

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE ODONTOLOGÍA



**PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

Por

**MARTHA CECILIA ELIZONDO ROJAS**

Como requisito parcial para obtener el Grado de

**MAESTRÍA EN ODONTOLOGÍA AVANZADA**

30 de noviembre de 2022

**MAESTRÍA EN ODONTOLOGÍA AVANZADA**

**PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

**TESISTA  
MARTHA CECILIA ELIZONDO ROJAS**

**Comité de examen de Tesis**

---

Dra. Rosa Isela Sánchez Nájera  
Presidente

---

Dra. Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis  
Secretario

---

Dr. Casiano Del Ángel Mosqueda  
Vocal

**MAESTRÍA EN ODONTOLOGÍA AVANZADA.**

**PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

**TESISTA  
MARTHA CECILIA ELIZONDO ROJAS**

**Dirección de Tesis**

---

**DRA. OSVELIA ESMERALDA RODRÍGUEZ LUIS  
DIRECTOR DE TESIS**

---

**CODIRECTOR DE TESIS  
LAURA ELENA VILLARREAL GARCÍA**

**MAESTRÍA EN ODONTOLOGÍA AVANZADA**

**PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

**TESISTA  
MARTHA CECILIA ELIZONDO ROJAS**

**Dirección de Tesis**

---

**DRA. OSVELIA ESMERALDA RODRÍGUEZ LUIS  
DIRECTOR DE TESIS**

---

**GUSTAVO MARTÍNEZ GONZÁLEZ  
ASESOR ESTADÍSTICO**

---

**DRA. MARÍA LUISA MARTÍNEZ SÁNCHEZ  
DIRECTOR EXTERNO**

## **AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES**

Al Consejo de Ciencia y Tecnología (CONACYT) por el apoyo financiero otorgado, durante estos 2 años.

A la Universidad Autónoma de Nuevo León por ser un espacio de aprendizaje y crecimiento tanto personal como profesional.

A la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Muy especialmente al Posgrado De Odontología Avanzada por brindarme las herramientas para realizar este proyecto de investigación.

A la Dra. Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis, por su compromiso y dedicación en la elaboración de este proyecto.

A la UNIIGÉNERO por ser vínculo y ayudarnos a realizar la validación del instrumento utilizado en esta tesis.

## **AGRADECIMIENTOS PERSONALES**

Quiero agradecer primeramente a Dios, por todas sus bendiciones, por todo el amor que me ha dado, por rodearme de personas buenas y por caminar conmigo siempre a lo largo de toda mi vida.

Gracias a mis papás por todo su amor, por ayudarme a cumplir el sueño de hacer una maestría. Por todo su esfuerzo y por su gran dedicación, este logro es suyo. Gracias por apoyarme siempre incondicionalmente, por alentarme a ser mejor día a día con su ejemplo y por darme la fuerza, confianza y motivación para siempre seguir adelante. Es a ustedes a quien agradezco todo lo que soy.

A mis hermanas, por su ayuda durante este largo camino, por ser las mejores amigas, pacientes y compañeritas de vida. Gracias por ser parte de este gran logro.

A mi novio por impulsarme a dar siempre lo mejor de mí, por creer en mis sueños, por estar a mi lado, por darme amor y apoyo constante, eres parte importante de mis logros.

Gracias a mis maestros por motivarme a crecer profesionalmente y ayudarme a ser mejor día a día. Sin duda, a un buen maestro nunca se olvida y sus enseñanzas duran la vida entera. Gracias al Dr. Martín Hernández Tapia, a la Dra. Estefany Vargas Tobacía y a la Dra. Iris Nereida Vázquez Urbina quienes fueron esenciales en mi formación clínica, gracias por su motivación diaria y su compromiso.

A mis amigos del posgrado que se volvieron como familia: Adrián, Melissa, Luis, David, Lulú, Karla, Roberto, Fabiola y Yered. Gracias por recibirme y hacerme parte de ustedes. El posgrado fue más bonito a su lado. Cada uno me enseñó algo que dejó huella en mi corazón.

A mi amiga Enriqueta, que además de ser mi mejor amiga es mi R2, gracias por los buenos momentos que hemos compartido juntas desde la licenciatura hasta el posgrado. Gracias por demostrarme tu apoyo, por darme ánimos y consejos.

Gracias a las personas que día a día compartieron su tiempo conmigo en las aulas y en las clínicas: Gracias Isabel, Juliet, Ana, Tania, Yesenia, Carlos, Jesús, Meredith, Valeria, Iván y Rashelle. Su calidad humana es única, me siento muy feliz y agradecida de haber coincidido con personas tan especiales como ustedes.

Quiero hacer una mención especial a mi directora de tesis, la Dra. Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis. Gracias Doctora Osve por su tiempo, por compartir sus conocimientos, por siempre entenderme y motivarme, por ayudarme a plasmar este proyecto. La admiro y aprecio muchísimo.

Gracias a mi coordinador del Posgrado, Dr. Casiano del Ángel Mosqueda por todo el apoyo, comprensión y tiempo brindado, gracias por todos los conocimientos y consejos compartidos.

A mi subcoordinadora la Dra. Astrid Huidobro, quien siempre me alentó y me apoyó, gracias por creer en mí.

Gracias a la Dra. Laura Elena Villarreal y al Lic. Gustavo Martínez por el gran apoyo y colaboración en este proyecto de Tesis.

A la Dra. María Luisa Martínez Sánchez por su guía y su labor en la UNIIGÉNERO.

