

Beatriz Higuera Travé

**AVALUACIÓ DELS ESTEREOTIPS DE GÈNERE I ACTITUDS DE GÈNERE EN
PROFESSIONALS DEL SECTOR SANITARI I SOCIOSANITARI**

TREBALL DE FI DE GRAU

dirigit per la Dra. Maria José Serrano Fernández

Grau de Psicologia



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2021

RESUM

Tradicionalment s'han pogut atribuir a les persones diferents característiques segons el gènere al qual es pertany, extrapolant-se aquest fet a àmbits de la vida diària com és l'àmbit laboral i incidint més en diversos sectors com és el sanitari i sociosanitari. L'objectiu d'aquest treball és conèixer quin paper tenen els estereotips de gènere i les actituds de gènere en aquest sector incidint en si hi ha diferències pel que fa a variables sociodemogràfiques com el gènere o l'edat, a més d'analitzar la possible influència de factors de personalitat. Per a això, s'han administrat 3 qüestionaris (CAIG, Test d'Estereotips i OPERAS) que mesuren aquestes variables a 109 persones que pertanyen a l'àmbit sanitari i sociosanitari laboralment. Els resultats assenyalen que l'edat influeix positivament en el fet de presentar actituds cap a la desigualtat de gènere, però no influeix a presentar més estereotips de gènere. El gènere tampoc influeix en cap de les dues variables, i només l'Obertura a l'experiència, el Neuroticisme i l'Agradabilitat presenten relacions negatives, moderades i baixes en les actituds cap a la desigualtat de gènere. Finalment es proposen suggeriments de millora metodològica per potenciar dites troballes.

PARAULES CLAU: Sector Sanitari, Estereotip, Actituds de Gènere, Desigualtat de Gènere, CAIG, OPERAS, Àmbit laboral, Personalitat

ABSTRACT

Traditionally, it has been possible to attribute different characteristics to people according to the gender to which they belong, extrapolating this to areas of daily life such as the work area and making a greater impact on various sectors such as health care and socio-health. This work aims to know what role gender stereotypes and gender attitudes play in this sector by influencing whether there are differences in socio-modal variables such as gender or age, as well as analyzing the possible influence of personality factors. To this end, three questionnaires (CAIG, Test d.Estereotypes, and OPERAS) measuring these variables to 109 persons belonging to the health and social-health field have been administered. The results point out that age has a positive influence on presenting attitudes to gender inequality, but it does not influence more gender stereotypes. Gender does not influence either of the two variables, and only the Overture to Experience, Neuroticism, and Agradability exhibit negative, moderate, and low relations in attitudes towards gender inequality. Finally, suggestions for methodological improvement are proposed to enhance these findings.

KEYWORDS: Healthy sector, Stereotype, Gender Activities, Gender Equality, CAIG, OPERAs, Work Scope, Personality

INDEX

00.- Agraïments.....	5
1.- Introducció teòrica.....	6
1.1 Estereotips	7
1.2 Gènere i sexe	8
1.3 Estereotip de gènere	9
1.4 Actituds de gènere	11
1.5 Personalitat.....	13
1.6 Professions laborals.....	14
1.7 Àmbit sanitari.....	15
1.8 Actualitat.....	17
2.- Motivació personal sobre el tema escollit.	19
3.- Context.	20
4.- Objectius	20
5.- Mètode.	21
5.1.-Participants.	21
5.2.-Instruments.....	23
5.3.-Procediment.	25
5.4.-Anàlisi de Dades.	25
6.- Resultats.....	26
7.- Discussió.....	27
8.- Conclusions	31
9.- Aplicabilitat.	32
10.- Limitacions.	33
11.- Pressupost.....	34
12.-Referències.....	35
13.-Annexes.....	43
14.-Reflexió: Valoració personal del TFG.	49

00.- Agraïments

Primerament vull agrair a la meva tutora, la Dra. Maria José Serrano Fernández, la seva ràpida i constant implicació en aquest treball de final de Grau, i també el fet d'haver sigut la guia d'un projecte que ni tan sols jo, en un principi, sabia com enfocar, però que finalment ha donat els seus fruits. Per la paciència, pels recursos i pels bons consells que m'han fet aprendre dia a dia en aquest viatge. Moltes gràcies.

En segon lloc, m'agradaria donar les gràcies a la universitat URV i en concret als professors i professores que m'han acompanyat al llarg d'aquest Grau, donat que gràcies a ells, he trobat la meva vocació i han sabut tirar del fil de la meva curiositat constantment.

Per últim, agrair també a la meva família i amistats el fet d'haver suportat amb mi tant la part bona, com la no tan bona d'aquesta etapa, i per haver-me fet creure sempre en mi.

1.- Introducció teòrica

Avui dia, la societat en la qual vivim, és una societat que, per molt que vulguem ignorar-ho, encara té molt a canviar. Com a població que viu en Estats desenvolupats del món, hem fet molts canvis progressant en diverses àrees, però no hem d'oblidar-nos que encara queda molt a fer. Tothom alguna vegada a la seva vida ha sentit a gent propera comentar que, amb els canvis que hem viscut recentment pel que fa a formes de conviure i canvis a nivells de norma, com les polítiques d'igualtat establertes des dels anys setanta (Bustelo & Lombardo, 2007) ja hem aconseguit trobar-nos en un punt equitatiu per a tots i totes. Però si ens dediquem a analitzar una mica en profunditat, ens adonem que, a aquest projecte de canvi, encara li queda molt per donar els seus fruits.

Un aspecte molt d'actualitat a tota la població és la desigualtat entre les persones que conviuen en els països més desenvolupats. Llavors, és cert que les persones vivim en completa igualtat? Tots i totes tenim els mateixos drets i deures? A priori, podria semblar que sí, però si enfoquem la nostra mirada una mica més endins, sembla que, tal com segurament demostren estadístiques d'estudis realitzats en els darrers anys (Colino *et al.*, 2020; Martín *et al.*, 2019) moltes variables influeixen en el fet que no totes les persones que viuen en un mateix país tinguin els mateixos beneficis i/o oportunitats. I no parlem només pel que fa a salut o educació, sinó en tots els àmbits de la nostra vida diària, passant per l'àmbit laboral i econòmic fins al sexual.

Com es pot imaginar, un dels àmbits més perjudicats, o beneficiats segons com es miri, és l'àmbit laboral, el qual pateix una sèrie de diferenciacions segons si una persona és d'una cultura, ideologia, edat o gènere, entre d'altres. I quina és la variable que està avui dia en el punt de mira? El gènere. El gènere ens ha diferenciat al llarg dels anys a unes persones d'altres, i a raó d'ell, s'han permès una sèrie de desigualtats que, vivint al segle vint-i-un ja haurien d'haver passat a la història. Un dels principals sectors on se sol dir que hi ha més diferències és el sector sanitari. Per això, l'objectiu d'aquest treball és donar visibilitat al fet si actualment hi ha, com socialment es diu i s'ha acceptat, diferenciació entre gèneres en l'àmbit sanitari i sociosanitari incidint en estereotips i en actituds diferenciades entre els gèneres.

1.1 Estereotips

Actualment, la societat es dedica a encasellar a les persones a través de diverses etiquetes o estereotips que sembla que ens faciliten la vida, però desgraciadament, no sempre són positius o beneficiosos. Per tant, seria aconsellable definir concretament a què es refereix aquest concepte abans de continuar el següent estudi.

Segons la Gran Enciclopèdia Catalana (2014) el terme *Estereotip* s'ha definit com:

“una idea preconcebuda i simplificadora, que fa la realitat més comprensible, basada en tòpics o patrons culturals prèviament establerts que s'utilitza per a conceptualitzar una realitat social, sobretot de persones i grups i que s'utilitza preferentment al camp de la psicologia social, però que s'ha estès a altres àmbits”.

Consideren que aquests es vehiculen a través de construccions lingüístiques simples i necessàries en el procés de socialització. McMahon i Quin (1997) a més a més sumen a aquesta definició el fet que aquestes generalitzacions impliquen assignar també característiques comunes a membres d'un grup segons la seva aparença, comportaments o costums, que marquen certes diferències enfront altres grups. Furrer (2013) considera que el problema d'això es troba quan s'espera que dintre d'un determinat grup existeixin diferències individuals en el rendiment dels subjectes les quals es tendeixen a atribuir a habilitats personals i per tant, aquests estereotips que es formen, si són negatius, puguin arribar a condicionar el rendiment dels membres d'un determinat grup en situacions concretes. A aquest fenomen se'l reconeix com “amença de l'estereotip”.

Steele (1997) fins i tot comenta que, quan aquest estereotip negatiu sobre un grup al qual es pertany, arriba a ser rellevant pel subjecte, aquest ho serà també pel propi autoconcepte. És per això que una de les conseqüències més marcades i importants sobre els efectes amenaçadors dels estereotips és el fet que, normalment i de manera general, quan els subjectes veuen rellevant aquest estereotip, el que fan és deixar d'identificar-se amb el grup, distanciar-se d'ell i fins i tot evitar tasques relacionades amb aquest, ja que aquest fet els hi pot

causar, fins i tot, ansietat, i l'única manera de rebaixar aquests nivells és separant la càrrega cognitiva que es relaciona a aquest fet per l'augment de vigilància i atenció cap a diferents estímuls, conductes, emocions i cognicions, que fan que s'esbiaixi la interpretació de les persones i donant més atenció als errors que es poden o podrien cometre.

Aquest fet és el que podria donar-se en l'àmbit sanitari i sociosanitari, i per això, probablement, el percentatge majoritari de persones que es dediquen a treballar en professions d'aquest sector, són dones. Arrizabalaga i Valls-Llobet (2005) sumen a aquesta dada que, com és conegut, els darrers anys la professió mèdica ha patit (i està patint) un gran procés de feminització, però tot i l'accés massiu de dones en aquest sector laboral, també s'han generat noves desigualtats (Carrasquer & Torns, 2009) que es caracteritzen per factors com les segregacions horitzontal i vertical de l'ocupació laboral femenina (Torns, 2007). Per tant, Rodríguez *et al.* (2015) s'arriben a preguntar si aquest increment de les dones en la medicina suposa també una disminució en les discriminacions per raó de gènere o, en canvi, està suposant una transformació de les noves desigualtats.

Possibles variables que poden afectar el fenomen dels estereotips són, segons Furrer (2013) les diferències individuals, les situacions, l'àmbit en el qual es donen i les tasques relacionades, a més de la creença en el mateix estereotip, la necessitat de pertànyer a un grup i la seguretat i confiança que se senti dintre del grup, d'un mateix. Un dels factors més importants és el situacional, com es comenta anteriorment, ja que és important diferenciar si els estereotips es donen en situacions públiques o privades i per tant, és interessant analitzar les habilitats adaptatives a les diferents situacions.

1.2 Gènere i sexe

Des de fa uns anys, hi ha certa controvèrsia en el fet de parlar sobre el gènere, donat que, antigament, aquest terme només s'utilitzava al camp gramatical per distingir paraules femenines, masculines i neutres, però a partir dels anys cinquanta, aquest vocable ha patit un canvi conceptual per la seva extrapolació a altres àmbits, arribant, fins i tot, a substituir el terme sexe que

s'utilitza per designar la dualitat sexual humana home-dona. Tot i que la paraula "gènere" no té connotació positiva o negativa, utilitzar-la d'una manera o una altra produeix certa problemàtica a l'hora d'interpretar-la (Miranda-Novoa, 2013).

En un principi, la societat portava a terme el model de la subordinació entre sexes on predominava la figura del patriarcat, on "sexe" i "gènere" eren un (Adolphe, 2011), i això comportava que l'aspecte biològic determinés els rols de gènere, els quals implicaven funcions diferents segons el sexe. Pels homes, funcions públiques i socialment més importants, mentre que per les dones, havien d'assumir activitats dintre de la llar i, per tant, menys valorades socialment. Això va comportar diferències en l'àmbit social i jurídic afectant els drets de les persones, que, a conseqüència, van variar en funció de la condició de la persona (Alzamora, 1998). Aquestes diferències van donar lloc als moviments feministes per la igualtat en els drets de les dones (Aparisi, 2009) determinant que, per aconseguir-ho, havien de separar els conceptes que donaven peu a idees feministes o feminitzats, de la dona, ja que donaven a entendre que eren qüestions només referides a elles (Aparisi, 2011).

