

Diversidad de género en el ámbito laboral en una institución educativa

Mtra. Milena del Carmen Pavón Remes

mipavon@uv.mx

Universidad Veracruzana
Coatzacoalcos, Veracruz

Mtra. Leticia Valencia Argüelles

lvalencia@uv.mx

Universidad Veracruzana
Coatzacoalcos, Veracruz

Ing. Cinthya Yesenia Lourith Reyes

clourith@uv.mx

Universidad Veracruzana
Coatzacoalcos, Veracruz

Mtra. Casilda López García

calopez@uv.mx

Universidad Veracruzana
Coatzacoalcos, Veracruz

Mtro. Banys Salem Tadeo Silva

batadeo@uv.mx

Universidad Veracruzana
Coatzacoalcos, Veracruz.

RESUMEN

La diversidad ha creado estructuras que establecen diferencias sociales entre las personas, los cuales la sociedad las clasifica como género, femenino y masculino, donde a partir de eso se crean los roles de género, estereotipos, identidad y expresión de género. En lo relativo a la inclusión, en el ámbito laboral, se puede observar el bajo valor que se les asigna a la mujer en los trabajos. Cabe indicar, que la presente investigación tuvo como objetivo general determinar los factores que inciden en la diversidad de género en el ámbito laboral de los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) de la Universidad Veracruzana (UV) Campus Coatzacoalcos. Los resultados obtenidos, indican que el género no representaba una barrera que impida avanzar hacia un cargo de liderazgo dentro de la comunidad de UV. En suma, se establece que no importa el género y sexo al cual pertenezca, ya que eso no es una limitante para desarrollarse profesionalmente.

Palabras clave: género, roles de género, diversidad de género, ámbito laboral.

Gender diversity in the workplace in an educational institution

ABSTRACT

Diversity has created structures that establish social differences between people, which society classifies as gender, feminine and masculine, where gender roles, stereotypes, gender identity, and gender expression are created. With regard to inclusion, in the labor sphere, the low value assigned to women in the workplace can be observed. It should be noted that the general objective of this research was to determine the factors that affect gender diversity in the work environment of the academics of the Faculty of Accounting and Administration (FCA) of the Universidad Veracruzana (UV) Coatzacoalcos Campus. The results obtained indicate that gender does not represent a barrier to advancement to a leadership position within the UV community. In sum, it is established that it does not matter the gender and sex to which one belongs since this is not a limiting factor for professional development.

Keywords: gender, gender roles, gender diversity, work environment.

Artículo recibido: 03 marzo 2022

Aceptado para publicación: 20 marzo 2022

Correspondencia: mipavon@uv.mx

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

INTRODUCCIÓN

La globalización ha traído cambios diversos, en las últimas décadas, como son los tecnológicos, educativos, organizaciones, entre otros. Legge (1995), establece que estos cambios han delineado una nueva conceptualización del significado del trabajo y de las organizaciones laborales. Los tiempos actuales exigen a las organizaciones creatividad y flexibilidad, con el fin de dar respuesta a los diversos procesos que se generan día con día en su entorno, uno de estos es la diversidad de género en el ámbito laboral. La diversidad de género es una estrategia para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, así como también favorece en las organizaciones porque presentan un mayor compromiso con sus colaboradores. Según América Economía (2017), las compañías con más diversidad son más exitosas y brindan un reflejo más exacto de las sociedades en las cuales la gente vive y trabaja. De esta forma, respalda el derecho de todas las personas a trabajar en un entorno laboral que incentive la productividad, a la vez que se respetan las diferencias individuales. Los equipos diversos son de gran valor para el trabajo de la organización, por lo que es necesario promover la diversidad de género.

Género

El concepto de género es como la sociedad define al sexo: masculino y femenino. Según la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2018), el género se refiere a los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binaria. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. El género interactúa con el sexo de cada persona, pero es un concepto distinto que se determina a partir de las relaciones sociales, costumbres y cultura que la sociedad ha establecido para cada sexo.

Roles de género

La sociedad ha creado funciones o reglas de cómo comportarse según el sexo biológico, existen términos que dictan la forma en que deben vestir, así como las actitudes, acciones, y hasta rasgos de la personalidad, relacionados a un género en particular dentro de esa cultura. La Organización Planned Parenthood (2020), establece que los roles de género en la sociedad definen cómo se espera que actuemos, hablemos, nos vistamos, y nos comportemos. Los roles de género están muy presentes en nuestra sociedad. Encontrándolos en los medios de comunicación, en la publicidad de un sin número de

productos, en el lenguaje, en la familia, amigos, así como también en la escuela. Según Loi (2017), los roles de género funcionan, desde una óptica construccionista y feminista, como reguladores de lo femenino y de lo masculino.

Diversidad de género

Se entiende por diversidad los perfiles que diferencian a las personas y que tienen un impacto en el comportamiento grupal. De acuerdo con Arias (2014), la diversidad se define como las diferencias entre las personas, donde podemos incluir: raza, género, edad, orientación sexual, creencias religiosas, estilos de aprendizaje, nacionalidad, tipos de rasgos físicos o biotipos y otros. Otra definición la encontramos en el Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/Sida (ONUSIDA, 2019), este define la diversidad como el reconocimiento, la aceptación y la valoración de las diferencias que existen entre las personas con respecto a su edad, clase, etnia, sexo, capacidad física y mental y orientación sexual. Desde esta perspectiva, se establece que los equipos diversos son de gran valor para el trabajo de la organización. De esta forma, respalda el derecho de todas las personas a trabajar en un entorno laboral que incentive la productividad, a la vez que se respetan las diferencias individuales. La diversidad de género es una estrategia para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. Según América Economía (2017) las compañías con más diversidad son más exitosas y brindan un reflejo más exacto de la sociedad.

