

EL COLEGIO DE SAN LUIS, A. C.
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

Título

MUJERES EN PROFESIONES MASCULINAS Y
HOMBRES EN PROFESIONES FEMININAS.

Presenta

Karla Irene Martínez Méndez

Maestra en Psicología

Correo electrónico: kmartinezmendez@hotmail.com

Teléfono: (444)8109322

Domicilio particular: Corregidora No. 408-B Soledad de G. S., S.L.P.

Resumen

Aún hoy en día se considera que tanto hombres como mujeres poseemos capacidades diferentes, por lo tanto debemos interesarnos por actividades diferentes; actividades que sean afines a nuestro género. Pero ¿Qué sucede cuando hombres y mujeres optan por profesiones poco afines a su género? ¿A qué retos, barreras u obstáculos debe enfrentarse? Un ejemplo son las Ingenieras mecánico electricistas (Imes) y los enfermeros, mujeres y hombres que han optado por profesiones consideradas como masculinas y femeninas. Los resultados muestran que, cuando estos profesionistas ingresan al ámbito laboral se enfrentan a una serie de barreras como, el ser colocados en áreas y actividades de menor prestigio, resistencia de parte de sus compañeros y subordinados a aceptar su participación plena.

Descriptores: mujeres en profesiones masculinas, hombres en profesiones femeninas, ingenieras mecánico electricistas, enfermeros, barreras de género, estereotipos y roles sociales, desarrollo profesional.

Abstract

Even nowadays it is considered that men and women have different abilities, due to we should be interested on different activities, according to our gender. However, what happens when men and women choose a profession which is not supposed to their gender? What kind of challenge or obstacle do we have to face? As example we have the mechanical electronic engineering and nurses, men and women have chosen professions considered for male and female. The results show that when these professionals join to

work they face several obstacles like being placed in inferior areas or activities, coworkers resistance and subordinates to accept their participation.

Key words: women in male professions, men in female professions, mechanical electronic engineering, nurses, gender impediment, stereotypes and social roles, professional development.

INTRODUCCIÓN

Existen diversas conceptualizaciones acerca del concepto de género la gran mayoría hace énfasis en comportamientos sociales y culturales impuestos por una determinada sociedad a un individuo, estas definiciones de género se contrastan con el concepto de sexo, entendido como aquella carga biológica que posee un individuo, la cual restringe su comportamiento a actitudes, preferencias e intereses basados en esta carga. Según Marta Lamas el concepto de género ha existido desde hace cientos de años pero alrededor de los sesentas fue empleado en las ciencias sociales como un concepto con una definición específica. A diferencia del género, el concepto de sexo es entendido como aquella connotación biológica que se le asigna a un individuo; el género por su parte es empleado para designar un conjunto de actitudes, comportamientos y normas que cada cultura le atribuye a cada uno de los sexos. Es por esto que el sistema género es una construcción bio-sociocultural, binaria y de exclusión, que pone al hombre y a la mujer en una relación jerárquica y de poder, específicamente de dominación del género masculino sobre el femenino (Lamas, 1996).

Según Joan Scott, el concepto de género surge tras la necesidad de incorporar un vocablo que permita estudiar las diferencias entre hombre y mujer desde un punto de vista cultural y no de forma exclusivamente biológica (Elejabeitia y López, 2003).

Scott define el género como “El núcleo de la definición está en una conexión integral de dos proposiciones: el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder” (Scott, en Lamas, 1996:48-49).

Marta Lamas por su parte plantea: “el género, esa simbolización cultural construida a partir de la diferencia sexual, rige el origen humano y se manifiesta en la vida social, política y económica”. “Entender qué es y cómo opera el género nos ayuda a vislumbrar como el orden cultural produce percepciones específicas sobre las mujeres y los hombres, percepciones que se erigen en prescripciones sociales con las cuales se intenta normar la convivencia. La normatividad social encasilla a las personas y las suele poner en contradicción con sus deseos, y a veces incluso con sus talentos y potencialidades. En ese sentido el género es, al mismo tiempo, un filtro a través del cual miramos e interpretamos al mundo, y una armadura, que constriñe nuestros deseos y fija límites al desarrollo de nuestras vidas” (Lamas, 1996: 1-2).