És per això, que es va començar a utilitzar el concepte de gènere donat que, tot i que s'han estudiat les diferències entre sexes al llarg de molts segles, l'objecte d'estudi ha anat variant, des d'aspectes purament biològics, fins a altres més psicològics o de conducta. Tots ells, tenen com a base el concepte de gènere, que com s'ha comentat anteriorment, es pot diferenciar en qualsevol cultura o societat (Mosteiro & Porto, 2017) i no tothom accepta la distinció entre els dos termes tot i que són molt útils per elaborar anàlisis científiques i desconstruir el discurs social actual, ja que "gènere" seria l'evolució de "sexe" en l'aspecte social i cultural (Jiménez, 2015).

1.3 Estereotip de gènere

És conegut per tots i totes, que l'estereotip més comú i que més viu entre nosaltres és l'estereotip de gènere (sexe). Aquest, segons Mosteiro i Porto (2017) perdura des de fa molts anys, donant forma a la dona com un ésser sensible, que s'ha d'encarregar de la cura dels membres de la família, que únicament ha de vetllar per tots ells, vivint a l'ombra dels homes, dels marits, dels pares o dels

fills, mentre que, per una altra banda, són els homes aquells que tenen la força, que han de protegir a la família, sobretot a escala econòmica, i que porta les regnes de la casa i de la societat en general, ja que és l'ésser dominant. Aquell amb un caràcter agressiu i independent, orientat al treball. Fins i tot investigadors com Rodríguez i Megías (2015) segueixen incidint en el fet que existeix una clara diferenciació entre les atribucions que nois i noies concedeixen a cadascun dels sexes, constatant que els trets de sensibilitat, intel·ligència, comprensió, prudència i responsabilitat estan associats al sexe femení mentre que el dinamisme, l'actuació, i el protagonisme van lligats al sexe masculí. Aquestes creences són molt compartides, generalment, tant per dones com per homes i es troben a totes les cultures que s'han estudiat (Désert & Leyens, 2006).

Segons la definició de la UGT (2005) a la guia per l'eliminació d'estereotips de gènere a l'àmbit laboral i les organitzacions sindicals realitzada pel projecte Europeu que es va portar a terme l'any 2005, els estereotips de gènere són: "aquells modes d'actuació considerats correctes i imputables a un rol concret dins d'una societat i un moment donat". Així doncs, es podrien considerar aquelles creences que existeixen entre els dos gèneres binaris (home-dona) (Deaux, 1985) que comporten una assignació diferencial de característiques per pertànyer a un d'aquests últims (Biernat, 1991; Deaux, 1985; Guimond & Roussel, 2001).

Colás i Villaciervos (2007) fins i tot comenten que les persones, es converteixen en dones i homes en funció de l'aprenentatge de representacions culturals de gènere que regeixen, no només una constitució genèrica, sinó també el caràcter relacional que les persones mantenim en les diferents esferes socials. D'aquesta manera, el gènere, com sistema cultural, proveu de referents culturals reconeguts i assumits per les persones donat que, en funció de les característiques sexuals externes i les diferents funcions dintre del procés reproductiu, dones i homes ocupen rols diferenciats socialment els quals s'han interpretat de manera jeràrquica dintre de, en aquest cas, la nostra tradició cultural, entenent que les dones són inferiors als homes i originant, d'aquesta manera, models de desigualtat entre ambdós sexes. Així, a través dels processos de socialització, els individus van conformant una identitat de gènere determinada i van aprenent conductes, normes, costums, rols i estereotips a partir dels patrons que dicta la cultura independentment que se sigui home o dona.

Algunes de les variables independents que s'han trobat que mostren majors interaccions amb els diversos estereotips de gènere que es solen atribuir a homes i dones són el nivell d'estudis i l'orientació política a més de l'edat i, per tant, el context generacional. Això pot demostrar les diferències que s'atribueixen a la societat pel fet que una persona sigui d'un gènere o un altre (Castillo, 2010).

1.4 Actituds de gènere

Elejabeitia i López (2003) s'atreveixen a confirmar que els estereotips en general poden ser la base dels prejudicis i que, pel seu caràcter tant descriptiu com prescriptiu poden afectar tant a homes com a dones. Heilman (2015) fins i tot arriba a dir que aquest caràcter prescriptiu dels estereotips de gènere és el que impedeix el desenvolupament professional de les dones. Quan s'aprèn que s'és "nena" o "nen", s'aprèn també quina és la conducta socialment acceptada i apropiada per aquesta categorització seguint les prescripcions culturals associades al sexe, i també, que si no es compleix amb lo socialment esperat, es pateixen conseqüències i les actituds solen ser criticades i rebutjades socialment. És a aquest fet al qual autors com Burguete *et al.* (2010) anomenen "*rols de gènere*". Fins i tot, autores com García i de Oliveira (2007) observen que a Mèxic i Monterrey, fins i tot quan apareixen relacions més de tipus igualitari entre els gèneres, continuen sent les dones les principals responsables de la llar i dels fills i filles. Ribeiro-Ferreira (2014) descriu que, tot i que hi ha actituds que indiquen que els homes cada vegada tendeixen més cap a la igualtat, encara queden actituds conservadores que guarden una imatge estereotipada d'ambdós gèneres.

Aquests rols de gènere són adquirits a través de la socialització, les normes de comportament de cada entorn, i els valors culturals (Bonilla-Algovia & Rivas-Rivero, 2020). D'aquesta manera, el sistema educatiu és un dels principals espais amb paper socialitzador i que intenta assolir una societat igualitària i justa (Azorín *et al.*, 2017; Sáez-Rosenkranz *et al.*, 2019). És per això que tant els professionals de l'educació com els centres educatius haurien de ser les principals forces de canvi social (Bonilla-Algovia & Rivas-Rivero, 2020) i haurien de parar atenció i tenir cura de les possibles ideologies masclistes, i estereotips de gènere que es

puguin donar en aquests espais (Maceira, 2005). El problema es troba en el fet que els resultats d'estudis pròxims a aquest any, assenyalen que hi ha noves formes de sexisme que són difícils d'identificar i detectar (Pinedo, 2021), i per tant, la desigualtat de gènere es realitza de manera més subtil (Bonilla-Algovia & Rivas-Rivero, 2020). Aspectes que es relacionen amb les actituds de gènere són el sexisme, el masclisme, el feminisme, i els micromasclismes.

Podríem definir sexisme com aquella discriminació que es realitza per aspectes de gènere o sexe. Especialment es dona en dones, ja que pel simple fet de ser-ho, ja pateixen discriminació (Pérez, 2014). Glick i Fiske (2001) apunten que al sexisme actual apareixen dos components: el primer, que és el referent a la suposada inferioritat de les dones (hostil) i el referent als homes, que veuen a les dones com un objecte de protecció o adoració (benevolent) sent aquest últim, per tant, més difícil de detectar.

El masclisme es definiria com un conjunt d'actituds, conductes i creences basades en la contraposició del que és femení i el que és masculí de manera que els dos gèneres són excloents, i en la superioritat de tot el que és masculí en tot el que els homes consideren important, és a dir, és un menyspreu cap a tots els valors que es poden considerar femenins (Ragel, 1994). Podria semblar que aquest masclisme està desapareixent pels canvis socioeconòmics i culturals dels últims temps, però hi ha conductes que estan tan establertes als costums de la nostra societat que sembla que el masclisme s'ha tornat invisible si no sorgeix en formes molt extremes de maltractament, però en realitat continua present a la vida diària de les dones i els homes (Castañeda, 2019).

Per altra banda, trobem el feminisme, el qual segons el *Diccionario de la Lengua Española* (2021) es defineix com "principi d'igualtat de drets de la dona i l'home". Marañón (2018) comenta que la paraula "feminisme" sol incomodar a les persones i que fins i tot, moltes dones no la volen mencionar tot i identificar-se com a tal. Això, comenta que pot deure's a que es té tan interioritzat el sotmetiment que es té, que moltes dones es censuren entre elles a més de la censura que es pot arribar a tenir per part dels homes.

Els micromasclismes farien referència a les petites activitats quotidianes que sense ser conscients, mostren la desigualtat entre dones i homes i, tal com definia Bonino (1998) són: “pràctiques de dominació i violència masclista de la vida quotidiana, de l’ordre del *micro* [...], del capil·lar, el gairebé imperceptible, el que es troba als límits de l’evidència”. Per això estan implantats i els utilitzem de forma reiterada sense ser conscients del poder devastador que tenen (Bonino, 2004).

Pel que fa a la relació entre Estereotips de gènere i Actituds cap a la igualtat de gènere, autors com Sánchez *et al.* (2011) assenyalen que a més edat i nivell educatiu, existeix menor presència d’estereotips de gènere, aspecte que també reforça Ruiz *et al.* (2010) als seus estudis.

1.5 Personalitat

Segons el model de personalitat dels “Cinc Grans” (*Big Five*), Cloninger (2002) explica que existeixen cinc factors bàsics de la personalitat que es van desenvolupar gràcies a una anàlisi factorial de les paraules que les persones van utilitzant al seu llenguatge diari i quotidià per descriure la personalitat, en altres paraules, gràcies a l’enfocament lèxic de la personalitat. Des d’aquell moment, McCrae i Costa (1997) i Cervone i Pervin (2009) van començar una línia d’investigació que va identificar els anomenats “Cinc Grans”: Neuroticisme, Obertura a l’experiència, Extraversió, Agradabilitat i Responsabilitat. En aquest ordre, les persones amb Neuroticisme solen ser aquelles que constantment estan mortificades per emocions negatives com la inseguretat i que no són gaire estables emocionalment. L’obertura a l’experiència es defineix com la cultura, els interessos intel·lectuals, la curiositat, la imaginació i la intel·ligència, i es descriu a les persones amb termes com artístiques, intuïtives, originals, curioses o intel·lectuals. Pel que fa a l’extraversió, és aquella característica que caracteritza a persones a les quals les agrada divertir-se, actives, afectuoses i amistoses, que normalment semblen felices i positives, i que probablement, biològicament siguin més sensibles al plaer que altres persones (Cloninger, 2002; McCrae & Costa, 1997). L’agradabilitat també es pot denominar adaptabilitat social o amabilitat, i defineix a persones complaents, que eviten l’hostilitat, que tendeixen a portar-se bé amb tothom i són simpàtiques i bondadoses (Cervone & Pervin, 2009;

Cloninger, 2002; McCrae & Costa, 1997). Per últim, la responsabilitat defineix a persones serioses, amb control dels seus impulsos i voluntat d'assoliment, a més d'autodisciplinada (Cloninger, 2002; McCrae & Costa, 1997).

1.6 Professions laborals

Molts estudis com els de Mosteiro i Porto (2017) o Miller *et al.* (2015) assenyalen que, tot i que hi ha hagut evolució, encara entre els joves i adolescents existeixen estereotips de gènere i imatges estereotipades respecte a les professions, afavorint les creences dels estereotips anteriorment anomenats sobre quin sexe és més o menys adequat per a realitzar certs tipus d'oficis. Per exemple, asseguren que són els homes els que lideren l'àmbit científic. Així ho corroboren estudis com el de Jiménez (2015), la qual mostra, com als darrers quinze anys encara hi havia només una petita presència de dones en la investigació científica i el desenvolupament tecnològic a la Unió Europea tot i que això està evolucionant lentament com s'observa a les dades de l'ONU, de l'Institut Nacional d'Estadística o de l'institut Nacional de la Dona. Un exemple d'això es pot observar a la Taula 1.

Taula 1

Recursos Humans en Ciència i Tecnologia. Espanya UE-28 i UE-27 (% de població activa de 15 a 74 anys) (INE, 2020)

	2019		2018		2017		2016		2015	
	D	H	D	H	D	H	D	H	D	H
Espanya	49,3	41,8	47,8	40,8	46,9	39,9	46,3	38,8	45,3	38,1
UE-28	51,2	42,6	50,2	41,7	49,2	41,0	48,4	40,4	47,5	39,7
UE-27	50,0	41,0	49,0	40,2	48,0	39,4	47,2	38,8	46,4	38,2

Nota: D= dona; H= home

Una metàfora molt interessant i que podria reflectir, encara, la situació actual, va ser la comentada al World Science Report de la UNESCO el 1996 ve a dir que el pas de les dones per la carrera científica es pot comparar amb tub

perforat, ja que no basta amb que augmenti el nombre de titulacions científiques femenines perquè quan aconseguixen aquesta titulació, troben molts més obstacles a la seva carrera professional que fan que, o es decideixin per ocupar treballs inferiors o que, fins i tot, es plantegin abandonar la seva carrera científica. Aquest fet es pot extrapolar a generalment tot el mercat laboral, ja que, fins i tot, la Comissió Europea de l'any 1999, va confirmar que les dones patien un tracte discriminat i tenen contractes més precaris que els homes, i anys després, diversos investigadors i economistes com Standing i Madariaga (2013), o Artazcoz *et al.* (2004) també ho confirmen.