Ámbito laboral

La progresiva incorporación de la mujer al mundo laboral, que tuvo lugar en la década de los sesenta del siglo pasado, mostró la constante discriminación a la que estaba sometida en procesos de selección, promoción y retribución salarial (Fidell, 1970). Es común ver una división sexual en el ámbito laboral, y esta se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo. Históricamente se divide en trabajo productivo y reproductivo, asignando a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. Toda esta desvalorización del trabajo que suelen realizar las mujeres se desplaza al espacio público

y al mercado laboral, ocupando los empleos más precarios y de inferior remuneración (INMUJERES, s.f.).

DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO

Planteamiento del problema

La diversidad de género busca crear cambios en la percepción de los estereotipos que dañan las convivencias en las organizaciones, con el fin de valorar e integrar el talento humano. Aunque la convivencia entre personas con diversas identidades, desde la perspectiva del género, no sea simple o sin contradicciones, ni fácil de abordar por las comunidades educativas, el fomentar la diversidad de género en las organizaciones es la apertura para crear una sociedad con conciencia más inclusiva, e ir erradicando la discriminación de las minorías en las comunidades. Así también, ir planteando la idea de que cualquier persona puede alcanzar los objetivos y metas que se vaya proponiendo a lo largo de su trayectoria profesional, sin importar su género al que pertenezca o con el cual se sienta identificado. Sin embargo, el perfil actual de la gran mayoría de organizaciones dista mucho de ser diverso, sobre todo en sus niveles superiores de responsabilidad y toma de decisiones. En este sentido, se comenta que en lo relativo a la diversidad de género es la apreciación de las diferencias que tienen las personas, pero que estas mismas distinciones las hace valiosas y generan beneficios para el bien común si son aceptadas y apreciada. Por ello, se deben analizar las causas y procesos que llevan a que esta diversidad no sea posible, e implementar las medidas o acciones que logren la integración de la persona adecuada. En el ambiente organizacional es primordial fomentar esta diversidad para generar mejores resultados y dejar de excluir a personas por creencias que, en muchas ocasiones, no son válidas y que crean conflictos y rompen la armonía de la entidad. Por eso, es importante conocer si en la Facultad de Contaduría y Administración de la UV campus Coatzacoalcos existe diversidad de género en el ámbito laboral en los académicos.

¿Cómo se caracterizan los factores que inciden en la diversidad de género en el ámbito laboral en los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración campus Coatzacoalcos?

Justificación

Toda persona merece ser respetada sin importar su género, color o identidad. En lo relativo al género, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia

y la Cultura (UNESCO, 2017), establece que es una construcción cultural y social, definida por las relaciones de poder entre hombres y mujeres y, por las normas relativas a los roles de “masculino” y “femenino”, según su comportamiento. Las instituciones educativas son los principales ambientes laborales donde se debe presentar la diversidad de género en un entorno justo y equitativo, pues estas son las encargadas de formar a los futuros profesionistas que conformarán la sociedad más justa que se busca crear, por tal motivo esta investigación se basa en la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos, con el objetivo de conocer la diversidad de género en el ámbito laboral de los académicos de esta facultad.

Características de la investigación

Este trabajo de investigación estuvo enfocado en la diversidad de género en el ámbito laboral de los académicos pertenecientes a la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos, en el periodo febrero - julio 2020. Por lo que, se busca identificar la perspectiva que tienen los académicos con respecto a la diversidad de género en el ámbito laboral, como el liderazgo de género en la institución, la inclusión que se lleva a cabo dentro de la institución, la igualdad de oportunidades, tanto para hombres como para mujeres y los factores profesionales y familiares que interviene en el ascenso laboral del docente.

Hipótesis

- Hay un panorama positivo respecto a la diversidad de género en el ámbito laboral entre los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana campus Coatzacoalcos.

Objetivo General

- Determinar los factores que inciden en la diversidad de género en el ámbito laboral de los académicos de la Facultad de Contaduría y Administración campus Coatzacoalcos en el periodo febrero- julio 2020

Objetivos Específicos

- Identificar la percepción del académico sobre el liderazgo de género.
- Identificar la percepción del académico sobre la inclusión y la discriminación de género en el ambiente laboral.
- Identificar la importancia de los factores profesionales y familiares para el ascenso laboral.

- Identificar si las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres en su ambiente laboral.

Unidades de Análisis

- Docentes de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana del Campus Coatzacoalcos, con contratación vigente en el del periodo febrero- julio 2020.

Población y Muestra

- El total de la población son 50 académicos de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Veracruzana Campus Coatzacoalcos, en el periodo febrero-julio 2020.

Instrumento

La encuesta fue enviada on-line a través de un enlace generado por medio de formularios de Google y estuvo disponible para que fuera contestada. La información fue obtenida mediante las encuestas aplicadas a los académicos. El cuestionario fue extraído de Heller, L. (2012). Los datos se ingresaron en el software IBM SPSS Statistics 23, el cual funciona como un programa estadístico informático. Para estudiar la fiabilidad de estos datos se ha utilizado la herramienta de análisis de fiabilidad “Alfa de Cronbach”. Una vez ingresados los datos recolectados de las encuestas aplicadas se obtiene el valor del coeficiente de alfa de Cronbach 0.881, lo que nos indica una fiabilidad altamente confiable.

