



**U**NIVERSIDAD  
**I**NSURGENTES

*Plantel Xola*

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**CON INCORPORACIÓN A LA UNAM CLAVE 3315-25**

**“ESTEREOTIPOS Y ACTITUDES HACIA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN  
TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE  
PEDIATRÍA”**

**T E S I S**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE

**LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**PRESENTA**

**MÉNDEZ CAMACHO EDGAR**

ASESOR: DR. JOSÉ BRIAM LIMÓN GONZÁLEZ



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## ÍNDICE

Resumen .....	i
INTRODUCCIÓN.....	ii
CAPÍTULO I.....	1
Antecedentes Históricos del Estudio del Género .....	1
1.1 Concepto de Género .....	7
1.2 Cómo se Aprende el Género.....	14
1.3 Estereotipos de Género.....	19
1.4 Actitudes Hacia Los Roles de Género.....	28
CAPÍTULO II.....	34
Estudios Realizados Sobre los Estereotipos de Género.....	34
2.1 Estudios Realizados sobre Actitudes hacia la Equidad de Género.....	41
CAPÍTULO III .....	45
Instituto Nacional de Pediatría, Organización de Tercer Nivel de Atención .....	45
CAPÍTULO IV .....	50
Método.....	50
4.1 Planteamiento del Problema.....	50
4.2 Objetivo General.....	50
4.3 Objetivos Específicos .....	50
4.4 Variables del Estudio.....	50
4.4.1 Definición Conceptual.....	51
4.4.2 Definición Operacional.....	51
4.5 Hipótesis .....	52
4.6 Tipo de Estudio.....	52
4.7 Tipo de Diseño .....	52
4.8 Población, Participantes, Muestreo y Criterios de Inclusión.....	52
4.9 Instrumento.....	53
4.10 Procedimiento.....	55
CAPÍTULO V .....	56
Resultados.....	56
CAPÍTULO VI .....	65
Discusión .....	65
6.1 Conclusiones y Sugerencias .....	69
Referencias .....	72
ANEXO 1 .....	79
ANEXO 2 .....	83

## Resumen

A lo largo de la historia de la humanidad, se ha notado que el desarrollo de las mujeres en los distintos ámbitos sociales ha quedado relegado a un segundo plano debido a múltiples barreras socioestructurales y subjetivas que han impedido su empoderamiento, es por esto que, a partir de dicha reflexión, se realizó esta investigación con el fin de identificar si existen diferencias en cuanto a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género entre mujeres y hombres del Instituto Nacional de Pediatría (INP), donde más de la mitad de su personal son mujeres. Se realizó un estudio descriptivo y comparativo de diseño no experimental transversal, con una muestra de 75 trabajadores y 75 trabajadoras, utilizando dos escalas del Inventario Multifactorial de Género (Rocha, 2004).

Los resultados arrojaron que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en cuanto a los estereotipos y actitudes hacia la equidad de género, es decir, que los hombres obtuvieron un mayor puntaje en los factores rol tradicional, estereotipos generales sobre hombres y mujeres de la escala de estereotipos de género. En cuanto a la escala de actitudes hacia la equidad de género, los hombres obtuvieron en promedio menores calificaciones en el factor de actitudes favorables hacia el empoderamiento.

Los resultados se discuten en función del papel que cumple la cultura, al socializar a los individuos a partir de roles tradicionales que prescriben las formas de convivencia entre ambos sexos y que, en este momento histórico siguen prevaleciendo, aunque no con la misma fuerza, debido a que cada vez más hay más mujeres preparadas que han ocasionado un cambio cognitivo que ha hecho flexibles dichos roles.

Descriptores: Género, Estereotipos, Roles, Actitud, Sexo, Equidad.

## INTRODUCCIÓN

El INP es un organismo público descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propios, agrupado en el Sector Salud, que tiene por objeto principal, en el campo de los padecimientos de la población infantil hasta la adolescencia, la investigación científica, la formación y capacitación de recursos humanos calificados y la prestación de servicios de atención médica de alta especialidad, y cuyo ámbito de acción comprende todo el territorio nacional; cuenta con 2564 trabajadores de los cuales más del 50% de su población son mujeres.

Tiene compromisos firmados ante la Secretaría de la Función Pública en los cuales asume la promoción de la equidad de género y la no discriminación en toda la Institución, ya que en Diario Oficial de la Federación se estableció por decreto presidencial realizar estrategias y acciones con perspectiva de género en todas las entidades de gobierno. Lo realizado en otras instancias sugiere que, uno de los primeros pasos para lograr estos compromisos es llevar a cabo un diagnóstico de las condiciones de equidad en el Instituto con la finalidad de identificar de una manera más precisa los focos rojos o áreas de oportunidad que deban fortalecerse.

Para tales fines este trabajo se orientó en el sentido de cubrir las necesidades de equidad en el Instituto mediante la indagación de los estereotipos y actitudes hacia la equidad de género de los trabajadores de ambos sexos, una vez identificados, se pretende que esta tesis se incluya como diagnóstico situacional en el Plan de Trabajo Anual del Comité de Ética Institucional y como base para futuros programas en materia de equidad de género.

En este sentido, en el capítulo I se abordan los antecedentes históricos del estudio del género que permitirán conocer el punto de partida en el que diversas autoras como Beauvoir, Mead y Rubin, por mencionar algunas, rompieron paradigmas para dejar de ver a la mujer desde un segundo plano en la sociedad.

En el capítulo II se plasman estudios realizados sobre estereotipos de género y actitudes hacia la equidad de género, en los que autores como Barberá, Rocha y Díaz-Loving, entre otros, describen la interacción entre mujeres y hombres y la forma en que se perciben unos a otros, específicamente en un ambiente laboral.

Ya en el capítulo III se describe lo que es el Instituto Nacional de Pediatría y la importancia que adquiere al dar seguimiento a programas y llevar a cabo estrategias y acciones con perspectiva de género que permitan aportar y lograr un cambio significativo en la cultura institucional.

Posteriormente, en el capítulo IV se describe el método con base en un estudio descriptivo y comparativo en el cual se utilizó el Inventario multifactorial de género (Rocha, 2004) que permite observar las diferencias en el comportamiento entre mujeres y hombres en un ambiente laboral, y cuyas diferencias fueron objeto de análisis que servirá como punto de partida para futuros estudios y estrategias a implementar en el Instituto Nacional de Pediatría.

Por otra parte, en el capítulo V se analizan los resultados obtenidos que permiten observar las diferencias y similitudes que persisten entre mujeres y hombres en un ambiente laboral en cuanto a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género.

Finalmente, en el capítulo VI, se discuten los resultados obtenidos y se contrastan con la literatura relacionada a la perspectiva de género para dar crédito a las hipótesis de esta investigación que pretende visualizar las diferencias de género con las que hombres y mujeres se comunican en un ambiente de trabajo.

# CAPÍTULO I

## **Antecedentes Históricos del Estudio del Género**

En el presente capítulo se hace una revisión de la aparición del estudio del género, desde la pregunta fundamental, ¿Qué es una mujer?, hasta la inserción del concepto de género, que pone de manifiesto que las diferencias sexuales que de dicho concepto se desprenden, tienen su base en la cultura y no sólo en lo biológico.

Mead (1935, citada por Lamas, 2000) es una de las pioneras del estudio de las diferencias entre lo femenino y lo masculino, y señaló que los conceptos de género eran culturales y no biológicos y podían variar ampliamente en entornos diferentes. A partir de una investigación que realizó, reflexionó del por qué de las diferencias conductuales y temperamentales, y concluyó que éstas son creaciones culturales como lo mencionó anteriormente y que la naturaleza humana es sumamente maleable.

Sin embargo, esta discusión se extendió a tal grado que Beauvoir (1999), mencionó que, basta pasearse con los ojos abiertos para comprobar que la Humanidad está dividida en dos categorías de individuos, cuyos vestidos, cara, cuerpo, sonrisa, porte, intereses, ocupaciones, son manifiestamente diferentes. Posiblemente tales diferencias son superficiales, tal vez estén destinadas a desaparecer. Lo que sí es seguro es que, por el momento, existen con deslumbrante evidencia. Si su función de hembra no basta para definir a la mujer, si rehusamos también a explicarla por “el eterno feminismo” y si, no

obstante, expresa Beauvoir (1999), aunque sea a título provisional, hay mujeres en la tierra, se tendrá que plantear la pregunta: ¿Qué es una mujer?

Desde una perspectiva patriarcal, filósofos como Aristóteles refirieron que la mujer es en virtud de cierta falta de cualidades, y este mismo autor menciona que se debe tomar en cuenta el carácter de las mujeres como adolecente de una imperfección natural. Posteriormente, Santo Tomás dice que la mujer es un “hombre fallido, un ser ocasional” (Beauvoir, 1999).

Esta misma autora (1999), hace la primera declaración célebre sobre el género: *Uno no nace, sino que se hace mujer*. Su reflexión dio pauta a un nuevo campo de la investigación sobre el problema de la igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente en el libro del Segundo Sexo, Beauvoir (1999) desarrolla una formulación aguda sobre el género, plantea que las características definidas como *femeninas* son adquiridas de manera individual y social y no *naturalmente*.

Por la década de los setenta surgió el concepto de género dentro del estudio de la psicología para profundizar en un acontecimiento hasta ese entonces no valorado: existía algo fuera del sexo biológico que determinaba la identidad y el comportamiento. Stoller (1964), quien estudiaba los trastornos de la identidad sexual en aquellas personas en las que la asignación del sexo falló, descubrió que el aspecto sociocultural tiene un gran peso en la constitución de los factores que determinan la identidad y el comportamiento femenino o masculino, y no el sexo biológico.

En esta misma línea, años más tarde, con el concepto *Sistema sexo/género* Rubin (1975) menciona que muchas de las explicaciones en boga sobre la subordinación de la mujer se basan en conceptos de una aparente aplicación universal: trabajo, familia, matrimonio, esfera doméstica. Con su señalamiento de que la subordinación de las mujeres es consecuencia de las relaciones que organizan y producen el género, Rubin (op. cit.) abrió un nuevo cauce a la investigación y estudio del feminismo.

Es así como Strathem (1979 citado por Alberti, 2010), al estudiar este fenómeno, menciona que la categoría de género forma parte de cada construcción cultural que todas las sociedades realizan en su respectivo contexto histórico a partir de diferencias objetivas de sexo, diferencias plenamente sustentadas sobre una base fisiológica, pero también, están definidas y moldeadas por cada cultura.

Paralelamente, Scott (1986) planteó que una de las razones específicas para introducir el término género es para sustituir la palabra sexo, ya que la cuestión de la mujer no puede quedar reducida a esa sola palabra como sinónimo de sexualidad. En ese mismo sentido, Flax (1986) indica que es por ello que la categoría de género es específica del contexto y como tal depende de él, por lo cual debe ser concebida e interpretada bajo esa misma lógica.

Con estas aportaciones al estudio del género se rompe con la rigidez y creencia de que los hombres eran automáticamente considerados el corazón de la sociedad y las mujeres eran periféricas e incluso invisibles. Por ejemplo, Boix (2005) indica que si estudiamos el periodo inmediato posterior a la Segunda Guerra Mundial, veremos que todas las

posiciones destacadas de la sociedad estaban ocupadas por varones: Gran Bretaña tenía un rey hombre – Jorge VI (padre de la reina Isabel II) -, el primer ministro y prácticamente todos los miembros del Parlamento eran hombres, los puestos más altos en los ámbitos legal y eclesiástico estaban ocupados por hombres, la mayoría de los puestos gerenciales en la iniciativa privada estaba en manos de hombres.

Lamas (1999) menciona que diversas investigaciones siguen los caminos de Foucault que se basan en desencializar la sexualidad, exponiendo que el sexo igualmente está sujeto a una construcción social y que, justificadamente la sexualidad es de lo más susceptible a los cambios culturales, las modas y los cambios sociales.

Foucault (s.f.) inició un análisis histórico para descubrir que en el pasado el sexo existía como una actividad o una extensión de la vida humana, mientras que en la actualidad se constituye como una identidad humana, esto cambia las jerarquías, por primera vez el sexo deja de ser una parte impropia o circunstancial de la identidad para comenzar una realidad inédita: ya no hay identidad sin definición sexual.

Al abrir esta nueva brecha de investigación, Lamas (1999) refiere que son varias las dificultades para utilizar el concepto de género o categoría de género. La primera es que en el término anglosajón “gender” no concierne totalmente con el español “género”, en inglés tiene un significado que va dirigido a los sexos como incidente gramatical que puede referirse a engendrar, mientras que en español representa a la clase, especie o tipo a la que pertenecen las cosas y las personas.

Esta misma autora en el 2000 indica que las categorías de clase social o etnia, han sido instrumentos analíticos desde hace mucho tiempo y que la categoría de género es una herramienta de reciente creación y su uso no está generalizado, por lo que la aproximación a dicha categoría debe plantearse como un objeto de estudio básico en la comprensión de la realidad social.

En el auge del nuevo feminismo de los años setenta, las academias anglosajonas, menciona Lamas (2000), sistematizaron la intuición intelectual de De Beauvoir con la categoría de género, e incorporaron en dicho término el sentido que le daba la vertiente médica de la psicología, que se interesó en el estudio de los trastornos de la identidad sexual. Es así como la categoría de género se convirtió en uno de los cimientos conceptuales con que las feministas hicieron sus argumentos políticos.

Para esta misma autora la comprensión del concepto de género está en el centro de uno de los debates políticos más trascendentes: el del papel de la mujer en la sociedad. En septiembre de 1995, el debate se internacionalizó durante la IV conferencia Mundial sobre la Mujer en Pekin, ya que el concepto de género provocó escándalo en la ONU, entre las democracias occidentales, el Vaticano y los países fundamentalistas. La categoría de género resulta amenazante para el pensamiento religioso fundamentalista, ya que pone en duda la idea de lo “natural” o “divino”, y señala que la simbolización cultural y no la biología es quien establece las prescripciones relativas a lo que es *propio* de cada sexo.

Es por ello que Rubin (s.f. citado por Lamas, 2000) menciona hace un esfuerzo en la especificidad histórica o cultural que la llevó a rebasar la índole ahistórica y atemporal de

la categoría mujer. Al reconocer el lugar crucial de la sexualidad en la sociedad con las diferencias en la experiencia social de hombres y mujeres, esta misma autora señala que lo que cuenta verdaderamente es cómo se determina culturalmente el sexo.

Tomando como base lo anterior, Cooper (2001) dice que también las imágenes culturales sobre los roles de hombres y mujeres en la sociedad (*las mujeres en la casa, los hombres en la plaza*), hacen referencia a los estereotipos que cada una de éstas posee y adquiere con relación al carácter o a la forma de ser de hombres y mujeres, ya que contribuyen a definir qué actividades específicamente corresponden para ambos sexos, así como el tipo de relaciones interpersonales que se deben propiciar o evitar.

Así mismo, los roles de género se consideran conductas estereotipadas por cada cultura, por ende, pueden modificarse en cada una de ellas, puesto que son tareas, actitudes y actividades que se espera que realice una persona de acuerdo al sexo al que pertenece. Desde la perspectiva del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2004), tradicionalmente se asignan a los hombres roles de tipo agéntico o instrumental (p.e. políticos, mecánicos, choferes o bomberos) y a las mujeres, roles asociados en mayor medida al ámbito reproductivo (p.e. amas de casa, maestras o enfermeras).

Es por esto que, posteriormente, Hernández (2006) indica que el género constituye la categoría explicativa que integra tanto la construcción social como la simbólica histórico-cultural de la concepción de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual.

Una vez expuestas diversas concepciones sobre la historia de la integración del constructo de género y su relación inseparable –aunque no igualitaria- con el sexo, se puede concretar que la categoría género se da con base en el sexo biológico de la persona, pero que dicha categoría adoptará características diferentes de acuerdo al contexto y cultura ya que lo femenino y lo masculino se adquieren por un contacto sociocultural y no naturalmente.

