimiento no encontramos diferencias significativas, definiéndose la mayoría como católicas no practicantes. Sin embargo, sí hay diferencias significativas entre los profesores ( $\text{Chi}^2=19.4$ ;  $p<.05$ ), destacando los de Humanidades que se definen como no creyentes (61.5%) frente a los de Enseñanzas Técnicas que se definen como católicos no practicantes (45.2%).

En relación con la *situación laboral*, en el grupo de los profesores no se encuentran diferencias significativas, aunque sí en el grupo de las profesoras ( $\text{Chi}^2=50.8$ ;  $p<.001$ ), se destaca que la mayoría de las de Ciencias Experimentales y de la Salud son titulares (73%) y que, en general, el número de las catedráticas es menor en todas las áreas que el de profesores, sobresale el hecho de que en las Enseñanzas Técnicas no hay

*Cuadro 1*  
**Porcentajes de las variables sociodemográficas de los profesores y profesoras**

	Ciencias Experimentales y de la Salud				Humanidades				Ciencias Sociales y Jurídicas				Enseñanzas técnicas				Chi <sup>2</sup>	
	Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	Hombres
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%		
Sexo	74	55.6	59	44.4	48	48	52	52	87	43.5	113	56.5	21	33.3	42	66.7	9.6*	
Opción religiosa																		
Católico/a practicante	14	18.9	13	22	11	22.9	8	15.4	20	23.3	21	18.9	3	14.3	12	28.6		
Católico/a no practicante	31	41.9	19	32.2	22	45.8	11	21.2	35	40.7	36	32.4	9	42.9	19	45.2	3.6	19.4*
No creyente	23	31.1	26	44.1	12	25	32	61.5	28	32.6	46	41.4	7	33.3	11	26.2		
Otra religión	6	8.1	1	1.7	3	6.3	1	1.9	3	3.5	8	7.2	2	9.5	0	0		
¿Tiene pareja?																		
Sí	59	79.7	51	86.4	29	60.4	38	73.1	66	75.9	94	83.2	15	71.4	32	76.2	5.9	4.2
No	15	20.3	8	13.6	19	39.6	14	26.9	21	24.1	19	16.8	6	28.6	10	23.8		
¿Tiene hijos/as?																		
Sí	41	55.4	37	62.7	18	37.5	34	65.4	31	35.6	69	61.1	3	14.3	15	35.7	13.8**	10.7*
No	33	44.6	22	37.3	30	62.5	18	34.6	56	64.4	44	38.9	18	85.7	27	64.3		
Situación laboral																		
Catedrático/a	2	2.7	15	25.4	5	10.4	13	25	8	9.2	14	12.4	0	0	5	11.9		
Profesor/a titular	54	73	33	55.9	21	43.8	23	44.2	29	33.3	59	52.2	8	38.1	16	38.1		
Contratado/a	18	24.3	7	11.9	19	39.6	12	23.1	30	34.5	30	26.5	5	23.8	15	35.7	50.8***	16.2
Interino/a	0	0	2	3.4	1	2.1	2	3.8	15	17.2	5	4.4	5	23.8	3	7.1		
Otra	0	0	2	3.4	2	4.2	2	3.8	5	5.7	5	4.4	3	14.3	3	7.1		
Nivel de estudios de la pareja																		
Sin estudios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3.2		
Estudios primarios completos	1	1.7	0	0	0	0	1	2.6	3	4.6	3	3.2	0	0	1	3.2		
Estudios secundarios (Bachiller o FP)	5	8.6	7	13.7	1	3.6	4	10.5	9	13.8	13	14	3	21.4	6	19.4		
Estudios universitarios (Diplomatura)	7	12.1	7	13.7	3	10.7	4	10.5	13	20	15	16	0	0	7	22.6		
Estudios universitarios (Licenciatura)	22	37.9	22	43.1	10	35.7	22	57.9	24	36.9	48	51.6	7	50	10	32.3		
Doctorado	23	39.7	15	29.4	14	50	7	18.4	16	24.6	14	15.1	4	28.6	6	19.4		
Situación laboral de la pareja																		
Labores del hogar	0	0	7	13.7	1	3.6	3	7.9	1	1.5	9	9.7	0	0	8	25.8		
Trabajo tiempo completo	50	86.2	42	82.4	27	96.4	23	60.5	55	84.6	68	73.1	12	85.7	16	51.6	6.87	20.9*
Trabajo tiempo parcial	4	6.9	1	2	0	0	9	23.7	4	6.2	9	9.7	1	7.1	4	12.9		
En paro	3	5.2	1	2	0	0	3	7.9	4	6.2	7	7.5	1	7.1	3	9.7		
Jubilado	1	1.7	0	0	0	0	0	0	1	1.5	0	0	0	0	0	0		

Fuente: Elaboración propia.