Des de l'Eurostat de la Comissió Europea, l'any 2019 s'analitza el fet que ja no només existeix diferències pel que fa a sectors laborals, sinó que a més, el "sostre de vidre" encara existeix, donat que, per exemple, només un terç de directius de la UE l'any 2019 eren dones, i que a cap Estat Membre de la UE superaven el 50%. És per això, que des de les altes esferes i els equips de govern de tota Europa s'ha optat per promoure la igualtat de gènere i d'oportunitats, afavorint, entre d'altres la investigació per part de les dones aplicant programes específics perquè es tinguin en compte les necessitats tant d'homes com de dones (UNECE, 2019).

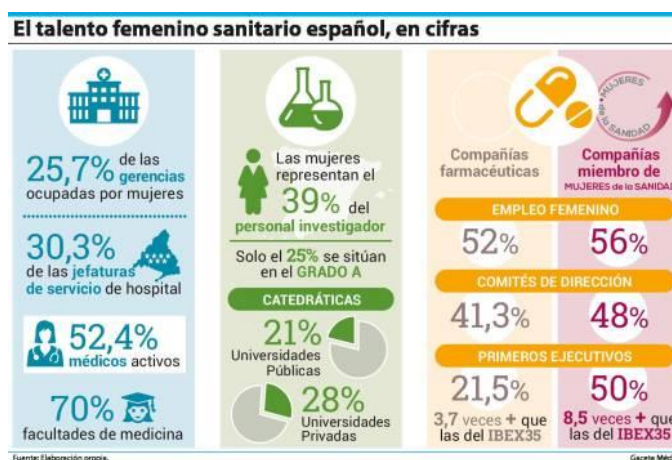
1.7 Àmbit sanitari

Un dels sectors més anomenat i analitzat per diversos investigadors i investigadores que pateix més desequilibri entre el gènere dels i les professionals que treballen en ell, és l'àmbit sanitari, en concret, la branca de la infermeria (Artazcoz *et al.*, 2004; Aranda *et al.*, 2015; Bernalte, 2015). S'ha considerat tradicionalment una professió femenina i tot i que els darrers anys ha anat minvant aquesta diferència i la seva percepció, encara existeix un elevat biaix de gènere (Aranda *et al.*, 2015). També esmenten aquesta percepció tan tradicionalment feminista de la professió autors com Bernalte (2015), Calvo-Calvo (2014) i fins i tot, Rodríguez i Escalona (2007) que apunten a més a més que la població en general atribueix a aquesta professió paraules com "cuidar als altres", "altruisme", "vocació", "sensibilitat" o "bondat", curiosament, atribuïdes al gènere femení.

Autors com Bernalte (2015) o Arroyo *et al.* (2011) asseguren que, fins i tot, els mateixos professionals del sector identifiquen la medicina amb estereotips masculins i la infermeria com femenins, ja que aquesta última està vista com si tingués menys poder i és més invisible a més de menys valorada econòmicament. És tant el poder d'aquest estereotip que fins i tot afecta el fet que una persona decideixi dedicar-se a la infermeria o no, especialment en homes (Dante *et al.*, 2013). És aquí on podria resoldre's la pregunta de: són les persones les que escullen les professions? O són les mateixes empreses o centres educatius les que propicien aquesta desigualtat de gènere? A més, tot i que el sector mèdic, s'ha feminitzat els darrers anys, és interessant ressaltar que les dones representen de manera mínima els alts càrrecs tant professionals, acadèmics com sindicals d'aquest i, en general, les especialitats de major autoritat (Gómez *et al.*, 2003). Es pot observar a la Figura 1:

Figura 1

El talent femení sanitari espanyol, en xifres. (El Global, 2019)



A més, estudis com el d'Aranda *et al.* (2015) demostren com la població general atribueix trets de gènere sobretot a les infermeres, considerant que aquestes tenien més estereotips femenins positius. En canvi, els estudiants d'infermeria van demostrar que no tenien una imatge tan estereotipada de les infermeres, però sí que les descrivien amb un llenguatge femení i estereotips masculins més positius, mentre que als infermers els descrivien amb estereotips masculins i femenins més negatius. Aquests fets es podrien donar perquè, la població general no té coneixements de medicina, i per tant necessita més estereotips per descriure'ls. A més, el fet que siguin més dones que homes

estudiants, fa que tinguin més influència als resultats, i que aquests siguin més positius, donat que s'identifiquen amb ells (Tajfel & Turner, 1986). Per altra banda, la població va descriure a les infermeres amb estereotips masculins donat que les veien competents i independents, adjectius que tradicionalment s'han relacionat amb el gènere masculí (Smith & Zárate, 1992).

1.8 Actualitat

Des de fa uns anys, ha aparegut a la nostra societat un canvi dels rols de gènere gradual i que va creixent a escala educativa, donat que les dones a poc a poc s'han anat equiparant i, fins i tot, superant en certs àmbits, als assoliments aconseguits pels homes. Aquest fet ha pogut influenciar un afavoriment de la dona al mercat laboral i, amb això, un augment de les seves possibilitats de promoció i participació en la vida social i econòmica, tot i que això no comporta una desaparició dels estereotips de gènere, ja que, a la vista està que encara existeixen moltes creences estereotipades sobre el treball d'homes i dones a conseqüència dels diferents rols de gènere que es donen a la societat i les possibles variables que poden intervenir com són l'edat, el sexe i el grau de Formació Professional (Mosteiro & Porto, 2017).

Gràcies als estudis del CES (2019) podem obtenir diverses dades d'interès que corroboren els estudis de les anteriors autores com per exemple que, tot i que en termes nacionals, les dones han comportat l'any 2019 el 51% de la població gràcies al saldo migratori positiu, i la població activa i ocupada femenina han augmentat considerablement des del 2017, registrant-se la taxa més alta d'ocupació femenina mai estudiada, i arribant gairebé a triplicar i duplicar respectivament la població activa i ocupada masculina, el 54% de la població parada eren dones. A més, també troben que la contractació femenina va arribar de la mateixa manera a màxims històrics, però, per contrabanda, la temporalitat i l'estabilitat dels contractes es van veure afectats on van predominar els contractes a jornada parcial mentre que a l'ocupació masculina es van mantenir les jornades completes, clar indicador de diferències de gènere. Això si, l'augment de la contractació femenina va donar-se en tots els sectors econòmics, sobretot a la indústria i l'agricultura, menys a la construcció. Per tant, es pot comprovar com el fet de distribuir la contractació femenina per activitats econòmiques reforça, en

aquest cas i de forma general, el número i el pes de dones a activitats econòmiques més feminitzades.

També van trobar que la creació d'ocupació va beneficiar a les dones del sector serveis, i en menor mesura, a la indústria (en detriment de la construcció i l'agricultura). En canvi, el nombre de llocs de treball generats entre els homes van recaure al sector serveis i a la construcció, en detriment de la indústria i l'agricultura. El perfil de dona a la qual se solia contractar l'any 2019, anant en concordança als darrers anys, era una dona d'entre 25 i 44 anys amb estudis superiors a l'ESO i no inscrita com a demandant als serveis d'ocupació, i a l'únic nivell de formació el qual la contractació va ser inferior als homes, va ser a nivells bàsics i l'ESO (CES, 2019).

Així doncs, i com a idea general, és necessari incidir en el fet que, al quart trimestre de 2019, tot i que la població activa femenina va assolir el seu màxim històric, les taxes femenines d'activitat i ocupació es trobaven per sota de les masculines i la taxa d'atur també, a més de representar, les dones, la meitat d'inactius del país, però el fet que el col·lectiu de dones tingui una evolució positiva, provoca una reducció de les diferències de gènere a la població activa tot i que els homes inactius no van deixar d'incrementar-se (CES, 2019). Això quadra amb els resultats que van obtenir diversos investigadors (López-Zafra *et al.*, 2008) sobre el fet que, que dones i homes assumeixin rols que no s'ajusten al que és socialment esperat pel seu sexe, fa que es modifiqui la percepció que es té dels estereotips de gènere, i això es pot observar des de l'etapa estudiantil (Mosteiro & Porto, 2017). A la vista dels resultats dels estudis d'aquests autors, tot sembla indicar que avui dia, encara existeixen estereotips de gènere a la nostra societat donat el paper que aquests tenen pel que fa a la forma de pensar, interpretar i actuar de les persones i la seva relació i importància personal i educativa.

Segons Castillo (2010), els factors socials que intervenen en l'evolució social com són els canvis als rols de gènere, el naixement de noves generacions, la interculturalitat o la globalització, fan imprescindible un estudi continu dels fenòmens socials i la cognició humana per valorar els canvis que es poden estar donant en la concepció que es té sobre els grups socials i també sobre els canvis al concepte de gènere donat que és un grup social fonamental. Tot i que a escala

d'estereotips, encara sembla que no s'ha evolucionat gaire, accepten que també és cert que han sorgit de nous, com assignar la intranquil·litat, la imprudència i la llibertat als homes, mentre que la salut, el desballestament o l'amabilitat s'assigna a les dones. A més, segons Eagly i Mladinic (1994) sembla que existeix la tendència general de valorar tant a dones com a homes i que en aquesta valoració es veu la discrepància de la valència dels adjectius que s'assignaven anteriorment a cada gènere, valorant més negativament als homes que a les dones a diferència d'altres àmbits on normalment, el grup "d'alt estatus" està millor valorat socialment.

2.- Motivació personal sobre el tema escollit

El fet que cada vegada es parli més d'aquest tema a tots els nostres cercles socials, tant en la família, com en les amistats o fins i tot, en els àmbits laborals i d'estudis, m'ha fet adonar-me de la quantitat d'idees diferents que existeixen respecte aquest tema i que no hi ha cap que sigui la veritat absoluta. Sembla que, tot i que al llarg dels anys, la societat ha anat evolucionant i ha anat millorant pel que fa a trobar la igualtat per a moltes característiques humanes com el gènere, la cultura i l'edat, encara queda molt a fer per poder aconseguir-la. És més, fins i tot, potser no es podria aconseguir mai aquella idealitzada igualtat que moltes persones hem desitjat alguna vegada a la nostra vida.

Tot i això, decideixo portar a terme aquest TFG, ja que sento que abans de parlar i donar opinions sense fonaments teòrics pel que fa a aquests aspectes que ens toquen tan de prop, és important informar-se d'ells i arribar a formar opinions amb bases sòlides. És per això que em proposo descobrir, almenys a petita escala, quina és la vertadera realitat que m'envolta per poder ser una mica més objectiva. És interessant com un tema que sembla molt "estudiat" i que es troba en boca de tots, no és mai investigat per cadascuna de les persones que conformem la societat en la qual vivim per poder tenir també una base ferma amb la qual parlar o opinar, i en canvi, es deixa emportar per informacions generals que els hi arriben pel boca a boca, o per notícies a xarxes socials, que al cap i a la fi, només són sensacionalistes i no sempre enfoquen de manera correcta la informació.

M'agradaria aclarir, abans de començar, que no és la meua intenció portar el treball des d'una branca extremista pel que fa a feminisme. Simplement,

m'agradaria parlar d'informació veraç i real, sobre el que passa actualment en un dels àmbits del sector laboral que més ens toca de prop a tots i totes, i que, en definitiva, podria ser un reflex de què sol passar en tots els altres àmbits de la nostra vida, tant laboral, com social.

3.- Context

El fet de viure en una societat en la qual s'analitza tot, i a la vegada es critica, fa que aquesta estigui molt sensibilitzada en temes d'actualitat i, sobretot, si aquests repercuteixen directament a problemes actuals. És per això que probablement la societat occidental pateix molta sensibilitat cap a les actituds masclistes. L'Estat Espanyol, actualment i des de fa dècades, es troba en la recerca i manteniment d'un Estat de Benestar el qual té per objectiu afavorir el benestar social i la qualitat de vida de la població. Una de les intervencions més importants per aconseguir aquest estat de benestar són els serveis públics. Aquests estan conformats entre altres per la sanitat, l'educació o els serveis socials, els quals són de vital importància per la ciutadania segons estudis realitzats al llarg de tots aquests anys a Espanya com el d'Azcona (2010). És per tot això, que el context al qual es fa la recerca, és a la societat Espanyola (majoritàriament catalana) i es troba dintre de la societat occidental.