## **1.1 Concepto de Género**

De acuerdo a lo ya planteado, la categoría de género proviene de dos instancias, una de origen biológico y otra de origen cultural que definen lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer, es decir, cómo deben comportarse, cómo deben vestirse y qué les debe gustar. En este sentido, conviene recurrir a las definiciones que se han dado alrededor de esta temática para esclarecer los aspectos principales que permitan diferenciar el constructo de género del concepto de sexo.

Beauvoir (1999) define al género como la construcción social que se asocia a un cuerpo sexuado, partiendo desde que no se nace mujer u hombre, sino que la sociedad delimita a las personas en mujeres y hombres, es decir, cada cultura determina la identidad de lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer.

Posteriormente Oakley (1977) mencionó que “sexo” es un término biológico y “género” es un término psicológico y cultural. El sentido común nos podría insinuar que se trata

simple y sencillamente de dos formas heterogéneas de enfocar una misma distinción, y que alguien que tenga sexo de mujer, pertenece automáticamente al género femenino, sin embargo esto no es así, ser hombre o mujer es algo que depende de la vestimenta, los gestos, el trabajo, las relaciones sociales, la personalidad e incluso del tener un determinado tipo de órganos genitales.

Tomando como base lo anterior, algunos autores como Rojas y Vázquez (1998) mencionaron que de acuerdo a las dimensiones biológica y social, el género se ha asumido como una forma de explicar la desigualdad e inequidad en las relaciones entre mujeres y hombres.

Moya (1993) señaló que en cualquier sociedad, la categorización hombre-mujer o masculino-femenino, llega hasta los partes más ocultas y cubre los procesos más inesperados, estructurando una sucesión de afirmaciones que se comprenden desde anatomía y función reproductora, pasando por división del trabajo o atributos de personalidad, hasta puntos aparentemente tan triviales como formas geométricas y colores.

Desde un análisis antropológico de la cultura, Lagarde (1996) menciona que es importante reconocer que todas las culturas elaboran sus interpretaciones sobre los géneros y, en ese sentido, cada sociedad, cada pueblo, cada grupo y todas las personas, tienen un particular juicio de género basado en su propia cultura. Su fuerza y permanencia radica en que es parte de su visión del mundo, de su historia y sus tradiciones nacionales, populares, comunitarias, generacionales y familiares.

En esta misma línea, Lamas (1999) indica que la identidad que las personas van teniendo con el género es diferente en cada cultura y en cada momento histórico. Cambia la manera como se simboliza e interpreta la diferencia sexual pero permanece la diferencia sexual como referencia universal que da pie tanto a la simbolización del género como a la estructuración psíquica.

En este sentido, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) al analizar los enfoques que se han manejado a lo largo del estudio de este fenómeno, aclara que la equidad no es sinónimo de igualdad y lo plantea de la siguiente manera, en donde refiere que “equidad” es un principio ético de justicia emparentado con la idea de igualdad social y el reconocimiento y valoración de las diferencias sociales y de la individualidad, llegando a un equilibrio entre ambas dimensiones. En cambio la “igualdad” es el principio que reconoce en todas las personas la libertad para desarrollar sus habilidades personales y hacer elecciones sin estar limitadas por estereotipos o prejuicios, de manera que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga; es decir, implica la eliminación de toda forma de discriminación.

Por otra parte, retomando algunas de las perspectivas ya planteadas, autores como Lombardi y Salazar (1986, 1994 citados por Rojas, M. & Vázquez, M., 1998) entendieron al género como una dimensión, en donde lo cultural y lo social conformaban la subjetividad de hombres y mujeres. En este mismo sentido, Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. (1998)

mencionan que el género, en efecto, es la construcción social y cultural que se da como relación a cada sexo, es decir, lo que la sociedad espera de hombres y mujeres y que por consiguiente generan expectativas que cada individuo tendrá de sí mismo al identificarse con las características asignadas a su género.

Por su parte, Bustos (2003 citada por Mena 2006) define al género como una dimensión construida socioculturalmente, que toma como punto de partida las diferencias sexuales biológicas y asignan a mujeres y hombres características específicas de acuerdo a cada sociedad.

De una manera más abstracta, Butler (2004) da su concepción del género, definiéndolo como el mecanismo a través del cual se producen y se naturalizan los elementos de lo masculino y lo femenino, pero el género bien podría ser el aparato a través del cual dichos términos se deconstruyen y se desnaturalizan, es decir, las sociedades de cada cultura tienen modelos de estereotipos de género ya establecidos pero que van cambiando de acuerdo al momento histórico en que se encuentren, es ahí donde se desaprende lo aprendido para tener nuevas concepciones acerca del género y por consiguiente esa nueva concepción adquiere una naturalización de acuerdo al contexto en que se esté ubicado.

En una acepción más concreta, Papalia (2005) explica el género indicando que ser hombre o mujer afecta la forma en que las personas lucen, mueven sus cuerpos y la manera en que trabajan, juegan y se visten. Esto interviene en lo que piensan sobre sí mismas y en lo que los demás piensan con respecto a ellas.

Para Hernández (2006) el género constituye plenamente la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de hombres y mujeres sobre la base de la diferencia sexual. A lo que Lamas (citada por Hernández 2006) agrega la idea de que el género es una construcción simbólica e imaginaria que conforma los atributos asignados a las personas a partir de una base cultural de su sexo, integrando las distinciones biológicas, físicas, económicas, psicológicas, políticas y culturales impuestas.

Una aportación más a la definición de éste concepto es la que hace Crawford (2006) en la que menciona que el género es un proceso dinámico de representaciones de lo que significa ser un hombre y una mujer. Esto se va construyendo en el transcurso de los escenarios de la vida de cada individuo, así, los roles, los discursos y las experiencias relacionadas con el género tienen gran impacto en los procesos de socialización que se van viviendo y esto determina las bases sobre las cuales se crean modelos y relaciones de género.

En palabras de Colás (2007) el género es una representación cultural, que está constituido por ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes, disposiciones y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y de los hombres de acuerdo al contexto en que se encuentren, es así como se considera que los hombres y las mujeres no son iguales, debido a que cada uno tiene establecida su función en la vida.

Scott (2008) explica que el género en su empleo más reciente, apareció primero entre las feministas estadounidenses que querían insistir en la cualidad fundamentalmente social de las distinciones basadas en el sexo, es por eso que la palabra género manifiesta el

rechazo al determinismo biológico implícito en el empleo de términos como sexo o diferencia sexual.

Como resultado de lo expuesto por las feministas estadounidenses, esta misma autora hace una definición del género que consta de dos partes y subconjuntos que están relacionados, pero que deben analizarse de forma independiente. El núcleo de la definición depende de la unión integral entre dos supuestos: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales, las cuales se centran en las diferencias percibidas entre los sexos, es por esto que el género es una forma primaria de las relaciones simbólicas de poder. Los constantes cambios en la estructura de las relaciones sociales siempre corresponden a cambios en las representaciones de poder; sin embargo, la dirección del cambio no es necesariamente única.

De modo tal que Scott (op. cit.) llega a la conclusión de que el género se construye a través de la identidad con los padres, pero no exclusivamente a través de éste, también se construye a través de la organización económica y política, la cual opera, al menos en nuestra sociedad actual, de forma muy independiente respecto al sistema de parentesco.

Retomando los enfoques teóricos sobre el género, la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2009) desde su perspectiva señala que el género es un conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales y políticas construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales

establecen normas y patrones de comportamiento, funciones, oportunidades, valoraciones y relaciones entre mujeres y hombres.

Una vez asentado lo que es la categoría de género y su importancia, se tiene la necesidad de crear estrategias y acciones que erradiquen las desigualdades de género, que no son específicas de algunas culturas, sino que es un fenómeno social de impacto mundial que ha venido tomando fuerza y por ellas se han estado tomando medidas preventivas en distintos países, como es el caso de España, que ha creado el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 que responderá a la igualdad segura entre mujeres y hombres que permitirá cimentar una sociedad justa, social y económicamente desarrollada considerando la igualdad como un valor primordial...al menos en el papel.

En México, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2014) realizó un seminario sobre violencia de género y reforma legal en el que se mencionó que la perspectiva de género es un elemento indispensable para garantizar una respuesta judicial idónea e imparcial para las víctimas de delito de género y se puntualizó que una justicia que no toma en cuenta a las mujeres, las aleja de la igualdad, y se reveló que profesionalizar en igualdad de género a todas las personas que participan en los procesos de procuración de la justicia, logrará erradicar los patrones socioculturales discriminatorios en el sistema de justicia.

Al quedar expuestos diferentes enfoques sobre el género que van en la misma línea, queda por asentado que la categoría de género se adquiere desde los primeros años de vida y que uno no nace siendo hombre o mujer sino que la cultura en la que te vas desarrollando

va definiendo atributos y características que debes poseer para tener una identificación con tu género y con los grupos genéricos de referencia y que, como se verá en el siguiente subtema, dichas características que adquirimos desde que estamos en el seno de la madre, van formando nuestro género y nos van enseñando en el transcurso de la vida cómo y de qué manera debemos interactuar con los distintos tipos de personas.

## **1.2 Cómo se Aprende el Género**

Una vez expuesta la diferencia entre la concepción de sexo y género por diversos autores a lo largo de los años, queda por asentado que son dos conceptos con raíces diferentes pero que tienen su relación al formar la identidad y el rol de hombres y mujeres, sin embargo, desde qué momento de la vida de las personas se van enrolando en la categorización de los géneros y cuándo se empiezan a atribuir características masculinas o femeninas, en el presente subtema se abordan estas cuestiones que esclarecerán y definirán el punto de inicio de la categorización de género para hombres y mujeres.

Oakley (1977) menciona que a cualquier niña o niño recién nacido no sólo se le cataloga inmediatamente de acuerdo a su sexo, sino que también se le asigna un género. Las madres se comportan de diferente manera con los niños que con las niñas, inclusive de recién nacidos.

Con relación a lo mencionado, Oakley (op. cit.) señala que Murphy (s.f.) realizó un trabajo sobre la crianza de los hijos en el que encontró diferencias en la forma en que las

madres tratan a los niños y a las niñas. Las madres tratan a los niños respetando su independencia, siguiendo el propio equilibrio de éstos y adoptando una actitud en la que el niño debe valerse por sí mismo. A las niñas se les protege más y se juega con ellas, y en este caso, la actitud de la madre es de cuidado y guía para enseñarle qué es lo que mejor le conviene.

En 1980, Maccoby menciona que desde que los bebés ya tienen 24 horas de haber nacido, los padres ya encuentran diferencias significativas con relación al sexo biológico del bebé, les otorgaban ya un rol y describían a los niños como activos, fuertes e inteligentes, mientras que al describir a las niñas mencionaban que eran cariñosas, sensibles y sociables.

Serbin, L., Powlishta, K., & Gulko, J. (1993) mencionan que durante la infancia los estereotipos de género son utilizados por los adultos más cercanos que tienen en ese momento los niños y niñas a su alrededor para establecer distinciones ligadas al sexo biológico en distintas dimensiones psicológicas.

Kaufman (1994) menciona que la construcción de la masculinidad o feminidad se da en el momento en que se decide procrear o cuando se dan cuenta de que esperan a un ser, es ahí donde los padres empiezan a imaginar las características que tendrá el nuevo ser, incluso su sexo. A partir del nacimiento, el niño o niña se empieza a dar cuenta de lo que los padres y las personas a su alrededor esperan de él, no basta con la definición sexual de la persona para ser catalogado como hombre o mujer, esto se complementa con lo que la

familia, la escuela, los medios de comunicación y la sociedad enseñan la forma en que debe pensar, sentir y actuar para ir adquiriendo una identidad con su género.

En la etapa escolar Shaffer (2000) identifica diferencias en el comportamiento de los progenitores con relación a sus hijas e hijos, se manifiestan expectativas diferenciales en cuanto a los roles, pero no bastan esas diferencias, sino que en esta etapa se introducen diferencias que se basan en el desarrollo de determinadas capacidades como la verbal, visoespaciales y matemáticas, directa o indirectamente relacionadas con los aprendizajes escolares.

No obstante, para Lagarde (2000) la identidad masculina tradicional se basa en ser para sí, es decir, está en una búsqueda de poder y la separación y al mismo tiempo reflejando el desprecio de lo femenino, como forma de revalidarse en la masculinidad asociada a la virilidad, que en el transcurso de su vida, según Bonino (2002), van desarrollando y fortaleciendo condiciones como ser importante y autosuficiente, ser racional y no emocional, la fuerza física, la libertad sexual y social.

Cuando se hace un análisis más profundo de estas diferencias, Barberá (2005) refiere que no se trata de diferencias existentes a priori, sino que más bien responden a ciertas formas de comportamiento aprendidas que se originaron en las diferentes formas de interacción que los progenitores establecieron con sus hijos, dependiendo del sexo biológico.

Un par de años atrás, Antolin (2003) señala que aprender el género apunta a una construcción social de lo femenino y lo masculino, que se exhibe en un conjunto de conductas aprendidas desde la niñez, de distribución de roles y funciones entre mujeres y hombres y las relaciones de poder y subordinación entre ambos, todo determinado no sólo por la biología sino por la cultura y el contexto social, político y económico.

Estos procesos de vida, son procesos culturales y todas las personas son seres de cultura, aprenden cultura, generan cultura y viven a través de su cultura (Díaz, 2003), es por esto que, ser hombre o ser mujer tiene algo natural pero es más la consecuencia de todo un proceso psicológico, social y cultural a través del cual cada persona se hace perteneciente a un género, en función de lo que cada cultura establece. Es decir, mediante un proceso de socialización constante, las personas incorporan el contenido de las normas, reglas, y expectativas que existen alrededor de su sexo, en este sentido, cada cultura define, constituye, da forma y sentido a un conjunto de ideas, creencias y valoraciones sobre lo que significa ser hombre y ser mujer, fijando los comportamientos, las características e incluso los pensamientos y emociones que son ajustados para cada ser humano con base en esta red de estereotipos o ideas consensuadas.

Retomando lo planteado por Antolin (op. cit.), el género en el desarrollo no es sinónimo de mujer u hombre, sino que hace referencia a los roles, responsabilidades y oportunidades asignados que se van adquiriendo por el simple hecho de ser hombre y ser mujer y a las relaciones socioculturales entre mujeres y hombres, niñas y niños. Estos atributos, oportunidades y relaciones están socialmente construidos y se aprenden a través

del proceso de socialización en el cual todos los niños y niñas están ligados durante todo su desarrollo. Son específicos de cada cultura y cambian a lo largo del tiempo.

En este mismo sentido, Papalia (2005) refiere que el moldeamiento de las personalidades de los niños y las niñas, por parte de los padres, parece iniciar desde una edad muy temprana. Específicamente, los padres originan la tipificación del género, que es el proceso por medio del cual los niños aprenden el comportamiento que su cultura considera apropiado para cada sexo. También señala que los bebés comparten modelos comunes del desarrollo y que, desde el principio, presentan personalidades diferentes, las cuales reflejan el efecto de influencias innatas y ambientales, es aquí, donde a partir de la infancia, el desarrollo de la personalidad está interrelacionado con las relaciones sociales, las cuales ayudan a adquirir un temperamento y una identidad.

No obstante, Butler (2007) menciona que el género emerge como la forma rígida de la sexualización de la desigualdad entre el hombre y la mujer y que la noción de que la práctica sexual tiene el poder de desestabilizar el género apareció tras leer “The traffic in women” de Gayle Rubin, que pretendía determinar que una sexualidad normativa desde los inicios de vida de las personas consolida el género normativo.

Colás (2007) afirma que las personas se convierten en hombres y mujeres en función del aprendizaje de diversas formas culturales de género que rigen, del mismo modo el carácter de las relaciones que, unos y otras, mantienen en diferentes esferas sociales en las que interactúan, como la esfera familiar, la educativa, la laboral y las amistades; es así

como el género funciona como un sistema cultural que proporciona referentes culturales que son reconocidos y asumidos por las personas.

En este mismo rubro, Del Pozo (2014) coincide con los autores antes mencionados en que la identidad de género es un constructo de características psicológicas y culturales determinadas que son asignadas socialmente a las personas en función de su sexo, dichas características –como ya se han mencionado- son los valores, las creencias y los estereotipos de género relativos a lo que se espera de un niño o una niña, construyendo así los conceptos de masculinidad y feminidad.