RESULTADOS

La población de estudio estuvo conformada por un 52% de mujeres y 48% de hombres, con respecto a la edad predominante de los docentes es de 40 a 49 años, lo cual representa el 44% de la población, en lo relativo al estado civil la mayoría de los docentes están casados siendo estos un 74%, el tipo de contratación es variable, pero se perciben con mayores cifras los académicos contratados por asignatura o por horas.

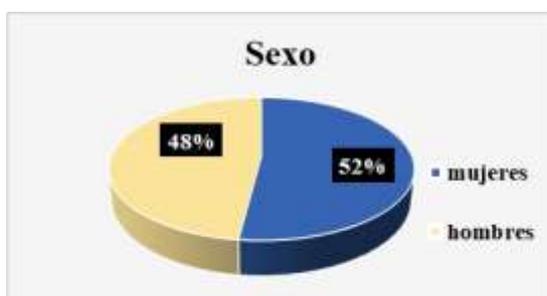


Figura 1. *Sexo de los docentes encuestados.*
(Elaboración propia, 2020).

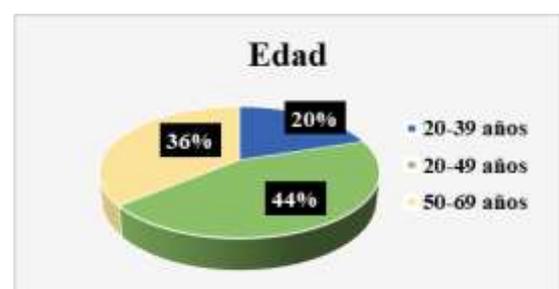


Figura 2. *Edad de los docentes encuestados.*
(Elaboración propia, 2020).

En la figura 3 se observa la percepción de los académicos sobre el liderazgo de género. En la primera pregunta aproximadamente el 58% de los encuestados opinan estar de acuerdo que la Universidad Veracruzana debe centralizar más sus esfuerzos en diversificar entre hombres y mujeres los puestos de liderazgo en la entidad educativa. Por otra parte, 24 de los encuestados aseguran sentirse representados con los líderes que actualmente participan en la comunidad universitaria. Además, la gran mayoría afirma poder aspirar a un cargo de liderazgo en la comunidad estudiantil, mientras que no creen que su género represente una barrera al querer solicitar un cargo de liderazgo en la entidad educativa. Finalmente, los preconceptos entre el liderazgo y femenino evidencian que no existen estereotipos de género en el liderazgo de las y los funcionarios académicos, de igual forma el liderazgo no binario no suele ser un problema al momento de dirigir un cuerpo académico, sin embargo, a la gran mayoría de los encuestados les resultó indiferente.

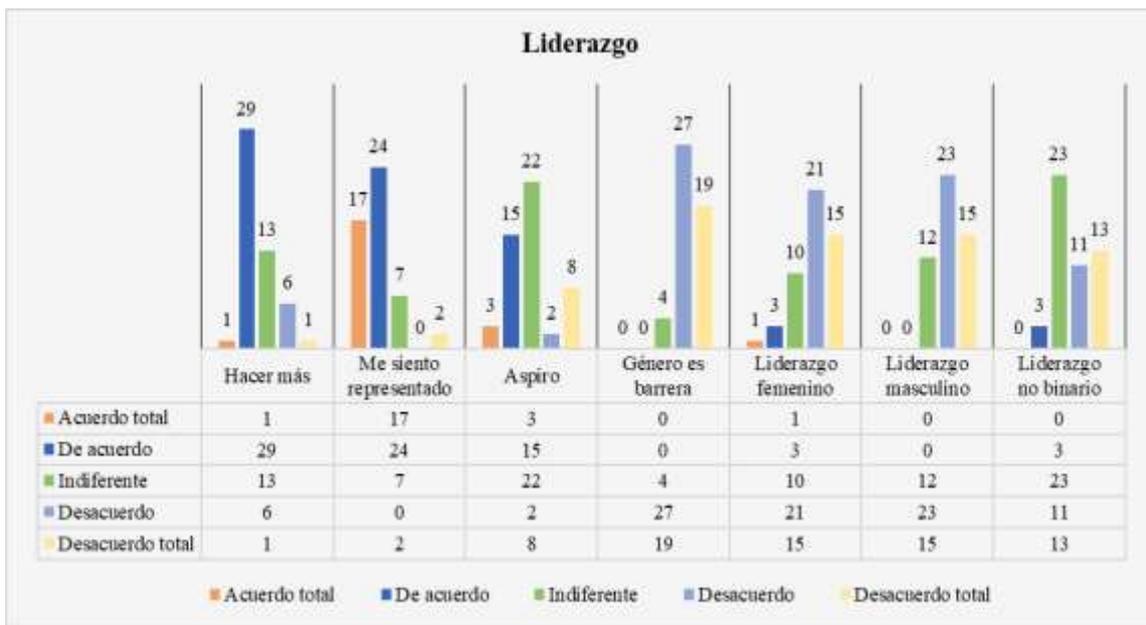


Figura 3. Ítem del objetivo: Liderazgo.
(Elaboración propia, 2020).

En la figura 4, se muestran los datos recopilados sobre la inclusión en la Universidad Veracruzana. En el primer segmento podemos apreciar que 34 personas contestaron que en la universidad se cuentan siempre con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación, en el segundo bloque se menciona en su mayoría que nunca han despedido a una mujer por embarazo, mientras que 6 comentaron haber presenciado estos despidos. En el tercer bloque se muestra que en la entidad educativa se compite de forma justa y equitativa y finalmente que la mayoría reconoció nunca recibir un trato diferente o rechazo por su género.