Nota: p&lt;.05\*, p&lt;.01\*\*, p&lt;.001\*\*\*

ninguna catedrática. Por otro lado, en cuanto a la *situación laboral de las parejas* de los y las profesores/as, no hay diferencias significativas entre el grupo de profesoras, ya que la mayoría de sus parejas trabajan a tiempo completo; sin embargo, no ocurre lo mismo en el grupo de los profesores ( $\text{Chi}^2=20.9$ ;  $p<.05$ ), en el que se pone de relieve que 25.8% de sus parejas se dedican a labores del hogar.

### **Actitudes sexistas y conflicto trabajo-familia en función del sexo por área de conocimiento**

En el cuadro 2 se presentan las medias de profesores y profesoras de las escalas de sexismo y de conflicto trabajo-familia en cada área de conocimiento. Al comparar las *medias totales de profesores y profesoras en relación con las escalas*, se muestra que a las mujeres su trabajo les ocasiona mayores problemas con la familia ( $t= 2.17$ ;  $p<.05$ ). Por otro lado, siguen siendo ellos los que tienen actitudes más sexistas hostiles ( $t= -5.65$ ;  $p<.001$ ) y benevolentes hacia las mujeres ( $t= -4.63$ ;  $p<.001$ ). En relación con las medias en función de las áreas de conocimiento (véase cuadro 2), en cuanto al *sexismo hostil*, se pone de manifiesto que los profesores de Ciencias Sociales y Jurídicas, Ciencias Experimentales y de la Salud y de Enseñanzas Técnicas tienen actitudes más sexistas hostiles hacia las mujeres que sus compañeras; en relación con el nivel de *sexismo benevolente* siguen siendo los profesores de Ciencias Experimentales y de la Salud, Enseñanzas Técnicas y Humanidades más sexistas benevolentes que sus compañeras. En cuanto al *conflicto que genera el trabajo con la familia*, encontramos también diferencias significativas entre profesoras y profesores, siendo las de Humanidades, Ciencias Experimentales y de la Salud a quienes el trabajo les ocasiona más problemas con la familia, en comparación con sus compañeros.

En el cuadro 3 se presenta el análisis univariado de las escalas de sexismo y conflicto trabajo-familia en función del sexo y del área de conocimiento. Se comprueba que en el grupo de las profesoras, al diferenciarlas en función de las áreas de conocimiento, no hay diferencias significativas en el conflicto trabajo-familia ni en su nivel de sexismo hostil y benevolente. Por otra parte, en el grupo de profesores sí se encuentran diferencias significativas en función de su pertenencia a cada área de conocimiento, comprobándose en relación con el conflicto trabajo familia que los pro-



*Cuadro 3*  
 Resultados del análisis univariado de las escalas de sexismo en función del sexo  
 y las áreas de conocimiento

	Ciencias Experimentales y de la Salud	Humanidades	Ciencias Sociales y Jurídicas	Enseñanzas Técnicas	F
	Mujeres Medias (SD)				
Sexismo hostil	1.88 (.89)	1.77 (.54)	1.96 (.82)	2.07 (.90)	.841
Sexismo benevolente	2.24 (.98)	1.95 (.82)	2.13 (.89)	2.02 (.72)	.980
Conflicto trabajo-familia	3.20 (1.0)	3.37 (1.2)	2.99 (1.1)	3.29 (1.0)	1.10
	Hombres Medias (SD)				
Sexismo hostil	2.69 (1.05)	2.06 (.87)	2.28 (.91)	2.58 (.92)	5.01**
Sexismo benevolente	2.83 (.936)	2.50 (1.0)	2.26 (.82)	2.84 (.81)	6.25***
Conflicto trabajo-familia	2.77 (1.0)	2.55 (1.1)	3.13 (.98)	2.98 (1.0)	3.57*

Fuente: Elaboración propia.

fesores de Ciencias Sociales y Jurídicas y los de Enseñanzas Técnicas tienen mayores conflictos con el binomio trabajo-familia ( $F_{(223, 3)}=3.57$ ,  $p<.05$ ). También se encuentran diferencias significativas en el grupo de profesores en su nivel de sexismo hostil ( $F_{(249,3)}=5.01$ ,  $p<.01$ ) y de sexismo benevolente ( $F_{(238, 3)}= 6.25$ ,  $p<.001$ ), siendo los profesores de Enseñanzas Técnicas, Ciencias Experimentales y de la Salud quienes presentan mayores actitudes sexistas hostiles y benevolentes hacia las mujeres.