Una vez expuestas algunas de las diversas formas en que se socializa el género, queda claro que desde que se tienen horas de nacido –e incluso antes- se adquiere con base en el sexo, un género que llevará indudablemente a integrar roles y conductas que le permitirán al individuo relacionarse funcionalmente en sociedad; esto nos lleva en el subtema siguiente a describir lo que son los estereotipos, ya que se desprenden de la categoría de género y son de gran importancia en la percepción inmutable de las personas hacia lo que es un individuo, una organización o un acontecimiento.

### **1.3 Estereotipos de Género**

Por medio de la constitución de género, la sociedad clasifica, nombra y promueve las ideas imperiosas de lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer, es aquí donde la elaboración de los estereotipos tienen sus bases para ser usados cotidianamente y

clasificar a un determinado grupo. No obstante, antes de entrar de lleno en la materia conviene delimitar la concepción de estereotipo.

En 1922 Lippman (2003) refirió a los estereotipos como más o menos falsos, preconcebidos de modo irracional y que además son resistentes al cambio, poniendo de relieve cómo llegan a desvincularse de los cambios que ocurren en la realidad, porque las imágenes en nuestras mentes son más simples y fijas que el flujo de los acontecimientos. Estas tipificaciones, a pesar de su inconsistencia, ayudan a estructurar situaciones cotidianas para los individuos; permiten a las personas acostumbrarse a situaciones u objetos desconocidos, atribuyéndoles características que contraigan su imprecisión, para reducir su impacto en la autopercepción y mantenerse bajo control.

Puede considerarse como representaciones colectivas, impersonales, de carácter anónimo, que se transmiten fundamentalmente a través de la familia, la educación, los medios verbales como chistes y refranes, del arte y de los medios de comunicación de masas.

Lippman (op. cit.) menciona que las etiquetas sociales y estereotipos, son inherentes a la cultura y se asumen por los miembros de la misma, incluyendo a los que soportan estas etiquetas. Proporcionan un determinado mecanismo de percepción inevitable y eficiente, elaborado por el individuo y su grupo. Allport (1968) menciona que el contacto con el grupo debe mejorar las relaciones entre los grupos, someter el prejuicio, los estereotipos y la discriminación.

Couch (1968) refiere que los estereotipos son creados por distorsiones ampliamente difundidas en la percepción del comportamiento colectivo. Estos estereotipos o rasgos

estereotipados no sólo son difundidos entre la gente sino también entre los investigadores, tales como la sugestibilidad de la multitud, su destructividad, emotividad o la pertenencia social de los participantes a las clases desfavorecidas; y que para Brigham (1971) afectan la manera en la que los seres humanos piensan y sienten sobre otras personas, como su forma de actuar y reaccionar frente a ellas, las cuales pueden ser descripciones equivocadas, incompletas y rígidas.

Para Oskamp (1977) tal término se refiere al grado en que una característica o un conjunto de características están presentes en un grupo de individuos y se constituye su presencia o ausencia en señalar que tales características, están o no presentes en el grupo que se indica, es decir, un estereotipo es la tendencia a distinguir cierta clase de cosas de una forma determinada hacia una persona.

En el mismo sentido –aunque algunos años atrás- Díaz Guerrero (1972) señalaba estas características en la concepción del género en cada cultura, a través de sus proposiciones entrelaza las creencias relacionadas con el papel que hombres y mujeres juegan en la sociedad dando lugar a los estereotipos de género. Los estereotipos parecen inamovibles y delimitan el conjunto de creencias y preceptos sobre el significado que tiene ser hombre y ser mujer.

Ashmore y Boca (1981) están de acuerdo con algunos autores al referir que los estereotipos son constructos cognitivos que hacen mención a los atributos personales de un grupo social, y aunque frecuentemente sean rasgos de personalidad, no son los únicos, así mismo refieren que los estereotipos son estructuras jerarquizadas en las que se puede

distinguir a un nivel superior una categoría general y subcategorías a niveles inferiores que se van creando de acuerdo a la información que no concuerda con el estereotipo, se puede definir como un modelo de resistencia al cambio ya que mientras menos subcategorías se creen y en la medida en que éstas recojan los ejemplares contraestereotípicos, se puede decir que está la resistencia al cambio.

Si bien los estereotipos son una serie de características que ayudan a definir a un grupo de personas para su posterior convivencia, Tajfel (1984) refiere que de entre las funciones que desempeñan los estereotipos, la más importante es su valor funcional y adaptativo, ya que nos ayudan a entender el mundo de una manera más simplificada, ordenada, coherente, e inclusive nos proporcionan datos para una determinada posibilidad de pronóstico de acontecimientos posteriores. Es sin duda una clara ayuda que presume un ahorro de esfuerzos analíticos y sobre todo del tiempo y las inquietudes que nos supondría tener que desafiar a un medio social siempre desconocido y novedoso, desordenado y caótico y tener que buscar en él los antecedentes que nos ayuden a dominarlo y adaptarnos.

Los estereotipos se construyen de acuerdo al concepto de hombre y mujer que se tiene en cada cultura, y para Dolores (1985), la cultura no es más que un sistema social interconectado de valores y creencias, estructuras socioeconómicas y políticas, y estructuras de personalidad que van definiendo los estereotipos, es decir, es un conjunto de relaciones materiales y espirituales de un grupo de personas.

En este mismo sentido, Stavenhagen (1991) refiere que la cultura es todo aquello que mujeres y hombres han hecho a nivel conceptual, manual o industrial, con objeto de

satisfacer sus necesidades básicas y emanciparse como seres vivos e individuados en el sentido en que hombres y mujeres van adquiriendo y definiendo un rol y una identidad en una sociedad determinada que les permitirá saber cómo interactuar y comportarse con personas de su mismo sexo y del opuesto con base en sus características de género y que a su vez van formando los estereotipos.

En 1996, Bourhis y Leyens definen a los estereotipos como un conjunto de creencias compartidas sobre las características personales, como el sexo, la edad y cualquier otro atributo visible, generalmente rasgos de personalidad, pero también los comportamientos propios de un grupo de personas.

En este mismo sentido, los estereotipos de género, según Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. (1998) reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres; para que quede más claro, es como esperar que los niños practiquen más el fútbol que las niñas, o que éstas sean más ordenadas que los niños.

González (1999) es clara al señalar que los estereotipos tienen una función fundamental para la socialización del individuo y de los grupos en general, ya que propician que los individuos se formen una identidad social, la conciencia de pertenecer a un grupo puesto que identificarse con los estereotipos dominantes en un determinado grupo es una forma de permanecer integrado a él.

Esta misma autora (op. cit.) menciona que a pesar de que los estereotipos dejan mucho que desear en su intento de precisión como fieles imágenes de lo que efectivamente son los grupos, sí muestran los roles que los grupos desarrollan en la sociedad con relación al que observa, son en definitiva, más que fieles reflejos de una cultura y una historia, y como tales van a nacer y a mantenerse ya que manifiestan necesidades que tiene un determinado contexto de conservar sus normas sociales.

Rocha (2000) menciona que, si bien los estereotipos de género están ligados a la masculinidad y la feminidad, por lo menos en la cultura mexicana se encuentra que la perspectiva del hombre está ligada al prototipo del rol instrumental, que son las actividades productivas encauzadas a la manutención y provisión de la familia, caracterizándose por ser autónomo, orientado al logro, fuerte, exitoso y proveedor, y por el otro lado, la perspectiva de la mujer se vincula con las actividades afectivas encaminadas al cuidado de los hijos, del hogar y de la pareja, así como a la posesión de características tales como la sumisión, la abnegación y la dependencia.

Javaloy (2001) tomó como base lo mencionado por Couch (op. cit.) y señala que estos estereotipos se han desarrollado a partir del reflejo de un medio cultural de igual signo en la interpretación de los significantes, que han tenido un gran impacto en los estudios del comportamiento colectivo y en algunas ideas conservadoras que tienen amplia aprobación social.

Años atrás, Tajfel (1977) describe a un estereotipo como una imagen mental muy simplificada, de alguna categoría de persona, institución o acontecimiento, que al igual que

Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. (1998) coinciden en que sólo llegan a ser sociales cuando son compartidos por un gran número de personas dentro de una misma cultura.

De acuerdo a lo anterior, los estereotipos son producto de tradiciones históricas, marginación social, crisis, conflictos sociales o modismos, así el estereotipo crea pautas y normas de comportamiento debido a que un individuo actúa de acuerdo a expectativas que corresponden con su categoría de rol, siendo primeramente necesario que haya pasado por un proceso de socialización y asignación de roles (Gutierrez, 1991 citado por Rojas, M. & Vázquez, M., 1998).

Retomando las diversas teorías, Lamas (2002) menciona que el simple hecho de que mujeres y hombres sean diferentes anatómicamente los induce a creer que sus valores, cualidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son y las sociedades determinan las actividades que las mujeres y hombres deben realizar basadas en los estereotipos, estableciendo así una división sexual del trabajo.

Del Río (2008) define a los estereotipos como creencias mantenidas de individuos, creadas y compartidas sin una base apropiada, simplificadas a un grupo de individuos en forma de etiquetas verbales, básicamente son formas de pensamiento erróneas que se alejan de la realidad.

Así mismo, este autor considera a los estereotipos como el componente cognitivo de las actitudes y se elaboran a partir de mecanismos cognitivos que simplifican y distorsionan la realidad. Es así como un estereotipo puede llevar al prejuicio como actitud y posteriormente

puede producir discriminación como comportamiento, el cual, para El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED, 2013) es una forma de desigualdad injustificada y arbitraria en el trato a las personas y grupos de la población más vulnerada; y que para luchar contra esta injusticia, se requiere de cambios culturales profundos, que implica la suma de esfuerzos y la complicidad de los medios de comunicación que tienen un papel de gran importancia para promover una cultura de inclusión y respeto a los derechos humanos en la sociedad.

El CONAPRED (2008), define al estereotipo como una clasificación social de grupos y personas por medio de signos, a menudo muy reducidos y generalizados, que implícita o explícitamente representan un conjunto de valores, juicios y suposiciones acerca de su conducta, sus características o su historia. Los estereotipos asemejan categorías generales de personas: poblaciones nacionales, clases y etnias, y son portadores de juicios indiferenciados acerca de quienes las componen. Cuando son negativos, como en el caso de las relaciones de discriminación, provocan una creencia intuitiva en la inferioridad, debilidad, maldad o peligrosidad del grupo al cual se le aplican.

Dicha instancia refiere que el prejuicio no es más que una predisposición irracional a adquirir un comportamiento negativo hacia un grupo o hacia sus miembros, que yace en una generalización errónea y rígida acerca de ellos. Frecuentemente los prejuicios se clasifican según la categoría social objeto de las generalizaciones; por ejemplo, el sexismo es el prejuicio hacia las mujeres o hacia los hombres; la homofobia es el prejuicio contra los homosexuales; y el antisemitismo es el prejuicio hacia los judíos. Se trata de creencias

aprendidas que pueden o no llevar a un individuo o grupo de individuos a manifestar juicios contra los miembros de un grupo particular como consecuencia de los estereotipos.

Años atrás Brigham (1971) ya había señalado que además de la determinación cognitiva del estereotipo como parte de las actitudes prejuiciosas, el estereotipo sirve para racionalizar la hostilidad que siente la persona prejuiciosa hacia ciertos grupos, cumpliendo así una función que justifica su actitud.

A su vez, en algunos foros como el de Mujer y Justicia (2011) se define a los estereotipos de género como creencias de los roles típicos que los hombres y las mujeres poseen y desarrollan en una sociedad, etnia o cultura, del mismo modo sirven para definir expectativas y metas para ambos sexos.

Al revisar diversas aportaciones a la definición de los estereotipos, Fernández (2011) coincide con los autores mencionados y toma algunas aportaciones para estructurar su definición y referir que los estereotipos son una preconcepción generalizada, parte del proceso mental que organiza la información recibida, reduce el entendimiento para aprehender el ambiente social, pronosticar hechos, crear categorías sociales, económicas, hacer más sencilla la percepción de la realidad, construcciones y generalizaciones.

Reafirmando las teorías de los autores antes mencionados, Del Pozo (2014) indica que los estereotipos de género son las creencias y atribuciones sobre cómo debe comportarse cada género, y que al mismo tiempo reflejan prejuicios, clichés e ideas prescritas que

simplifican y distorsionan la realidad, a la vez que perpetúan un orden social simbólico jerarquizado y discriminatorio.

Finalmente, Del Pozo (op. cit.) señala que en la actualidad ninguna persona vive en total vinculación con los estereotipos tradicionales, ya que se han producido cambios profundos en las identidades y en la vida cotidiana de las personas, flexibilizando los roles y permitiendo una mayor integración de lo masculino y lo femenino aunque aún exista una ligera brecha que se debe recorrer.

#### **1.4 Actitudes Hacia Los Roles de Género**

Una vez explicado lo que es la categoría de género, tanto en la forma como se adquiere como en su resultado que son los estereotipos, se pretende abordar en este subtema el concepto de actitudes a partir de sus implicaciones en la identificación del género.

Asch (1952) se refiere a las actitudes como sentimientos compartidos que son parte de sistemas más amplios, es decir, las actitudes pueden entenderse como naturalezas básicas, primarias en el desarrollo de las representaciones sociales.

Para Allport (1968) la actitud es consecuencia de un prejuicio que da como resultado un comportamiento hostil hacia una persona o un grupo por el simple hecho de formar parte de un colectivo social producto de generalizaciones simplificadas del mundo.

Arias (1980) establece que la actitud es la predisposición para reaccionar favorable o desfavorablemente hacia un objeto psicológico, por ejemplo, si nos desagradan el color de una pared de la casa, entonces tenemos una actitud negativa hacia ese objeto psicológico ya que nuestra predisposición es negativa. Es por tanto, lo que nos hace aceptar o rechazar un objeto u acontecimiento.

Autores como Strong y Claiborn (1985) conceptualizan a las actitudes como constructos intermediarios de las percepciones, pensamientos, sentimientos y acciones, estos constructos hipotéticos persuaden a la gente a responder de cierta manera ante el ambiente, estas respuestas sirven como indicadores de las actitudes.

Por tanto, las actitudes establecen que la experiencia del mundo resulte organizada y con significado para el individuo y regulan su respuesta adaptativa ante dicha experiencia. Los cambios en las actitudes son con relación a la forma en que uno observa el mundo y responde ante él.

Estos autores mencionan que las actitudes tienen componentes cognitivos que influyen en el modo de interpretar el ambiente, pueden deducirse a partir de medidas de la conducta verbal del individuo, como la respuesta positiva o negativa a un acontecimiento; también tienen componentes afectivos que se hacen más evidentes en las asociaciones emocionales que los individuos establecen con objetos y eventos. Por último las actitudes tienen un componente conativo que se refiere a la tendencia a actuar de cierta manera ante un determinado objeto.

Orsi (1988) recupera de Eysenck una definición de las actitudes, en la cual al igual que los estereotipos, prejuzgan la solución determinando de antemano la forma de reaccionar de las personas ante hechos y experiencias nuevas y proporcionan un punto de referencia que pueden convertirse en hábitos mentales. Al referirse a la actitud como una especie de hábito, es decir, de disposición a la acción, quedan incluidas las conductas personales como las no personales o sociales.

Eagly y Chaiken (1993) refieren que en la conceptualización de las actitudes se enfatiza la tradición que reconoce la dimensión valorativa, esta tradición es particularmente importante desde el punto de vista estructural, en el que las actitudes son consideradas etapas internas de naturaleza evaluativa, son etapas personales que sugieren la predisposición para actuar de una manera determinada.

Fraser (1994) considera que las actitudes pueden describirse como elementos de las representaciones sociales y, si bien diferencia el nivel colectivo de la representación social y el nivel individual de la actitud, presume que las actitudes se basan en sistemas de conocimientos compartidos.

De igual forma, aludiendo a lo señalado por Mejía (1995), se entiende que las actitudes son un agregado de creencias, sentimientos y preferencias reactivas organizadas en torno a un estímulo social determinado, que reafirman las definiciones e investigaciones de los autores antes mencionados, de que las actitudes están integradas por tres componentes que son el cognitivo, conductual y afectivo.