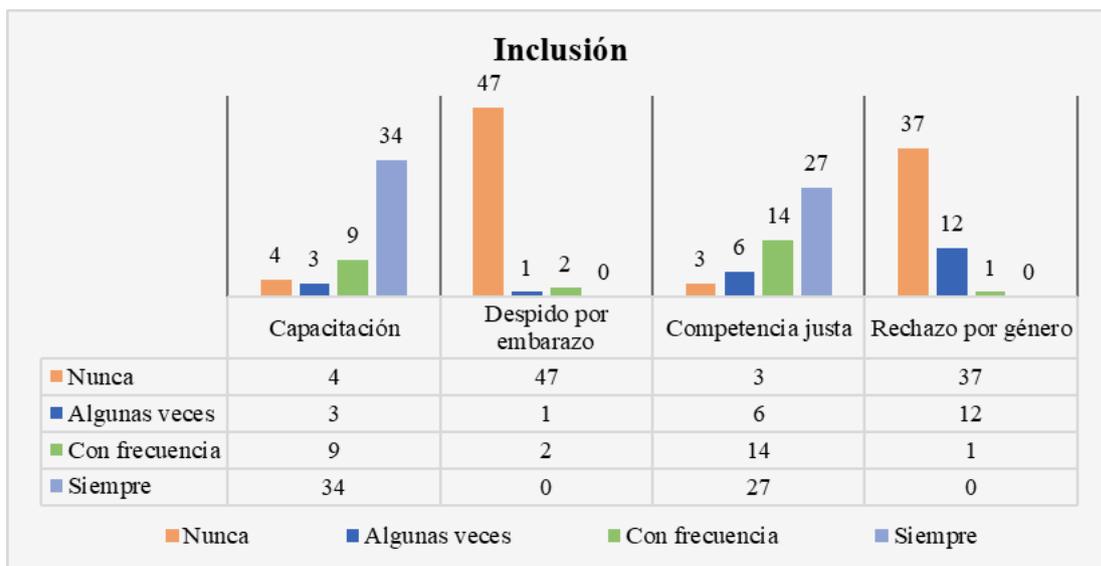


Figura 4. Ítem del objetivo: Inclusión.
(Elaboración propia,2020).

En la figura 5 se observan la importancia de los factores profesionales y familiares para el ascenso laboral. En cuanto al nivel educativo, la mayoría de los docentes respondió ser un factor importante a la hora de recibir un ascenso, por lo que, para la comunidad académica, estar preparado es muy importante. De la misma forma, los encuestados respondieron que tener un historial exitoso es clave para poder ocupar un puesto de liderazgo en la universidad. También el trabajar más, tener buenas relaciones, un gran desempeño, buenos contactos, un núcleo familiar que te apoye, las políticas de promoción y el apoyo del jefe fueron consideradas importantes por parte de los docentes, indicando que los ascensos llegan a demandar mucho esfuerzo o dedicación por parte del personal en las entidades académicas.

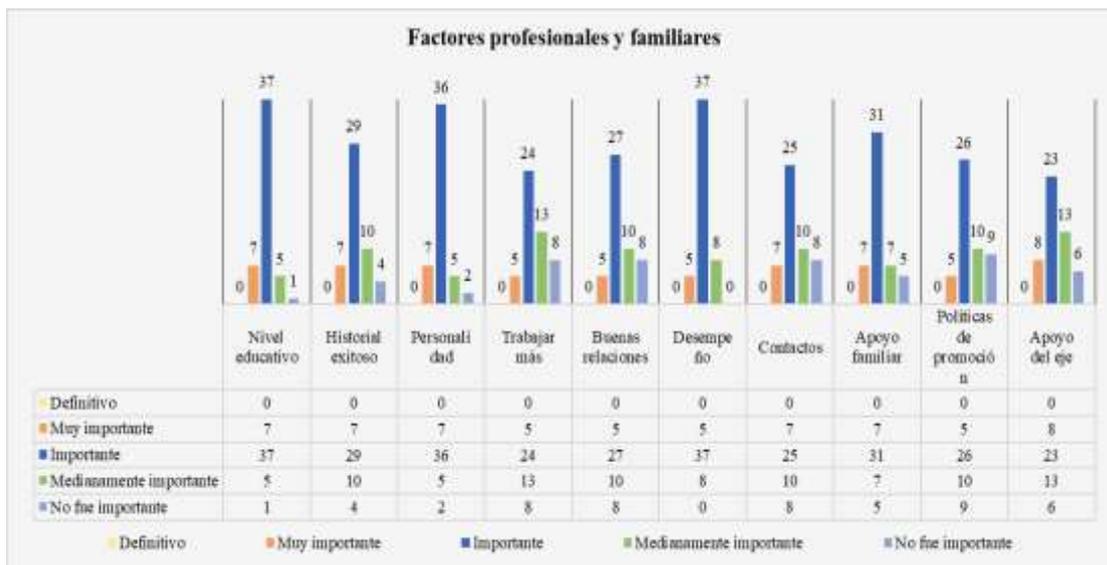


Figura 5. Ítem del objetivo: Factores profesionales y familiares. (Elaboración propia, 2020).