Tal com descriu el Ministeri de Sanitat i Consum (2006), el Sistema Nacional de Salut (SNS) a Espanya, és el marc de garanties generals per a la protecció de la salut dels ciutadans i l'atenció a totes les persones i busca superar desequilibris socials i territorials amb un model descentralitzat a les Comunitats autònomes. La gestió sanitària en si, inclou la planificació, la provisió i l'avaluació dels serveis.

4.- Objectius

Els objectius d'aquest treball són, per una banda, determinar si existeixen estereotips de gènere a l'àmbit sanitari i sociosanitari, i a la vegada, analitzar si existeixen actituds d'igualtat, o pel contrari, cap a la desigualtat, en aquest mateix sector. I per una altra banda, analitzar si hi ha diferències als estereotips de gènere i actituds cap a la igualtat en variables sociodemogràfiques com, per exemple, el gènere i l'edat. D'aquesta manera, també avaluar si alguna d'aquestes

variables sociodemogràfiques pot estar relacionada. Un altre objectiu és avaluar si hi ha relació entre estereotips i actituds cap a la igualtat, o pel contrari, cap a la desigualtat. Finalment, seria interessant analitzar si hi ha trets importants de personalitat que tinguin relació entre els estereotips de gènere i les actituds.

Les hipòtesis que s'esperen analitzar són:

- *Hipòtesi 1:* Les actituds cap a la desigualtat es relacionaran positivament amb tenir estereotips de gènere.
- *Hipòtesi 2:* Segons el tipus de personalitat trobarem diferències significatives respecte a les actituds i els estereotips de gènere.
- *Hipòtesi 3:* A menys edat, presentaran menys estereotips i major nombre d'actituds d'igualtat de gènere.
- *Hipòtesi 4:* No hi haurà diferències entre homes i dones pel que fa a nombre d'estereotips.

5.- Mètode

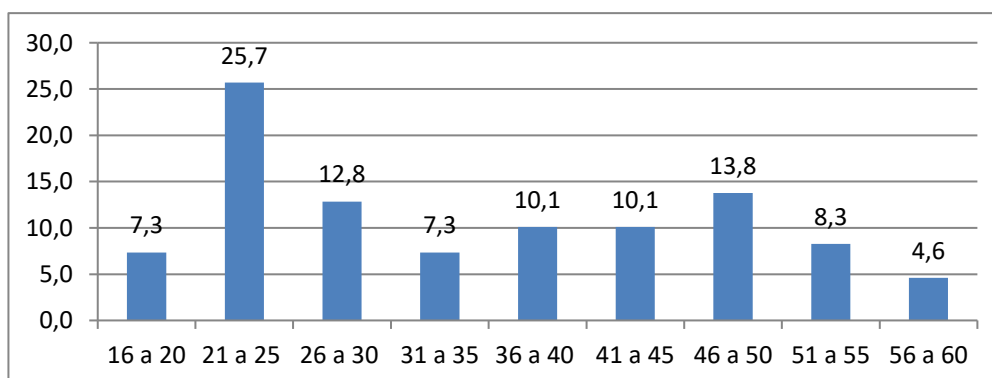
5.1.-Participants

Els participants són 109 subjectes que treballen i/o estudien actualment o han treballat alguna vegada al sector sanitari o sociosanitari.

El rang d'edats està comprès entre 17 i 59 anys, amb una Mitjana de 34,97 anys i una desviació típica d'11,87. A la Figura 2 es mostren els percentatges de la mostra situada a cada franja d'edat.

Figura 2

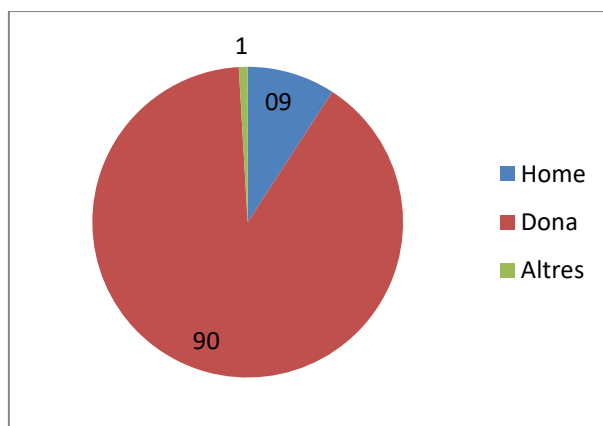
Distribució de la Mostra per Franges d'Edat.



A la Figura 3. Es presenta la distribució per gèneres, on podem veure una clara majoria de dones, representant gairebé el 90% de la mostra.

Figura 3

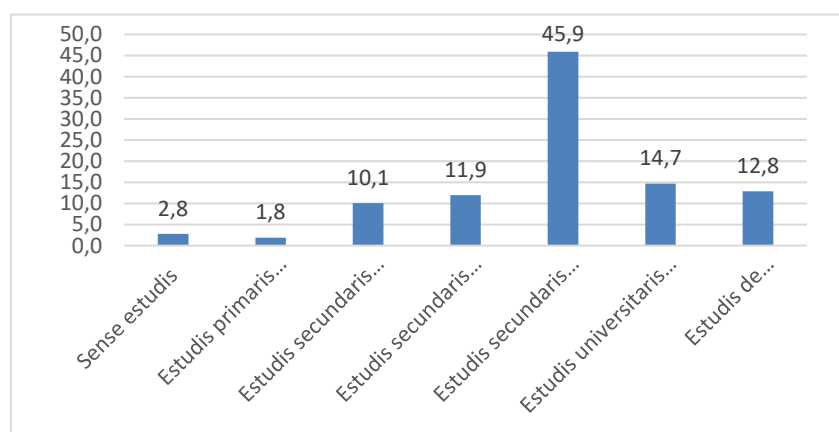
Diagrama de sectors de la variable gènere



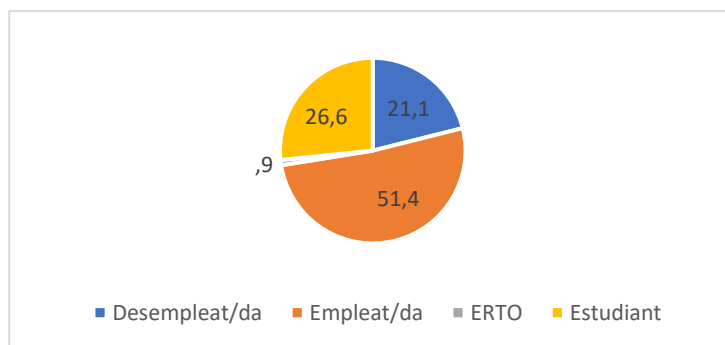
A continuació es presenta la formació assolida (Figura 4), on es pot observar que predominen els subjectes amb una formació de secundària/batxillerat els quals representen gairebé el 50% de la mostra.

Figura 4

Gràfic de barres del nivell de formació assolit



Pel que fa a la situació professional actual, a la Figura 5, s'observa que una mica més de la meitat de la mostra es troba treballant actualment, dels quals, la majoria, ocupen un càrrec de tècnic de nivell mitjà.

Figura 5*Situació professional actual***5.2.-Instruments.**

La recollida de dades es va realitzar omplint, per part dels enquestats, tres instruments amb els quals avaluarem les variables: *estereotips de gènere*, *actituds cap a la igualtat de gènere* i *personalitat*:

1. **OPERAS (Vigil-Colet et al., 2013)** és una escala composta per 40 ítems que mesura els trets de personalitat derivats del model *Big Five* (Extraversió composta per 7 ítems com per exemple "Soc l'ànima de la festa" ($\alpha = 0.6$); Neuroticisme composta per 7 ítems com "de vegades tinc l'ànim pel terra" ($\alpha = 0.7$); Responsabilitat composta per 7 ítems, com per exemple "deixo les coses a mitges" ($\alpha = 0.6$); Agradabilitat composta per 7 ítems com "accepto a la gent tal com és" ($\alpha = 0.5$) i Obertura a l'experiència composta per 7 ítems, com per exemple "l'art em sembla avorrit" ($\alpha = 0.7$). A més d'una escala de control composta per 4 ítems com "alguna vegada he agafat alguna cosa que no era meva" ($\alpha = 0.8$). Està pensada per a obtenir puntuacions lliures de biaix de resposta controlant la desitjabilitat social i l'aquiescència i té un format de resposta Likert de 5 punts (1=*totalment en desacord*; 5=*totalment d'acord*)
2. **Qüestionari d'Actituds cap a la Igualtat de Gènere (CAIG) (De Sola et al., 2003)** és un instrument per avaluar les actituds en relació amb la igualtat de gènere el qual mesura diverses variables com són: el sexe, la

quantitat de tasques domèstiques que es realitzen en comparació amb la parella, la quantitat de tasques de la llar que es realitzen en comparació amb germans i germanes de sexe oposat i edat comparable, els costums de prendre la iniciativa en l'àmbit amorós i sexual, la relació amb persones homosexuals, el costum de defensar a persones discriminades, la col·laboració amb ONG o similars, i l'orientació de vot. Està composta per 30 ítems i 6 factors amb 5 ítems cadascun: 1. Aspectes relacionats amb la orientació sexual, com l'ítem 17 "*Debería permitirse a los chicos y chicas elegir libremente su orientación sexual: heterosexualidad, bisexualidad u homosexualidad.*" ($\alpha = 0.7$), ; 2. Aspectes relacionats amb el simbolisme religiós, com per exemple l'ítem 27 "*Las mujeres deberían poder ejercer el sacerdocio y ocupar puestos en la jerarquía eclesiástica, incluyendo el papado.*" ($\alpha = 0.75$), ; 3. Valors i estructura de parella, com l'ítem 10 "*Las mujeres jamás podrán valorar a los Hombres dulces, sumisos y hogareños*" ($\alpha = 0.7$); 4. Àmbit privat, com per exemple l'ítem 6 "*Seguramente es natural que sean las mujeres las que se ocupen prioritariamente del hogar y los hijos, porque los niños necesitan de la madre durante los primeros años de vida*" ($\alpha = 0.65$); 5. Àmbit públic, com l'ítem 16 "*Si en una empresa se ven obligados a despedir a algunos trabajadores, es preferible que los afectados sean mujeres, ya que ellas no suelen tener que mantener a una familia*" ($\alpha = 0.72$); i 6. Sexualitat i llibertat personal, com per exemple, l'ítem 23 "*Por su propia naturaleza, el varón necesita masturbarse más que la mujer*" ($\alpha = 0.72$). Les respostes són tipus Likert amb 7 alternatives de resposta (1= *desacord total* a 7= *acord total*). Donat que els ítems estan formulats negativament, és important assenyalar que, tot i que es parla d'actituds cap a la Igualtat, en realitat puntuacions més altes mesuren Actituds de Desigualtat. Per tant, a menys puntuació, més actituds cap a la igualtat, i a més puntuació, més actituds cap a la desigualtat.

3. Escala per Avaluar Estereotips de Gènere (Mosteiro & Porto, 2017)

és un instrument que, serveix per avaluar un conjunt d'afirmacions estereotipades avaluant, també, aspectes sociodemogràfics com el sexe o l'edat. És unifactorial i està compost per 13 ítems amb 5 opcions de resposta tipus Likert (1= *molt en desacord* a 5= *molt d'acord*). La seva fiabilitat és de .83 oferint així una elevada consistència interna.

5.3.-Procediment.

A causa de la situació actual, i per poder arribar a aconseguir més participants en aquesta investigació, ja que es necessitaven persones d'un àmbit concret, la recollida de dades s'ha realitzat via *Online* a través del *Google Forms*, i la difusió entre persones de l'àmbit sanitari i sociosanitari amb l'excepció d'una part de la mostra la qual, tot i que es va fer en format *online* l'ompliment dels qüestionaris, el reclutament de les persones es va portar a terme a un curs ocupacional del Centre de formació Motivació i Formació S.L. el qual imparteix aquest curs d'atenció Sociosanitària a persones de més de setze anys apuntades al SOC com a demandants d'ocupació o de millora laboral.

La recollida s'ha realitzat al llarg de vint-i-set dies des de la publicació del qüestionari fins al seu tancament a través de la plataforma *Google Forms* amb el benefici que això comporta que les persones que conformen la mostra, l'han pogut realitzar en el moment que millor els ha convingut per poder realitzar-la tranquil·lament. Els dies concrets van ser del 02 de març al 29 de març de 2021. Aquesta recollida de dades es va fer demanant l'ompliment del qüestionari format pels 3 qüestionaris anomenats anteriorment (Annex 1).

5.4.-Anàlisi de Dades.