Para Petty y Wegner (1998) las actitudes son valoraciones que las personas realizan sobre lo positivo y negativo que resultan los objetos y las personas de su entorno. Estas actitudes pueden cambiar debido a la persuasión pero de una manera más sesgada y selectiva; aunque en un estudio realizado por Eagly y Chaiken (1998) demuestran que las actitudes más sólidas son más resistentes al cambio.

En opinión de Bustos (1999) los diversos estratos socioeconómicos reflejan que las actitudes ante las relaciones de género no son específicas de la condición del propio estrato, sino que más bien, responden a valores, normas, creencias y prejuicios propios de la cultura.

González (1999) describe que la relación entre prejuicio y discriminación es muy estrecha debido a que cree que están íntimamente unidos al concepto de actitud como fenómeno conformado por tres componentes: cognitivo (lo que sé de la situación), afectivo (las emociones que me origina) y conductual (la conducta que se lleva a cabo como consecuencia).

En este mismo sentido, podemos entender al sexismo, en opinión de Ferrer y Bosch (2000), como una actitud hacia una persona o personas en virtud de su sexo biológico. Desde un punto de vista tridimensional de las actitudes deduciríamos entonces por sexismo, la respuesta evaluativa, cognitiva, afectiva y conductual ante una persona en función de su pertenencia a uno u otro sexo biológico, y desde un modelo unidimensional deduciríamos que la actitud –como precedente de un sentimiento- sexista estaría relacionada con determinadas creencias y con una forma o intención de comportamiento discriminatorio.

Morales y cols. (2002) mencionan que la actitud es una noción ampliamente utilizada en el lenguaje cotidiano e incluye apreciaciones de sentido común que son creencias u opiniones positivas o negativas hacia un objeto, persona o circunstancia. Las creencias representan la información que las personas poseen acerca de sí mismas y del entorno social y no social, aunque la información sea real o errónea.

El género como una característica de identidad y de las actitudes personales, menciona Crawford (2006), no es más que el conjunto de expectativas y creencias que se encuentran asociadas a modelos más o menos consensuados de lo que significa ser hombre o ser mujer en una determinada cultura.

En este mismo sentido, Rodríguez (2011) dice que las actitudes hacia la equidad de género son creencias normativas sobre los sexos, que al mismo tiempo definen la categoría de mujer y hombre, y son una parte importante de la construcción de la identidad social. Estas actitudes se han clasificado en un continuo en función de los roles, derechos y responsabilidades que se asignan diferencialmente a la categoría de mujer y hombre.

Este autor menciona que el sexismo es una de las actitudes negativas hacia la equidad de género, entendiendo por sexismo al fenómeno en el que se conjugan al mismo tiempo sentimientos positivos y reacciones hostiles hacia las mujeres, esto como resultado de la combinación entre el deseo masculino de dominio y la dependencia que los hombres sienten hacia las mujeres para lograr su satisfacción sexual, familiar y afectiva.

Es así como Rodríguez (op. cit.) reseña que las actitudes hacia una identidad de género están influidas por un sistema generalizado de creencias, el cual incluye dimensiones como estereotipos de género, actitudes hacia los roles adaptados para cada sexo y determinadas percepciones de personas que se salen de ese patrón tradicional de roles.

Y finalmente, con las diversas definiciones ya mencionadas sobre las actitudes, el Grupo de Investigación Edufísica (sf.) coincide y engloba aquéllas concepciones refiriendo que, por supuesto, las actitudes son una forma de respuesta aprendida relativamente permanente a algo o alguien. Son la predisposición a responder de una determinada forma, de manera favorable o desfavorable hacia algún objeto o persona y están integradas por opiniones o creencias, sentimientos y conductas que se interrelacionan entre sí.

## **CAPÍTULO II**

### **Estudios Realizados Sobre los Estereotipos de Género**

Una vez asentado que la categoría de género se da por un conjunto de situaciones socioculturales y no sólo biológicas, varios investigadores se han dado a la tarea de estudiar los estereotipos de género que se desprenden de la categoría de género, ya sea en el ámbito familiar, en las relaciones interpersonales, en las amistades, etc. No obstante, el tema de interés en esta investigación es el estudio de los estereotipos de género en el ambiente laboral, conocer qué está pasando en las interacciones entre mujeres y hombres dentro de una organización, saber cómo se perciben unos a otros para tener una perspectiva más clara de lo antes mencionado, se presentan algunos estudios realizados en este ámbito.

En el 2005 Rocha y Díaz-Loving realizaron una investigación en la que mostraron el alcance del género, que cada vez más hace referencia al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de la interpretación y valoración que se hace de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres.

Se aplicó un cuestionario cerrado cuyo fin fue evaluar el grado de acuerdo con algunos estereotipos de género a una muestra conformada por 102 hombres y 208 mujeres, con una media de edad de 30 años, variando en un rango de 19 a 61 años de edad, teniendo la mitad una escolaridad de nivel superior y la otra mitad de nivel medio. Dicho cuestionario consta

de 40 afirmaciones generales sobre las características diferenciales de hombres y mujeres y sobre sus comportamientos y roles asignados socialmente.

Se analizó la conformación de la estructura factorial de los estereotipos o creencias que conforman la cultura de género en dicha muestra; este cuestionario evaluó el grado de estereotipamiento global de las personas en relación con su visión sobre los hombres y las mujeres, sin embargo, se generó para fines del estudio una división relativa de esta estructura global en cuatro dimensiones en las cuales hombres y mujeres son valorados de manera diferencial y se obtuvo que en el ámbito familiar la idea prevaleciente del hombre es la percepción de éste como más seguro, agresivo, racional, encargado de regañar a los hijos, proporcionar el sostén familiar y proteger a la familia, en tanto la mujer es percibida como cariñosa, con mayor fortaleza emocional, encargada del cuidado de los hijos y de su educación; en el ámbito social la conglomeración de las puntuaciones apunta a la preferencia que social y laboralmente los hombres tienen sobre las mujeres; en el ámbito hogareño se establece claramente la función del hombre como jefe del hogar y quien establece las reglas, en tanto la mujer se manifiesta bajo la visión tradicional como aquella que debe llegar virgen al matrimonio, ser fiel y dedicarse al hogar y a su marido; y en el ámbito interpersonal en el que se vinculan los aspectos característicos de hombres y de mujeres en términos de sus características diferenciales que se reflejan en su propia interacción.

En los últimos años se han llevado a cabo estrategias y líneas de acción en varios continentes en materia de equidad e igualdad laboral que promuevan la no discriminación, como la eliminación del lenguaje sexista en las organizaciones, entre otras, con la finalidad

de crear un clima laboral sano entre mujeres y hombres. No obstante, también se han realizado numerosas investigaciones que han identificado las razones por las que en algunas organizaciones la desigualdad de género sigue prevaleciendo, tal como lo muestra Llerena, quién en 2006 realizó un informe sobre la situación que viven las mujeres en el ámbito laboral en doce países europeos, de acuerdo a la investigación realizada en aquellos países, las mujeres tienen más problemas que los hombres para que se les conceda un crédito porque los bancos no confían en sus proyectos; también se piensa que las empresarias son mujeres que han fracasado en su vida familiar y las ven más como madres en potencia.

Debido a esto, la Asociación de Organizaciones de Empresas del Mediterráneo (AFAEMME) organizó una campaña llamada *La eliminación de los estereotipos de género en el mercado laboral y empresarial* (Plan de Acción transnacional Promovido por Organizaciones de Mujeres Empresarias y de Igualdad de Género, 2010) con el objetivo de desarrollar la capacidad de las organizaciones de mujeres y de género para promover la igualdad real en la economía e impulsar su influencia en las políticas económicas.

A pesar de esta campaña, reportes de seguimiento de la misma, señalan que no se han apreciado grandes cambios, ya que son las mujeres quienes aún tienen que adaptar sus vidas a las de sus maridos y no al contrario. También se muestra que en muchos casos en los que las mujeres aparecen como empresarias o trabajadoras autónomas, en realidad “simplemente figuran como accionistas en las empresas de sus maridos o hermanos, sin ningún poder en la toma de decisiones”.

Esta situación de desigualdad laboral y total discriminación en países del viejo continente ha marcado las bases de posteriores investigaciones en cuanto a equidad e igualdad de género en las organizaciones, ya que un año después, en uno de los países de la Unión Europea, Sánchez y cols., (2007) realizaron un estudio en el que se analizaron tres variables identificadas como relevantes en el desarrollo profesional de los/las estudiantes españoles: los valores y estereotipos de género, las representaciones del trabajo y las habilidades para el desarrollo de la carrera.

En dicho estudio se tomaron a alumnos que estaban finalizando su educación secundaria, formación profesional, programas de garantía social y de educación superior, de los cuales, se tomó una muestra de 1.190 estudiantes (56.3% mujeres y 43.7% varones, entre 16 y 32 años); la finalidad fue explorar y obtener una visión global del alcance y características de estas dimensiones, desde una perspectiva comparada según el género, para identificar elementos que contribuyen o inhiben la discriminación de género en la educación y en la vida profesional futura.

Los resultados se dirigieron a una relación entre la edad, nivel educativo y la presencia de estereotipos de género y de sesgos en las representaciones sobre el trabajo y las profesiones. En concreto, existieron diferencias significativas en función del género en los siguientes factores: en los varones, los componentes considerados relevantes para alcanzar el éxito en la vida fueron poseer fuerza física, ser astuto/a y tener familiares o amigos influyentes, mientras que en las mujeres dan más importancia a la sinceridad, la bondad y la simpatía; lo anterior llevaría a plantearse la siguiente pregunta ¿por qué para los hombres la fuerza física es un componente relevante para alcanzar éxito en la vida? ¿Acaso en realidad

la consecuencia de esta cualidad implica tener un buen empleo, ganar más dinero o ser inteligente?

En la atribución de roles a mujeres y hombres se aprecian diferencias altamente significativas según sexo en las valoraciones, que son más estereotipadas por los hombres que por las mujeres, como por ejemplo, “las tareas del hogar son asunto principalmente de la mujer”; en los valores sobre el trabajo, los varones dan más importancia a determinados valores instrumentales, tales como el dinero o que el trabajo no exija demasiado, las mujeres otorgan mayor importancia a que el trabajo sea estable y dé seguridad económica; las dificultades que encuentran en el desarrollo de su carrera y las competencias necesarias para su inserción laboral son el desconocimiento de las salidas laborales, la dificultad de elección entre diferentes carreras profesionales, la falta de conocimiento de las propias habilidades, capacidades y rasgos de personalidad útiles para la inserción profesional.

Centrándonos en las dificultades que las mujeres y hombres tienen para saber elegir qué carrera profesional quieren estudiar, y al no hacer una elección adecuada de su profesión, lleva a cualquiera de los dos géneros a no poder desarrollar y explotar sus habilidades y capacidades, así como a no desarrollar rasgos de personalidad que puedan ayudarlos a tener una inserción más fácil en el ambiente laboral y por ende un liderazgo que los catapulte a lo más alto de una organización, ya sea mujer u hombre.

En la misma línea, Godoy y Mladinic (2009) realizaron una investigación en la que analizaron cómo estereotipos y roles de género impactaban en la evaluación que recibía un hombre y una mujer gerente, el estudio fue cuasi experimental, transversal e inter sujeto,

con una muestra de 242, de la cual fueron 123 hombres y 119 mujeres ejecutivos quienes tenían que leer la descripción de un gerente hombre o mujer y evaluarle en varios dominios laborales como efectividad del liderazgo y recomendaciones sobre recompensas organizacionales, y en dominios personales como nivel de agradabilidad.

El instrumento tuvo dos escenarios, uno que presentaba a un hombre con rasgos agénticos que se desempeñaba como gerente de finanzas en una sucursal bancaria y otro que describía a una mujer con rasgos agénticos realizando las mismas funciones. Se trató de espacios que representaban a una persona eficiente, competente y exitosa, en los que sólo cambiaba el nombre de la persona, ya sea femenino o masculino. Los escenarios iban acompañados de un cuestionario para evaluar a cada gerente en el ámbito laboral y un cuestionario para evaluarle en el ámbito personal. El formato de respuesta fue una escala de evaluación de siete puntos. Por ejemplo, en una primera sección los participantes evaluaron el grado de presencia o ausencia (1 = ausencia total, 2 = presencia muy leve, 3 = presencia leve, 4 = presencia promedio, 5 = presencia moderada, 6 = presencia elevada, 7 = presencia muy elevada) de un listado de características, tales como amabilidad, ambición, iniciativa, habilidad para trabajar en equipo, seguridad en sí mismo/a. Posteriormente, debían responder a preguntas como ¿Cuán exitosa considera que ha sido esta persona en el trabajo actual? (desde 1 = nada exitosa hasta 7 = muy exitosa) o, dentro del plano personal, ¿Cuán agradable considera a esta persona? (desde 1 = Nada agradable hasta 7 = Muy agradable).

Los resultados obtenidos arrojaron que no existieron diferencias en el ámbito laboral en la evaluación que recibió el hombre gerente y la mujer gerente, ya que independientemente del sexo de los evaluadores, se les evaluó de manera similar, así mismo, tampoco existieron

diferencias en el dominio recomendaciones sobre recompensas organizacionales, de igual forma, tampoco existieron diferencias significativas en el ámbito personal en las evaluaciones para gerentes hombres y mujeres.

Esta ausencia de diferencias significativas nos puede referir que la brecha que existe entre hombres y mujeres está disminuyendo y que cada vez más se están eliminando los estereotipos y prejuicios que ponían a la mujer por debajo de las capacidades del hombre en cuanto a tomar un lugar en el ámbito laboral, específicamente, a ocupar un puesto gerencial.

En este sentido, en el 2011 Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C., realizaron una investigación en la cual el objetivo fue poner de manifiesto la evolución en las explicaciones del enfoque de género al estudio del liderazgo, incidiendo en las transformaciones desde las hipótesis centradas en la división sexual del trabajo, hasta las formulaciones más recientes de carácter interactivo para afrontar la comprensión de los entornos laborales globalizados y mejorar la organización de los recursos humanos en una sociedad altamente tecnificada.

Las interpretaciones actuales inciden en la variabilidad del concepto de género, que a veces se manifiesta a través de las conductas que realizan los hombres y las mujeres, pero también está presente en la elaboración que se hace de dichas conductas y, sobre todo, se observa en las relaciones de poder en el transcurso de las interacciones sociales de la organización laboral.

Una de las principales manifestaciones de lo anterior es lo que se ha denominado como *El Laberinto de Cristal* (Barberá, 2011), éste se refiere a los obstáculos e impedimentos que la mujer ha tenido que pasar para desarrollarse en el ambiente laboral.

La documentación confirmatoria del Laberinto de cristal en la carrera directiva de las mujeres se basa en mostrar los accesos y desarrollos desiguales entre mujeres y hombres en el desempeño de puestos de liderazgo, salarios, promociones o reconocimiento de logros.

La conclusión a la que se ha llegado es que no debe haber una división sexual del trabajo ni devaluar socialmente una profesión que no esté desempeñada por el sexo masculino (Messerschmidt, 2009). Existe una gran similitud tanto en los comportamientos de mujeres y hombres ejecutivos como entre los subgrupos de ejecutivas y amas de casa, según Barberá (2004), los roles instrumentales frente a los comunales, son los que determinan las expectativas sociales diferenciadas. Es así como las mujeres y los hombres pueden desarrollar un buen nivel de efectividad en el desempeño de posiciones de liderazgo debido a cambios sociales y organizacionales positivos que han favorecido la evolución de los roles de género.

## **2.1 Estudios Realizados sobre Actitudes hacia la Equidad de Género**

Una vez entendido que tanto hombres como mujeres cuentan con las mismas capacidades para desarrollar cualquier trabajo y que por consiguiente no es concebible que exista una división sexual del trabajo, en el siguiente subtema abordaremos estudios de

investigación realizados con el propósito de identificar las actitudes hacia la equidad de género.