En la figura 6, respecto a los estereotipos de roles de la mujer y sus habilidades, 16 docentes mujeres afirmaron que nunca estos estereotipos han sido una barrera para desempeñar actividades diversas, por su parte en la falta de experiencia en puestos, 15 académicas afirmaron que nunca lo es, en lo relativo a tener un estilo diferente al normal en la organización, 17 docentes afirman que nunca lo es y en la falta de oportunidades para hacerse visible, solo 1 menciona que siempre. En cuanto a los compromisos con dimensiones familiares, 18 académicas mencionaron que nunca, sobre el liderazgo efectivo, 17 maestras afirmaron que nunca lo es, acerca de la falta de habilidades, 21 docentes mujeres dicen que nunca y en la falta de deseo por alcanzar niveles superiores, 14 académicas dicen que nunca. Por el contexto anterior, se ilustra como las mujeres perciben las principales barreras u obstáculos a las que se deben enfrentar en su carrera profesional. La mayoría de las encuestadas respondió nunca o pocas veces haberse enfrentado a alguna barrera por su género, resaltando tener un estilo diferente, falta de oportunidades, compromisos familiares, los cuales fueron respondidos como siempre.

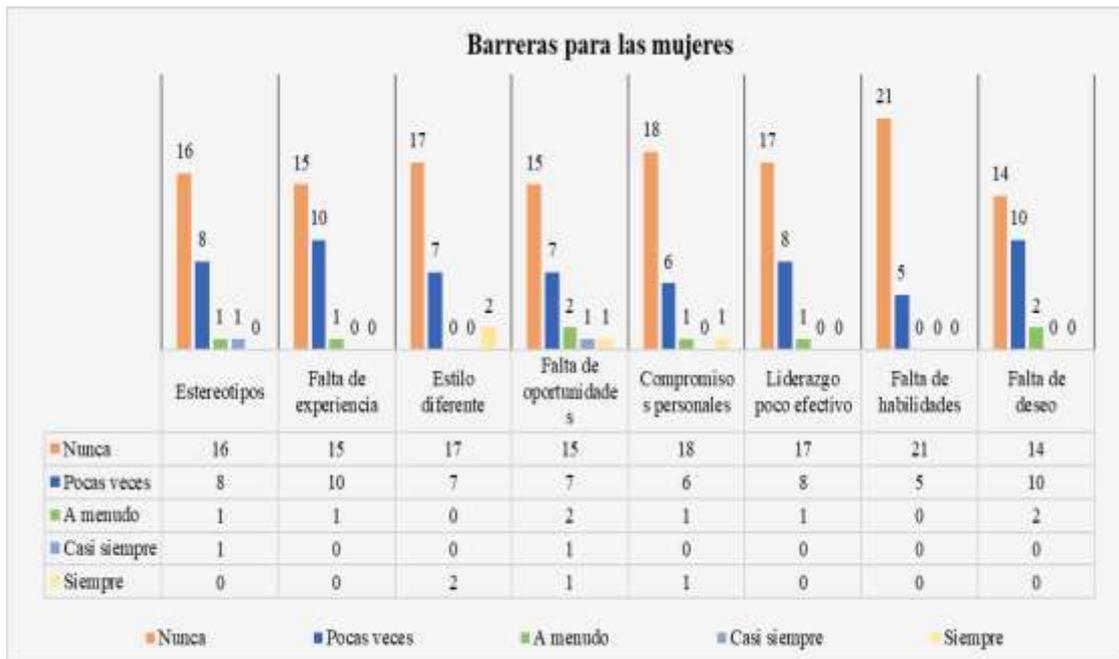


Figura 6. Ítem del objetivo: *Barreras para las mujeres.*
(Elaboración propia, 2020).

Por último, respecto a los estereotipos de roles de los hombres y sus habilidades, como se puede apreciar en la figura 7, 17 docentes afirmaron que nunca es una barrera, sobre la falta de experiencia en puestos en línea, 13 académicos afirmaron que pocas veces lo es, de igual forma en el caso de tener un estilo diferente al normal en la organización, 13 académicos afirmaron que pocas veces, y en la falta de oportunidades para hacerse visible, 16 docentes afirmaron que nunca. En lo que se refiere a compromisos familiares, 14 académicos afirmaron que nunca. En que, relativo al liderazgo efectivo, 12 maestros afirmaron que nunca, acerca de la falta de habilidades, 11 docentes dicen que nunca y en la falta de deseo por alcanzar niveles superiores, 16 académicos marcaron que nunca. Finalmente, en base a los resultados obtenidos se observa que la percepción de los docentes de la facultad sobre el liderazgo de género no considera que el género represente una barrera para lograr un puesto de liderazgo en la entidad educativa.

