

## ANÁLISIS DE PROPUESTAS HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO: LA VISION DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA

Área de investigación: Estudio de género en las organizaciones

### Angélica Riveros Rosas

División de Investigación  
Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
vercige52@gmail.com

### Karina Marisol León Solís

División de Investigación  
Facultad de Contaduría y Administración  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
kleonsolis@gmail.com

### Juan José Sánchez-Sosa

Facultad de Psicología  
Universidad Nacional Autónoma de México  
México  
jujosaso@gmail.com

Octubre 3, 4 y 5 de 2018

Ciudad Universitaria | Ciudad de México



## ANÁLISIS DE PROPUESTAS HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO: LA VISIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE LAS CARRERAS DE CONTADURÍA, ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA



### Resumen

El género como clase de análisis ha permitido el examen de diferencias en la percepción de lo *femenino* y *masculino* en diversos ámbitos del contexto social. Estas diferencias, denominadas “brechas”, implican un problema de derechos humanos pues limitan la igualdad en el ámbito del ejercicio de derechos, especialmente los de las mujeres. En sentido laboral, la brecha entre horas trabajadas e ingresos continúa siendo sumamente desfavorable para las mujeres además de persistir serias diferencias en la distribución de responsabilidades de dirección. Varias de estas brechas son incluso incongruentes con características psicobiológicas de hombres y mujeres que hacen a éstas más competentes para algunas responsabilidades en el mundo laboral y social. Sin embargo hay muy escasa información desde la óptica de los estudiantes universitarios, próximos a ingresar al ámbito laboral y doméstico, sobre cómo perciben la desigualdad entre hombres y mujeres. El **objetivo** del presente estudio fue identificar los aspectos percibidos como mejorables sobre la igualdad de género por estudiantes de las carreras financiero-administrativas (contaduría, administración, e informática). Se utilizó una metodología mixta, cuantitativa y cualitativa con un componente de encuesta exploratoria con reactivos abiertos en estudiantes voluntarios de diversos semestres. Participaron un total de 378 estudiantes reclutados durante la celebración de conferencias y cine debates. Los **resultados** señalan que, además de una clara y generalizada necesidad de mejorar la equidad de género, las acciones pendientes para lograrlo de manera sistemática y eficaz incluyen las siguientes: mejorar oportunidades, opiniones y trato; que los profesores promuevan la equidad y eliminen preferencias injustificadas; eliminar estereotipos, etiquetas y discriminación; que los hombres eliminen actitudes y conductas de desprecio hacia las mujeres y que éstas no fomenten expectativas de trato especial.

**Palabras clave.** inequidad, género, prejuicio, estigma, funcionalidad interpersonal





## Antecedentes



El género como categoría de análisis ha permitido destacar diferencias en la percepción de lo *femenino* y *masculino* en el ámbito social. Desde esta perspectiva se han llamado brechas y constituyen incluso un problema de derechos humanos en tanto limitan la igualdad sustantiva<sup>1</sup>, que se refiere a la atención y modificación de las circunstancias que impidan a las personas ejercer plenamente sus derechos y eliminar las desventajas de las mujeres en la vida cotidiana (Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, 2015). A través del análisis de género se visibilizan problemas como la segregación, entendida como delimitación de espacios (especialmente en esferas de autoridad y competencia) que aun siendo desigual “normaliza” la asimetría entre sexos (Oliveira y Ariza, 2000). Otras esferas son la disparidad en funciones sociales como las actividades de cuidado, especialmente de niños, que recae con una mucho mayor carga en mujeres (Batthyány, 2008) o en el trabajo en que persisten brechas en desempleo, ingreso económico o subrepresentación en sectores sociales y económicos, por mencionar sólo algunos (Comisión Interamericana de Mujeres, CIM, y Organización de los Estados Americanos, OEA, 2011).

Estas diferencias han permanecido aun cuando se han destacado desde el siglo pasado. De acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de México (ENOE, 2018), en el primer trimestre del 2018 la diferencia en medias en dedicación de horas a favor de los hombres ocurre en actividades económicas<sup>2</sup>. Por ejemplo, en trabajo subordinado y remunerado fue del 6.94, en trabajadores por cuenta propia del 10.22, y en trabajadores sin pago de 2.31. Los ingresos por hora trabajada siguen marcando diferencias a favor de los hombres, especialmente en actividades de dirección con una diferencia del 21.53. En contraste, en actividades no remuneradas la diferencia en cantidad de horas es mayor en las mujeres y mucho más marcada oscilando entre las 16 y 23 horas

<sup>1</sup> Igualdad se refiere al derecho humano que implica la no discriminación y el trato idéntico o diferenciado a mujeres y hombres en función de sus diferencias biológicas, de manera que hombres y mujeres puedan gozar de la igualdad de trato, acceso a oportunidades y de resultados. Equidad se considera el principio ético normativo asociado a la idea de justicia y permite cubrir necesidades e intereses de quienes son diferentes, especialmente si han sido tratados con desventaja (ONU Mujeres, 2015). Si bien no son sinónimos, para los propósitos de este trabajo se utilizarán indistintamente debido a que el análisis se centra en el uso en lenguaje ordinario de los estudiantes más que en el especializado, y a que se quiere respetar el uso que dan los autores referidos en el presente trabajo.

<sup>2</sup> La actividad económica se define como “El conjunto de acciones realizadas por una unidad económica con el propósito de producir o proporcionar bienes y servicios que se intercambian por dinero u otros bienes o servicios” (INEGI, s/f, p.5).







semanales (véase la Tabla 1). Las diferencias son claras también en los porcentajes en actividades consideradas como *femeninas* y precarizadas (por ejemplo, sin acceso a prestaciones de ley), como el trabajo doméstico remunerado, con una diferencia del 20.09%. La excepción se presenta respecto a profesionistas, pero con una diferencia mínima del 3.7% a favor de los hombres.

**Tabla 1**  
**Indicadores de género de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, México**

| <b>Dedicación en horas a actividades no económicas</b>               | Promedios (horas) |                            |            |
|--|-------------------|----------------------------|------------|
|  | Hombres           | Mujeres                    | Diferencia |
| Trabajadores subordinados y remunerados                              | 7.89              | 24.86                      | -16.97     |
| Trabajadores por cuenta propia                                       | 7.66              | 31.26                      | -23.6      |
| Trabajadores sin pago  | 14.46             | 31.69                      | -17.23     |
| <b>Dedicación en horas a actividades económicas</b>                  |                   |                            |            |
| Trabajadores subordinados y remunerados                              | 47.23             | 40.29                      | 6.94       |
| Trabajadores por cuenta propia                                       | 42.76             | 32.54                      | 10.22      |
| Trabajadores sin pago  | 33.6              | 31.29                      | 2.31       |
|  |                   | Porcentajes (trabajadores) |            |
| <b>Trabajadores remunerados sin acceso a las prestaciones de ley</b> |                   |                            |            |
| Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte                     | 18.75%            | 15.05%                     | 3.7%       |
| Funcionarios y directivos (público, privado y social)                | 5.74%             | 7.17%                      | -1.43%     |
| Oficinistas  | 9.5%              | 11.62%                     | -2.12%     |
| Trabajadores en servicios personales                                 | 35.97%            | 59.21%                     | -23.24%    |
| Trabajo doméstico remunerado   | 53.88%            | 73.97%                     | -20.09%    |
|  |                   | Pesos mexicanos            |            |
| <b>Promedio de ingreso por hora</b>                                  |                   |                            |            |
| Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte                     | \$74.99           | \$62.26                    | \$12.73    |
| Oficinistas  | \$44.88           | \$40.82                    | \$4.06     |
| Funcionarios y directivos (público, privado y social)                | \$104.6           | \$83.07                    | \$21.53    |

Elaborada con información de la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018, INEGI*. La actividad no remunerada con mayor diferencia es el cuidado.