Per avaluar l'objectiu 1 (*determinar si existeixen estereotips de gènere a l'àmbit sanitari i sociosanitari, i analitzar si existeixen actituds d'igualtat en aquest mateix sector*) s'han analitzat les dades extretes de la mostra pel que fa als qüestionaris d'Estereotips de Gènere i Actituds cap a la Igualtat.

Per avaluar l'objectiu 2 (*assegurar si hi ha diferències als estereotips i actituds cap a la igualtat en variables sociodemogràfiques com, per exemple, el gènere o l'edat i avaluar si alguna d'aquestes variables sociodemogràfiques pot estar relacionada*) s'ha utilitzat per a les dues variables la correlació Rho de Spearman. S'ha emprat aquesta correlació com a alternativa a la correlació de Pearson, ja que les distribucions dels resultats dels qüestionaris eren clarament asimètriques.

Per avaluar l'objectiu 3 (*avaluar si hi ha relació entre estereotips i actituds cap a la igualtat, o pel contrari, cap al masclisme*) es va comparar la relació entre

els resultats del qüestionari d'estereotips de gènere i els del test CAIG utilitzant la Rho de Spearman.

I per últim, per avaluar l'objectiu 4 (*analitzar si hi ha trets importants de personalitat que tinguin relació entre els estereotips de gènere i les actituds*) es va calcular la correlació entre els factors de personalitat a través del Test OPERAS amb el qüestionari d'estereotips de gènere i el CAIG utilitzant, també, la Rho de Spearman.

6.- Resultats.

Taula 2

Resultats de les Correlacions de l'Estudi entre les Variables de Personalitat, Estereotips de Gènere, Actituds de Gènere, Edat i Gènere

	Gènere	Edat	Factors CAIG						Actituds CAIG Total	Estereo ETPS
			O.Sex	Simb.r	Val. P.	A. Priv.	A. Pub.	Sexu		
EXT	-,529*	-,034	-,049	-,045	,001	,087	-,044	-,113	-,058	-,075
NEU.	,188	-,206*	-,075	-,147	-,104	,027	,016	,009	,035	-,178
RES.	,147	,112	-,125	-,066	-,062	,067	-,070	,069	-,048	,089
AGR.	,021	-,017	-,086	-,059	-,190*	-,112	-,143	-,251*	-,206*	,006
OBE.	,056	-,201*	-,286*	-,423*	-,309*	-,504*	-,445*	-,416*	-,539*	-,183
O.sex	,004	,238*	1	,430*	,468*	,393*	,399*	,355*	,534*	,144
Simb.r	-,066	,201*	,430*	1	,499*	,484*	,528*	,453*	,700*	,245*
Val.P	-,209*	,166	,468*	,499*	1	,562*	,523*	,443*	,723*	,205*
A.pri.	-,040	,259*	,393*	,484*	,562*	1	,603*	,649*	,867*	,355*
A.pub	-,061	,254*	,399*	,528*	,523*	,603*	1	,502*	,709*	,278*
Sexu.	-,083	,274*	,355*	,453*	,443*	,649*	,502*	1	,813*	,238*
Actituds CAIG	-,068	,342*	,534*	,700*	,723*	,867*	,709*	,813*	1	,320*
Estereo ETPS	-,188	,077	,144	,245*	,205*	,355*	,278*	,238*	,320*	1

* La correlació és significativa al nivell 0,05 ($p=0,05$)

Nota: EXT: Extraversió; NEU: Neuroticisme; RESP: Responsabilitat; AGR: Agradabilitat; OBE: Obertura a l'experiència; O.SEX: Orientació sexual; SIMB.R: Simbolisme Religios; Val.P: Valor

de Parella; A.Priv: Àmbit privat; A.Pub: Àmbit públic; Sexu: Sexualitat; CAIG: Qüestionari d'actituds; ETPS: Estereotips

Com es pot comprovar, a la Taula 2 s'observen diverses correlacions significatives. Pel que fa a la variable Gènere, ha correlacionat de manera significativa i negativa amb el factor de personalitat Extraversió (-,529*) i amb Valors de Parella (-,209*) (Factor del Test d'Actituds d'Igualtat: CAIG).

Respecte a la variable Edat, s'han trobat correlacions significatives i negatives estadísticament en dos Factors de Personalitat: per una banda en Neuroticisme (-,206*) i per altra banda en Obertura a l'experiència (-,201*). També ha correlacionat de manera significativa i positiva amb gairebé tots els Factors del Test CAIG: Orientació sexual (,238*), Simbolisme religiós (,201*), Àmbit privat (259*), Àmbit públic (254*) i Sexualitat (,274*), a més del CAIG Total (342*).

Pel que fa a la personalitat, tant l'Obertura a l'experiència com l'Agradabilitat han puntuat i correlacionat significativament i negativament en diversos factors del CAIG i amb el CAIG total. En aquest cas, l'Agradabilitat ha sortit significativa amb els Valors de parella (-190*), Sexualitat (-,251*) i CAIG total (-,206*). En canvi, l'Obertura a l'experiència ha puntuat estadísticament significativa en l'Orientació sexual (-,286*), Simbolisme religiós (-,423*), Valors de parella (-,309*), Àmbit privat (-,504*), Àmbit públic (-,445*), Sexualitat (-,416*) i CAIG total (-,539*). Actituds de Gènere ha correlacionat de manera significativa també amb Estereotips (,320*). Tot i això, Estereotips de gènere no ha correlacionat amb cap dels Factors de Personalitat del *Big Five* que conformen el test.

7.- Discussió.

Com s'ha pogut observar, en relació amb si s'observen estereotips de gènere en l'àmbit sanitari i sociosanitari actualment, les puntuacions no són gaire elevades. Comparades amb altres estudis com el de Mosteiro i Porto (2017) les puntuacions obtingudes es poden considerar considerablement inferiors. Aquest fet pot donar-se per la diferència d'anys entre la recollida de la primera mostra (2017) i aquesta (2021). Això es pot relacionar amb el fet que amb l'evolució de

les polítiques d'igualtat que estem vivint els darrers anys (Bustelo & Lombardo, 2007) s'ha pogut reduir el nombre d'estereotips i hi ha hagut molts canvis en tot el relacionat amb ells. A més, també ha pogut influir el volum de la mostra, donat que en aquest estudi ha estat força inferior (109 vs. 452).

El mateix passa amb les Actituds cap a la Desigualtat¹ on es veu que hi ha menys que en altres estudis anteriors (De Sola *et al.*, 2003). Els motius poden ser els mateixos, i a més, un altre factor que pot causar la diferència entre uns resultats i altres pot ser la tipologia de les mostres donat que a la mostra de l'estudi de De Sola *et al.* (2003) que mesurava Actituds cap a la Igualtat (CAIG) estava composta només per estudiants de Cicles Formatius, i en l'estudi de Mosteiro i Porto (2007) que mesurava Estereotips de gènere, la mostra estava conformada només per estudiants universitaris. En canvi, la mostra actual d'aquest estudi, està conformada per persones estudiants, treballadores, en situació de desocupació, prejubilats o ERTO.

Tal com s'esperava, s'accepta la Hipòtesi 1 (*"Les actituds cap a la desigualtat es relacionaran positivament amb tenir estereotips de gènere"*) donat que els resultats apunten que les puntuacions totals obtingudes en Estereotips de Gènere correlacionen de forma significativa i positiva amb tots els factors del CAIG, excepte amb l'Orientació Sexual, i amb les puntuacions totals del CAIG (,320*). Aquestes relacions es troben aproximadament entre 0,21 i 0,36, per tant, la força de l'associació és moderada-baixa. Per tant, a més quantitat d'estereotips es presenta, més actituds cap a la desigualtat apareixen. Això podria tenir a veure amb el fet que comenten diversos autors com Colás i Villaciervos (2007), García i de Oliveira (2007), Ribeiro-Ferreira (2014), Désert i Leyens (2006) o Deaux (1985) entre d'altres, que la cultura influeix molt en el fet que una persona tingui adjudicat de certa manera un rol de gènere i que per tant, hagi d'actuar d'una manera concreta segons el tipus de gènere que hagi adquirit i que això modifiqui també la perspectiva que es té, a més dels pensaments sobre persones de cada un dels gèneres, tant positius com negatius.

¹ Recordar que: tot i que es parla d'actituds cap a la Igualtat, en realitat puntuacions més altes mesuren Actituds de Desigualtat. Per tant, a menys puntuació, més actituds cap a la igualtat, i a més puntuació, més actituds cap a la desigualtat),

La personalitat, contràriament al que s'esperava, no ha semblat influir en el fet de presentar més Estereotips de gènere o Actituds cap a la desigualtat de gènere exceptuant l'Obertura a l'experiència (-,539*), i l'Agradabilitat (-,206*) que han correlacionat de manera significativa i negativa amb Actituds cap a la desigualtat de gènere. L'Agradabilitat ha correlacionat amb els factors del CAIG: Sexualitat, Valors de Parella i amb el CAIG total. Valors de parella (-,190*) és menor de ,20 i, per tant, la força de l'associació és baixa, mentre que la de Sexualitat (-,251*) i CAIG (-,206*), moderadament baixa. Per l'altra banda, l'Obertura a l'experiència correlaciona amb totes les escales del CAIG i la seva puntuació total i, en aquest cas, Orientació sexual (-,286*) i Valors de parella (-,309*) són moderadament baixes, però els factors Àmbit privat (-,504*), Àmbit públic (-,445*) Simbolisme religiós (-,423*), Sexualitat (-,416*) i la puntuació total del CAIG (-539*) són moderades. Per tant, es podria dir que, a més Agradabilitat o Obertura a l'experiència presenti la persona, menys actituds cap a la desigualtat tindrà. L'Obertura a l'experiència si té un pes important perquè està relacionada amb la cultura (Cloninger, 2002; McCrae & Costa, 1997), per tant, podria haver-hi un vincle entre la manera de mesurar l'Obertura a l'experiència amb el *Big Five* i les cultures. Respecte a l'agradabilitat es podria relacionar amb el fet que les persones amb aquesta personalitat són considerades altruistes amb la gent i busquen la sociabilitat, per la qual cosa el fet de tenir aquest tret pot comportar acceptar als altres siguin com siguin (Cervone i Pervin, 2009; Cloninger, 2002; McCrae i Costa, 1997). Així doncs, s'accepta parcialment la Hipòtesi 2 (*"Segons el tipus de personalitat trobarem diferències significatives respecte a les actituds i els estereotips de gènere"*) donat que, tot i que han correlacionat significativament les dues variables de personalitat amb les Actituds de gènere, no ho han fet amb els Estereotips de gènere.

Pel que fa a l'edat es troba que han aparegut correlacions significatives en els Factors de Personalitat de Neuroticisme (-,206*) i Obertura a l'experiència (-,201*), negatives i amb una força moderada i baixa respectivament. També ha correlacionat significativament i positivament amb gairebé tots els Factors del CAIG menys amb Valors de Parella: amb el simbolisme religiós (,201*) de manera baixa, i amb Orientació Sexual (,238*), Àmbit Privat (,259*), Àmbit Públic (,254*) i Sexualitat (,274*), de forma moderada-baixa. Així doncs, s'ha trobat una correlació significativa i positiva en els resultats totals del CAIG (,342*).

El fet que l'edat hagi obtingut una correlació positiva (a més edat, puntuacions més altes) envers les Actituds cap a la desigualtat, podria donar-se pel fet que comenten Mosteiro i Porto (2017) quan explica que les noves generacions creixen més conscienciades i preparades pel que fa a matèria d'igualtat i que, probablement, no presentin, en general tants estereotips de gènere marcats però sí més actituds cap a la igualtat, i pel contrari, les persones amb més edat, presentin més actituds cap a la desigualtat de gènere. No obstant això, als resultats obtinguts al test d'Estereotips no s'han obtingut puntuacions significatives, per tant, en aquest cas, és congruent parcialment amb la Hipòtesi 3 proposada (*"A menys edat, presentaran menys estereotips i major nombre d'actituds d'igualtat de gènere"*), i s'accepta parcialment dita hipòtesi donat que només correlaciona significativament amb Actituds de gènere.

Per últim, s'accepta la Hipòtesi 4 (*"No hi haurà diferències entre homes i dones pel que fa a nombre d'estereotips"*), ja que no ha correlacionat significativament amb el test d'Estereotips (,188). De totes maneres, només ha correlacionat significativament, negativament i de manera moderada-baixa amb el factor Valors de Parella (-,209*) del qüestionari CAIG. Això voldria dir que les dones tenen tendència a puntuar més baix (i per tant, mostrant més actituds cap a la igualtat) en aquest factor que, com expliquen De Sola *et al.* (2003), relaciona aspectes normatius sobre la parella i sobre característiques que farien desitjables o no a altres subjectes, com a companys potencials de l'altre sexe.