### **Relación entre las actitudes sexistas, el conflicto trabajo familia y las variables sociodemográficas**

Finalmente, los resultados de las correlaciones entre las escalas y las variables sociodemográficas en función del sexo ponen de relieve, tal y como ya han destacado otras investigaciones, que el sexismo hostil y el sexismo benevolente correlacionan fuertemente ( $r= .63$ ,  $p<.01$ ). En el grupo de los profesores, a mayor nivel de sexismo hostil mayor edad ( $r= .17$ ,  $p<.01$ ) y mayor nivel de religiosidad ( $r= -.22$ ,  $p<. 01$ ), también a mayor nivel de sexismo benevolente mayor edad ( $r= .20$ ,  $p<.01$ ) y actitudes más religiosas ( $r= -.35$ ,  $p<.01$ ). En el grupo de las profesoras, las actitudes más sexistas hostiles se relacionan con ser más creyente ( $r= -.24$ ,  $p<.05$ ), y con el menor nivel de estudios de la pareja ( $r= -.18$ ,  $p<.05$ ); por otro lado, las actitudes más sexistas benevolentes se relacionan con la opción religiosa, siendo más sexistas benevolentes las profesoras más creyentes ( $r= -.30$ ;  $p<.01$ ), y con el conflicto trabajo-familia, donde las profesoras más sexistas benevolentes son las que manifiestan un mayor grado de conflicto trabajo-familia ( $r= .15$ ,  $p<.05$ ) .

## **DISCUSIÓN**

Como se ha destacado en la introducción, hemos adoptado la *perspectiva del dominio de flexibilidad* en el cual, frente al dominio de saliencia, afirma que el dominio laboral es más rígido e inflexible que el dominio familiar, pues representa la mayor fuente de conflicto para ambos sexos (Carikei 2002, Cinamon y Rich 2002). En esta línea, los resultados confirman la existencia de un *mayor nivel de conflicto trabajo-familia en las docentes universitarias al compararlas con sus compañeros*, aunque estas diferencias no son muy

amplias, tal como plantean estudios previos fuera de nuestras fronteras (Duxbury *et al.* 1994, Simon 1995). Por otra parte, no se dan diferencias, contrariamente a lo esperado, en función del área de conocimiento a la que se adscriben las docentes.

En relación con las actitudes sexistas se comprueba, tal como se predecía, *que las féminas con mayores niveles de sexismo benevolente, con una carga afectiva positiva hacia las que cumplen con sus estereotipos de “madre” y “esposa” (Glick y Fiske 1997), muestran un mayor nivel de conflicto trabajo-familia que sus compañeras menos sexistas.* Además, aunque en ellos se da un menor conflicto trabajo-familia, sí se comprueba la existencia de diferencias significativas en función del área de conocimiento a la que pertenecen, siendo los profesores de Ciencias Sociales y Jurídicas y de Enseñanzas Técnicas los que mayor conflicto tienen con el binomio trabajo-familia. Estos resultados contradicen la hipótesis de partida, ya que son precisamente los profesores de Enseñanzas Técnicas los que muestran actitudes más sexistas junto con los de Ciencias Experimentales y de la Salud.

Se esperaba mayor conflicto trabajo-familia en los profesores más sexistas, puesto que están más interesados en el dominio laboral que familiar y se encuentran más identificados con su rol laboral y podrían dedicar más tiempo al trabajo y menos a la familia. Pero una posible explicación señalaría la ausencia de conflicto si la pareja fuera igual de sexista y considerara su rol familiar como prioritario, pero podría no ser así y su pareja estaría demandando una atención a la familia que ese hombre no está aportando. Así, a pesar de que el colectivo de docentes de Enseñanzas Técnicas tiene un mayor número de parejas dedicadas a labores domésticas (25.8%), éstas son mujeres con formación universitaria y, tal vez, su situación de amas de casa sea temporal, por tanto pueden tener una mayor conciencia de la necesidad de compatibilizar las tareas domésticas con el trabajo, que aquellas que tradicionalmente son amas de casa, pero sin formación universitaria; y generar con ello un mayor conflicto y no un menor conflicto como esperábamos. En cualquier caso, sería interesante comprobar este presupuesto en futuras investigaciones y medir el nivel de sexismo de las parejas para establecer su influencia en la manifestación del conflicto trabajo-familia de sus compañeros.

Por último, en este trabajo se comprueba que las actitudes sexistas están asociadas con la edad y la religiosidad, tal y como hemos demostrado en estudios previos. Por lo que respecta a la religiosidad, se corrobora que



la mayor adherencia a las creencias religiosas se asocia con actitudes más sexistas hacia las mujeres, confirmándose la vinculación entre el nivel de religiosidad católica y el sexismo hostil y benevolente, tanto en el caso de las profesoras como de los profesores (Glick *et al.* 2002).