Se ha destacado la diferencia en las horas dedicadas al trabajo no remunerado en cuanto a la desigualdad entre hombres y mujeres, en las actividades de *cuidado*. El trabajo de cuidado refiere al dirigido a preservar y regenerar el bienestar físico y emocional de las personas. Este trabajo incluye tanto los bienes como a las actividades que permiten condiciones propicias de alimentación, educación, sanidad y ambiente (cuidado material) que requiere de recursos económicos para su provisión, así como





el cuidado psicológico que implica la atención de la dimensión afectiva, tanto de los propios cuidadores como de quienes son cuidados (Batthyány, 2008; Instituto Nacional de las Mujeres del DF, INMUJERES e Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, ILSB, 2014). El trabajo de cuidado suele darse al interior de las familias, frecuentemente de manera obligatoria y gratuita, o bien incluir actividades remuneradas como actividad laboral. Sin embargo, en cualquier caso normalmente hay lazos de proximidad, preocupación y dependencia en la preservación del bienestar de una persona a través del funcionamiento de otra (Batthyány, 2008), condiciones que han favorecido la “feminización” de las actividades de cuidado.

### Desigualdad en el ámbito laboral

Las diferencias en las actividades de hombres y mujeres impactan el acceso, dedicación y permanencia en las actividades laborales, las mujeres tienden a menor antigüedad en sus empleos, especialmente por la presencia de niños pequeños que demoran su integración al trabajo; dedican mucho más tiempo a las actividades domésticas que incluyen el cuidado, padecen mayor interferencia trabajo-familia y tienen más dificultades para balancear estos ámbitos (Higgins, Duxbury & Lee, 1994). Esto no ha cambiado sustancialmente en el siglo XXI y se ha destacado su mayor vulnerabilidad a la explotación y violencia en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2011). Específicamente en América Latina enfrentan además desigualdad en el acceso a la seguridad social, y sobrerrepresentación en los sectores económicos de menor productividad, estatus e ingreso. Así, destacan la segregación vertical por la menor ocupación de puestos de mayor jerarquía, y la horizontal por la concentración en sectores y profesiones más limitados en comparación de los hombres. A esta situación contribuyen los estereotipos de género que destacan lo *apropiado* de la asignación laboral “feminizada” como las de servicios y cuidado (CIM y OEA, 2011) por encima de las de dirección que suelen favorecer roles “masculinizados” de liderazgo.

Desde la perspectiva intrapsíquica<sup>3</sup> en el caso del comportamiento del líder se incluyen las estrategias de pensamiento que llevan a la designación de roles, identidad, actitudes y valores como “apropiados” a características sexuales de mujeres y hombres. Así las personas regulan la forma en que se muestran socialmente en función de estas estrategias,

<sup>3</sup> La perspectiva intrapsíquica se refiere a los procesos cognitivos personales y privados de la persona sobre sí misma, los demás y su relación con el ambiente o lo que ocurre fuera de ella.







siendo las mujeres más conscientes de su propio comportamiento en situaciones sociales; es decir, vigilan más la congruencia con sus expectativas de rol (Ayman y Korabik, 2010). Entre los factores críticos que afectan la búsqueda de carreras laborales dirigidas al liderazgo en las mujeres se han identificado: sentirse apoyadas por otras personas relevantes para ellas, su capacidad percibida para llevar a cabo actividades de dirección y los de *desear* llevarlas a cabo. Las condiciones en las que hay incongruencia entre dirigir y las expectativas del funcionamiento por los roles de género, la formación para el trabajo y la orientación al liderazgo dan sentido a una menor intención en las mujeres de ocupar estas posiciones (Elprana, Felfe, Stiehl y Gatzka, 2015). Las universidades tendrían entonces un papel privilegiado en la modificación de esta situación, especialmente considerando que la incongruencia con los roles tradicionales de género son sensibles tanto al modelamiento de género (otras mujeres representando roles no tradicionales, como las profesoras en sus roles de profesionistas), como a la sensibilidad a la desigualdad de roles o expectativas de género (Elprana, *et al.*, 2015), que también es destacable y enseñable desde la formación universitaria.

### Los estudiantes universitarios

Las investigaciones sobre género en estudiantes universitarios se han enfocado principalmente a las diferencias por sexo en aspectos emocionales (Jiménez y López-Zafra, 2008), rendimiento académico (Echavarrí, Godoy y Olaz, 2007) y estrategias de estudio (Casé, Neer, Lopetegui y Doná, 2010).

En países como Venezuela se han identificado en estudiantes de la carrera de psicología y psicopedagogía que las mujeres son más sensibles en cuanto a percepción de sus emociones y cuentan con mayor estabilidad emocional, aunque tienen prácticamente la misma comprensión de éstas que los hombres. También identifican que a mayor edad en los estudiantes mejor manejo de las emociones (Jiménez y López-Zafra, 2008).

En alumnos de una universidad empresarial en Argentina (no se especifican las carreras en el trabajo) se ha estudiado la relación entre las habilidades cognitivas (razonamiento verbal, razonamiento abstracto, cálculo, etc.) y el promedio académico comparando las diferencias entre mujeres y hombres. Entre los resultados destaca la tendencia a más alto promedio académico en las mujeres, pequeñas diferencias a favor de los hombres en razonamientos verbal, abstracto y cálculo, así como





diferencias moderadas en ortografía y lenguaje a favor de las mujeres (Echavarri, *et al.*, 2007).



Otros trabajos sí han abordado directamente la percepción de desigualdad. En España, estudiantes de diferentes campos del conocimiento, destacan que el profesorado tiene también la responsabilidad de formar en la igualdad y prevenir la violencia de género, así como que respeto e igualdad son valores que deben incluirse en la formación del profesorado para promover la igualdad y prevenir la violencia (López-Francés, Viana-Orta y Sánchez-Sánchez, 2016).

Un estudio chileno encontró en estudiantes de diferentes áreas (Social y Económica, Silvoagropecuaria, Medicina y Ciencias, e Ingeniería), que son los profesores los que señalan a las alumnas como “malas” para actividades como programación. Los resultados destacaron la necesidad en ellas de demostrar ser “mucho mejores” que los hombres para poder ser reconocidas; machismo en los hombres; banalización de su capacidad por ser atractivas; aunque también negación a la existencia de diferencias de género, incluso una tendencia a *discriminación positiva* (Arcos, Molina, Trumper, Larrañaga, Río, 2006).

En México, con estudiantes de trabajo social se ha explorado la percepción de igualdad de género al respecto de nociones que suelen ser desiguales entre hombres y mujeres. Los resultados destacan que, persistentemente, para los hombres no es deseable dejar a los niños pequeños en escuelas, o que las mujeres se beneficien laboralmente de la discriminación positiva. Sin embargo hay acuerdo en que los niños no sufren porque sus madres salgan a trabajar o en que no es causa de problemas en la pareja el que la mujer gane más dinero (Chávez, 2015).

Estas diferencias pueden extenderse a ámbitos de funcionamiento laboral, personal y familiar. De acuerdo con la OIT constituyen capacidades transferibles a contextos y empleos diferentes, entre las habilidades *centrales* (core) se encuentran tanto las adquiridas en los sistemas básicos de educación, como leer y escribir, como las profesionales (habilidades duras) específicas para ciertas actividades especializadas, así como las personales (habilidades o atributos “suaves”) que incluyen honestidad, puntualidad o lealtad (OIT, 2015). La igualdad supondría que hombres y mujeres podrían desarrollar plena y libremente sus capacidades, sin embargo la forma en que se presentan las brechas denotan limitaciones un





tanto sutiles, como las expectativas de cuidado, o francamente desiguales como la salarial del trabajo femenino de dirección.