En 1998, Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P., realizaron un estudio en el que indagó la percepción de las personas hacia los estereotipos de género transmitidos por los mensajes publicitarios. La selección de los integrantes de los grupos focales fue a través de grupos de confianza y centros de trabajo, por lo que los participantes no se conocían. En el caso de los grupos integrados por alumnos de telesecundaria, sí existía un conocimiento previo entre los participantes; este hecho precisó que la dinámica de trabajo con ellos no permitiera la separación por sexo, por lo cual se trabajó con grupos mixtos. Se realizó un monitoreo de búsqueda durante dos semanas consecutivas, tomando como centro de análisis 3 canales de televisión con cobertura nacional, identificando estereotipos masculinos, estereotipos femeninos, sexismo hacia las mujeres, sexismo hacia los hombres, sin estereotipo y con propuesta de ruptura de estereotipos. Con base en los criterios de búsqueda ya mencionados se realizó una preselección de 28 mensajes publicitarios, que posteriormente se redujo a 8, para el trabajo con los grupos focales y así validar el cuestionario.

La información vertida por estos grupos focales con base en el cuestionario, resolvió la hipótesis de que la población no reconoce los estereotipos de género en los mensajes publicitarios. El cuestionario se diseñó para que a través de los mensajes publicitarios se fomentara la discusión para incidir en lo que la firma de investigación social MORI de México llamó “Cultura de Género”, trazando así la posibilidad de una investigación que los llevara a identificar aspectos destinados a delimitar las percepciones que la población abierta tiene de hombres y mujeres, así como las relaciones sociales y las de interacción

entre ellos. Una diferencia significativa fue la que se encontró en las respuestas de los adultos y los jóvenes, en donde éstos últimos demuestran una actitud más crítica, pero sobre todo con mayor voluntad de cambio, por ejemplo la actitud de los y las jóvenes con relación a la edad en que se debe contraer matrimonio; Mientras ellos se asumen como futuros proveedores, no obstante, ellas mostraron una actitud de deseo por postergar las responsabilidades domésticas, de educación de los hijos y subordinación a la pareja.

En otra investigación llevada a cabo en el 2012, Pallarés valoró la información obtenida a través de un cuestionario que se aplicó a una muestra de alumnos de segundo de secundaria. Este alumnado ha convivido gran parte de su tiempo con la Ley para la Igualdad, y por lo tanto, se trata de medir la eficacia real de aquéllas finalidades que dicha ley se marcó. Básicamente esta investigación analiza las actitudes hacia la cultura de género de un grupo de estudiantes para que, posteriormente, con base en los resultados se puedan proponer acciones pedagógicas que puedan favorecer a la mejora de las actitudes hacia la cultura de género en el colectivo adolescente.

Tomando como base otras investigaciones que sustentan lo realizado por Pallarés (2012), De Lauretis (1986) propuso considerar al género como la representación de una relación que se plasma acorde a una clase, a un grupo, a una categoría, y que tiene la función de definir a las personas en hombres y mujeres. Esta forma de explicar la categoría de los géneros es una propuesta que sirve como base para que la escuela consiga reforzar la idea de que entender al género como una representación nos ayuda a asimilar que es una construcción social y cultural, mientras que la diferencia sexual es un estado natural.

Un trabajo de Martel (1999) demostró que los profesores no siempre son conscientes de hasta qué extremo influyen sus creencias con respecto al género en su práctica docente: indudablemente, una parte de la percepción de la realidad de los alumnos se verá mediada por la actitud y el posicionamiento de los profesores ante las expectativas y los roles de género que la sociedad atribuye a hombres y a mujeres.

Pallarés (2012) menciona que al avanzar en la construcción de una sociedad sin prejuicios hacia la cultura de género y sin el uso del lenguaje sexista, permitirá que la escuela se asiente como un conducto esencial para la asimilación y el desarrollo de una cultura de género menos discriminatoria.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que los y las alumnas de educación secundaria tienen interiorizadas diferentes actitudes que no corresponden con una aceptación natural de la cultura de género, es por esto que, dicha investigación propuso el Aprendizaje Servicio como herramienta educativa y de apoyo para impulsar la concepción hacia una cultura de género, ya que en una investigación realizada por López y Valero (2010, citado por Pallarés, 2012) se revela que un comportamiento que muestre actitudes positivas hacia la cultura de género no puede alcanzarse únicamente desde la escuela, necesita tener un impacto en la sociedad, en los contextos en los que interactúan los jóvenes.

## **CAPÍTULO III**

### **Instituto Nacional de Pediatría, Organización de Tercer Nivel de Atención**

El 15 de julio de 1968 Gustavo Díaz Ordaz, Presidente de México, emitió un Decreto que se publicó en el Diario Oficial de la Federación por el cual fue creada la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN) dotada del equipo médico más avanzado para dar una óptima atención médica. El 13 de enero de 1977, el entonces Presidente José López Portillo mediante Decreto Presidencial fusiona dos entidades públicas, la Institución Mexicana de Asistencia a la Niñez (IMAN) y el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI).

Años más tarde, el 19 de abril de 1983 se asentó formalmente como Instituto Nacional de Pediatría (INP). Debido a la complejidad de algunas enfermedades de los niños, el Instituto se consolidó como una organización de salud de Tercer Nivel de Atención por tener tres funciones sustantivas: Asistencia, Enseñanza e Investigación, desde ese momento el Instituto tuvo la misión de preparar médicos especialistas a través de la enseñanza, las investigaciones pertinentes en relación a las enfermedades de los niños, buscando técnicas novedosas para su tratamiento, efectuar proyectos de investigación y convenios con otras instituciones nacionales con el cometido de atender a todos los niños.

Entre las instituciones nacionales de salud dedicadas a la atención de los pequeños, en la actualidad destaca en forma sobresaliente el Instituto Nacional de Pediatría, que a lo

largo de poco más de cuatro décadas es considerado el mejor de Latinoamérica (s.f., Instituto Nacional de Pediatría).

Además de preocuparse por la alta especialización de sus doctores y trabajadores en general y la óptima atención a los usuarios, el Instituto tiene conformados Comités que van a regular el adecuado funcionamiento de las distintas áreas, tiene múltiples programas que implementar como la certificación por Competencias, El Buen Juez por su Casa Empieza, Mecanismo de Actuación y Procedimiento que contiene estrategias de intervención en caso de hostigamiento y acoso sexual y en especial relevancia para esta investigación está el Programa de Cultura Institucional que tiene entre uno de sus objetivos dentro del INP, erradicar la violencia y la discriminación, para crear un clima laboral sano que lleve a una convivencia armónica y de igualdad entre mujeres y hombres.

Para cumplir con el anterior propósito, el INP ha establecido convenios con diversas instancias tales como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), el cual tiene como uno de sus principales objetivos promover y fomentar las condiciones que posibiliten una sociedad libre de discriminación por motivos de género y la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Ésta es la razón de ser del Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (PROIGUALDAD, 2008-2012), una acción decisiva en favor de la equidad y la igualdad que retoma las necesidades y demandas de mujeres y hombres de todo el país y que contribuye al cumplimiento de los cinco ejes rectores del Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012.

Para cumplir con dicho plan, El INMUJERES y la Secretaría de la Función Pública (SFP) aplicaron en las dependencias y entidades que conforman el Gobierno Federal un cuestionario sobre cultura institucional con perspectiva de género que permitiera conocer la percepción del entorno laboral y la equidad de género desde las opiniones de quienes integran tales organizaciones. De esta manera, se confirmó con datos específicos la persistencia de desigualdad y discriminación, tanto en las relaciones interpersonales y en las estructuras institucionales, como en los procesos y la cultura organizacional, pero también que hay mujeres y hombres dispuestos a transformar y construir nuevas relaciones de igualdad al interior de las instituciones.

Derivado de los resultados de la encuesta y de un arduo trabajo de vinculación interinstitucional y de revisión sistemática de experiencias previas, como el Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública, se diseñó el Programa de Cultura Institucional (PCI).

Con este programa se busca inculcar una nueva cultura dentro del INP y es por eso que se han firmado compromisos ante la SFP en los que el Instituto implementará acciones para cumplir con los nueve factores del PCI, los cuales consisten en: 1. Políticas y Deberes Institucionales, 2. Clima Laboral, 3. Comunicación Incluyente, 4. Selección de Personal, 5. Salarios y Prestaciones, 6. Promoción Vertical y Horizontal, 7. Capacitación y Formación Profesional, 8. Corresponsabilidad entre la Vida Laboral, Familiar, Personal e Institucional, 9. Hostigamiento y Acoso sexual. Estos nueve factores deben ser aplicados a todo el Instituto con una perspectiva de equidad e igualdad de género, no discriminación y lenguaje incluyente.

En la misma dirección que el programa antes mencionado y con el mismo objetivo que es lograr la igualdad laboral, llega la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres que debe implementarse en el INP. Esta norma incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Así mismo, busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres.

A estos programas y para dar seguimiento, se une la Política de Igualdad y No Discriminación realizada por El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) que está dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 del Gobierno de la República que tiene como propósito aportar algunos elementos centrales de la situación actual de la discriminación en México, así como retos y propuestas para su combate, de este modo, el INP, como entidad de la Administración Pública Federal, adquiere automáticamente dichos retos y propuestas que prometen generar un cambio en la cultura institucional.

Alineado a los compromisos antes mencionados por el INP, se desarrolla esta investigación para identificar los estereotipos de género y actitudes hacia la equidad de

género de los trabajadores de dicha institución. Resulta de interés hacer esta aportación al estudio del género puesto que de 2564 trabajadores que tiene el INP, 1713 son mujeres y 851 son hombres, por lo que entender la dinámica de las relaciones laborales dentro del instituto se vuelve un aspecto fundamental a partir de una perspectiva de análisis que reconozca las implicaciones de una mayor presencia de las mujeres desde una óptica de género.

Los estudios realizados de este fenómeno son escasos y en particular aplicados a las instancias gubernamentales mexicanas en las que parece necesario conocer más acerca de las interacciones interpersonales y actitudes de los trabajadores hacia la equidad de género dentro de estas organizaciones para identificar el problema que ha llevado a la desigualdad laboral, ya que es un aspecto que toma gran valor al ver que en la mayoría de las organizaciones de gobierno se están aplicando normas y programas para poder revertir esta situación, o en su defecto, si no existe desigualdad laboral, identificar qué es lo que se ha hecho bien en la Institución.

# CAPÍTULO IV

## Método

### 4.1 Planteamiento del Problema

¿Qué diferencias existen entre los trabajadores y las trabajadoras del INP en los estereotipos y las actitudes hacia la equidad de género?

### 4.2 Objetivo General

Analizar las diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores del INP en cuanto a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género.

### 4.3 Objetivos Específicos

Identificar el predominio de algún factor de los estereotipos y/o actitudes hacia la equidad de género en ambos sexos.

Evaluar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y los trabajadores del INP en los estereotipos de género.

Evaluar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y los trabajadores del INP en las actitudes hacia la equidad de género.

### 4.4 Variables del Estudio

Variable Independiente: Sexo

Variable Dependiente 1: Estereotipos de Género

Variable Dependiente 2: Actitudes hacia la Equidad de Género

#### **4.4.1 Definición Conceptual**

Variable Independiente: Sexo.- Se refiere a las características anatómicas que diferencian a mujeres de hombres.

Variable Dependiente 1: Estereotipos de Género.- Reflejo de las creencias populares sobre las actividades, los roles, los rasgos, las características y atributos que caracterizan o distinguen a los hombres de las mujeres (Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. 1998).

Variable Dependiente 2: Actitudes hacia la Equidad de Género.- Evaluación que las personas hacen sobre sí mismas como hombres o mujeres en relación a las creencias prescriptivas sobre el comportamiento de ambos sexos (Helgessen, S. (1993).

#### **4.4.2 Definición Operacional**

Variable Independiente: Sexo.- Identificado a través de la respuesta de los participantes en la sección de datos sociodemográficos, siendo (1) MUJER y (2) HOMBRE.

Variable Dependiente 1: Estereotipos de Género.- Se refiere a las respuestas que los participantes den a los reactivos de la escala de Estereotipos de Género contenida en el Inventario Multifactorial de Identidad de Género (Rocha, 2004).

Variable Dependiente 2: Actitud hacia la Equidad de Género.- Se refiere a las respuestas que los participantes den a los reactivos de la escala de Estereotipos de Actitudes hacia los Roles de Género contenida en el Inventario Multifactorial de Identidad de Género (Rocha, 2004).

#### **4.5 Hipótesis**

H<sub>0</sub>: No existe un factor predominante de los estereotipos y actitudes hacia los roles de género en ambos sexos.

H<sub>1</sub>. Existe un factor predominante de los estereotipos y actitudes hacia los roles de género en ambos sexos.

H<sub>0</sub> No existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y trabajadores del INP en cuanto a estereotipos de género.

H<sub>1</sub> Existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y trabajadores del INP en cuanto a estereotipos de género.

H<sub>0</sub> No existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y trabajadores del INP en cuanto a actitudes hacia la equidad de género.

H<sub>1</sub> Existen diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y trabajadores del INP en cuanto a actitudes hacia la equidad de género.

#### **4.6 Tipo de Estudio**

Estudio Descriptivo y Comparativo

Por su alcance: Descriptivo

Por el lugar en que se realiza: Campo

Por su enfoque: Cuantitativo

#### **4.7 Tipo de Diseño**

No Experimental Transversal

#### **4.8 Población, Participantes, Muestreo y Criterios de Inclusión**

Población

Servidores Públicos del Instituto Nacional de Pediatría

## Participantes

75 trabajadoras y 75 trabajadores del Instituto Nacional de Pediatría seleccionados a partir de un muestreo no probabilístico de tipo intencional.

## Criterios de Inclusión

- Ser trabajadores del INP
- Mínimo un año laborando en el INP ya que después de este tiempo los y las trabajadoras están inmersos totalmente en la cultura institucional que implicaría la introyección de las actitudes y estereotipos de género de dicha institución.

## 4.9 Instrumento

Se utilizaron dos escalas del Inventario Multifactorial de Género (Rocha, 2004) que se describen a continuación:

- Escala de Actitudes hacia el Rol de Género (Anexo 1) que fue validada en 120 hombres y 224 mujeres entre 19 y 60 años y diversas escolaridades. El instrumento quedo conformado por 30 reactivos cuyo contenido son 13 afirmaciones sobre la evaluación de los roles tradicionales de hombres y mujeres y 17 afirmaciones encaminadas a la exploración de la disposición para una transformación de los roles y estereotipos tradicionales. A partir del análisis factorial se obtuvieron inicialmente seis factores con autovalores mayores a uno, los cuales explicaron el 59.9% de la varianza total, pero se trabajó únicamente con los tres primeros factores debido a que fue en estos donde se concentraron el mayor número de reactivos con mayor claridad conceptual. Dicha escala constan de 20 reactivos cuyo contenido refleja la evaluación de tres dimensiones como se mencionó: a) actitud favorable hacia los roles tradicionales (p. e. que el hombre tenga siempre la última palabra)

que comprende los reactivos 20, 14, 7, 18, 1,4 y 2. b) actitud favorable hacia la equidad de género (p. e. que el hombre participe en el cuidado de los hijos) que comprende los reactivos 10, 12, 9, 8, 5, 11 y 13. c) actitud favorable hacia el empoderamiento (p. e. que la mujer sea dueña de su tiempo) que se conforma por los reactivos 3, 6, 17, 15, 16 y 19. La escala presenta un índice de constancia interna obtenido mediante el alfa de Cronbach de 0.70. Está estructurada en formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones que van del “me disgusta mucho” al “me gusta mucho”.