No obstant això, s'ha de tenir en compte que la mostra obtinguda no és equitativa entre homes i dones, per tant, no es pot considerar del tot representativa de la població estudiada. En aquest cas, els homes estan infrarepresentats de manera que el desequilibri en la mida de les mostres pot dificultar la detecció de diferències a pesar que, com ja s'ha comentat anteriorment, el sector sanitari i sociosanitari, té major presència de dones que d'homes treballant.

8.- Conclusions

L'objectiu d'aquest treball ha estat comprovar si en l'àmbit sanitari i sociosanitari, existeix diferenciació entre gèneres incidint en estereotips de gènere i en actituds diferenciades cap a la igualtat o la desigualtat entre els gèneres.

Pel que fa a actituds de gènere s'ha utilitzat el qüestionari (CAIG) que mesura aspectes com l'orientació sexual, el simbolisme religiós, els valors i l'estructura de parella, l'àmbit privat, l'àmbit públic, i la sexualitat i llibertat personal. Efectivament s'han mostrat certes actituds cap a la desigualtat. S'ha pogut observar que l'edat queda totalment diferenciadora entre presentar o no conductes cap a la igualtat o la desigualtat de gènere sent l'edat afectada per actituds cap a la desigualtat, és a dir, a més edat, menys actituds cap a la igualtat. Tot i això, no s'han observat diferències entre homes i dones.

Respecte els estereotips de gènere, no es troben gairebé alterats per l'edat, ja que la correlació no arriba a ser ni significativa. Pel que fa a l'edat, tot i que a més edat, més estereotips de gènere presenta la persona, tampoc es troben gaire alterats els valors, ni tampoc els de gènere i per tant, no es considera que hi hagi, almenys en aquesta mostra, diferències en els pensaments entre homes i dones, tenint en compte la diferència que hi ha de mostra entre un gènere i un altre. Tot i això, en aquest factor, es pot comprovar com afecta més el gènere (-,188) que l'edat (,077).

Pel que fa a la personalitat, no s'han trobat diferències gaire significatives pel que fa a Actituds de gènere exceptuant que l'Obertura a l'Experiència ha correlacionat significativament amb tots els factors del CAIG i amb el CAIG total (-,539*), i l'Agradabilitat, que ha correlacionat també significativament amb Valors de parella (-,190*), Sexualitat (-,251*) i el CAIG total (-,206*). Aquest fet és relacionable amb el fet que també s'hagi trobat una relació significativa amb el fet que presentar més estereotips i pensaments de gènere comporta presentar més actituds cap a la desigualtat. Tot això es pot relacionar amb un aspecte fonamental a les nostres vides que és la socialització i la cultura, ja que aquestes

dues semblen modular la conducta de les persones, i fins i tot, certs aspectes de la personalitat.

Per tant, podria dir-se que, tot i que en aquest sector s'hagi pogut observar una possible millora pel que fa a aquestes diferències en els últims anys on cada vegada les persones, siguin del gènere que siguin, creixen amb més expectativa i visió d'igualtat, encara queda molt a treballar per aconseguir, en el sector de la sanitat, una veritable equitat entre gèneres i una disminució de tots els pensaments i actituds de gènere. És important recordar que, tot i ser un sector concret, segurament aquests resultats es podrien extrapolar a altres sectors, donat que aquestes diferències no són actuals, sinó que porten regint la vida i la societat des de fa molts segles.

9.- Aplicabilitat.

Observant que, tot i que sembla que hi ha una disminució d'estereotips de gènere, i un augment d'actituds cap a la igualtat, almenys al sector sanitari, es podria recomanar a les empreses que continuïn aplicant les polítiques d'igualtat necessàries per aconseguir que a poc a poc s'aconsegueixi disminuir aquestes diferències de pensament independentment de trets com l'edat o el gènere. A més, veient que aquests estereotips es van agafant, sobretot, en les etapes educatives, es podria intentar introduir més aquestes idees d'igualtat des dels centres educatius donat que es pot comprovar com el que s'aprèn en aquests llocs directament o indirectament, acaba influint en el pensament de les persones al llarg del temps.

Com es pot observar, el sector sanitari ha denotat certes actituds cap a la desigualtat i també certs estereotips, però això segurament no passa només en aquest àmbit i probablement es podria generalitzar a tota la societat general. Per aquest motiu seria interessant realitzar aquest estudi en altres sectors per realitzar una comparativa més real del que està passant actualment.

10.- Limitacions.

Pel que fa a la mostra, una limitació important ha estat el fet que, tot i que és patent que l'àmbit sanitari i sociosanitari actualment està compost majoritàriament per dones, el fet que a la mostra recollida la quantitat d'homes hagi estat tan inferior a la de dones, fa que aquests resultats probablement no siguin totalment representatius de la població d'aquest àmbit. Per això, en un futur, seria interessant tornar a realitzar l'estudi aconseguint que la mostra sigui més equitativa.

L'edat també podria ser una limitació donat que no ha estat tampoc gaire equitatiu el nombre de persones de cada franja d'edat. És per aquest motiu que es considera important, en futures investigacions, intentar aconseguir una mostra més representativa de la població general.

Una altra limitació, pel que fa als instruments utilitzats, és que aquests han estat utilitzats en mostres una mica diferents de la que s'ha aconseguit en aquest estudi, donat que les mostres eren extretes només d'estudiants de diferents cicles i nivells, i en aquest cas, la mostra ha estat recollida, no només d'estudiants sinó també de població activa, treballadora, en situació d'atur o ERTA. Per això, seria important i interessant, realitzar una recollida de mostra, en un futur, més enfocada al sector sanitari en concret. A més, es podria realitzar el mateix estudi en altres sectors per comprovar si, a mesura que van passant els anys, aquests estereotips de gènere i les actituds cap a la igualtat, es generalitzen a la població general.

També una diferència trobada en relació amb la mostra, ha estat que la mostra de l'estudi del qüestionari d'estereotips de Mosteiro i Porto (2017) estava composta només per estudiants universitaris que pertanyien a les branques de Psicologia, Enginyeria, Ciències químiques, ADE i Filosofia a diferència que la mostra d'aquest present estudi que el sector d'estudiants universitaris que la componen es troben només dintre de la branca de la salut. Podria relacionar-se el fet que a la mostra original els i les participants proveïssin d'altres estudis universitaris en el sentit que, com comentaven Mosteiro i Porto (2017), Miller *et al.* (2015) o Jiménez (2015), a les branques de l'àmbit científic, el percentatge

majoritari d'estudiants eren homes. En canvi, actualment, el sector sanitari i sociosanitari està conformat majoritàriament per estudiants dones. És per això que en futures investigacions, es podria intentar igualar el nombre d'estudiants universitaris d'ambdós sexes perquè la mostra estigués més equiparada.

Al contrari del comentat anteriorment, també és una limitació el fet d'haver realitzat la investigació només en un sector concret donat que no s'obté una representació real de la població general. Per aquest motiu, també seria interessant en futures investigacions realitzar aquest estudi en altres sectors laborals i de població per tenir una idea més fiable de com està evolucionant aquesta situació.

Per últim, el test d'estereotips utilitzat, no va tenir una anàlisi factorial, i per tant, com a perspectiva de continuïtat del projecte, seria interessant recollir una mostra suficientment gran com per poder-lo realitzar.

11.- Pressupost.

Costos	Conceptes	Quantitat	Preu unitat	Total Euros
Directes	Fase: 1-Preparar	40 hores: Preparar qüestionaris	8 €	320€
	Fase: 2-Executar	50 hores: Marc teòric 27 dies (Qüestionari <i>Online</i>) = 3 hores de control	8 €	424€
	Fase: 3-Redactar	220 hores d'extracció de resultats i redacció	8€	1760€
	Transport	-	-	-
	Dietes	-	-	-
Indirectes	Ordinador	Amortització: 2 anys Utilitzat: 500h=21dies	600 € 1,20 e/dia	21d/1,2€ =25 €
	Mòbil	Amortització : 2 anys Utilitzat: 40 min = 1dia	200 € 0,27 e/dia	0,27 € / 40 min
TOTAL				2.529,27€

12.-Referències

- ADolphe, J. (2011). The meaning of 'gender' within the United Nations System. A Aparisi, A (coord.). *Persona y Género*, Thomson-Reuters, Pamplona, 2011.
- Alzamora, O (1998). Ideología de género: sus peligros y alcance. *Aciprensa*, 593-608.
- Aparisi Á. (2009). Ideología de género: De la naturaleza a la cultura. *Persona y Derecho* 61, 169-179.
- Aparisi, Á. (2011). *Persona y Género*, Pamplona. Thomson-Aranzadi.
- Aranda, M., Castillo, María del Rosario., & Montes-Berges, Beatriz. (2015). Has the Traditional Social Perception on Nurses Changed?: attribution of Stereotypes and Gender Roles. *Acción Psicológica*, 12(1), 103-112. <https://dx.doi.org/10.5944/ap.12.1.14353>
- Arrizabalaga, P., i Valls-Llobet, C. (2005). Mujeres médicas: de la incorporación a la discriminación. *Medicina clínica*, 125(3), 103-107. <https://doi.org/10.1157/13076745>
- Arroyo Rodríguez, A., Lancharro Taverro, I., Romero Serrano, R., & Morillo Martín, M. (2011). La Enfermería como rol de género. *Index de Enfermería*, 20(4), 248-251. <https://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962011000300008>
- Artazcoz, Lucía, Escribà-Agüir, Vicenta, & Cortès, Imma. (2004). Gender, paid work, domestic chores and health in Spain. *Gaceta Sanitaria*, 18 , 24-35.
- Azcona, L. (2010). Las opiniones y actitudes fiscales de los españoles. A Álvarez, L., Azcona, L., Díaz, R., Jordà, H., Jurado, M., Martos, P., I Puig, S., Rámiz, A., Sanz, S. & Vázquez, V. A. (eds.) *Implicaciones de la economía sumergida en España*, (pp. 127-148). Círculo de Empresarios.
- Azorín Abellán, C. M., Arnaiz Sánchez, P., & Maquilón Sánchez, J. J. (2017). Revisión de instrumentos sobre atención a la diversidad para una

- educación inclusiva de calidad. *Revista mexicana de investigación educativa*, 22(75), 1021-1045.
- Bernalte, V. (2015). Minoría de hombres en la profesión de enfermería. Reflexiones sobre su historia, imagen y evolución en España. *Enfermería Global*, 14(1), 328-334. <https://doi.org/10.6018/eglobal.14.1.198631>
- Biernat, M. (1991). Gender stereotypes and the relationship between masculinity and femininity: A developmental analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 351.
- Bonilla-Algovia, E., & Rivas-Rivero, E. (2020). Diseño y validación de la Escala de Mitos del Amor Romántico. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación–e Avaliação Psicológica*, 4(57), 119-136.
- Bonino Méndez, L. (1998). Micromachismos: La violencia invisible en la pareja. *Primeras Jornadas de género en la sociedad actual. Valencia: Generalitat Valenciana*, 25-45.
- Bonino, L. (2004). Los Micromachismos. *Revista La Cibeles* Nº2. Ayuntamiento de Madrid. España, 1-5
- Burguete Ramos, M., Martínez Riera, J., & Martín González, G. (2010). Actitudes de género y estereotipos en enfermería. *Cultura de los cuidados*, 0(28), 39-48. <https://doi.org/10.7184/cuid.2010.28.06>
- Bustelo, M., & Lombardo, E. (2007). ¿Qué hay debajo de la alfombra de las políticas de igualdad? Un análisis de 'marcos interpretativos' en España y en Europa. *Políticas de igualdad en España y en Europa*, 11-35.
- Calvo-Calvo, M. Á. (2014). Estereotipos y sesgos sexistas asociados al modelo de mujer enfermera en la comunicación publicitaria. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 23(3), 530-537.