### Iniciativas internacionales para la igualdad de género

Este contexto muestra que el género permite entender las diferencias, las expectativas y los cambios que socialmente ocurren en relación a hombres y mujeres. La iniciativa *He for She* de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) se lanzó en septiembre del 2014 para promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Se hace énfasis en que se trata de un movimiento de solidaridad que provee una plataforma en la que hombres se involucren y conviertan en agentes de cambio para alcanzar la equidad de género.

En el análisis, por país, de actividad de la página web dinámica de *He For She* México ocupa el cuarto lugar en adquisición de compromisos por la equidad<sup>4</sup>, cabe señalar que los primeros tres lugares los ocupan Rwanda, Estados Unidos y Camerún, el quinto lo ocupa la República Democrática del Congo, tratándose de países caracterizados por desigualdad social y económica, altas tasas de crecimiento demográfico, además de que la adquisición de compromisos no implica que éstos se lleven a cabo, aunque sí, al menos, una intención de cambio y sensibilidad al tema.

Los pilares del plan estratégico de la iniciativa incluyen acelerar el empoderamiento económico de las mujeres, aumentar e impulsar su participación política, apoyo a su papel en la preservación de la paz, la mejora de la seguridad y la eliminación de la violencia de género (ONU Mujeres, 2018). Si bien estos pilares son reconocibles como problemas importantes para las universidades que forman profesionistas en carreras financiero-administrativas resultan particularmente relevantes los que se refieren a convivencia, liderazgo y empoderamiento económico. Dentro de *He For She*, se lanzó el programa IMPACT 10x10x10, que incluye a diez líderes de cada sector: empresas, gobiernos y universidades. Es una iniciativa piloto que busca impulsar cambios a través de compromisos con

<sup>4</sup> El nivel de actividad se calcula como el porcentaje de la población de un país que hace compromisos con la plataforma en <http://www.heforshe.org/en>, misma que se actualiza cada 30 minutos. Destaca que los países con más compromisos son identificables por elevados índices de violencia e inequidad, aunque también entre los países con más bajo nivel de involucramiento en compromisos se encuentran países como Rusia, Pakistán, China, y la mayoría del continente africano como Somalia, naciones a las que también se les reconoce por problemas graves en el mismo sentido y escaso acceso tecnológico.







líderes y tomadores de decisiones dentro de los siguientes 3 a 5 años, de manera que se logre un aceleramiento *de arriba hacia abajo* en la igualdad. En los gobiernos participan presidentes, directores ejecutivos (CEO por sus siglas en inglés) de empresas y rectores y vicerrectores en las universidades, constituyendo un grupo de 30 participantes.

Firmas como *Pricewaterhouse Cooper* (PwC), han participado con la plataforma IMPACT con acciones como desarrollar un currículo de género dirigido a mejorar la comprensión de estos temas por sus empleados, reclutar en las universidades con igualdad de género y con campañas que enseñen sobre los beneficios de la equidad de género y los costos de la inequidad, incluyendo acciones en la vida personal y familiar por la igualdad (*He For She* + PwC, 2018). Estas acciones han logrado impactos como mejorar la representación de mujeres en puestos de alta dirección (del 11% al 33%), mejorar políticas de maternidad y propuestas más flexibles de paridad (en comparación a la rigidez de una paridad 50-50), que establece una gama del 40% al 60% en cada grupo o rol de la firma, de acuerdo con el análisis corporativo de la iniciativa en el 2016 (*He For She*, 2016).

Entre las universidades participantes en IMPACT 10x10x10 están las de países como Canadá, Japón, Sudáfrica, y Brasil. México no participa en esta plataforma y aún no se cuenta con informes de resultados de las universidades o gobiernos. Se destaca la necesidad de las iniciativas *He For She* por el estancamiento de las brechas laborales que, en nueve años de evaluación, a pesar de los beneficios documentados para las familias, los negocios y las comunidades, prácticamente permanecen iguales, por lo que se estima que de acuerdo con las tendencias evaluadas desde el 2006 tomaría 81 años el cerrar estas brechas. La inclusión de las universidades en las iniciativas es por su papel en la configuración del género en la formación profesional, así como en el combate a la violencia e inequidad en los *campi* universitarios. Así, se busca que desde la educación se asuman los compromisos de igualdad y empoderamiento de las mujeres, medidas para preservar la seguridad de los universitarios, disponibilidad de cursos sobre equidad de género para profesores y socializar y difundir la campaña *He For She* (UN Women, 2016).

En México seis universidades, públicas y privadas, se han adherido a la campaña *He For She* de ONU Mujeres, con elementos como estudios, paneles, cursos, diseño de materias, entre otras. Sin embargo, no se ha puesto tanta atención a cómo los estudiantes visualizan la igualdad al



interior de su campus. El presente trabajo tiene por **objetivo** identificar los aspectos que perciben como mejorables sobre la igualdad de género en las carreras financiero-administrativas (contaduría, administración, e informática) y fueron los estudiantes que participaron en las actividades de sensibilización de género dentro de la iniciativa *He For She*.



La relevancia del estudio reside en la posibilidad de comprender mejor los aspectos objeto de atención desde el punto de vista de los estudiantes para quienes, en principio, se diseñan los programas de formación y para los docentes que atienden a las actualizaciones. Se busca formar a los estudiantes como seres capaces de ejercer su autonomía, entendida como “la capacidad para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos en el contexto histórico que las hace posibles” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, 2011, p. 9). Así, se busca contar con mejor información para reducir las brechas que permanecen sobre la repartición del trabajo doméstico, salariales, y de oportunidades, en las que esperamos incidan activamente muy pronto los universitarios.

## Método

Se trata de un estudio de carácter exploratorio dirigido a los asistentes a las actividades dentro del marco *He For She* al interior de su Facultad, en ese sentido se trata de una integración del grupo por conveniencia y voluntarios para propósitos descriptivos.

## Participantes:

Se recolectaron 378 cuestionarios correspondientes a estudiantes, de los cuales la mayoría tenía 21 años de edad, 236 fueron mujeres y 139 hombres (3 no marcaron sexo). Pertenecían a la carrera de Contaduría 76, a Administración 269 y a Informática 31. La mayoría pertenecían a primero y séptimo semestre (véase la tabla 2).





**Tabla 2**  
**Características sociodemográficas de los participantes (n=378).**

| Carrera        | f (%)     | Sexo            | f (%)     | Semestre | f (%)     |
|----------------|-----------|-----------------|-----------|----------|-----------|
| Contaduría     | 76 (20%)  | Mujeres         | 236 (62%) | 1o       | 111 (29%) |
| Administración | 269 (71%) | Hombres         | 139 (36%) | 3o       | 85 (22%)  |
| Informática    | 31 (8%)   |                 |           | 5o       | 46 (12%)  |
|                |           |                 |           | 7o       | 131 (35%) |
| Actividad      | f (%)     | Edad media (DE) |           |          |           |
| Conferencia    | 271 (71%) | 19.4 (4.3)      |           |          |           |
| Cine debate    | 107 (28%) |                 |           |          |           |



### Medición

Se elaboró una encuesta con preguntas abiertas a fin de explorar las propuestas de mejoría, de manera que se priorice la expresión de lo que se puede hacer y cómo les afecta como estudiantes en cuanto igualdad de género. Se buscó mediante el término *universitario(a)* posibilitar la expresión sobre cualquier miembro de la comunidad. Las preguntas se pilotearon con un grupo de estudiantes a fin de asegurar su claridad y pertinencia. Las preguntas fueron:

- 1) *¿Qué podría hacer yo para mejorar la igualdad de género en mi escuela o grupo?*
- 2) *¿Cómo podrían otros apoyarme para que me sienta tratada(o) con justicia de género en mi escuela o grupo?*
- 3) *En la universidad ¿qué podrían hacer los universitarios para las universitarias, para mejorar la igualdad de género?*
- 4) *En la universidad ¿qué podrían hacer las universitarias para los universitarios, para mejorar la igualdad de género?*
- 5) *En la universidad ¿qué podrían hacer las universitarias para los universitarios, para mejorar la igualdad de género?*

Adicionalmente se dejó un espacio para comentarios adicionales.