- Escala de Estereotipos de Género (Anexo 2) fue validada en una muestra de 117 hombres y 215 mujeres, con una media de edad de 30 años. Las características de inclusión fueron personas con edad desde los 19 hasta los 60 años de edad. La versión inicial estuvo conformada por 40 reactivos, los cuales correspondían a 40 afirmaciones generales sobre las características diferenciales sobre hombres y mujeres, y sobre sus comportamientos y roles establecidos tradicionalmente. Se tomaron 15 afirmaciones correspondientes a las premisas histórico-socioculturales de Díaz-Guerrero (1972), y 3 afirmaciones correspondieron al trabajo de Laimeiras et. al. (2002), el resto fueron derivadas de un estudio exploratorio que fue conformada por 20 reactivos que abordan las creencias relacionadas con los roles y características de hombres y de mujeres, integrada por cuatro factores: a) visión estereotipada sobre hombres y mujeres en el contexto social (p. e. ser hombre es mejor que ser mujer) que está conformada por los reactivos 3, 7, 9, 2, 17 y 20., b) visión estereotipada sobre los hombres en el contexto social (p. e. los hombres son superiores a las mujeres) y comprende los reactivos 13 y 11. c) visión estereotipada

sobre las mujeres en el contexto social (p. e. una madre es más cariñosa que un padre) que comprende los reactivos 2, 8, 6, 19, 14 y 10. d) visión estereotipada sobre los roles que juegan ambos sexos (p. e. la mujer tiene habilidades innatas para el quehacer doméstico) y se conforma por los reactivos 1, 4, 16, 15, 12 y 18. El índice de consistencia interna de la escala es de 0.93. Los reactivos tienen como formato de respuesta 5 opciones que van de “total desacuerdo” al “total acuerdo”.

#### **4.10 Procedimiento**

La aplicación de la escala se llevó a cabo en el INP para sus trabajadoras y trabajadores. Se pensó en esta investigación ya que la mayoría de la población son mujeres y se quería conocer la interacción entre mujeres y hombres dentro de la institución, así que se asistió a diversas áreas del Instituto y se les pidió a los participantes su colaboración en una investigación desarrollada para evaluar mediante una escala, la situación de equidad y actitudes de género de las y los servidores públicos del Instituto. Se les indicó que la aplicación constaría de 10 minutos como máximo. Una vez recolectadas el total de aplicaciones se procedió a su captura y análisis estadístico mediante el SPSS (versión 15).

# CAPÍTULO V

## Resultados

El propósito de esta investigación fue identificar si existían diferencias significativas entre trabajadoras y trabajadores del INP respecto a los estereotipos y actitudes hacia la equidad de género. Para cumplir con dicho propósito se llevó a cabo un análisis estadístico mediante la T de student para muestras independientes, cuyos resultados se describen a continuación.

Para dicho estudio se tomó una muestra de 75 hombres y 75 mujeres de los cuales se desprenden los siguiente resultados sociodemográficos:

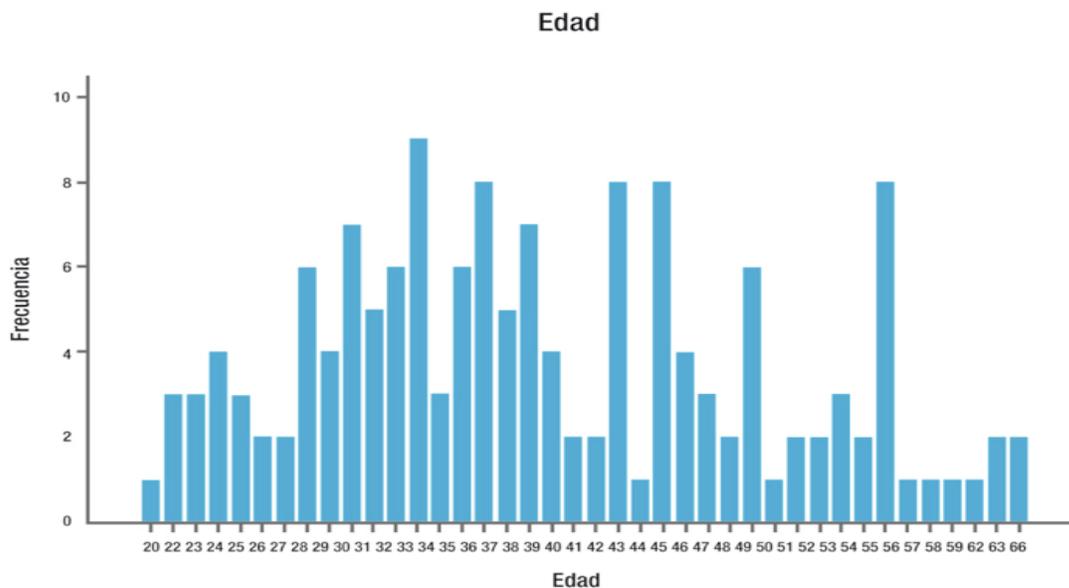


Figura 1. Frecuencia de edad de mujeres y hombres encuestados.

Lo que se puede apreciar en la figura es que hay una distribución multimodal de la edad en la que hubo más personas de 33, 36, 42, 44 y 55 años y que la media de edad se encuentra en 38 años.

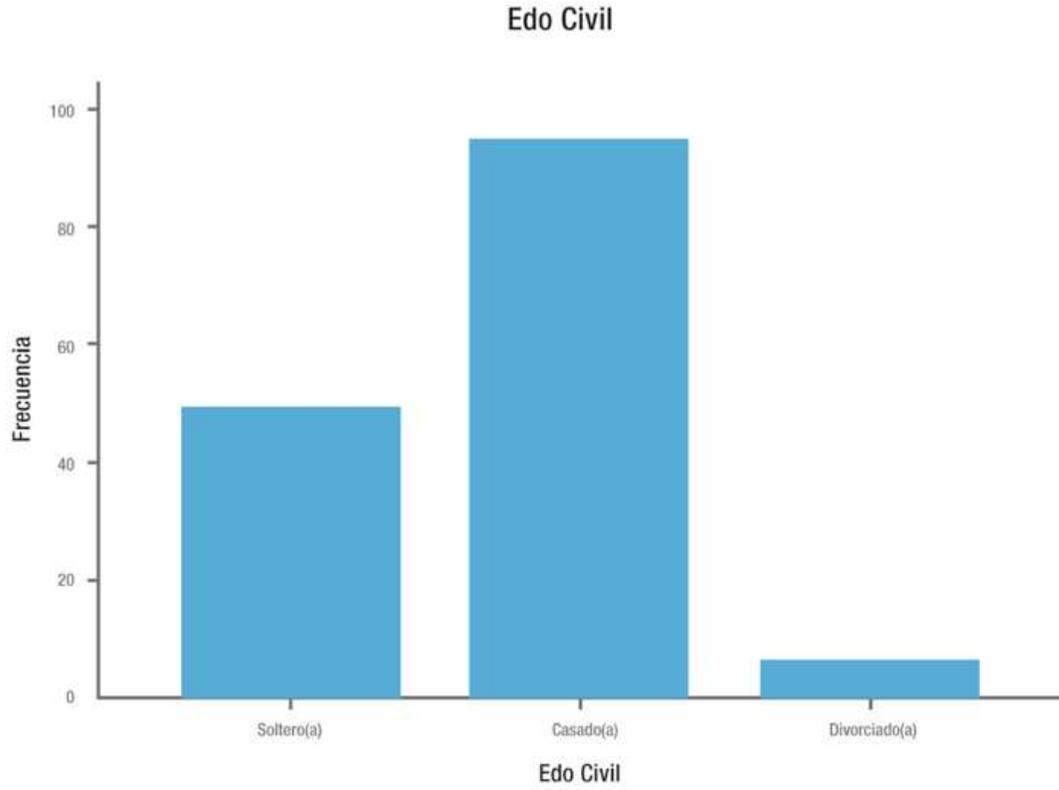


Figura 2. Estado civil de mujeres y hombres encuestados.  
Como se muestra en la figura, el mayor número de encuestados en cuanto al estado civil fue casados.

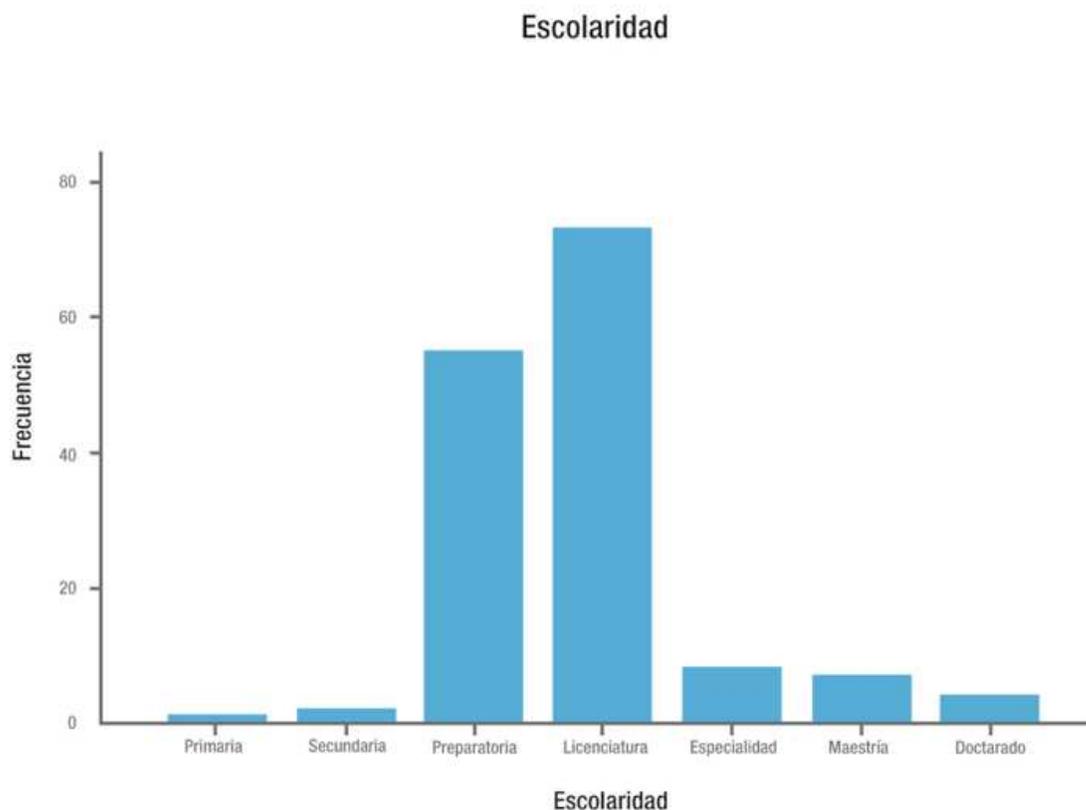


Figura 3. Escolaridad de mujeres y hombres encuestados. Como se muestra en la figura, los participantes del estudio tienen predominantemente estudios de preparatoria con 55 encuestados y licenciatura con 73 encuestados.

Con base en los resultados obtenidos de estereotipos y actitudes hacia la equidad de género, se puede apreciar que existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres y mujeres, en las cuales, los hombres tuvieron un mayor promedio por el factor Actitud favorable hacia el rol tradicional, esto significa que prefieren que el hombre sea dominante y que la mujer se dedique al cuidado y alimentación de los hijos.

En el factor Actitud favorable hacia la equidad de género, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres.

En cuanto al factor Actitud favorable hacia el empoderamiento, existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres, es decir, las mujeres tuvieron

mayor inclinación que los hombres hacia que las mujeres sean dueñas de su tiempo y sean autosuficientes.

Finalmente, en los estereotipos sobre los roles de género entre mujeres y hombres, existen diferencias estadísticamente significativas, lo cual indica que, los hombres prefieren ser la parte fuerte de una relación de pareja justificando que son más racionales e inteligentes que las mujeres, por lo que indudablemente creen que el eje de una familia es el padre. Los resultados descritos en los párrafos anteriores se pueden apreciar en la Tabla 1.

Tabla 1. Diferencias de estereotipos y actitudes hacia la equidad de género entre hombres y mujeres.

<b>FACTOR</b>	<b>MEDIAS</b>	<b>t</b>	<b>gl</b>	<b>p</b>
Actitud favorable hacia el rol tradicional	Hombres (19.96)	6.61	148	.00**
	Mujeres (14.41)			
Actitud favorable hacia la equidad de género	Hombres (30.45)	-2.21	148	.02*
	Mujeres (30.76)			
Actitud favorable hacia el empoderamiento	Hombres (25.57)	-2.80	148	.00**
	Mujeres (27.18)			
Estereotipos generales sobre hombres y mujeres	Hombres (14.40)	4.31	148	.00**
	Mujeres (11.64)			
Estereotipos sobre los varones	Hombres (4.12)	3.84	146	.00**
	Mujeres (3.10)			
Estereotipos sobre las mujeres	Hombres (17.64)	.68	147.95	.49
	Mujeres (17.09)			
Estereotipos sobre los roles de género	Hombres (15.08)	5.74	148	.00**
	Mujeres (10.97)			

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

\* La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

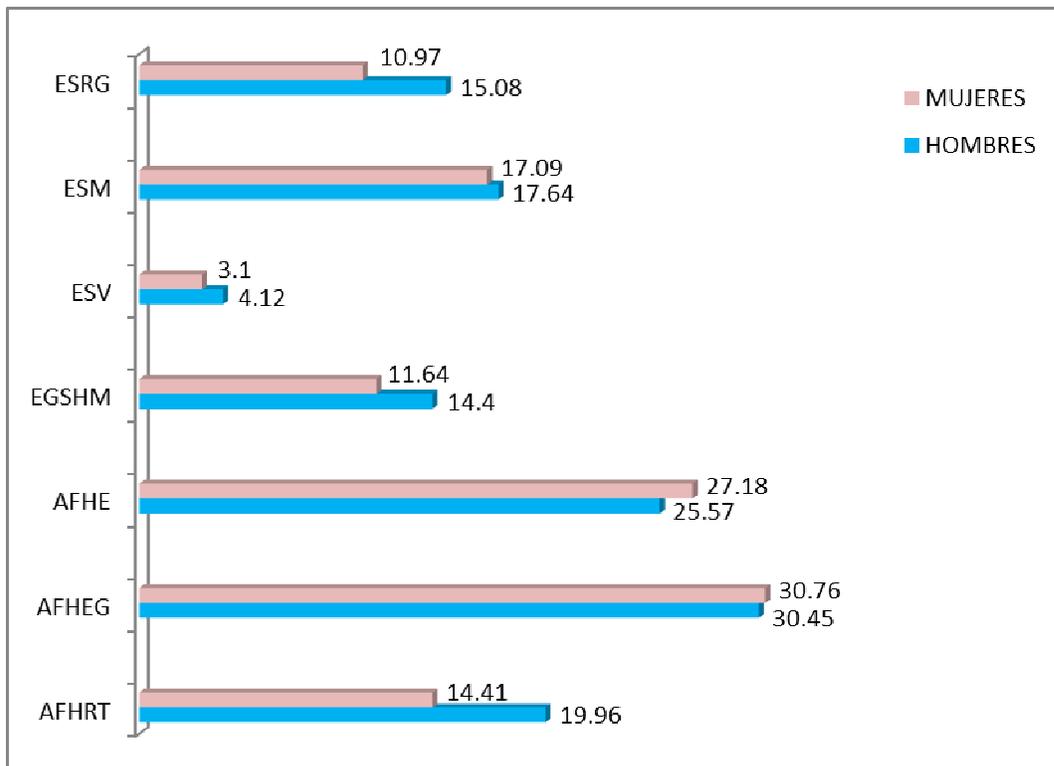


Figura 4. Gráfico de medias de los factores asociados a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género .

Nota: Estereotipos Sobre los Roles de Género (ESRG), Estereotipos Sobre las Mujeres (ESM), Estereotipos Sobre los Varones (ESV), Estereotipos Generales Sobre Hombres y Mujeres (EGSHM), Actitud Favorable Hacia el Empoderamiento (AFHE), Actitud Favorable Hacia la Equidad de Género (AFHEG) y Actitud Favorable Hacia el Rol Tradicional (AFHRT).

Como se muestra en la gráfica, confirma los resultados antes mencionados de las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al factor ESRG, es decir, los hombres tienden a estereotipar más a los de su mismo sexo y a las mujeres; en este sentido, los EGSHM así como la AFHRT se encuentran en la misma situación, siendo los hombres los que dan mayor puntaje a dichos factores.

Por otra parte, con el fin de identificar si existe relación entre los estereotipos y las actitudes hacia la equidad de género en trabajadores y trabajadoras del INP, se llevó a cabo un análisis estadístico mediante la Correlación producto-momento de Pearson; dicho análisis se describe a continuación.