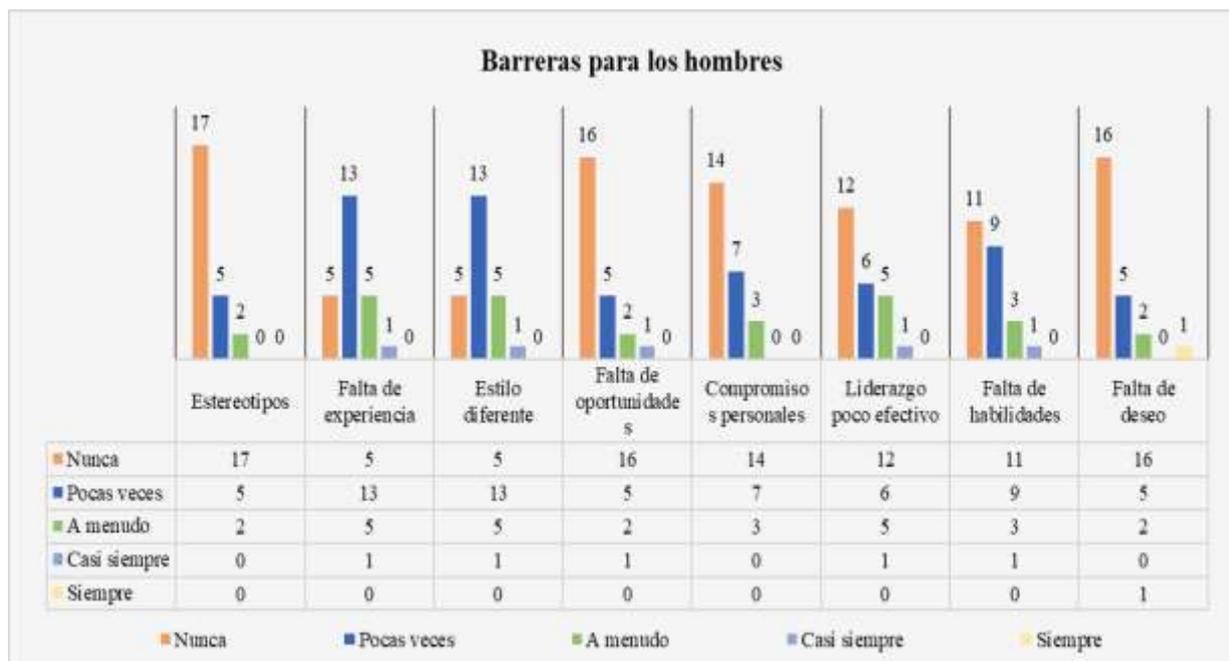


Figura 7. Ítem del objetivo: Barreras para los hombres.
(Elaboración propia, 2020).

CONCLUSIÓN

Los preconceptos del liderazgo evidencian que no existen estereotipos de género en el liderazgo de las y los funcionarios académicos, de igual forma el liderazgo no binario no suele ser un problema al momento de dirigir un cuerpo académico, no obstante, a la gran mayoría de los encuestados les resultó indiferente. En lo relativo a la inclusión, la mayoría reconoció nunca recibir un trato diferente o rechazo por su género. En este mismo contexto, los encuestados respondieron a que tener un historial exitoso es clave para poder ocupar un puesto de liderazgo en la universidad. Trabajar más, tener buenas relaciones, un gran desempeño, un núcleo familiar que te apoye, las políticas de promoción y el apoyo del jefe también fueron respuestas consideradas como muy importantes, por lo que se puede deducir que los ascensos en la entidad académicas son muy demandados en cuanto esfuerzo y dedicación por parte del personal de la institución. Además, respondieron que en su mayoría nunca o pocas veces han percibido al género femenino como una barrera frente a las oportunidades laborales.

RECOMENDACIONES

Estas son algunas recomendaciones que se proponen con el fin de ayudar a mejorar la diversidad de género en el ámbito laboral en la Universidad Veracruzana.

- Dar a conocer la importancia de la inclusión y equidad de género a los docentes, mediante programas de capacitación, pláticas, etcétera, de tal forma que sean transmisores de esto a la comunidad universitaria.
- Realizar actividades con perspectiva de género como son foros informativos, “Café Mundial” o Semanas de Formación Integral del Estudiantes y Maestros en el interior de la universidad.
- Promover el desarrollo de líneas de Generación y Aplicación del Conocimiento, por parte de los docentes, en temas relativos a equidad de género e inclusión, que a la vez permitan obtener un diagnóstico de la perspectiva y los estereotipos de género de la comunidad universitaria, y de esta manera generen la pauta de las acciones a llevar a cabo.
- Promover entre los estudiantes trabajos de investigación con temática de inclusión y equidad de género.

Es importante resaltar que, para hacer un cambio, primero se debe cambiar la cultura de cada organización, porque de ahí se empieza el cambio, ese es el principal factor, y esto se puede hacer mediante capacitaciones en materia de diversidad de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- America Economía. (22 de Septiembre de 2017). *America Economía*. Obtenido de <https://www.americaeconomia.com/articulos/notas/la-diversidad-de-genero-y-su-impacto-en-la-rentabilidad-laboral>
- Arias, J. (2014). *Diversidad y diversidad de género*. Obtenido de https://www.larepublica.net/noticia/diversidad_y_diversidad_de_genero_2014-11-11
- Belenguer, L. (10 de Mayo de 2018). *20 Minutos Editora, S.L.* Obtenido de <https://www.20minutos.es/noticia/3319227/0/mujer-universidad-espanola-cifras-historia/>
- Bernheim, C. T. (2000). *Universidad y sociedad: balance histórico y perspectivas desde Latinoamérica*. Caracas, Venezuela.
- CUAED. (2017). *Coordinación de Universidad Abierta y Educación a Distancia de la UNAM*. Obtenido de https://programas.cuaed.unam.mx/repositorio/moodle/pluginfile.php/1229/mod_resource/content/1/contenido/index.html