### Procedimiento

Los cuestionarios se distribuyeron al inicio de conferencias y cine-debates que incluyeron dos documentales *The mask we live in* sobre masculinidades, *Miss representation* sobre feminidad, y la película *The intern*. Las conferencias fueron: *Estrategia de género y desarrollo local* por el Dr. Mario Enrique Vargas Sáenz de Colombia y *Equidad de género* por la



Mtra. Ximena Andión Ibáñez, directora del Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.



Se explicaba a los estudiantes que se les pedía su apoyo anónimo voluntario y anónimo a través de sus respuestas para comprender mejor la perspectiva de igualdad de género que tienen como estudiantes. Al final de la actividad se recogían los cuestionarios respondidos y agradecía su participación.

## *Análisis de la información*

Las encuestas se transcribieron literalmente a un formato Excel, se utilizó la verificación de jueces ciegos independientes que aleatoriamente verificaron que la transcripción fuera fiel a las respuestas en la encuesta en papel.

Se procedió a la categorización por contenidos centrales. En virtud de que la mayoría de las respuestas eran breves (no más de dos o tres renglones) se ocuparon términos clave como unidad de análisis. Se destacaban los términos que mejor representaran línea por línea el sentido de la respuesta. A continuación se agruparon en categorías, y se definieron por criterio de importancia relativa en función de su frecuencia de aparición de términos indicativos, tanto de la categoría principal como de las categorías secundarias mediante la técnica de análisis temático. Para asegurar la familiaridad y un grado aceptable de validez social y ecológica en relación con los respondientes, la categorización inicial estuvo a cargo de estudiantes de semestres avanzados, quienes se mantuvieron cercanos a la segunda categorización por los investigadores. Ambas categorizaciones se realizaron de manera independiente y después se compararon las categorizaciones para acordar respuestas discordantes o corregir categorías poco claras (Gale, Heath, Cameron, Rashid y Redwood, 2013).

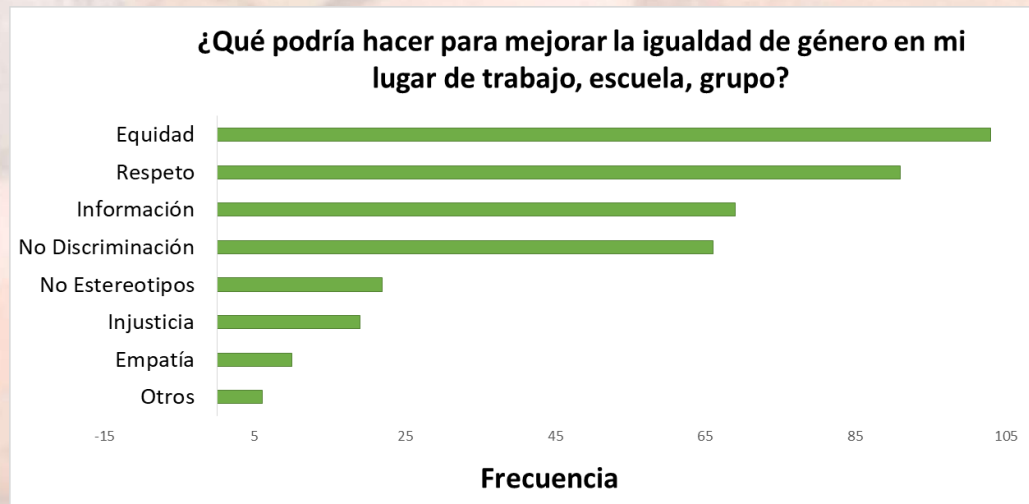
## **Resultados**

Los resultados se muestran primero por el análisis de frecuencias de las categorías y subcategorías identificadas en las respuestas, posteriormente se muestran ejemplos de respuestas representativas de sus respectivas subcategorías.





Los temas más frecuentes acerca de la mejoría de la igualdad de género fueron: equidad y respeto, en segundo lugar brindar información y no discriminar, en tercero la eliminación de estereotipos y de la injusticia (véase la Figura 1).



**Figura 1.**

**Respuestas categorizadas a la pregunta 1, (386 respuestas).**

Se presentan los temas secundarios más frecuentes como los dos primeros lugares en frecuencia en la tabla 3. En general hubo menciones de dar igualdad de oportunidad, opinión y trato. Fueron frecuentes opiniones respecto a que los mismos profesores parecieran tener preferencias por sexo. También se reconoció la necesidad de más información sobre temas de género, así como de oportunidades de expresarse al respecto, esperando más actividades en este sentido. Los estudiantes destacaron como problemático el trabajo en equipo, siendo el tema más mencionado en la categoría de *no discriminación*, incluyendo comentarios sobre la tendencia a formar equipos de sólo hombres y de mujeres. También se identificaron algunos abusos de las mujeres hacia los hombres y en menor frecuencia de mujeres hacia mujeres, como maestras *machistas* que expresaban en clase que “a las *mujeres* hay cosas que se les dificultan”.



**Tabla 3**  
**Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género en mi escuela/grupo**



| <b>Categoría Central: Equidad (n=103)</b> |                   |          |  |
|---|-------------------|----------|--|
| <i>Subcategorías</i>                      | <i>Frecuencia</i> | <i>%</i> | <i>Espécimen típico:</i>   |
| Equidad de género                         | 38                | 36.9     | No recalcar las diferencias que existen entre géneros, pero mejor sacarles provecho: El ser diferentes no es una desventaja, es una ventaja. |
| Trato igualitario                         | 65                | 63.1     | Tratar a las personas por igual, no creer que un hombre o mujer puede hacer algo que el otro no.   |
| <b>Categoría Central: Respeto (n=91)</b>  |                   |          |  |
| Respeto en las aulas                      | 19                | 20.9     | Que tanto hombres como mujeres tengan oportunidad de opinar sin que los maestros pongan a un género por encima de otro.                      |
| Respeto de opiniones                      | 29                | 31.9     | Empezar por mí, no necesito imponer mis ideas a las demás pero siguiendo mis ideales.  |
| Respeto en general                        | 35                | 38.5     | Tratar a todos por igual, dando los mismos derechos y obligaciones a hombres y mujeres y tratarlos con el mismo respeto.                     |

Tabla 3 (Continuación).

**Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género en mi escuela/grupo**

| <b>Categoría Central: Información (n= 69)</b>      |                   |          |  |
|--|-------------------|----------|--|
| <i>Subcategorías</i>                               | <i>Frecuencia</i> | <i>%</i> | <i>Espécimen típico:</i>   |
| Debates  | 11                | 15.9     | Hacer comités o centros de debate para conocer los puntos a tratar y lidiar con ello más que nada para saber cómo afrontarlos.               |
| Conferencias                                       | 14                | 20.3     | Dar este tipo de pláticas, conferencias, campañas que hablen más sobre la importancia de la equidad de género                                |
| General  | 44                | 63.8     | Crear campañas de información de todos los estudiantes y abrir foros para que se pueda opinar acerca de este tema.                           |
| <b>Categoría Central: No discriminación (n=66)</b> |                   |          |  |
| Discriminación H-M                                 | 13                | 19.7     | Incluir a más mujeres en la toma de decisiones así se podrían sentir más identificadas con la empresa.                                       |
| Discriminación M-H                                 | 15                | 22.7     | No abusar del feminismo, dialogar sobre disgustos y escuchar.  |
| Trabajo en equipo                                  | 27                | 40.9     | Entender la capacidad y alcance de nuestras destrezas, comprendiendo que en equipo el beneficio es mayor, sin importar nuestras diferencias. |





En la figura 2 se muestran las categorías de la pregunta 2, en la que la respuesta más frecuente con casi la mitad de éstas fue la igualdad de participación, en segundo lugar el trato respetuoso y con menor recurrencia la tolerancia y apoyo al diálogo.



**Figura 2.**

*Respuestas categorizadas a la pregunta 2, se categorizaron 385 respuestas.*

El detalle de las subcategorías se muestra en la tabla 4, los temas de igualdad de participación revelaron énfasis importante en las condiciones de trabajo, especialmente de trato, pago y oportunidades. Esto puede responder a la revisión de estos temas en diferentes cursos o bien a que es frecuente que los estudiantes avanzados estudian y trabajan. La segunda categoría, *trato con respeto*, se refirió principalmente al respeto mutuo y aspectos de convivencia. En tolerancia hubo menos respuestas con elementos de respeto a sus opiniones en discordancia con otros, incluyendo decisiones y formas de ser.



**Tabla 4**  
**Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género en mi escuela/grupo**

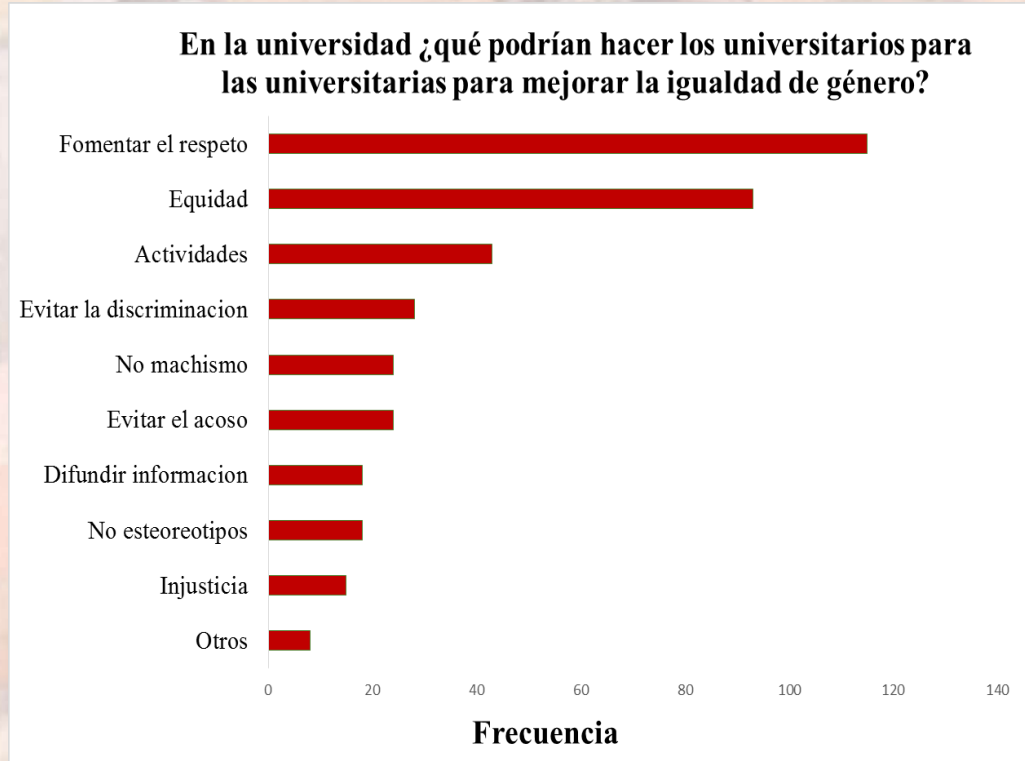


| <b>Categoría Central: Igualdad en participación (n=173)</b> |                   |          |  |
|---|-------------------|----------|--|
| <i>Subcategorías</i>  | <i>Frecuencia</i> | <i>%</i> | <i>Espécimen típico:</i>   |
| Igualdad en general   | 93                | 54.1     | Haya igualdad de trata, mismo horario, carga de trabajo, pago igualitario, mismas oportunidades crecimiento.   |
| Género  | 48                | 27.9     | Creo que todo empieza mal desde que ponemos etiquetas como masculinos y femenino, y no con persona en general. |
| Discriminación  | 19                | 11.0     | No hacer de menos a los demás y mucho menos incapaces por su género.   |
| <b>Categoría Central: Trato con respeto (n=75)</b>          |                   |          |  |
| Respeto en general  | 60                | 80.0     | Respetarse mutuamente para llevar una mejor convivencia  |
| Trato justo   | 5                 | 6.7      | Teniendo un trato justo, no categorizándome con persona inferior y un ambiente armonioso.                      |
| Empatía   | 5                 | 6.7      | Trato con mayor humanismo, sensibilizarse ante sentimientos ajenos.  |
| <b>Categoría Central: Tolerancia (n= 39)</b>                |                   |          |  |
| Tolerancia de opinión                                       | 29                | 74.4     | Ser escuchada en las ideas que propongo y que retroalimenten, es decir, compartir pensamientos tolerantes.     |
| Tolerancia general  | 6                 | 15.4     | Podrían apoyarme al darme respeto en mis decisiones en mi forma de ser y de actuar.                            |

Las respuestas sobre la pregunta 3, *¿qué podrían hacer los universitarios para las universitarias para mejorar la igualdad de género?*, destacaron el papel del respeto y la equidad como las más frecuentes, seguidas de evitar la discriminación, el machismo y el acoso.







*Figura 3. Respuestas categorizadas a la pregunta 3 (386 respuestas).*

La tabla 5 muestra que las subcategorías más frecuentes sobre fomentar el respeto fueron sobre el que reciben en la institución, destacando que la Facultad cuente con programas de igualdad aplicados por los profesores. Se colige que esto puede referirse tanto al sentido de coherencia sobre el respeto y equidad del docente al estudiante, como a mostrar o modelar igualdad durante las clases. En las aulas hubo menciones acerca de la empatía que los estudiantes esperan de sus compañeros en la convivencia y entre los universitarios en general, así como el reconocimiento de que entre los hombres pueden ser irrespetuosos y denigrantes al referirse a las compañeras. Sobre equidad, las principales expresiones fueron que si bien los alumnos pueden tener un trato distinto hacia sus compañeras, también lo pueden tener hacia las profesoras, aunque también hubo respuestas que destacaron la aceptación y no discriminación sobre la capacidad de las mujeres manteniendo la *caballerosidad*. Finalmente, se mostró la mayor preferencia por talleres que por conferencia como actividades para promover la equidad.