De acuerdo a los resultados obtenidos, existe relación estadísticamente significativa de tipo negativa entre la Actitud favorable hacia el rol tradicional (p.e. Que el hombre tenga siempre la última palabra) y la Actitud favorable hacia la equidad de género (p.e. Que la mujer se supere personal y profesionalmente), esto es, entre más actitudes positivas hacia los roles tradicionales para hombres y para mujeres, menos actitud positiva hacia la equidad de género.

En este mismo sentido, existe relación estadísticamente significativa entre la Actitud favorable hacia la equidad de género (p.e. Que la mujer tenga oportunidades laborales similares a los hombres) y la Actitud favorable hacia el empoderamiento, en otras palabras, a más actitud positiva hacia la equidad de género entre mujeres y hombres, mayor actitud positiva hacia el empoderamiento (véase tabla 2).

Siguiendo con lo anterior, es estadísticamente significativa la relación entre la Actitud favorable hacia el empoderamiento (p.e. Que la mujer sea dueña de su tiempo) y los Estereotipos generales sobre hombres y mujeres (p.e. Un hombre es menos sensible que una mujer), significa que, a más actitud positiva hacia el empoderamiento, menos estereotipos generales sobre hombres y mujeres.

En la misma línea, existe relación estadísticamente significativa entre los Estereotipos generales sobre hombres y mujeres (p.e. Un hombre es más racional que una mujer) y los Estereotipos sobre los varones (p.e. Un hombre es más seguro de sí mismo que una mujer), esto es, entre más actitud positiva hacia los estereotipos sobre hombres y mujeres, más actitud positiva hacia los estereotipos sobre los hombres (véase tabla 2).

Siguiendo con los estereotipos sobre los varones, existe relación estadísticamente significativa entre éstos (p.e. Los hombres son superiores a las mujeres) y los Estereotipos sobre las mujeres (p.e. Una madre es más cariñosa que un padre), quiere decir que, a más actitud positiva hacia los estereotipos sobre los varones, más actitud positiva hacia los estereotipos sobre las mujeres, y evidentemente, más actitud positiva hacia los Estereotipos sobre los roles de género (p.e. Una buena esposa debe dedicarse exclusivamente al hogar y a su marido).

Con el propósito de saber si existe relación estadísticamente significativa entre los estereotipos y las actitudes hacia la equidad de género con las variables sociodemográficas (Escolaridad y edad), se llevó a cabo un análisis de correlación de Pearson y se encontró que a menor edad y mayor preparación académica, se presenta una actitud más favorable hacia el empoderamiento, es decir, que la mujer participa activamente en la toma de decisiones, y por consecuencia, existe menor actitud positiva hacia los estereotipos sobre los roles de género. Lo anterior se puede apreciar en la tabla 2.

Tabla 2. Relación entre actitudes y estereotipos sobre los roles de género y variables sociodemográficas (Edad y escolaridad).

	Actitud favorable hacia el rol tradicional	Actitud favorable hacia la equidad de género	Actitud favorable hacia el empoderamiento	Estereotipos generales sobre hombres y mujeres	Estereotipos sobre los varones	Estereotipos sobre las mujeres	Estereotipos sobre los roles de género	Escolaridad	Edad
Actitud favorable hacia el rol tradicional		-.42**	-.43**	.58**	.53**	.19*	.64**	.06	.00
Actitud favorable hacia la equidad de género			.82**	-.51**	-.57**	-.12	-.56**	.12	-.10
Actitud favorable hacia el empoderamiento				-.51**	-.59**	-.05	-.59**	.16*	-.13
Estereotipos generales sobre hombres y mujeres					.72**	.61**	.83**	-.19*	.01
Estereotipos sobre los varones						.31**	.71**	-.08	.00
Estereotipos sobre las mujeres							.49**	-.29**	-.03
Estereotipos sobre los roles de género								-.20*	.05
Escolaridad									-.14

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral).

\* . La correlación es significativa al nivel 0.05 (bilateral).

Tabla 3. Frecuencias de interacción entre variables de género y sociodemográficas

Factor/Sociodemográfica	Sexo		Edad				Estado civil			Escolaridad			
	Hombre	Mujer	20-30	31-40	41-50	+51	Soltero	Casado	Divorciado	Básica	Preparatoria	Licenciatura	Posgrado
AFHRT	32	4	10	15	7	4	10	25	1	1	11	17	7
AFHEG	7	10	8	6	2	1	11	5	1	1	2	11	3
AFHEM	12	23	14	13	5	3	21	13	1	0	9	19	7
EGSHM	23	7	8	9	8	5	7	22	1	1	17	11	1
ESLV	24	9	8	13	10	2	9	21	3	1	16	13	3
ESLM	16	16	8	9	11	4	10	22	0	2	20	9	1
ESRG	30	5	9	13	7	6	9	25	1	2	17	13	3

Nota: Las siglas correspondientes a los factores significan lo siguiente: Estereotipos Sobre los Roles de Género (ESRG), Estereotipos Sobre las Mujeres (ESM), Estereotipos Sobre los Varones (ESV), Estereotipos Generales Sobre Hombres y Mujeres (EGSHM), Actitud Favorable Hacia el Empoderamiento (AFHE), Actitud Favorable Hacia la Equidad de Género (AFHEG) y Actitud Favorable Hacia el Rol Tradicional (AFHRT).

Para identificar a los participantes que se agregaron a la tabla se tomó como punto de corte el cuartil tres, es decir, sólo se contempló a los que tuvieron puntajes por encima del 75% de la muestra.

## CAPÍTULO VI

### Discusión

El objetivo general de esta investigación fue analizar las diferencias entre las trabajadoras y los trabajadores del INP en cuanto a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género.

Los resultados mostraron que sí existen diferencias estadísticamente significativas entre mujeres y hombres en cuanto a estereotipos y actitudes hacia la equidad de género, en los que específicamente, los hombres tienen una inclinación favorable hacia los roles tradicionales, ya que prefieren seguir teniendo el control de una relación de pareja en la que ellos marquen las reglas del hogar sin permitir el empoderamiento de las mujeres, por una parte para sentirse dominantes, y por la otra, como legado de una cultura machista de años atrás. Rocha (2000) investigó años atrás dichas diferencias de roles y en efecto, mencionó que, por lo menos en la cultura mexicana se encuentra que la perspectiva del hombre está ligada al prototipo del rol instrumental, que son las actividades productivas dirigidas a la manutención y provisión de la familia, caracterizándose por ser autónomo, orientado al logro, fuerte, exitoso y proveedor, y por el otro lado, la perspectiva de la mujer se vincula con las actividades afectivas encaminadas al cuidado de los hijos, del hogar y de la pareja, así como a la posesión de características tales como la sumisión, la abnegación y la dependencia. Dichos roles prevalecen en la actualidad y es por esto que siguen existiendo obstáculos para que a las mujeres se les dé crédito y un valor igualitario en su incursión por la vida laboral, ya que el arraigo de los estereotipos, las prácticas personales e

institucionales y las mismas contradicciones subjetivas tales como el sacrificio de dejar el hogar y el cuidado de los hijos, son de las principales barreras de la equidad de género.

Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. (1998), realizaron una investigación y tomó como variable de dichas diferencias a la edad, y encontró diferencias significativas, ya que las respuestas de los jóvenes demuestran una actitud más crítica, pero sobre todo con mayor voluntad de cambio con relación a los roles que han prevalecido por muchos años, no obstante, retomando la literatura en la que se aborda la perspectiva de género, refiere que las diferencias entre mujeres y hombres están en función de cada cultura y que no son específicas de la edad y de la escolaridad, sino que es todo un conjunto de elementos multifactoriales que determinará las diferencias; ya lo mencionaba hace algunos años Mead (1935, citada por Lamas, 2000) donde refirió que las diferencias entre lo femenino y lo masculino, obedecen más a factores culturales y no biológicos y pueden variar ampliamente. Es así como Díaz-Guerrero (1972) señalaba estas características en la concepción del género en cada cultura, y que a través de sus proposiciones entrelaza las creencias relacionadas con el papel que hombres y mujeres juegan en la sociedad dando lugar a los estereotipos de género. en entornos diferentes, es decir, tienen un origen más abstracto en el que las creencias, hábitos, actitudes y comportamientos en determinado contexto histórico socio-cultural conforman una diversidad de roles y estereotipos que pueden alargar o acortar las distancias entre mujeres y hombres.

Tomando como base uno de los objetivos específicos de esta investigación, el cual era evaluar si existían diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y los trabajadores del INP en los estereotipos de género, los resultados arrojaron que los hombres

tienden a estereotipar, tanto a los de su mismo sexo, como al opuesto; esto se puede cotejar con la investigación de Sánchez y cols., (2007) en la atribución de roles a mujeres y hombres se aprecian diferencias altamente significativas según sexo en las valoraciones, que son más estereotipadas por los hombres que por las mujeres, como por ejemplo, *las tareas del hogar son asunto principalmente de la mujer*; en los valores sobre el trabajo, los varones dan más importancia a determinados valores instrumentales, tales como el dinero o que el trabajo exija constituyéndose como un reto.

En la misma línea, se identificaron dos factores predominantes que tienen relación entre sí y en los que los hombre tienen una marcada inclinación, los cuales son Actitud favorable hacia el rol tradicional y Estereotipos sobre los roles de género, en los que prevalece el rol instrumental de los hombres que proveen y son la parte fuerte y eje fundamental de una familia, y las mujeres se les identifica por el rol doméstico que se basa en el cuidado del hogar y de los hijos, sin oportunidad o por lo menos alguna idea de superación personal y profesional, y que alineado a la investigación de Rocha y Díaz-Loving (2005), hombres y mujeres son valorados de manera diferencial, es por esto que, en el ámbito familiar la idea prevaleciente del hombre es la percepción de éste como más seguro, agresivo, racional, encargado de regañar a los hijos, proporcionar el sostén familiar y proteger a la familia, en tanto la mujer es percibida como cariñosa, con mayor fortaleza emocional, encargada del cuidado de los hijos y de su educación.

Aun cuando estamos en un contexto histórico en el que las personas se encuentran más preparadas académicamente, siguen existiendo los estereotipos y los roles de género, no obstante, en Latinoamérica, refiere Rocha (2014), se han obtenido logros importantes en

materia de equidad de género durante los últimos quince años, como consecuencia del empoderamiento de las mujeres, aunque aún se espera más de ellas, ya que, si bien los roles tradicionales siguen existiendo, se han vuelto más flexibles y esto ha permitido un ligero, pero positivo avance en la búsqueda de la equidad de género y la erradicación de la división sexual del trabajo que promete posicionar a las mujeres en iguales circunstancias.

Nos encontramos en el momento en el que existe la mayor cantidad de mujeres preparadas en el mundo, ya trabajan al mismo nivel que los hombres y también ocupan puestos directivos dentro de las empresas y en algunas, como es el caso del Instituto Nacional de Pediatría, la mayoría de la población son mujeres, sin embargo, prevalecen los estereotipos sobre los roles de género, al mostrarse que los hombres –aunque son menos– optaron por el rol tradicional, situación que no permite totalmente la equidad que se busca entre mujeres hombres, y no es que los hombres sigan prefiriendo dichos roles, sino que ésta prevalencia del rol tradicional en la que el hombre provee y la mujer se queda al cuidado del hogar y de los hijos ha sido durante muchos años la forma de relacionarse con su medio, así se les enseñó a las niñas y niños, era una forma de vivir, de socializar, eso era lo correcto, es por eso que tal vez, sigan prefiriendo esos roles, porque es lo que conocen, porque como cualquier persona ante un cambio, tiene miedo de salir de su zona de confort y enfrentarse ante lo desconocido, en este caso, ante un cambio cognitivo y actitudinal de hombres y de mujeres que permita transformar la cultura tradicional en una cultura que resignifique los papeles de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

A pesar de que en la Institución ya existen mujeres ocupando puestos de liderazgo, se siguen percibiendo los obstáculos para que más mujeres sigan creciendo profesionalmente, ya que los hombres puntuaron negativamente el empoderamiento de las mujeres, situación que a ellos no les agrada debido a que sus ideas, conductas y pensamientos giran en torno a los roles tradicionales y que, si una mujer sale de ese rol, puede atentar contra los privilegios derivados de pertenecer a una cultura androcéntrica.

Es por esto que en el Instituto aún existen algunos indicios de tratos desiguales entre mujeres y hombres derivado de prácticas institucionales, según Barberá (2011), estos obstáculos que impiden que las mujeres se desarrollen profesionalmente deben erradicarse; sin embargo, debe puntualizarse que dichos tratos desiguales –en su mayoría- puede que no sean conscientes o que no sean premeditados sino que podrían ser como consecuencia de la misma cultura y de las practicas institucionales de roles tradicionales que prevalecen en muchas instancias mexicanas, entre ellas el INP.

## **6.1 Conclusiones y Sugerencias**

De acuerdo a Rocha (2014) es indispensable puntualizar que en el proceso de transformación social, cultural, económica y política, se ha mencionado que las mujeres han mostrado avance en cuanto a desarrollo y reconocimiento, sin embargo, siguen existiendo barreras de diferente naturaleza que impiden la traslación hacia el proceso de un empoderamiento pleno, lo cual confirma una de las hipótesis alternas que indica que existen

diferencias estadísticamente significativas entre las trabajadoras y trabajadores en cuanto a la equidad de género.

En el panorama de este estudio hay que determinar dos vertientes, en primer lugar queda describir a los roles tradicionales como la forma de relacionarse entre hombres y mujeres que ha prevalecido durante años, que bien o mal, han dado una identidad a la cultura mexicana y que a lo largo de los años ésta ha impedido en gran medida el acceso de las mujeres al escenario laboral, el empoderamiento y la toma de decisiones, esto es, dicho de otro modo, el sexismo tradicional el cual según Glick y Fiske (1996) es una actitud total de prejuicio o conducta discriminatoria que se basa en la supuesta inferioridad o diferencia de las mujeres como grupo social y que reafirma la hipótesis alterna de la existencia de actitudes y estereotipos hacia la equidad de género entre trabajadoras y trabajadores del INP.

En segundo lugar, a pesar de lo anterior, ha existido flexibilidad en dichos roles que cada vez más –aunque no al paso que se quisiera- permiten la participación de las mujeres en los distintos eventos sociales debido a la transformación del sexismo tradicional en sexismo ambivalente, el cual según Glick y Fiske (1996) consiste en una parte hostil y otra benevolente, esta última tiene tres componentes básicos que permiten la diferenciación de género complementaria, es decir, tiene la visión de que las mujeres tienen muchas características positivas que complementan a las características que tienen los hombres, es aquí donde se percibe esa flexibilidad y modificación de los roles que han predominado durante años, logrando un cambio conductual positivo hacia el empoderamiento de las mujeres, sin embargo, y a pesar de los avances aún queda mucho camino por recorrer en

cuanto a la perspectiva de género, no obstante, este trabajo de investigación pretende servir como punto de partida para futuras investigaciones de género en México y específicamente como un diagnóstico situacional del Instituto Nacional de Pediatría en materia de equidad de género que permita la elaboración de estrategias y líneas de acción para erradicar las desigualdades sociales y laborales, y construir nuevas posibilidades de convivencia entre mujeres y hombres.

Al realizar esta investigación se presentaron limitantes al momento de aplicar el inventario, ya que los trabajadores disponían de poco tiempo debido a la demanda de trabajo en sus áreas y en algunos casos como el de los médicos, les fue imposible apoyar el estudio, en este mismo sentido, no fue posible aplicar el inventario a más participantes debido a que el instituto cuenta con más de quinientos horarios y fue imposible coincidir.

Los resultados de esta investigación sugieren la realización de estrategias que permitan sensibilizar a las personas en cuestiones de equidad de género para que logren entender la importancia de erradicar los roles tradicionales y los prejuicios que tienen por consecuencia a los estereotipos y que, finalmente termina en desigualdades sociales entre mujeres y hombres, sin embargo, el cambio cognitivo y la mayor preparación académica que están teniendo tanto hombres como mujeres será importante para transformar una cultura con perspectiva de género.