- Duque, M. A. (27 de Enero de 2019). *Ecos de paz*. Obtenido de La diversidad y el progreso: <https://www.eccosdepaz.org/diversidad-progreso>
- E-Igualdad. (2020). *Igualdad y oportunidades para el acceder al mundo laboral laboral*. Obtenido de <https://e-igualdad.net/igualdad-de-oportunidades-para-acceder-al-mundo-laboral/#:~:text=La%20igualdad%20de%20oportunidades%20se,de%20la%20actividad%20en%20s%C3%AD>.
- El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad. (1996). *El Instituto Europeo para la Gestión de la Diversidad*. Obtenido de <http://www.iegd.org/spanish800/gestion.htm>
- Enríquez, L. A. (2004). *La sociedad civil en la Ciudad de México: actores sociales, oportunidades, políticas y esferas públicas*. Ciudad de México : Plaza y Vadzé .
- Fernández, A. (14 de Octubre de 2019). *La Vanguardia*. Obtenido de La mujer por el mundo : <https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180305/441253634097/mujer-en-el-mundo.html>.
- Fernández, H. (Noviembre de 2018). *Economía Tic*. Obtenido de Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos: <https://economytic.com/liderazgo/>
- Fidell, L. (1970). Empirical verification of sex discrimination in hiring practices in psychology. *American Psychologist*, 25, 1094-1098. doi:10.1037/h0030294
- Forbes México. (Agosto de 2019). *En México menor participación laboral femenina*. Obtenido de <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>
- Fundación Diversidad . (Diciembre de 2019). *Fundación Diversidad* . Obtenido de <http://fundaciondiversidad.org/compromiso-diversidad-igualdad-inclusion/>
- Gamba, S. (2008). *Mujeres en Red*. Obtenido de ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article1395>
- Gobierno de México . (Agosto de 2015). *La inclusión laboral en México*. Obtenido de http://www.stps.gob.mx/bp/gob_mx/LibroInclusion%20Laboral%20en%20Mexico-Avances%20y%20retos%20version%20digital.pdf
- Gobierno de México. (Febrero de 2016). *La inclusión laboral es de todos*. Obtenido de <https://www.gob.mx/gobmx/articulos/la-inclusion-laboral-es-de->

- Legge, K. Human (1995). *Resource management: Rhetorics and realities*. Londres: Macmillan.
- Loi, M. (19 de Septiembre de 2017). *Cuerpo y cultura visual en la deconstrucción de los roles de género* [tesis de doctorado, Universidad de Barcelona]. Repositorio. <http://hdl.handle.net/2445/118779>
- Lopez, M. (Agosto de 2009). *¿Que valoras para ascender en tu puesto?* Obtenido de <https://www.pymesyautonomos.com/management/que-valoras-para-ascender-a-un-empleado>
- Miguel Moya, D. P. (1997). *Sexismo, masculinidad-feminidad y factores culturales*. Obtenido de <http://reme.uji.es/articulos/amoyam4101701102/texto.html>
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2019). *Las mujeres representan la mayoría del profesorado y de los cargos directivos en la enseñanza no universitaria*. Obtenido de <http://www.educacionyfp.gob.es/prensa/actualidad/2019/03/20190403-aulasigualdad.html>
- Mujeres, C. N. (24 de Marzo de 2016). *Gobierno de México*. Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/a-que-nos-referimos-cuando-hablamos-de-sexo-y-genero>
- Naciones Unidas Derechos Humanos. (05 de Agosto de 2016). *ACNUDH*. Obtenido de <https://www.ohchr.org/sp/issues/women/wrgs/pages/genderstereotypes.aspx>
- Netquest. (2020). *Tamaño de la muestra*. Obtenido de <https://www.netquest.com/es/gracias-calculadora-muestra>
- OCCMundial. (Julio de 2016). *Diversidad laboral: los beneficios de ser una empresa inclusiva*. Obtenido de <https://www.occ.com.mx/blog/diversidad-laboral-empresa-inclusiva/>
- ONUSIDA. (2019). *Género y diversidad en ONUSIDA*. Obtenido de https://www.unaids.org/es/whoweare/gender_diversity
- Organización Mundial de la Salud (23 de agosto de 2018). *Género y salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Organización de las Naciones Unidas. (26 de Noviembre de 2018). *Noticias ONU*. Obtenido de El sueldo de las mujeres es todavía un 20% inferior al de los hombres: <https://news.un.org/es/story/2018/11/1446341>

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura . (2016). *Inclusión educativa*. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/XI-XII-jornadas-de-Cooperacion.pdf>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *OMS*. Obtenido de <https://www.who.int/topics/gender/es/>
- Organización Mundial del Trabajo . (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_650648/lang--es/index.htm
- Organización Mundial del Trabajo . (2019). *¿Qué tan grande es la brecha salarial de género en su país?* Obtenido de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang--es/index.htm
- OXFAM. (2019). *5 ejemplos de desigualdad entre hombres y mujeres*. Obtenido de <https://blog.oxfamintermon.org/5-ejemplos-de-desigualdad-entre-hombres-y-mujeres/>
- Painter-Morland, M. (2011). *Género, liderazgo y organización*. Obtenido de <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/genero-liderazgo-y-organizacion/>
- Parrilla, E. (Abril de 2020). *Mujeres en el ámbito laboral, así ha cambiado su participación en México*. Obtenido de <https://www.merca20.com/mujeres-en-el-ambito-laboral-asi-ha-cambiado-su-participacion-en-mexico/>
- PISAAL. (30 de Marzo de 2010). *PISAAL.BIOLOGIA*. Obtenido de Diferencias de identidad masculina y femenina: <https://pisaal.blogia.com/2010/033002-diferencias-de-identidad-masculina-y-femenina.php>
- Planned Parenthood Federation of America Inc. (2020). *Planned Parenthood*. Obtenido de <https://www.plannedparenthood.org/es/temas-de-salud/orientacion-sexual-y-genero/genero-e-identidad-de-genero/que-son-los-estereotipos-de-rol-de-genero>
- RAE. (2019). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/?w=sociedad>
- RAE. (2019). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/norma#QcFNGvF>
- RAE. (2019). *Real Academia Española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/?w=diversidad>
- RAE. (2019). *Real Academia Española* . Obtenido de <https://dle.rae.es/?w=g%C3%A9nero>