Tabla 5  
Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género de universitarios a universitarias

| <i>Categoría Central: Fomentar el respeto (n=115)</i> |            |      |  |
|---|------------|------|--|
| Subcategorías   | Frecuencia | %    | Ejemplar:  |
| Institución   | 64         | 55.7 | Programas de igualdad de género y que los mismos maestros lo apliquen.   |
| Aulas   | 34         | 29.6 | Ser más empáticos a la hora de convivir, así como respetarnos más al momento de referirse hacia nosotras.  |
| Expresión de opiniones                                | 17         | 14.8 | Ser más respetuosos ya que cuando están en grupos con sólo hombres, se expresan muy mal de las mujeres llamándolas con palabras poco agradables. |
| <i>Categoría Central: Equidad (n=93)</i>              |            |      |  |
| Fomentar igualdad                                     | 63         | 67.7 | Tratarnos con cordialidad y respetar a las profesoras en igual grado que a los profesores.   |
| Aceptación y respeto                                  | 18         | 19.4 | Tratarlas con la misma capacidad mental, emocional e intelectual sin perder los valores de ser caballero   |
| <i>Categoría Central: Actividades (n= 39)</i>         |            |      |  |
| Talleres  | 38         | 88.4 | Crear talleres al principio de su ingreso a la universidad para hacer conciencia del problema.   |
| Conferencias  | 5          | 11.6 | Realizando de vez en cuando, tal vez, una conferencia sobre equidad de género para que los universitarios sepan la importancia de este tema      |



Sobre la pregunta 4 ¿Qué podrían hacer las universitarias para las universitarias para mejorar la igualdad de género? Las respuestas más frecuentes fueron sobre apoyo entre sí y respeto mutuo, en segundo lugar equidad de género, comunicación y no criticar (ver figura 4).

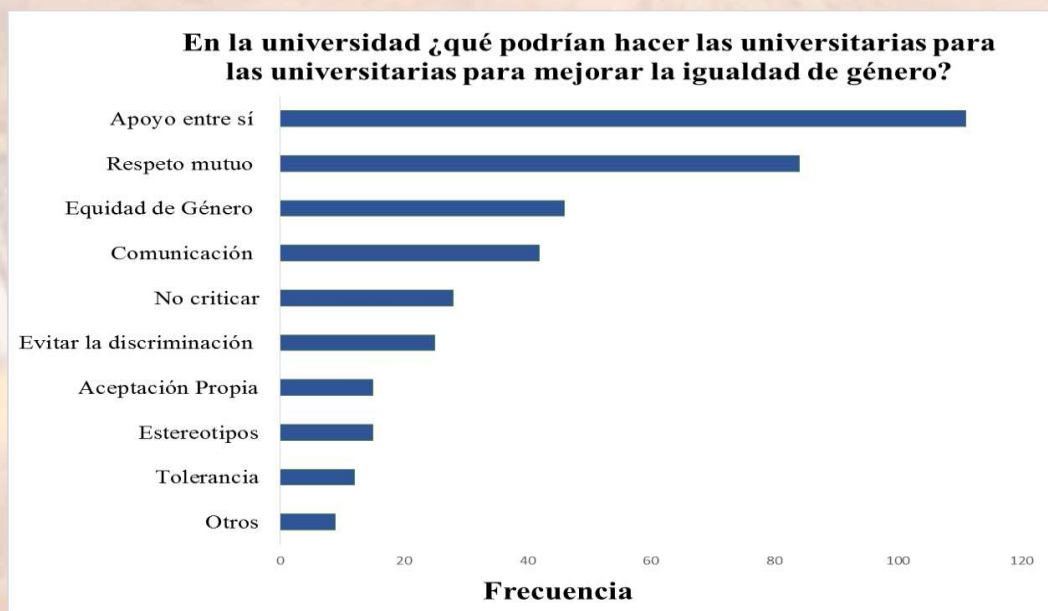


Figura 4. Respuestas categorizadas a la pregunta 4, se categorizaron 387 respuestas.







El detalle de las subcategorías (tabla 6) muestra que las respuestas de apoyo desde los hombres fueron las más frecuentes, a pesar de que la pregunta se refiere a mujeres. Destacaron la necesidad de apoyarse entre ellas, de no criticarlas o no permitir que las critiquen los hombres. También fueron frecuentes las respuestas sobre formas de no apoyar la igualdad de género entre compañeras, como la crítica. Finalmente se destacó la necesidad de comunicación interna al respecto de sus experiencias personales, así como de contar con información que les permita una mejor posición crítica a la desigualdad y al trato con otros géneros.

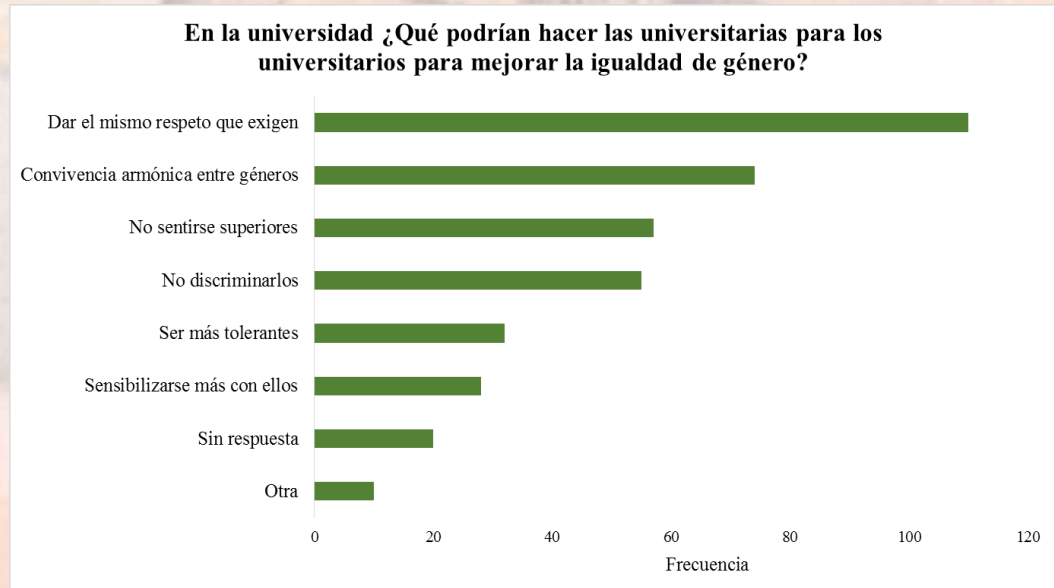
Tabla 6

**Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género de universitarias a universitarias**

| <b>Categoría Central: Apoyo entre sí (n=111)</b>   |                   |          |   |
|--|-------------------|----------|---|
| <i>Subcategorías</i>                               | <i>Frecuencia</i> | <i>%</i> | <i>Ejemplar:</i>  |
| Apoyo de hombre a mujer                            | 68                | 61.3     | No tolerar que nuestros amigos hablen de manera irrespetuosa de las mujeres.  |
| Apoyo entre géneros                                | 43                | 38.7     | Que no se desmoralicen si alguna persona les dice que no puede desarrollar alguna actividad y las compañeras se apoyen entre sí.  |
| <b>Categoría Central: Respeto mutuo (n=84)</b>     |                   |          |   |
| Respeto mutuo                                      | 44                | 52.4     | Respetarlas, no hacer lo que no nos gustaría que nos hagan, o por ejemplo hacer comentarios en contra de ellas.<br>Valorarlas por la persona que son, sin hacerlas menos, ni criticando, haciendo a un lado las preferencias personales, no pisarnos unas a las otras.  |
| Respeto mujer a mujer                              | 28                | 33.3     |   |
| <b>Categoría Central: Equidad de género (n=46)</b> |                   |          |   |
| Trato por igual                                    | 20                | 43.5     | Podríamos empezar por aprender que todos somos iguales y tratarnos iguales. Enseñarnos que todos valemos lo mismo (creo que hay mujeres que no lo saben).   |
| Equidad en general                                 | 14                | 30.4     | Compartir con todos la idea de que todos somos iguales.   |
| No creerse superiores                              | 9                 | 19.6     | No sentirse superiores, respeto ante todo, igualdad.  |
| <b>Categoría Central: Comunicación (n=42)</b>      |                   |          |   |
| Difusión de información                            | 13                | 38.1     | Compartiendo experiencias y dando motivación a las mujeres atrapadas en los estereotipos.<br>Dar información para poder obtener una crítica constructiva en cuanto a la situación de violencia, acoso, discriminación y crear un comportamiento óptimo para mejorar nuestro comportamiento con el sexo opuesto. |
| Comunicación en general                            | 8                 | 19.0     |   |