Todas las sociedades se estructuran y construyen su cultura en relación a las diferencias sexuales de los individuos que las componen. Esta cultura determina de cierta forma el destino de las personas, al atribuirle ciertas características y significados a las acciones que unas y otros lleven a cabo o se espera que realicen.

Los roles de género son conductas estereotipadas por la cultura, por tanto, pueden modificarse puesto que son tareas o actividades que se espera que realice una persona por el sexo al que pertenece (Elejabeitia y López-Sáenz, 2003).

Estos estereotipos son creencias sociales compartidas acerca de las características de un determinado grupo (hombres o mujeres) o categoría social. Según Elejabeitia y López-Sáenz (2003) una de las características de los estereotipos de los géneros es la de establecer una dicotomía entre lo femenino y lo masculino, en donde el estereotipo de la mujer la caracteriza como una persona preocupada por el bienestar de los demás, interesada en las relaciones interpersonales afectivas, en la búsqueda de armonía entre los individuos que le rodean y con la capacidad de mostrar abiertamente sus emociones. Por el contrario el estereotipo de hombre comprende características tales como un ser preocupado por la propia autoafirmación, orientado hacia el control y dominio (García, 2006) e interesado en mayor medida en alcanzar los logros y metas planteados que en aquello que tenga relación con aspectos emocionales.

Es importante subrayar que los estereotipos son la base de los prejuicios, que afectan tanto a hombres como a mujeres, ya que no solo se limitan a describir sino a prescribir conductas, actitudes, respuestas, etc. Una vez que una persona aprende que es niño o niña, sigue las prescripciones culturales asociadas a su sexo y de esta forma aprende cuales son las conductas apropiadas para esa auto-categorización (Elejabeitia, y López Sáenz, 2003).

Esto concuerda con lo que afirma Lamas (2002 en Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES) quien señala que el papel (*rol*) de género se configura con el conjunto de normas y prescripciones que dictan la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino. Aunque hay variantes de acuerdo con la cultura, la clase social, el

grupo étnico y hasta el estrato generacional de las personas se puede sostener una división básica que corresponde a la división sexual del trabajo, más primitiva.

Según la autora el hecho de que entre mujeres y hombres existan diferencias anatómicas les hace creer que sus valores, capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes también lo son (INMUJERES, 2007), son los estereotipos los que rigen cómo son y cómo deben comportarse los hombres y las mujeres (Delgado, et al. 1998, en INMUJERES, 2007). De aquí surgen los conceptos de masculinidad y feminidad los cuales de cierta forma determinan el comportamiento, las funciones, las relaciones entre hombres y mujeres (INMUJERES, 2007).

Desafortunadamente, los estereotipos y roles de género aún hoy en día y a pesar de tantos cambios en las creencias del deber ser o hacer, permanecen vigentes gracias a que las mujeres y los hombres de cierta forma mantienen estas creencias acerca de los atributos asignados a cada sexo. Los estereotipos han funcionado durante muchos años como fuertes obstáculos tanto para hombres como para mujeres por ejemplo en el desarrollo profesional o laboral.

En el caso de las mujeres han funcionado como limitantes de sus derechos a la igualdad de oportunidades en la educación, en el trabajo, la familia y la sociedad. En el caso del hombre, los estereotipos lo han limitado a expresar sus afectos bajo el supuesto de fortaleza e insensibilidad. “De tal suerte que los estereotipos se han erigido en agentes de desigualdad y discriminación entre los sexos impidiendo su desarrollo personal e integral” (Loria, 1998 en INMUJERES, 2007: 15-16).

En relación a los estereotipos de género y el liderazgo, Sánchez García (2006 en Rodríguez, Vila y Freixa, 2008) considera que los estereotipos de género, es decir las creencias de que las mujeres son demasiado emotivas para desempeñar puestos de dirección, tienen mayor ausentismo laboral resultado de la maternidad, etc. parece sugerir que las mujeres tendrían menor tendencia y preferencia al liderazgo dentro de instituciones estereotipadas como masculinas y en un mercado de trabajo donde imperan los valores asociados al hombre sin embargo, al presionar a la mujer a que emplee un tipo de liderazgo masculino en estas instituciones, ante el cual probablemente no se sienta satisfecha, se autoexcluirá de estos puestos que requieren mayor responsabilidad y liderazgo.

LA CARRERA DE IME Y ENFERMERIA EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ (UASLP).