- Raffino, M. E. (2019). *Concepto.de*. Obtenido de <https://concepto.de/equidad-de-genero/el-salon-de-clases>. Ciudad de México: Siglo XXI.
- Secretaría de Gobernación. (17 de Mayo de 2016). *¿Qué es la identidad de género?*. Obtenido de Gobierno de México: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-es-la-identidad-de-genero>
- Significados. (2018). *Significados*. Obtenido de <https://www.significados.com/universidad/>
- UNESCO. (02 de Noviembre de 2001). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. Obtenido de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=13179&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- UNESCO, U. (2017). *Día internacional de la mujer 2017: Las mujeres en un mundo del trabajo dinámico*. Obtenido de <https://unevoc.unesco.org/home/D%C3%8DA%20INTERNACIONAL%20DE%20LA%20MUJER%202017:%20Las%20mujeres%20en%20un%20mundo%20del%20trabajo%20din%C3%A1mico>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization . (2019). *UNESCO*. Obtenido de <https://es.unesco.org/themes/educacion-desarrollo-sostenible/diversidad-cultural>
- Universidad Veracruzana . (2020). *Coordinación de la Unidad de Género*. Obtenido de <https://www.uv.mx/uge/objetivo/>
- Universidad Veracruzana. (2019). *Protocolo para atender la violencia de género en la Universidad Veracruzana*. Obtenido de <https://www.uv.mx/noticias/files/2019/12/Protocolo-para-atender-la-Violencia-de-Genero-en-la-UV-1.pdf>

ANEXO

Apéndice

Cuestionario extraído de ICCAN y Heller, L. (2012).

DATOS

Edad: 20-29__ 30-39__ 40-49__ 50-59__ 60-69__ 70+__

Sexo: Hombre__ Mujer__ Otro__

Estado Civil: Soltero(a) __ Casado(a) __ Viudo(a) __ Unión libre__

Antigüedad laboral en la UV: _____

Último grado de estudio: _____

Tipo de contratación: _____

Desacuerdo total	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Acuerdo total
1	2	3	4	5

ITEM	Descripción					
D1 1	La UV debería hacer más para aumentar la diversidad de género entre quienes lideran.	1	2	3	4	5
D1 2	Me siento representado por quienes actualmente lideran a la comunidad UV.	1	2	3	4	5
D1 3	Aspiro a llegar a un cargo de liderazgo dentro de la comunidad de la UV.	1	2	3	4	5
D1 4	Mi género puede implicar una barrera que impida mi avance hacia un cargo de liderazgo dentro de la comunidad de UV.	1	2	3	4	5
D1 5	Los preconceptos acerca del liderazgo femenino tienen un efecto negativo en las oportunidades de las mujeres de progresar como líderes.	1	2	3	4	5
D1 6	Los preconceptos acerca del liderazgo masculino tienen un efecto negativo en las oportunidades de los hombres de progresar como líderes.	1	2	3	4	5
D1 7	Los preconceptos acerca del liderazgo de género no binario tienen un efecto negativo en las oportunidades de personas que no se identifican con el género masculino/femenino para progresar como líderes.	1	2	3	4	5

Conocer la opinión de los académicos con respecto a la diversidad para que exista inclusión y no discriminación.

Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
1	2	3	4

ITEM	Descripción				
D2 8	En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.	1	2	3	4
D2 9	En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.	1	2	3	4
D2 10	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.	1	2	3	4
D2 11	Con qué frecuencia ha encontrado usted rechazo implícito o explícito por su género.	1	2	3	4

D2 12. ¿Ha encontrado alguna(s) de las siguientes dificultades a lo largo de su carrera?, marque con una x:

- a. Discriminación salarial _____
- b. Discriminación para promociones _____
- c. Inflexibilidad en el horario _____
- d. Maltrato verbal _____
- e. Acoso sexual _____
- f. Ninguna _____

D1 13. Prefiere usted un jefe:

- a. Hombre _____
- b. Mujer _____
- c. Indistinto_____

D3 14 ¿Qué tan importantes han sido los siguientes factores para el logro de sus ascensos laborales?

No fue importante	Medianamente importante	Importante	Muy importante	Definitivo
1	2	3	4	5

Descripción					
Nivel Educativo alcanzado	1	2	3	4	5
Historia laboral exitosa	1	2	3	4	5
Características de personalidad (ej. honestidad, disciplina, exigencia, proactividad, compromiso, tenacidad, etc.)	1	2	3	4	5
Trabajar más que los demás	1	2	3	4	5
Buenas relaciones interpersonales	1	2	3	4	5
Desempeño/Resultados	1	2	3	4	5
Contactos	1	2	3	4	5
Apoyo familiar (esposo, padres, hermanos)	1	2	3	4	5
Políticas de promoción	1	2	3	4	5
Apoyo del jefe	1	2	3	4	5

D4 15. ¿Cuáles han sido las principales barreras/obstáculos que debe enfrentar en las oportunidades que se presentan en su carrera profesional?

Nunca	Pocas veces	A menudo	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Descripción					
Estereotipos sobre los roles de la mujer y sus habilidades	1	2	3	4	5
Falta de experiencia en puestos de línea	1	2	3	4	5
Tener un estilo diferente al normal en la organización	1	2	3	4	5
Falta de oportunidades para hacerse visible	1	2	3	4	5
Compromisos con dimensiones personales/familiares	1	2	3	4	5
Liderazgo poco efectivo	1	2	3	4	5
Falta de habilidades para alcanzar niveles superiores	1	2	3	4	5
Falta de deseo de alcanzar niveles superiores	1	2	3	4	5