Finalmente sobre la pregunta 5 *¿Qué podrían hacer las universitarias por los universitarios para mejorar la igualdad de género?* (véase la Figura 5), destacaron las respuestas relativas a dar el mismo respeto que exigen, fomentar la convivencia armónica entre hombres y mujeres y, casi con las mismas menciones, a evitar actitudes de superioridad y actitudes discriminatorias.





**Figura 5, Respuestas categorizadas a la pregunta 5, se categorizaron 374 respuestas.**

En cuanto a las subcategorías, las más frecuentes se centraron en temas de respeto y trato con igualdad, en éstas se notaron elementos de autocritica sobre esperar comportamientos específicos de sus compañeros o buscar integrarse más a actividades deportivas o socioculturales, procurando un trato igual, de ellas hacia ellos. Entre los subtemas de convivencia armónica destacaron la mayor inclusión a actividades *masculinas*; con una mención interesante de la tecnología. También aquí se observó la limitación a la convivencia que supone asumir que por ser hombres son *machistas*; también destacaron la oportunidad que brindan los trabajos en equipo para mejorar la convivencia con igualdad. La tercera categoría central tuvo contenidos como no favorecer la superioridad de las mujeres sobre los hombres, destacaron la violencia hacia ellos en aras de un *feminismo* que permite abusos.





Tabla 7

**Subcategorías sobre los temas para mejorar la igualdad de género de universitarias a universitarios****Categoría Central: Dar el mismo respeto que exigen (n=98)**

| Subcategorías      | Frecuencia | %    | Ejemplar:   |
|--------------------|------------|------|---|
| Respeto en general | 60         | 61.2 | Respetarlos, no asumir cosas que "hacen los hombres por ser hombres", no asumir que ellos deban darnos el lugar por ser hombres.  |
| Trato con igualdad | 30         | 30.6 | Respetarlos y tratarlos de la misma manera que las universitarias, de igual manera integrarnos a diferentes actividades tanto académicas como socioculturales y deportivas. |

**Categoría Central: Convivencia armónica (n=74)**

|   |    |      |   |
|---|----|------|---|
| No limitarse en las actividades por el género | 24 | 32.4 | Tener más inclusión en los temas relacionados a los proyectos o actividades que se podría pensar que el género femenino no tiene tanta experiencia, como puede ser el campo tecnología. |
| Mejora de la convivencia entre ambos géneros  | 22 | 29.7 | Tratarlos no a la defensiva, no asumir que son machistas por ser hombres.   |
| Trabajo en equipo                             | 17 | 23.0 | Tener las mismas responsabilidades y oportunidades, seguir implementando actividades en equipo donde puedas aportar tus ideas.  |

**Categoría Central: No sentirse superiores (n= 57)**

|                             |    |      |  |
|-----------------------------|----|------|--|
| Trato igualitario           | 17 | 29.8 | Dejar de sentirnos más o hacer un poco de lado el estereotipo de yo merezco más respeto, pues ambos sexos pueden y deben ser tratados por igual.   |
| No exigir tratos especiales | 16 | 28.1 | No exigir un trato privilegiado por el simple hecho de ser mujer. Respetarlos y no tratarlos con inferioridad ya que con este movimiento de que la mujer es independiente suele tratar de "pisar al hombre".             |
| No abusar de su amabilidad  | 16 | 28.1 | En mi opinión las mujeres debemos aceptar la igualdad y no intentar ser superiores bajo la excusa del feminismo. No hay que abusar de nuestra posición como mujeres para ahora ser nosotras las que maltratamos a otros. |
| No extremar el feminismo    | 8  | 14.0 |  |

Finalmente, cabe señalar que entre los comentarios adicionales se mencionó la identificación con los documentales exhibidos, la importancia y agrado de tener espacios para hablar sobre esos temas, la intensión de mejor colaboración social y mejor trato interpersonal. También hubo comentarios sobre el papel de la educación en clase que favorece estereotipos de género y la necesidad de tratar por igual a niños y niñas para romper esquemas de género. Otros comentarios señalaron que en la experiencia de algunos estudiantes en la Facultad no habían notado ningún problema de desigualdad o bien los atribuían a *viejas prácticas* y situaciones excepcionales, lo cual quizá representaba un cambio social real.

## Discusión

El objetivo del trabajo fue identificar los aspectos que perciben como mejorables sobre la igualdad de género en las carreras de contaduría,



administración e informática los estudiantes que participaron en las actividades de sensibilización de género de la iniciativa *He for She* en su Facultad.



Los estudiantes destacaron el reconocimiento de la necesidad de igualdad en el entorno laboral; si bien no es posible detectar si fue debido a su experiencia laboral directa o a la formación en materias en las que pueden abordarse temas de brechas, los estudiantes son conscientes de desventajas hacia las mujeres en el entorno laboral (Olivera y Ariza, 2000). La atención a condiciones sociales y laborales en relación a diferencias por actividades de cuidado, por ejemplo de niños pequeños coincide también con los estudiantes de Trabajo Social (Chávez, 2015).

Destacaron la necesidad de mejorar el acercamiento a actividades deportivas y aspectos técnicos, sin mencionarlo directamente se colige que las alumnas se refieren a mostrar interés por actividades *masculinizadas*, y cuidar expectativas de trato especial o nociones de *debilidad* por ser mujeres, que de acuerdo con Ayman y Korabic (2010) sí destacaría una forma de conciencia de su comportamiento en situaciones sociales, pero con una intención de buscar la igualdad. Específicamente, tanto los estudiantes de México como de Chile mencionan particularmente el ámbito tecnológico como difícil para las mujeres, ya sea porque los profesores se los dicen así (caso de Chile) o en México porque ellas lo buscan poco (Arcos, *et al.*, 2006). En ese sentido, también en México y España destacan el papel de los profesores, tanto hombres como mujeres en hacer comentarios en detrimento de la capacidad de las alumnas y la necesidad de capacitación en éstos (López-Francés, *et al.*, 2016).

Lo reiterativo de las respuestas en aspectos de convivencia, que incluían respeto, apoyo mutuo, la crítica a la discriminación o abuso de hombres o mujeres, implican un desarrollo de las habilidades *suaves* de acuerdo con la OIT (2015), pero también de sensibilidad a las diferencias y capacidad para adoptar posiciones autocríticas desde su propio género, por ejemplo las mujeres que consideraron abusivo *pisar* a los hombres, o esperar un *trato especial*, así como los hombres que critican el desprecio hacia las compañeras.