En el estado de San Luis Potosí, los datos acerca de la composición por sexo de la matrícula en la UASLP desde el año 2007 hasta el 2011 tanto a nivel licenciatura como posgrado, presenta mínimas diferencias en cuanto a la matrícula de mujeres y hombres en las carreras que ofrece esta universidad. Como puede observarse, en el año 2007, (ver tabla 1) la diferencia en la matrícula entre hombres y mujeres en la licenciatura es de sólo tres puntos porcentuales, mientras que en el año 2011 esta diferencia disminuye hasta alcanzar solo dos puntos porcentuales.

En el nivel de posgrado la diferencia en la matrícula entre hombres y mujeres en el año del 2007 es mínima, ésta alcanza nueve puntos porcentuales, mientras que en el año 2011 la diferencia es de un 5%. Como puede observarse en la Tabla 1 las mujeres representan un 47% y los hombres ocupan el 52% de la matrícula total en este nivel.

Tabla 1. Matrícula de licenciatura y posgrado por sexos, UASLP.

Licenciatura		Posgrado			
Año	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres	Porcentaje de Mujeres	Porcentaje de Hombres	
2007	48	51	45	54	
2011	49	50	47	52	

Por otro lado, la matrícula (ver tabla 2) en las carreras de Enfermería e Ingeniería Mecánica Electricista (población participante de la presente investigación) demuestra que aún existen carreras feminizadas aquellas en las cuales la población es mayormente femenina y masculinizadas dónde la mayoría son estudiantes varones.

Tabla 2. Matrícula de las carreras de Enfermería e Ingeniería Mecánica Electricista de la UASLP.

Enfermería					Ingeniería Mecánica Electricista					
Año	M	%	H	%	Total	M	%	H	%	Total
2006	476	85.6	80	14.3	556	16	3.9	386	96.0	402
2007	480	87.4	69	12.5	549	15	3.4	426	96.5	441
2008	550	86.3	87	13.6	637	21	4.3	461	95.6	482
2009	551	83.1	106	16.1	657	19	4.5	398	95.4	417
2010	536	81.8	119	18.1	655	25	5.9	396	94.0	421
2010*	528	80.4	128	19.5	656	24	5.4	419	94.5	443
2011*	494	78.7	133	21.2	627	21	5.0	394	94.9	415

*Datos al 31 de diciembre del 2010.

La tabla muestra los datos relacionados con la matrícula escolar, es decir los alumnos inscritos hasta enero de cada año, cabe mencionar que a partir del año 2010 se organizaron

los datos a partir de diciembre de cada año, es por esto que se advertir dos cifras de este año, las de enero y diciembre respectivamente.

En esta tabla 2 se demuestra que del 2006 a la fecha, en la carrera de Enfermería, la presencia de la mujer ha alcanzado más del 80 % de la población total, mientras que en la carrera de Ingeniería mecánica electricista alcanza solamente casi el 6% de la población, lo que significa que la carrera de Enfermería puede ser considerada como altamente femenina, mientras que la carrera de Ingeniería mecánica electricista se considera como predominantemente masculina.

Como puede observarse en el año 2010, hubo un ligero aumento en el número de mujeres inscritas en la carrera de Ingeniería mecánica electricista donde alcanzó la cifra de 25 mujeres, la cifra más alta desde el año 2006, sin embargo llama la atención que este aumento solo se registró en los años anteriores al 2010, en los años siguientes la presencia de la mujer fue disminuyendo poco a poco hasta alcanzar en el 2011, la cifra de 21 mujeres en toda la carrera. A diferencia de la carrera de Enfermería donde la presencia de los hombres ha aumentado de manera paulatina año tras año.

A diferencia de la carrera de Enfermería, el porcentaje de hombres en Ingeniería mecánica electricista alcanza casi alrededor del 95% lo que caracteriza a esta carrera como una carrera predominantemente masculina. Esto coincide con la idea en nuestra sociedad de que los hombres se centran en roles que enfatizan el poder, la competición, y la autoridad, muy asociados a este tipo de profesión.

De igual forma podemos observar que en la carrera de Enfermería a pesar de que la presencia de los hombres ha aumentado de manera paulatina, la presencia de la mujer

alcanza porcentajes muy altos, lo que la caracteriza como una carrera predominantemente femenina, esto viene a reforzar la noción de que los hombres y las mujeres optan por seleccionar carreras que coincidan con los estereotipos y roles sociales, que se les ha asignado y se espera desempeñen, en el caso de las mujeres aquellos donde se acentúan las interacciones humanas y el apoyo social, y además muestran cierta indiferencia por roles concentrados en el poder o mando (Eagly, 1987; Eagly, Wood, & Diekmann, 2000; López-Sáez, 1994; López-Zafra, 1999 en García, López, 2006).