## Referencias

- Alberti, P. (2010). *Género, Identidad y Patrimonio*. México: Plaza y Valdés.
- Allport, G. (1968). *La Naturaleza del Prejuicio*. Buenos Aires: Eudeba.
- Antolin, L. (2003). *La Mitad Invisible: Género en la Educación para el Desarrollo*. Madrid: Acsur-Las Segovias.
- Arias, F. (1980). *Actitudes, Opinión y Creencias*. México: Trillas.
- Asch, S. E. (1952). *Social Psychology*. New York: Prentice Hall.
- Asmore, R. D. & Del Boca, F. K. (1981). Conceptual Approaches to Stereotypes and Stereotyping. En Hamilton, D. L. (ed.), *Cognitive Processes in Stereotyping and Intergroup Behavior*, Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Barberá, E. (2005). *Psicología y Género*. Madrid: Prentice Hall.
- Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2011). Laberinto de Cristal. *Psicothema*, 23 (2), pp. 173-179.
- Beauvoir, S. (1999). *El Segundo Sexo*. Buenos Aires, Argentina: Sudamericana.
- Boix, M. (2005). *La historia de las mujeres, todavía una asignatura pendiente*. Barcelona: Indymedia.
- Bonino, L. (2002). Masculinidad Hegemónica e Identidad Masculina, *Dossiers feministes*, 6.
- Bourhis, R. & Leyens, J. (1996). *Estereotipos, Discriminación y Relaciones entre Grupos*. España: McGraw-Hill.
- Brigham, J. C. (1971). Ethnic Stereotypes. *Psychological Bulletin*, 76, 15-38.
- Bustos, B. (1999). Roles, Actitudes y Expectativas de Género en la Vida Familiar. *La Ventana*. 9, pp. 130-156.
- Butler, J. (2004). *Deshacer el Género*. Barcelona: Paidós.

- Butler, J. (2007). *El Género en disputa*. Buenos Aires: Paidós.
- Colás, P. & Villaciervos, P. (2007). La Interiorización de los Estereotipos de Género en Jóvenes y Adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, 25 (1), pp. 35-58.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2008). *Curso Taller: Prohibido Discriminar*. Segunda Edición, México: CONAPRED.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2013). *Política de Igualdad y No Discriminación*. México: CONAPRED.
- Cooper A. J. (2001). *Sexualidad y Género en el Ámbito Laboral*. México, D.F.: UNAM,
- Couch, C. (1968). Collective Behavior: An Examination of Some Stereotypes. *Social Problems*. 15.
- Crawford, M. (2006). *Transformations. Women, Gender and Psychology*. Boston: McGraw-Hill.
- De Lauretis, T. (1986). *Technologies of gender*. Indiana University Press.
- Del Pozo, A. (2014). Los Estereotipos de Género en la Población Juvenil y Prevención de la Violencia de Género. *Boletín Ecos*, 26.
- Del Río, R. (2008). *Prejuicios y Estereotipos*. Pedagogía de la Diversidad.
- Delgado B., Bustos, R. & Novoa, P. (1998). *Ni Tan Fuertes Ni Tan Frágiles: Resultados de un Estudio Sobre Estereotipos y Sexismo en Mensajes Publicitarios de Televisión y la Educación a Distancia*. México. Programa Nacional de la Mujer. SEGOB.
- Díaz, G. R. (1972). *Hacia una Teoría Histórico-bio-psico-socio-cultural*. México: Trillas.
- Díaz, G. R. (2003). *Bajo las Garras de la Cultura*. México: Trillas.
- Dolores, J. (1985). *Cultura Popular, Cuadernos de Antropología Anthropos*. 6, Barcelona.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Fort Worth, TX: Harcourt Brace Jovanovich.

- Fernández, A. (2011). Prejuicios y Estereotipos. Refranes, chistes y acertijos, reproductores y transgresores. *Revista de Antropología Experimental*, 11 (22), pp. 317-328.
- Ferrer, V. & Bosch, E. (2000). Violencia de Género y Misoginia. Reflexiones Psicosociales Sobre un Posible Factor Explicativo. *Papeles del Psicólogo*. 75, 13-19.
- Flax, J. (1986). Psicoanálisis y Feminismo: Pensamientos Fragmentarios. Madrid: Cátedra.
- Foro Mujer y Justicia (2011). *Estereotipos de Género*. Recuperado el 30 de Octubre de 2012 en <http://www.equidad.scjn.gob.mx/descargas/PEGSCJN.pdf>.
- Foucault, M. (s.f.) *Historia de la Sexualidad*. México: Siglo XXI.
- Fraser, C. (1994). Attitudes, social representations and widespread beliefs. *Papers on Social Representations*, 3, 13-25.
- Glick, P. & Fiske S. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating Hostile and Benevolent Sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, pp. 491-512.
- Godoy, L. & Mladinic, A. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), pp. 51-64.
- González B. (1999). Los Estereotipos como Factor de Socialización en el Género. *Comunicar*, 12, pp. 79-88.
- Grupo de Investigación Edufísica (s.f.). Las Actitudes. *Edu-Física*. Periodicidad Trimestral.
- Helgessen, S. (1993). *La ventaja de ser mujer, liderazgo femenino*. Buenos Aires: Granica Vergara.
- Hernández, G., Y. (2006). Acerca del Género como Categoría Analítica. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13 (1). Recuperado e 10 de diciembre de 2012 en <http://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/web/derechos/foromujeryjusticia/ponencias/mesa2/Estereotipos%20de%20G%C3%A9nero%20Julia%20P%C3%A9rez.pdf>

- INMUJERES (2004). *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de Pediatría/Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), México.
- INMUJERES (2014). *Seminario sobre Violencia y Reforma Legal*. México.
- Instituto Nacional de Pediatría (s.f.). *Manual de Inducción*. Subdirección de Administración y Desarrollo de Personal, México.
- Javaloy, F. (2001). *Comportamiento Colectivo y Movimiento Social*. Madrid: Prentice Hall.
- Kaufman, M. (1994). *Men, feminism and men's contradictory experiences of power*. Thoerizing.
- Lagarde, M. (1996). *El Género, fragmento literal: La perspectiva de género, en Género y Feminismo*. Desarrollo Humano y Democracia, Ed. horas y HORAS, España, pp. 13-38.
- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la autoestima de las mujeres*. Madrid: Horas y horas.
- Lamas M. (2000). *El Género: La Construcción Cultural de la Diferencia Sexual*. México D.F.: PUEG Porrúa.
- Lamas, M. (1999). *Usos, Dificultades y Posibilidades de la Categoría de Género*. México: Papeles de Población.
- Lamas, M. (2002). *La Antropología Feminista y la Categoría Género, en Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. México: Taurus.
- Lippman, W. (2003). *La Opinión Pública*. Madrid, Langre.
- Llerena, M. J. (2006). *Estereotipos Sobre las Mujeres o los Lastres para la Igualdad de Género en el Mercado Laboral*. Recuperado el 08 de septiembre de 2012 en <http://www.elmundo.es/elmundo/2006/02/01/sociedad/1138823046.html>.

- Maccoby, E. (1980). *Social Development: Psychological Growth and the Parent-child Relationship*, San Diego, CA: Harcourt Brace Jovanovich.
- Manzanares A. P. (2010). *Género, Identidad y Patrimonio*. México, D.F.: Plaza y Valdez.
- Martel, A. (1999). *Intervenciones Educativas a Favor de Niñas y Mujeres Brillantes*. Madrid: Narcea.
- Mejía, R. T. (1995). *Psicología Social y sus Aplicaciones*, Tomo I. Santo Domingo. Universidad Autónoma de Santo Domingo.
- Mena, M., P. (2006). *Masculinidad, Roles y Estereotipos de Género en la Percepción de la Imagen Corporal en Anuncios Publicitarios de Revistas*. Tesis de Licenciatura, UNAM.
- Messerschmidt, W. (2009). Doing Gender: The Impact and Future of a Salient Sociological Concept. *Gender and Society*, 23 (1), pp. 85-88.
- Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (2014). *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016*. España. Recuperado el 20 de abril de 2014 de <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>.
- Morales, J., Páez, D., Kornblit, A., & Asun, D. (2002). *Psicología Social*. Argentina: Prentice Hall.
- Moya, M. C. (1993). Categorías de Género. Consecuencias Cognitivas sobre la Identidad. *Revista de Psicología Social*. 8 (2), 171-187.
- Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (2009). *NMX-R-025-SCFI-2009. México*.
- Oakley A. (1977). *La Mujer Discriminada: Biología y Sociedad*. Madrid. Debate
- Orsi, A. (1988). *Actitudes y Conducta*. México: Nueva Visión.
- Oskamp, S. (1977). *Attitudes and Opinions*. N. J.: Prentice-Hall.

- Pallarés, M. (2012). La Cultura de Género en la Actualidad: Actitudes del Colectivo Adolescente Hacia la Igualdad. *Tendencias Pedagógicas, 19*, 189-210.
- Papalia, D., Wendkos, S., & Duskin, Ruth. (2005). *Psicología del Desarrollo*. México: McGraw-Hill.
- Petty, E. & Wegener, T. (1998). *Attitude Change*. New York: McGraw-Hill.
- Plan de Acción transnacional Promovido por Organizaciones de Mujeres Empresarias y de Igualdad de Género. (2010). *La eliminación de los estereotipos de género en el mercado laboral y empresarial*.
- Rocha, S. T. (2000). *Roles de Género en los Adolescentes y Rasgos de Masculinidad-Feminidad*. Tesis de Licenciatura (no publicada). Facultad de Psicología, UNAM.
- Rocha, S. T. (2004). *Socialización, cultura e identidad de género: El impacto de la diferenciación entre los sexos*. (Tesis de doctorado). Facultad de Psicología, UNAM.
- Rocha, T. (2014). Entre el Techo y las Fronteras de Cristal en Latinoamérica: Retos y Vicisitudes Vigentes en el Proceso de Empoderamiento de las Mujeres. *Revista Entorno, 57*, pp. 32-41.
- Rocha, T., Díaz-Loving, R. (2005). Cultura de Género: La Brecha Ideológica entre Hombres y Mujeres. *Anales de Psicología, 21 (1)*, pp. 42-49.
- Rodríguez, B. L. (2011). *Actitudes ante la Igualdad de Género*. Trabajo de Fin de Máster. Universidad de Almería.
- Rojas, M., & Vazquez, M. (1998). *Desarrollo de Estilos y Estereotipos de Género: Un Estudio en Dos Situaciones de Interacción Entre Adultos e Infantes*. Tesis de Licenciatura, FES Iztacala.

- Rubin, G. (1975). *The Traffic in Women: Notes on the Political Economy of Sex*. *Monthly Review Press*, pp 157-210.
- Sánchez, G., Suárez O., Manzano S., Oliveros, M., Lozano, S., Fernández, D. & Malik, L., C. (2007). Estereotipos de Género y Valores sobre el Trabajo entre los Estudiantes Españoles, *Revista de Educación*, 355 (Mayo-Agosto), pp. 331-354.
- Scott W. J. (1986). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. In *American Historical Review*, 91, pp. 1053-75
- Scott, W. J. (2008). *Género e Historia*. México. Fondo de Cultura Económica. Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Serbin, L., Powlisha, K., & Gulko, J. (1993). *The Development of Sex Typing in Middle Childhood Monographs of the Society for Research in Child Development* 58 (2).
- Shaffer, D. (2000). *Desarrollo Social y de la Personalidad*. Madrid: Thomson.
- Stavenhagen, R. (1991). *La Cultura Popular y la Creación Intelectual*. México: Premia.
- Stoller, R. (1964). *Sex and Gender: On the Development of Masculinity and Femininity*. New York City: Science House.
- Strong, S. & Claiborn, C. (1985). *El Cambio a Través de la Interacción*. Madrid: Desclée de Brouwer.
- Tajfel, H. (1977). *Social Psychology and Social Reality*. Londres. Academia Press.
- Tajfel, H. (1984). *Grupos Humanos y Categorías Sociales*. Barcelona: Herder.

# ANEXO 1

# INSTITUTO NACIONAL DE PEDIATRÍA

## ESCALAS DE ACTITUDES HACIA LOS ROLES DE GÉNERO Y ESTEREOTIPOS DE GÉNERO

Este cuestionario es parte de una investigación que se está realizando sobre los hombres y las mujeres en México, como apoyo para promover la equidad de género en las instituciones de gobierno, por tal motivo su participación es importante. Todas sus respuestas son anónimas y confidenciales, no existen respuestas correctas, todo es resultado de su propia experiencia. Su honestidad al responder es indispensable. Gracias por su colaboración.

### DATOS GENERALES

1. Sexo: H  M

2. Edad: \_\_\_\_\_ (años)

3. Edo. Civil: \_\_\_\_\_

4. Escolaridad: \_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES PARTE I

A continuación se presentan una serie de afirmaciones sobre los hombres y las mujeres, por favor marca una cruz **X** en el espacio que mejor refleje tu opinión sobre estas frases. *Por favor responda en función de lo que usted PIENSA.*

<b>A MÍ</b>	<b>Me gusta mucho</b>	<b>Me gusta</b>	<b>Me da igual</b>	<b>Me disgusta</b>	<b>Me disgusta mucho</b>
1. Que la mujer se encargue del cuidado y alimentación de los hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Que el hombre sea la parte fuerte de una relación de pareja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Que la mujer sea dueña de su tiempo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Que la mujer se dedique a las tareas domésticas y permanezca en el hogar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Que el hombre conviva y juegue con los hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Que la mujer tenga igual libertad que el hombre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Que sea la mujer la que se encargue de hacer la comida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Que la mujer se supere personal y profesionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Que el hombre externe sus emociones igual que una mujer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Que el hombre participe en el cuidado de los hijos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Que la mujer se desarrolle fuera del ámbito hogareño	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Que la mujer tenga oportunidades laborales similares a los hombres	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Que el hombre se encargue del	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

cuidado de los hijos

- |  |                       |                       |                       |                       |                       |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 14. Que el hombre tenga siempre la última palabra              | <input type="radio"/> |
| 15. Que la mujer sea autosuficiente                            | <input type="radio"/> |
| 16. Que la mujer participe en la toma de decisiones            | <input type="radio"/> |
| 17. Que los hombres y las mujeres desempeñen las mismas tareas | <input type="radio"/> |
| 18. Que el hombre sea dominante                                | <input type="radio"/> |
| 19. Que la mujer decida sobre su propio cuerpo                 | <input type="radio"/> |
| 20. Que el hombre establezca las reglas del hogar              | <input type="radio"/> |

# **ANEXO 2**

## INSTRUCCIONES PARTE II

A continuación se presentan una serie de afirmaciones sobre los hombres y las mujeres, por favor marque con una equis (X) el espacio que mejor refleje su opinión sobre estas frases.

*Por favor responda en función de lo que usted realmente CREE.*

YO CREO QUE	Total Acuerdo	Acuerdo	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	Desacuerdo	Total Desacuerdo
1.El eje de una familia es indudablemente el padre					
2.Emocionalmente la mujer posee mayor fortaleza que un hombre					
3.Ser hombre es mejor que ser mujer					
4.Una familia funciona mejor si es el hombre quien establece las reglas					
5.El hombre es más racional que una mujer					
6.Una madre es más cariñosa que un padre					
7.La relación ideal entre marido y esposa es aquella en la que el hombre ayuda con el soporte económico y la mujer satisface sus necesidades domésticas y emocionales					
8.Un hombre es más agresivo que una mujer					
9.Un hombre es más inteligente que una mujer					
10.Una mujer es más intuitiva que un hombre					
11.Los hombres son superiores a las mujeres					
12.Una buena esposa debe dedicarse exclusivamente a su hogar y a su marido					
13.Un hombre es más seguro de sí mismo que una mujer					

14. Aunque las mujeres trabajen fuera del hogar, es el hombre quien tiene que hacerse responsable del sostén de la familia					
15. La mujer debe llegar virgen al matrimonio					
16. La mujer tiene habilidades innatas para el quehacer doméstico					
17. Un hombre es menos sensible que una mujer					
18. Un buen esposo es el que provee económicamente a su familia					
19. La mujer tiene mayor capacidad para cuidar a los hijos enfermos					
20. Los hijos son mejor educados por una madre que por un padre					