- Carrasquer, O. P., & Torns, M. T. (2009). *La Doble presencia el trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Bellaterra. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://hdl.handle.net/10803/5147>
- Castañeda, M. (2019). *El machismo invisible*. Barcelona: Debolsillo
- Castillo Mayén, M. R. (2010). Escala de estereotipos de género actuales. *Iniciación a La Investigación*, (2).
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2009). *Personalidad Teoría e investigación*. Editorial el Manual Moderno.
- Cloninger, S. C. (2002). *Teorías de la personalidad*. Pearson Educación
- Colás, P., & Villaciervos, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 35-38.
- Colino, C.; Jaime-Castillo, A. M. & Kölling, M. (2020). Desigualdades territoriales en España. *Fundación Friedrich Ebert*.
- Comissió Econòmica de les Nacions Unides per a Europa (2019) *Employment by sector of activity and sex*. UNECE. Recuperat el 13 d'abril de 2021 de: https://w3.unece.org/PXWeb2015/pxweb/en/STAT/STAT__30-GE__03-WorkAndeconomy/002_en_GEWEEmploySPN_r.px/table/tableViewLayout1/
- Comissió Europea (1999) *Mujeres y ciencia. Movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación científica*. Comunicado de la Comisión Europea. Recuperat el 20 d'abril de 2021 de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10930>
- Consejo Económico y Social (2019) Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2019- *CES Consejo Económico y Social de España: Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal Datos 2019*. Recuperat el 20 de març de 2021de:http://www.ces.es/documents/10180/5213283/Memoria_CES_2

019-RESUMEN_EJECUTIVO.pdf/10609333-f2a3-ff9a-d0a1-c1b4e9a5ebd7?version=1.1

- Dante, A., Rizzi, L., Ianderca, B., & Palese, A. (2013). Why do university students not choose a nursing degree at matriculation? An Italian cross-sectional study. *International Nursing Review*, 60(1), 129-135.
- De Sola, Á., Martínez, I. y Meliá, J. L. (2003). El cuestionario de actitudes hacia la igualdad de géneros (CAIG): Elaboración y estudio psicométrico. *Anuario de Psicología*, 34(1), 101-123.
- Deaux, K. (1985). Sex and gender. *Annual review of psychology*, 36(1), 49-81
- Désert, M., & Leyens, J.P. (2006). Social comparisons across cultures : Gender stereotypes in high and low power distance cultures. Recuperat de: S. Guimond (Ed.), *Social comparison and social psychology: Understanding cognition, intergroup relations, and culture*. Cambridge University Press
- Diccionario de la Lengua Española (2021). Feminisme Definició RAE-ASAL. Recuperat el 12 d'abril de 2021 de <https://dle.rae.es/feminismo>
- Eagly, A. H., & Mladinic, A. (1994). Are people prejudiced against women? Some answers from research on attitudes, gender stereotypes, and judgments of competence. *European review of social psychology*, 5(1), 1-35.
- El Global (2019) *La gestión hospitalaria en su esfuerzo por rozar el techo de cristal*. El Global. Recuperat el 4 d'abril de 2021 de: <https://elglobal.es/newsletter/la-gestion-hospitalaria-en-su-esfuerzo-por-rozar-el-techo-de-cristal-kj1957972/>
- Elejabeitia, C., & López, M. (2003). Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos. *CIDE. Instituto de la Mujer. Mujeres en Educación* (1)

- EUROSTAT (Comissió Europea) (2019) *Overview*. Equality (age, gender and disability) Recuperat el 5 de març de 2021 de: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/equality/overview>
- Furrer, S. (2013). Comprendiendo la amenaza del estereotipo: definición, variables mediadoras y moderadoras, consecuencias y propuestas de intervención. *ReiDoCrea: Revista electrónica de investigación y docencia creativa*, (2), 239-260 doi: <http://hdl.handle.net/10481/27787>
- García, B., & de Oliveria, O. (2007). Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada. *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades*. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American psychologist*, 56(2), 109.
- Gómez, T. O., Sánchez, A. D., & Rivero, A. T. (2003). Las médicas, sus prácticas y el dilema con la feminidad. *Estudios de sociolingüística: Linguas, sociedades e culturas*, 4(2), 589-612.
- Gran Enciclopèdia Catalana (2014). Terme Estereotip. *Gran enciclopèdia de la llengua catalana (GEC)*. Recuperat el 14 d'abril de 2021 de: <https://www.enciclopedia.cat/ec-gec-0181769.xml>
- Guimond, S., & Roussel, L. (2001). Bragging about one's school grades: Gender stereotyping and students' perception of their abilities in science, mathematics, and language. *Social psychology of education*, 4(3), 275-293.
- Heilman, M. E. (2015). Gender stereotypes: Impediments to women's career progress. *Auswahl von Männern und Frauen als Führungskräfte* (pp. 73-84). Doi: 10.1007/978-3-658-09469-0_7
- Institut Nacional d'Estadística [INE] (2020) Mujeres y Hombres en España. Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado.

Recuperat el 25 de març de 2021 de https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios/PYSLay out¶m1=PYSDetalleGratis¶m4=Ocultar

Jiménez Fernández, C. (2015). Educación, género e igualdad de oportunidades. *Tendencias Pedagógicas*, 18, 51-85.

López-Zafra, E., García-Retamero, R., Diekman, A., & Eagly, A. H. (2008). Dinámica de estereotipos de género y poder: un estudio transcultural. *Revista de psicología social*, 23(2), 213-219. [https://dx.doi: 10.1174/021347408784135788](https://dx.doi.org/10.1174/021347408784135788)

Maceira, L. (2005). Investigación del currículo oculto en la educación superior: alternativas para superar el sexismo en la escuela. *La Ventana, Revista de estudios de género*, 3(21), 187-227.

Marañón, I. (2018). *Educar en el feminismo*. Barcelona: Plataforma editorial.

Martín, U., Domínguez-Rodríguez, A., & Bacigalupe, A. (2019). Desigualdades sociales en salud en población mayor: una aportación desde la salud pública al debate sobre el retraso de la edad de jubilación en España. *Gaceta Sanitaria*, 33, 82-84.

McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American psychologist*, 52(5), 509.

McMahon, B., & Quin, R. (1997). *Historias y estereotipos* (No. 55). Ediciones de la Torre, Madrid.

Miller, D. I., Eagly, A. H., & Linn, M. C. (2015). Women's representation in science predicts national gender-science stereotypes: Evidence from 66 nations. *Journal of Educational Psychology*, 107(3), 631.

Miranda-Novoa, M. (2013). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Díkaion*, 21(2), 337-356.

- Mosteiro García, M.J. i Porto Castro, A.M. (2017). Análisis de los estereotipos de género en alumnado de formación profesional: diferencias según sexo, edad y grado. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 151-165
<https://doi.org/10.6018/rie.35.1.257191>
- Organització de les Nacions Unides per a l'Educació, la Ciència i la Cultura (1995) *Conferencia Mundial sobre la Mujer*. UNESCO. World Science Report. Beijing (China). Recuperat el 14 d'abril de 2021 de: <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>
- Pérez, S. (2014). *Creencias sexistas y estereotipos de género en adolescentes como indicadores tempranos de violencia de genero: trabajo de campo con jóvenes residentes en Asturias*. Oviedo. Universidad de Oviedo. <http://hdl.handle.net/10651/28258>
- Pinedo, N. C. (2021). Desigualdades interseccionales: mujeres y política social en el Perú, 1990-2000 de Jelke Boesten (2018). *Critical Reviews on Latin American Research-CROLAR*, 8(1).
- Ragel Sánchez, L. F. (1994). *Evolución histórica de los derechos de la mujer*. -13 Ann. Fac. Der. U. Extremadura, 12, 313.
- Ribeiro-Ferreira, Manuel. (2014). El divorcio en Nuevo León: tendencias actuales. *Papeles de población*, 20(80), 193-215.
- Rodríguez Pacios, A., Poveda Ibáñez, M., Aguado Bloise, E., Belzunegui Eraso, Á., Pontón Merino, P., Pastor, I. P. G., ... & Blanco García, A. I. (2015). Gènere i empenedoria a les universitats espanyoles. *Arxius de Ciències Socials*, 2015, No. 33: 141, (33), 141-150.
- Rodríguez Ramírez, R., & Escalona Aguilar, J. R. (2007). Percepción de la imagen social de la Enfermería. *Educare21*, 38, 3-14
- Rodríguez San Julián, E., & Megías, I. (2015). ¿Fuerte como papá? ¿Sensible como mamá?. Identidades de género en la adolescencia. *Madrid: Centro Reina*

Sofía sobre Adolescencia y Juventud.
<http://doi.org/10.5281/zenodo.3653945>

Ruiz, E., Ballester, R., Gil, M., Giménez, C., Salmerón, P. (2010). ¿Cambian los estereotipos de género a lo largo de la ciencia? *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1 (2), 321 – 329.
<http://hdl.handle.net/10234/31616>

Sáez-Rosenkranz, I., Barriga Ubed, E. & Bellatti, I. (2019). La coeducación como perspectiva formativa para la enseñanza de la historia en la ESO. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 22(2), 17-30. <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.22.2.370201>

Sánchez, M., Suárez, M., Manzano, N., Oliveros, L., Lozano, S., Fernández, B., y Malik, B. (2011). Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de Educación*, vol., 355, 331- 354.
doi: 10-4438/1988-592X-RE-2011-355-027

Sistema de Información de Atención Primaria (2006) Sistema Nacional de Salud. *Ministerio de Sanidad y Consumo*. Recuperat el 10 d'abril de 2021 de: <https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/docs/siap/SIAP0405.pdf>

Smith, E. R., & Zárate, M. A. (1992). Exemplar-based model of social judgment. *Psychological Review*, 99, 3-21. doi: 10.1037/0033-295X.99.1.3

Standing, G., & Madariaga, J. (2013). *El precariado: una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.

Steele, C. M. (1997). A threat in the air: How stereotypes shape intellectual identity and performance. *American psychologist*, 52(6), 613-629.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.52.6.613>

Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In Worchel, S., Austin, L.W. (Eds.), *Psychology of Intergroup Relations*, (pp. 7-24). Chigago: Nelson-Hall.

Torns, T. (2007). *Les dones i el treball a Catalunya: mites i certeses*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, Institut Català de les Dones. Recuperat el 13 d'abril de 2021 de: <https://ddd.uab.cat/record/129186>

Unió General de Treballadors (2005). *Guia per l'eliminació d'estereotips de gènere a l'àmbit laboral i les organitzacions sindicals*. UGT. Projecte Europeu. Recuperat el 15 d'abril de 2021 de: <http://portal.ugt.org/Mujer/proyectoestereotipos/guiacastellano.pdf>

Vigil-Colet, A., Morales-Vives, F., Camps, E., Tous, J., & Lorenzo-Seva, U. (2013). Development and validation of the overall personality assessment scale (OPERAS). *Psicothema*, 25(1), 100-106.

13.-Annexes

Annex 1

Escala

Parte 1.-datos personales / profesionales. Sociodemográficos

1. Género: ☐ -Hombre ☐ Mujer

2. Edad (en años):

- ☐ 1. De 16 a 20
- ☐ 2. De 21 a 25
- ☐ 3. De 26 a 30
- ☐ 4. De 31 a 35
- ☐ 5. De 36 a 40
- ☐ 6. De 41 a 45
- ☐ 7. De 46 a 50
- ☐ 8. De 51 a 55
- ☐ 9. De 56 a 60
- ☐ 10. De 61 a 65
- ☐ 11. De 66 a 70

Edad(concreta):.....

3. Situación laboral-ocupacional actual (Señalar solamente una opción):

- ☐ 1.- Empleado/a
- ☐ 2.- Desempleado/a
- ☐ 3.- ERTE
- ☐ 4.- Prejubilado/a o jubilado/a
- ☐ 5.- Estudiante

4. Nivel de formación académica (Poner el nivel más alto conseguido):

- ☐ 1.- Sin estudios
- ☐ 2.- Estudios primarios finalizados
- ☐ 3.- Estudios secundarios finalizados
 - ☐ 3a- / ESO/EGB/Graduado escolar
 - ☐ 3b- Grado medio/ técnico auxiliar/Certificado de profesionalidad nivel 2
 - ☐ 3c- Bachillerato/ Grado superior/técnico especialista/ Certificado de profesionalidad nivel 3
- ☐ 4.- Estudios universitarios finalizados
- ☐ 5.- Estudios de máster/doctorado finalizados

5. Cargo profesional actual:

- ☐ 1.-Personal directivo
- ☐ 2.-Profesionales, científicos e intelectuales
- ☐ 3.-Técnicos profesionales de nivel medio
- ☐ 4.-Administrativos
- ☐ 5.-Trabajadores de servicios, vendedores de comercios y mercados
- ☐ 6.-Agricultores y trabajadores cualificados agropecuarios, forestales y pesqueros.
- ☐ 7.-Oficiales y operarios
- ☐ 8.-Trabajadores no cualificados
- ☐ 9.-Ocupaciones militares y policía (fuerzas armadas y seguridad).