RESULTADOS PRELIMINARES

A lo largo de la historia se ha asignado el trabajo de cuidados a las mujeres siendo los hombres excluidos de este tipo de actividades. Hoy en día el número de hombres que ingresan a las facultades de enfermería en nuestro país, interesados por el trabajo de cuidados ha ido en aumento, sin embargo es difícil su aceptación plena puesto que se espera que hombres y mujeres opten por profesiones afines a los estereotipos y roles sociales que se les ha asignado y se espera que desempeñen.

En el caso de las mujeres, se espera que se interesen por profesiones afines a su género, es decir aquellas en las cuales la preocupación central es el cuidado del otro. El caso de las Ims es un caso especial, puesto que son mujeres que están incorporadas en una profesión de poder y mando afín a los estereotipos masculinos. A raíz de esto surgen diversas interrogantes una de ellas es ¿De qué manera impacta el género de un individuo en su desarrollo laboral y profesional?

BARRERAS DE GÉNERO DURANTE LA CONTRATACIÓN

“...es que el otro señor estaba buscando ahora sí que... chicas y creo que es lo que me ayudo, (para que la contrataran)... porque pues según esto porque somos más ordenadas, más quisquillosas más o sea como que ese trabajo necesitaba a una mujer” (Claudia)

La presencia de la mujer en el ámbito laboral ha ido incrementándose poco a poco, sin embargo todavía se enfrenta a numerosos obstáculos que debe sortear. Una de las etapas en donde se hace más visible estos obstáculos es precisamente durante su ingreso al ámbito laboral. Esta situación se manifiesta a través de ciertas barreras, que según Padilla (2001) tienen relación con el ingreso a la mujer al ámbito laboral y se presentan durante la selección y contratación. Estas barreras representan discriminación hacia la mujer, discriminación de la cual según la autora, se distinguen tres tipos. La discriminación formal se refiere a la restricción del acceso de un cierto género para llevar a cabo cierta actividad laboral, la discriminación informal se refiere a ofrecer un trato diferente a un tipo de género, es decir se considera que existen actividades propias de cierto género y por lo tanto se otorgará el empleo al género que sea más adecuado para desempeñar tal puesto, independientemente de su preparación y capacidades, y por último la discriminación imperceptible, relacionada con ciertos sesgos durante el proceso de evaluación que bien podrían limitar las oportunidades de ingreso a la mujer. Aunque la autora afirma que estas son las barreras a las que se enfrentan las mujeres considero que son las mismas a las cuales un hombre que se incorpora a profesiones femeninas se puede enfrentar.

Otro de los obstáculos que deben sortear las mujeres que desean incorporarse al ámbito laboral son aquellos relacionados con los roles y estereotipos de género. Según Elejabeitia y López Sáenz (2003) consideran que las políticas de selección y promoción están influenciadas en gran medida por los estereotipos y además, constituyen el mayor

obstáculo en el desarrollo profesional de las mujeres, (lo que bien podría aplicarse a los hombres inmersos en profesiones no afines a su género, tal es el caso de los enfermeros) lo cual coincide con lo afirmado por Sánchez, et al. (2011).

Un claro ejemplo son las situaciones que tanto las Imes como los enfermeros han enfrentado en su ambiente laboral, muestro a continuación algunas situaciones.

LA ENFERMERA SÓLO ES MUJER, EL INGENIERO SÓLO ES HOMBRE.

Se tiene la creencia de que los trabajos de cuidados son exclusivos de las mujeres, por esto es difícil aceptar que un hombre realice este tipo de actividades. En el caso de las Imes, del mismo modo se espera encontrar un hombre como ingeniero, de tal forma que al estar ellas en este ambiente les resulte difícil a los que les rodean aceptarla plenamente.