Por otra parte, aunque en menor proporción, hubo estudiantes que destacaron que al menos en su facultad no les parecía que hubiese problemas de desigualdad de género o que el sólo hecho de hablar de género es parte del problema ya que hace una separación que no tendría







que existir al tratarnos como personas. Expresiones semejantes también se presentaron en estudiantes en otros estudios (Arcos, *et al.*; Chávez, 2015; López-Francés, *et al.*). Si bien eso podría responder a dificultades en el reconocimiento, también refleja una aspiración compartida sobre la idealización de que la categoría de género para el análisis de fenómenos sociales de desigualdad sea cada vez menos necesaria.

Finalmente, es de destacarse que las condiciones del estudio implican algunas limitaciones como la imposibilidad de generalizar los a la comunidad en general y la imposibilidad de profundizar sobre las respuestas por la naturaleza de la estrategia de encuesta.

## Conclusiones

De los datos anteriores se pueden extraer algunas conclusiones sobre lo que los estudiantes perciben como mejorables sobre la igualdad de género.

- Para los estudiantes la mejora de la igualdad de género requiere atender los temas de equidad en oportunidades, opiniones y trato. Los temas incluyeron temas del entorno laboral como salario, diferencia de horas y oportunidades.
- Destacaron el papel de los profesores en la promoción de la inequidad de género en el aula al mostrar preferencias o destacar habilidades en función del género de los estudiantes.
- Hubo reconocimiento del papel potencial que tienen los profesores en favorecer y modelar la igualdad de género.
- Los aspectos de convivencia fueron especialmente reiterativos, fueron críticos de las etiquetas y estereotipos por género así como de la discriminación tanto hacia mujeres como hacia hombres.
- Entre lo que les pareció criticable, los hombres señalaron las actitudes despreciativas hacia las compañeras y las mujeres expectativas de trato especial o violencia de ellas tanto hacia compañeros como compañeras.



## Referencias

Arcos, E., Molina, I., Trumper, R.E., Larrañaga, L., y Río, M.I. (2006). Estudio de perspectiva de género en estudiantes y docentes de la Universidad Austral de Chile. *Estudios pedagógicos*, 32(2), 27-45.

Ayman, R., & Korabik, K. (2010). Leadership. Why gender and Culture Matter. *American Psychologist*, 65(3), 157-170.

Baththyány, K. (2008). Género, cuidados familiares y usos del tiempo. *Informe final de investigación Montevideo, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM e Instituto Nacional de Estadística INE, Uruguay*. Recuperado el 5 de agosto del 2017 de: [https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30970579/Karina\\_Batthyany\\_Genero\\_cuidados\\_familiares\\_y\\_uso\\_del\\_tiempo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527962447&Signature=UNNV7g%2Fp54egdqhkrXNroec6LY8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DGenero\\_cuidados\\_familiares\\_y\\_uso\\_del\\_tie.pdf](https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/30970579/Karina_Batthyany_Genero_cuidados_familiares_y_uso_del_tiempo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1527962447&Signature=UNNV7g%2Fp54egdqhkrXNroec6LY8%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DGenero_cuidados_familiares_y_uso_del_tie.pdf)

Casé, L.R., Neer, R., Lopetegui, S., y Doná, S. (2010). Estrategias de aprendizaje y rendimiento académico según género en estudiantes universitarios. *Revista de Psicología*, 11, 199-211.

Chávez, J. (2015). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. *Revista de trabajo social*, 10, 75-90.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2011). *Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG), Informe anual 2011, El salto de la autonomía. De los márgenes al centro*. Santiago de Chile: El autor.

Comisión Interamericana de Mujeres, CIM, y Organización de los Estados Americanos, OEA (2011). Avance de la igualdad de género en el marco del trabajo decente. Los autores. Recuperado el 2 de noviembre del 2015 de: [https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP\[Final-Web\].pdf](https://www.oas.org/es/CIM/docs/AvanceGeneroTrabajoDecente-SP[Final-Web].pdf)

Echavarri, M., Godoy, J.C., y Olaz, F. (2007). Diferencias de género en habilidades cognitivas y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Universitas Psychologica*, 6(2), 319-329.







Elprana, G., Felfe, J., Stiehl, S., & Gatzka, M. (2015). Exploring the sex difference in affective motivation to lead. Furthering the understanding of women's underrepresentation in leadership positions. *Journal of Personnel Psychology, Special Issue: Gender influences on career development*, 14(3), 142-152.

Gale, K., Heath, G., Cameron, E., Rashid, S., & Redwood, S. (2013). Using the framework method for the analysis of qualitative data in multi-disciplinary health research. *Bio Med Central Research Methodology*, 13 (117). Recuperado en junio del 2016 de: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3848812/>

He For She (2016). *Parity Report 2016. Report embargoed*. Recuperado el 28 de febrero del 2018 de: [http://www.heforshe.org/~media/heforshe/files/davos/heforshe\\_impact10x10x10\\_parityreport2016\\_embargo.pdf](http://www.heforshe.org/~media/heforshe/files/davos/heforshe_impact10x10x10_parityreport2016_embargo.pdf)

Higgins, C., Duxbury, L., & Lee, C. (1994). Impact of Life-Cycle Stage and Gender on the Ability to Balance Work and Family. *Family Relations*, 43(2), 144-150.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática INEGI (2018, I trimestre). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género. Recuperado el 20 de mayo del 2018 de: <http://www.beta.inegi.org.mx/proyectos/enchogares/regulares/enoe/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (s/f) . *Clasificación para actividades económicas, INEGI*. Recuperado el 2 de enero del 2018 de: <http://www3.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/205/download/5998>

Instituto Nacional de las Mujeres del DF, Inmujeres, e Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, ILSB (2014). *Hacia un modelo integral de políticas de cuidado en el Distrito Federal*. El autor.

International Labour Organization (2015). Regional Model Competency Standards: Core competencies. El autor. Recuperado el 14 de junio del 2018 de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication-wcms\\_420961.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---robangkok/documents/publication-wcms_420961.pdf)



Jiménez, M.I., y López-Zafra, E. (2008). El autoconcepto emocional como factor de riesgo emocional en estudiantes universitarios. Diferencias de género y edad. *Boletín de Psicología*, 93, 21-39.



López-Francés, I., Viana-Orta, I., Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto? *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 19(2), 349-363. Recuperado el 1 de agosto del 2018 de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217045747026>

Oliveira, O., y Ariza, M. (2000). Género, trabajo y exclusión social en México. *Estudios demográficos y urbanos*, 15(1), 11-33.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2011). *Strategy for gender mainstreaming in the employment sector 2010-2015*. El autor. Recuperado el 8 de agosto del 2017 de: [http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS\\_154351/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/WCMS_154351/lang--en/index.htm)

Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres (2015). *La igualdad de género*. El autor. Recuperado el 18 de agosto del 2017 de: <http://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>

ONU Mujeres (2018). *He for she. In brief*. Recuperado el 16 de enero del 2018 de: [http://www.heforshe.org/-/media/heforshe/files/our%20mission/heforshe\\_overview\\_brief.pdf?la=es](http://www.heforshe.org/-/media/heforshe/files/our%20mission/heforshe_overview_brief.pdf?la=es)

Pricewaterhouse Cooper (2018). He For She + PwC. Juntos generando cambios a favor de la igualdad de género. *Movimiento HeForShe de la ONU*. Recuperado el 18 de febrero del 2018 de: <https://www.pwc.com/mx/es/acerca-nosotros/heforshe.html>

UN Women (2016). *He For She UN Women solidarity movement for gender equality. IMPACT 10X10X10. University framework*. Recuperado el 18 de febrero del 2018 de: [http://www.heforshe.org/-/media/heforshe/files/impactchampion/heforshe\\_impactprogramme\\_university.pdf?la=en](http://www.heforshe.org/-/media/heforshe/files/impactchampion/heforshe_impactprogramme_university.pdf?la=en)