6.- Antigüedad en esta profesión:

- ☐ 1. De 0 a 1 año
- ☐ 2. De 2 a 5 años
- ☒ 3. De 5 a 10 años
- ☐ 4. De 10 a 20 años
- ☐ 5. Más de 20 años

PARTE 2

A continuación se te presentarán diversas frases. Indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones

(1)Muy en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) Indiferente; (4) De acuerdo; (5) Muy de acuerdo. Recuerda: no hay respuestas correctas o incorrectas.

	1	2	3	4	5
1. Las mujeres deben tener las mismas posibilidades de trabajo que los hombres	1	2	3	4	5
2. Contratar a las mujeres solo trae problemas a las empresas	1	2	3	4	5
3. Hay trabajos que son más apropiados para las mujeres que para los hombres	1	2	3	4	5

4. Hay trabajos que son más apropiados para los hombres que para las mujeres	1	2	3	4	5
5. Hay trabajos en los que los hombres deberían tener preferencia sobre las mujeres a la hora de los ascensos y de la promoción	1	2	3	4	5
6. Las mujeres tienen más dificultades para encontrar un trabajo que tradicionalmente se identifica como un trabajo de hombres	1	2	3	4	5
7. Los hombres tienen más dificultades para encontrar un trabajo que tradicionalmente se identifica como un trabajo de mujeres	1	2	3	4	5
8. Las ocupaciones en las que trabajan sobre todo hombres tienen mayor reconocimiento social que las ocupaciones en las que la presencia femenina es mayoritaria	1	2	3	4	5
9. Las ocupaciones en las que trabajan sobre todo mujeres poseen peores condiciones laborales que las ocupaciones en las que trabajan sobre todo hombres	1	2	3	4	5
10. Las profesiones en las que trabajan sobre todo mujeres están peor remuneradas que las profesiones en las que trabajan sobre todo hombres	1	2	3	4	5
11. Hay trabajos en los que se necesita fuerza y otras cualidades/habilidades que las mujeres no tienen	1	2	3	4	5
12. Hay algunos tipos de trabajos más apropiados para las mujeres y otros más apropiados para los hombres	1	2	3	4	5
13. En nuestra sociedad las mujeres no sufren discriminación a la hora de incorporarse al mercado laboral	1	2	3	4	5

PARTE 3

El objetivo de este cuestionario es conocer tu opinión sobre algunos temas. A continuación, se te presentan una serie de afirmaciones para que juzgues si estás de acuerdo o no, e indiques tu punto de vista. Es importante recalcar que se te pide que expreses únicamente tu opinión personal.

El significado de cada posibilidad es el siguiente:

Desacuerdo total	Bastante en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Bastante de acuerdo	Acuerdo total
1	2	3	4	5	6	7

Lee cada afirmación y marca con una cruz el recuadro que mejor refleje tu opinión. Luego, pasa a la que sigue, y así sucesivamente. No olvides contestar a todas las cuestiones. Contesta simplemente lo que tú pienses, y hazlo lo más rápidamente posible. Evalúa cada cuestión por separado, y no vuelvas atrás. No existen respuestas correctas ni equivocadas. Gracias por tu colaboración.

	1	2	3	4	5	6	7
1. Las mujeres lesbianas deberían ser aceptadas con total normalidad.	1	2	3	4	5	6	7
2. No hay manera de cambiar el hecho de que una mujer que sale sola de noche, siempre tendrá más probabilidades que un hombre de encontrarse con problemas	1	2	3	4	5	6	7
3. La idea de que Cristo hubiera podido ser una mujer debería ser perfectamente aceptable.	1	2	3	4	5	6	7
4. Por su propia naturaleza, las mujeres siempre se preocuparán más por el ámbito de lo privado y por las personas que tienen cerca que por los asuntos políticos o ciudadanos y las abstractas cuestiones morales de justicia o injusticia	1	2	3	4	5	6	7
5. Pese a que pueda parecer duro, ni ahora ni nunca debe permitirse que las parejas homosexuales adopten niños, ya que puede resultar perjudicial que ambos padres sean del mismo sexo.	1	2	3	4	5	6	7
6. Seguramente es natural que sean las mujeres las que se ocupen prioritariamente del hogar y los hijos, porque los niños necesitan de la madre durante los primeros años de vida.	1	2	3	4	5	6	7
7. Los hombres están peor dotados que las mujeres para el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos.	1	2	3	4	5	6	7
8. Es normal que, ante una operación grave, se prefiera un cirujano varón, ya que, cuando la vida está en juego, es mejor inclinarse por opciones ya probadas	1	2	3	4	5	6	7
9. El papel diferente de hombres y mujeres dentro de la Iglesia obedece a razones religiosas y debe ser mantenido.	1	2	3	4	5	6	7
10. Las mujeres jamás podrán valorar a los hombres dulces, sumisos y hogareños.	1	2	3	4	5	6	7
11. Como jueces los hombres siempre serán más imparciales que las mujeres.	1	2	3	4	5	6	7
12. En general, si una mujer no está casada ni vive en pareja suele ser porque no ha encontrado a nadie que se enamore de ella	1	2	3	4	5	6	7
13. Aunque no quieran reconocerlo, las mujeres siempre se sentirán más atraídas por los hombres fuertes y viriles.	1	2	3	4	5	6	7
14. El modelo femenino que propone la Iglesia, con sus valores de castidad, obediencia, maternidad y sacrificio, es sustancialmente correcto y vale la pena seguirlo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Es deseable que en un matrimonio el hombre sea varios años mayor que la mujer.	1	2	3	4	5	6	7
16. Si en una empresa se ven obligados a despedir a algunos trabajadores, es preferible que los afectados sean mujeres, ya que ellas no suelen tener que mantener a una familia.	1	2	3	4	5	6	7
17. Debería permitirse a los chicos y chicas elegir libremente su orientación sexual: heterosexualidad, bisexualidad u homosexualidad.	1	2	3	4	5	6	7

18. Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores.	1	2	3	4	5	6	7
19. En la pareja, antes o después habrá problemas si la mujer es varios años mayor que el hombre, ya que las mujeres suelen perder antes su atractivo sexual.	1	2	3	4	5	6	7
20. En las dinastías profesionales familiares, en las que hay varias generaciones de médicos, abogados, empresarios o artesanos, es preferible que sea el varón el que continúe la tradición familiar, ya que, seguramente, tiene más posibilidades de éxito.	1	2	3	4	5	6	7
21. Es más adecuado que el varón tome la iniciativa en las relaciones sexuales.	1	2	3	4	5	6	7
22. Con un índice de paro tan elevado sería preferible no insistir tanto en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, para así evitar el riesgo de que en algunas familias entren dos sueldos y en otras ninguno.	1	2	3	4	5	6	7
23. Por su propia naturaleza, el varón necesita masturbarse más que la mujer.	1	2	3	4	5	6	7
24. Debería considerarse normal que una persona homosexual (hombre o mujer) fuese presidente de gobierno.	1	2	3	4	5	6	7
25. Es inevitable que el matrimonio implique una pérdida de independencia mayor para las mujeres que para los hombres, ya que de ellas depende el nacimiento y la crianza de los niños	1	2	3	4	5	6	7
26. En general, los varones suelen tener impulsos sexuales más fuertes.	1	2	3	4	5	6	7
27. Las mujeres deberían poder ejercer el sacerdocio y ocupar puestos en la jerarquía eclesiástica, incluyendo el papado.	1	2	3	4	5	6	7
28. A la hora de la verdad, las mujeres siempre dedicarían más energía al bienestar de sus hijos y su familia que al trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
29. A pesar de todo el respeto que merecen, es natural que no se permita el matrimonio entre homosexuales.	1	2	3	4	5	6	7
30. El concepto de Dios debería ser tanto masculino como femenino.	1	2	3	4	5	6	7

PARTE 4

En este cuestionario te pedimos que nos describas tu manera habitual de ser o actuar. Por esta razón, las 40 frases que te presentamos están relacionadas con características o maneras de actuar de las personas. Tu tarea consiste en decidir hasta qué punto te describen cada una de las afirmaciones.

Completamente en desacuerdo	Bastante de en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Completamente de acuerdo
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Me gusta probar cosas nuevas.	1	2	3	4	5
2. Soy el alma de la fiesta.	1	2	3	4	5
3. Me siento cómodo conmigo mismo.	1	2	3	4	5
4. Siempre estoy dispuesto a asumir responsabilidades.	1	2	3	4	5
5. Siempre mantengo mi palabra.	1	2	3	4	5
6. Suelo hablar bien de los demás.	1	2	3	4	5
7. El arte me parece aburrido.	1	2	3	4	5
8. Me desenvuelvo bien en situaciones sociales.	1	2	3	4	5
9. A menudo tengo el ánimo por el suelo.	1	2	3	4	5
10. Evito mis obligaciones.	1	2	3	4	5
11. Alguna vez he cogido algo que no era mío.	1	2	3	4	5
12. Respeto a los demás.	1	2	3	4	5
13. Creo en la importancia de formarse culturalmente.	1	2	3	4	5
14. Hablo poco.	1	2	3	4	5
15. A menudo me siento triste.	1	2	3	4	5
16. Dejo las cosas a medias.	1	2	3	4	5
17. Creo que los demás tienen buenas intenciones.	1	2	3	4	5
18. Evito las discusiones filosóficas.	1	2	3	4	5
19. Alguna vez he dicho algo malo de alguien.	1	2	3	4	5
20. Hago amigos con facilidad.	1	2	3	4	5
21. Es difícil que las cosas me preocupen.	1	2	3	4	5
22. Dejo mis cosas desordenadas.	1	2	3	4	5
23. Soy muy crítico con los demás.	1	2	3	4	5
24. Me gusta visitar museos.	1	2	3	4	5
25. Prefiero que otros sean el centro de atención.	1	2	3	4	5
26. Alguna vez me he aprovechado de alguien.	1	2	3	4	5
27. Me dejo llevar por el pánico con facilidad.	1	2	3	4	5
28. Soy perfeccionista.	1	2	3	4	5
29. A menudo soy desagradable con otras personas.	1	2	3	4	5
30. Me gusta visitar sitios nuevos.	1	2	3	4	5
31. Permanezco en segundo plano.	1	2	3	4	5
32. Cambio de humor a menudo.	1	2	3	4	5
33. Pierdo el tiempo.	1	2	3	4	5
34. Acepto a la gente tal y como es.	1	2	3	4	5
35. Siento curiosidad por el mundo que me rodea.	1	2	3	4	5
36. Sé cautivar a la gente.	1	2	3	4	5
37. Me desagrado.	1	2	3	4	5
38. Cuando hago planes los mantengo.	1	2	3	4	5
39. Cuando alguien me la juega, se la devuelvo.	1	2	3	4	5
40. El teatro me parece poco interesante.	1	2	3	4	5

14.- Reflexió: Valoració personal del TFG.

Aquest treball m'ha aportat, sobretot, perseverança. Després de gairebé cinc mesos treballant en ell i havent d'haver fet totes les modificacions que he realitzat en ell, el més important que he après és que he de continuar passi el que passi. Que pot haver dies dolents, però que he de continuar endavant amb tot i això. Juntament amb això, m'emporto la constància, donat que, a pesar de veure que m'estava col·lapsant i que res em sortia bé, he continuat lluitant sense atabalar-me, però sense pausa, mantenint el meu ritme constant i proposant-me metes personals. Per últim, m'ha aportat satisfacció. Per haver acabat realitzant un treball que en un principi veia impossible i que no em creia capaç de realitzar per mi mateixa.

Pel que fa a nivell preprofessional, m'ha aportat totalment coneixements a nivells d'investigació, sobre com realitzar un marc teòric, una recerca i aconseguir uns resultats des de zero, que segurament en un futur pugui posar en pràctica. Crec que aquesta pressió i aquesta manera d'utilitzar els nostres coneixements, en certa manera ens ha servit a tots i totes per assimilar aquests molt millor de manera que després siguem capaços d'aplicar-los en contextos reals. Per tant, de manera general, he après a realitzar un bon i ample treball d'investigació, i a escala personal, m'ha fet creure en mi i sentir-me molt més forta sobretot en aspectes relacionats amb el meu àmbit.

Com a des-aprenentatge, podria dir que he desaprès a fiar-me de mi mateixa, donat que anteriorment pensava que ho feia tot perfecte, i després m'adonava que no era així i que havia de refer o modificar tot el que havia realitzat. Això és positiu perquè he pogut adonar-me que no tothom ha de pensar com penso jo, i també perquè em permetrà treballar en equip en un futur i tenir més flexibilitat a l'hora d'acceptar opinions diferents de la meua.