“He visto que algunas vacantes dicen solamente hombres...creo que porque están acostumbrados (los contratistas) a eso de que sólo los hombres están dedicados a la ingeniería como que creen que las mujeres son tontas o no sé...” (Claudia)

“...y bueno uno llama (para una entrevista de trabajo) y dice soy enfermero y dicen bueno es que necesitamos mujeres, bueno está bien, todavía se tiene como que la idea de que la enfermera es mujer y tiene que ser mujer es más... por imagen o cosas así, por lo que todavía se contrata más a las mujeres... Además que las personas que vienen (a recibir atención) de afuera (se refiere a personas que vienen de zonas rurales) tienen una idea más arraigada de que van a encontrar una enfermera no enfermero” (Fernando)

ACTIVIDADES DIFERENCIADAS

Todavía en la actualidad se considera que hombres y mujeres poseemos capacidades diferentes y por lo tanto debemos realizar actividades diferentes. En el caso de los entrevistados algunas de las tareas que realizan dependen de la percepción que tenga su superior con respecto a lo que un género debe o no llevar a cabo.

“Por ejemplo te ponen a hacer cosas como que nadie quiere hacer, cuando yo llegué a las prácticas estaban dos ingenieros y uno le dijo al otro ah ya sé quién va a hacer las etiquetas y se miraron... entonces me pusieron a hacer las etiqueta... bueno es que hacer etiquetas es algo más quisquilloso como te digo... más... no sé y como las mujeres somos como más... mmm...atentas.... para hacer cosas yo creo que por eso... como que debe llevar ser más ágiles...”. “Creo que además es que porque las mujeres somos como más... como te diré, cuidadosas o no sé.... yo creo, o a lo mejor no, no sé...”. “No, es que es muy engorroso casi nadie le gusta y nadie lo quiere hacer...” (Dulce)

En el caso de los enfermeros algunos de ellos afirman que son contratados o bien asignados a áreas donde se requiere la fuerza física, esto llama la atención pues los estudiantes de enfermería han abordado en su formación técnicas de movilización del paciente y tanto hombres como mujeres son capaces de realizar estas actividades y sin embargo éstas son asignadas a los hombres.

“... se ocupa más al enfermero para asistente obviamente porque puede controlar más rápido (a los pacientes) por la fuerza... o puede controlar más rápido a un paciente en una crisis, y es más probable que una mujer no, no tanto porque no pueda sino por la fuerza que ellos están ejerciendo no pueda con él, entonces siempre se trata de que en la sala dejen a una enfermera como encargada o administrativa, y los asistentes se procura que

sean hombres, bueno eso es por lo mismo de la fuerza ...(Fernando, trabaja en un hospital psiquiátrico)

“... entonces como yo trabajaba con los técnicos era de andar todo el día en la planta ya sabes subiendo, bajando y como la primer semana... me dijo (se refiere a su jefe): ¿Sabes qué?... ya como que no te quedas en la oficina... y esa semana me tuvo en la oficina... pero como por lo mismo que a mí no me gusta el trabajo de oficina a mí me gusta mucho mas andar en campo, me daba mis escapadas...” “Pero él decía (su jefe) que el trabajo era muy pesado para una niña que... nosotras deberíamos hacer cosas más... hacer cosas más administrativas” (Ana)

Esto coincide con los resultados de diversas investigaciones las cuales demuestran que las virtudes que los empresarios reconocen en las mujeres son orden, delicadeza, disciplina, tolerancia, eficiencia, concentración, responsabilidad entre otras, e identifican como defectos la debilidad física, conflictividad, competitividad desleal, entre otras. En los hombres acentúan virtudes como fortaleza de carácter, fuerza física, etc.

Como puede observarse muchas de estas virtudes se caracterizan por ser contrastantes entre sí y de alguna manera permiten conocer la percepción de los empresarios ante las funciones que deben desempeñar hombres y mujeres, en el ámbito laboral. (Todaro, Godoy, Abramo, 2001).

DIFICULTADES PARA DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES POR CUESTIONES DE GÉNERO

Algunos de los retos a los que se enfrentan éstos profesionistas es la dificultad para realizar sus actividades en su área laboral, al dar instrucciones a sus subordinados por ejemplo o bien desempeñar sus actividades plenamente.

Ana comparte parte de la experiencia que tuvo con uno de sus subordinados al dar instrucciones acerca de cómo realizar el trabajo de campo. "... digo no falta el que cree que por ser mujer a lo mejor no sabes, pero poco a poco ya se van a acostumbrando... (es) muy notorio (que no aceptan que una mujer les dé órdenes) porque es así como que te paras con flojera, como que quieres caminar y no, y en hacer algo a veces muy pequeño te tardas mucho entonces..." (Ana).