## REFERENCIAS

ANASTASIA, I. Y M. D. MILLER

1998 Sex and gender: A study of University Professors, *Sex Roles*, 38: 675-683.

APPERSON, M., H. SCHMIDT, S. MOORE Y L. GRUNBERG

2002 Women managers and the experience of work-family conflict, *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3): 9-15.

ARYEE, S., V. LUK, A. LEUNG Y S. LO

1999 Role stressors, interrole conflict, and wellbeing: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong, *Journal of Vocational Behavior*, 54: 259-278.

BLANCHARD-FIELDS, E., Y. CHEN Y C. E. HEBERT

1997 Interrole conflict as a function of life stage, gender, and gender-related personality attributes, *Sex Roles*, 37: 155-174.

CARIKEI, I.

2002 Gender differences in work family conflict among managers in Turkey: Non Western perspective, Ponencia presentada al EURAM, Estocolmo.

CARSLON, D. S., K. M. KACMAR Y L. J. WILLIAMS

2000 Construction and initial validation of multidimensional measure of work family conflict, *Journal of Vocational Behavior*, 56: 249-276.

CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS

2003 Familia y género. International Social Survey Programme (Encuesta ISSP), Estudio núm. 2.529, junio 2003, disponible en: <http://www.cis.es/cis/export/sites>

- CINAMON, R. G. Y Y. RICH  
 2002 Gender differences in the importance of work and family roles: implications for work-family conflict, *Sex Roles*, 47: 531-541.
- COOKE, R. A. Y D. M. ROUSSEAU  
 1984 Stress and strain from family roles and work role expectations, *Journal of Applied Psychology*, 69(2): 252-260.
- DUXBURY, L., C. HIGGINS Y C. LEE  
 1994 Work-family conflict: A comparison by gender, family type and perceived control, *Journal of Family Issues*, 15: 449-466.
- DUXBURY, L. Y C. A. HIGGINS  
 1991 Gender differences in work family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76: 60-74.
- EXPÓSITO, F., M. MOYA Y P. GLICK  
 1998 Sexismo ambivalente: medición y correlatos, *Revista de Psicología Social*, 13: 159-169.
- FRONE, M. R. Y R.W. RICE  
 1987 Work family conflict: The effects of job and family involvement, *Journal of Occupational Behavior*, 8: 45-53.
- FRONE, M. R., M. RUSSELL Y M. L. COOPER  
 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of work family interface, *Journal of Applied Psychology*, 77: 65-78.
- GLICK, P. Y S.T. FISKE  
 1996 The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism, *Journal of Personality and Social Psychology*, 70: 491-512.  
 1997 Hostile and benevolent sexism. Measuring ambivalent sexist attitudes toward woman, *Psychology of Women Quarterly*, 21: 119-135.
- GLICK, P., M. LAMEIRAS E Y. RODRÍGUEZ  
 2002 Education and religiosity as predictors of ambivalently sexist attitudes, *Sex Roles*, 47: 433-441.
- GREENHAUS, J. H. Y N. J. BEUTELL  
 1985 Source of conflict between work and family roles, *Academy of Management Review*, 10: 76-88.

GUTEK, B. A., S. SEARLES Y L. KLEPA

1991 Rational versus gender role expectations for work family conflict, *Journal of Applied Psychology*, 76: 560-568.

HAKIM, C.

2003 *Models of the family in modern societies: ideals and realities*, Ashgate, Cornwall.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA

2002-2003 *Encuesta sobre uso del tiempo en las labores domésticas*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INSTITUTO DE LA MUJER

2006 *Mujeres y hombres en España 2006*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

INFORME RANSTAD

2006 *VI Informe Randstad. Mujer y trabajo. Calidad del trabajo en la Europa de los Quince*, Disponible en <http://www.randstad.es/res/randstad/publicaciones>

KOSSEK, E. E. Y C. OZEKI

1998 Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for future organizational behavior-human resources research, *Journal of Applied Psychology*, 83: 139-149.

ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y EL DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE)

2001 *Employment outlook, 2001*, Disponible en <http://www.oecd.org/document>

RUBERY, J., M. SMITH, C. FAGAN Y D. GRIMSHAW

1998 *Women and European Employment*, Routledge, Nueva York.

SIMON, R.W.

1995 Gender, multiple roles, role meaning, and mental health, *Journal of Health and Social Behavior*, 36: 182-194.

WALLACE, J. E.

1997 It's about time: A study of hours worked and work spillover among law firm lawyers, *Journal of Vocational Behavior*, 50: 227-248.