O en el caso de Luis quién se encarga del departamento de promoción a la salud en un edificio administrativo, en el cual la mayoría del personal son mujeres. "... pero conforme va pasando el tiempo, venía una compañera (a consulta)... acompañada de otra compañera... no pasaba una compañera pasaban las dos y ya veían..." (Luis)

El caso de Iván, enfermero quién atendió a esta paciente mujer de 21 años desde hacía tiempo y quién afirma Iván, habían entablado una buena relación. "...entonces yo iba a entrar porque la iba a alimentar y hacerle cambio de pañal y me dijo no, no, (la enfermera de guardia) no tú no entras... ¿Por qué? (preguntó Iván) ...y ella me dijo: porque está enferma y... y yo le dije: ya sé, además ya traigo mis aditamentos para entrar, digo traigo botas, cubre bocas, bata... no, no, no, me dijo, porque ella es mujer y se va a sentir intimidada contigo, y le dije pero ella no va a decir.... no, no, no mejor tú vete a la sala de hombres y me mando para allá..." (Iván).

CONCLUSIONES

Tal como lo expresa Marta Lamas (1996) el género es empleado para designar un conjunto de actitudes, comportamientos y normas que cada cultura le atribuye a cada uno de los sexos. Es por esto que el sistema género es una construcción bio-sociocultural, binaria y de exclusión. Una exclusión que puede observarse en el ámbito laboral hacia mujeres que están en profesiones consideradas como masculinas pero también en hombres inmersos en profesiones femeninas tal es el caso de las ingenieras mecánicas electricista y los enfermeros.

Aún hoy en día se espera que tanto el hombre como la mujer lleven a cabo en su vida laboral actividades afines a los estereotipos y roles que la sociedad espera desempeñen según su género y cuando esto no sucede así, se enfrentan a diversos retos que tienen que afrontar con el fin de desarrollar lo mejor posible sus actividades productivas.

Uno de los retos a los que se enfrentan es en la relación con sus propios compañeros de trabajo, los cuales se resisten a aceptarlos y se lo demuestran de manera tácita e incluso explícita en ocasiones.

Se mantiene la idea de cada individuo posee capacidades diferentes y afines a su género, por lo tanto los hombres deben realizar actividades donde se requiera la fuerza física tal es el caso de los enfermeros y la atención a los detalles queda a cargo de las mujeres siendo el caso de las ingenieras mecánicas electricistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Elejabeitia Carmen., López-Sáenz Mercedes, (2003) Mujeres en la educación con estudios tradicionalmente masculinos. Trayectorias personales y profesionales. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación Cultura y Deporte).

Elejabeitia Carmen., López-Sáenz Mercedes, (2003) Mujeres en la educación con estudios tradicionalmente masculinos. Trayectorias personales y profesionales. Madrid: Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE (Ministerio de Educación Cultura y Deporte).

García, Rocío, López, Esther, (2006) Congruencia de rol de género y liderazgo: el papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 38, 1-16.

García, Rocío (2006) Identidad de género y nivel de aspiraciones profesionales en alumnos universitarios. *Revista Mexicana de Psicología*, 23, 217-224.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2007) *El impacto de los estereotipos y los roles de género en México*, Instituto Nacional de las Mujeres, México: INMUJERES

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) (2008) *Desigualdad de género en el trabajo*. Instituto Nacional de las Mujeres, México: INMUJERES

Lamas, Marta (1996) Compiladora. El género construcción cultural de la diferencia sexual. México: Porrúa.

Lamas, Marta. (1996) Problemas sociales causados por el género, México. (ENSAYO)

Rodríguez Mercedes, Vila Ruth, Freixa Montserrat (2008) Barreras de género y actitudes hacia las redes sociales en alumnado universitario de las facultades de educación. *Revista de investigación educativa*. 1, 45-72.

Sánchez Marifé, Suárez Magdalena, Manzano Nuria, Oliveros Laura, Lozano Sara., Fernández Belén, Malik Beatriz (2011) Estereotipos de género y valores sobre el trabajo entre los estudiantes españoles. *Revista de educación*, 331- 353.

Todaro Rosalba, Godoy Lorena, Abramo Laís, (2001) Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios *Cuadernos pagu*, 02, 197-236.