Gracias al Posgrado de Odontología Avanzada de la UANL, por abrirme sus puertas y permitirme ser parte de él.

# TABLA DE CONTENIDO

<b>Sección</b>	<b>Página</b>
AGRADECIMIENTOS INSTITUCIONALES.....	V
AGRADECIMIENTOS PERSONALES.....	VI
RESUMEN .....	1
ABSTRACT.....	2
1.- INTRODUCCIÓN .....	3
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	5
3. JUSTIFICACIÓN .....	6
4.- HIPÓTESIS .....	7
5. OBJETIVOS .....	8
5.1.- Objetivo General.....	8
5.2.- Objetivos específicos.....	8
6. ANTECEDENTES.....	9
6.1 Concepto Género .....	9
Figura 1. Construcción del género.....	10
6.2 Igualdad y equidad.....	11
6.3 Cultura de género.....	11
6.4 Igualdad de Género .....	12
6.5 Perspectiva de Género .....	13
6.6 Estereotipos y roles de género .....	14
6.7 Cultura de género en un contexto educativo.....	17
6.8 Igualdad de oportunidades .....	19
7. METODOLOGÍA .....	22
7.1. Diseño del estudio .....	22
7.2 Universo de estudio Diseño.....	22
7.3 Diseño, validación y aplicación del Instrumento.....	22
7.4 Variables .....	23
7.5. Análisis estadístico .....	23
8. RESULTADOS.....	24



Tabla 1. Conocimiento del concepto de cultura de género y sexo de los participantes.....	28
Tabla 2. Conocimiento de los roles de género y sexo de los participantes .....	28
Tabla 3. Conocimiento del concepto de sororidad y sexo de los participantes .....	29
9. DISCUSIÓN .....	36
10. CONCLUSIONES .....	38
11. LITERATURA CITADA.....	39
RESUMEN BIOGRÁFICO .....	46
PRODUCTOS GENERADOS .....	47
APÉNDICES.....	48
CONSENTIMIENTO FORMADO .....	48
CUESTIONARIO.....	49

## LISTA DE TABLAS

Tabla	Página
1. Conocimiento del concepto de cultura de género y sexo de los participantes ..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
2. Conocimiento de los roles de género y sexo de los participantes .... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
3. Conocimiento del concepto de sororiedad y sexo de los participantes . <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
4. Estás de acuerdo con los roles de género impuestos y sexo de los participantes .... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
5. Consideraciones sobre el lenguaje no sexista y sexo de los participantes..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
6. Importancia de la promoción y difusión de la igualdad de género en las escuelas y sexo de los participantes ..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
7. Percepción del género de los participantes según el sexo . <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
8. Percepción del género de los participantes en el ámbito familiar según el sexo ..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
9. Percepción del género de los participantes en el ámbito laboral según el sexo ..... <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
10. Percepción del género de los participantes sobre actores sociales según el sexo.. <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	
11. ¿Dónde cree que se vive más la desigualdad de género? <b>¡Error! Marcador no definido.</b>	

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
1. Construcción del género .....	10
2. Sexo de los participantes .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
3. Rango de edad .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
4. Semestre y grado de los alumnos .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
5. Propuesta de actuación concreta para ayudar a la comunidad educativa a interiorizar medidas coeducativas sobre igualdad de género .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

**TESISTA: Martha Cecilia Elizondo Rojas**  
**DIRECTOR DE TESIS: Dra. Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis**  
**CODIRECTOR DE TESIS: Laura Elena Villarreal García**  
**FACULTAD DE ODONTOLOGÍA**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

## **PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

### **RESUMEN**

**Introducción:** La cultura de género corresponde al conjunto de expectativas y creencias que se encuentran asociadas a modelos consensuados de lo que significa ser hombre o ser mujer en una cultura determinada, producto de dinámicas sociales, económicas y políticas. Hacer estudios sobre inclusión de género se considera esencial para abordar las brechas de conocimiento y producir información más precisa y completa sobre las experiencias de género. **Objetivo:** Evaluar la percepción sobre la cultura de género como factor en la medición de la igualdad en una comunidad universitaria en el área de odontología. **Metodología:** Se diseñó un cuestionario para conocer la percepción sobre la cultura de género en la facultad de odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, formado por 51 preguntas, se aplicó en una muestra de 721 participantes, estudiantes de licenciatura, posgrado y profesores, los cuales fueron seleccionados por conveniencia, considerando los criterios de inclusión y exclusión definidas para el presente estudio, habiendo aprobado su participación mediante un consentimiento informado. En la encuesta se preguntó información específica acerca del conocimiento de cultura de género, factores de igualdad y perspectiva de género. Las preguntas se manejaron en escala Likert con cuatro opciones de respuesta. El análisis de la información fue descriptivo y correlacional. Se utilizó la prueba de chi cuadrada para identificar la relación entre indicadores sociodemográficos y variables dependientes. **Resultados:** Se identificó que la muestra conoce el concepto de cultura de género, obteniendo un resultado mayor el género masculino (85.41%), el 73% considera que aún no se alcanzan las mismas oportunidades para las mujeres, quienes también pueden desarrollarse en puestos de mayor responsabilidad, además se resalta la importancia de formar estudiantes que integren en su formación, medidas de igualdad de género, así como también en su organización. **Conclusiones:** Se conoce el concepto de cultura de género en la comunidad universitaria de odontología y se forman profesionistas con interés en participar en actividades relacionadas a la igualdad.

**Palabras Clave:** Cultura de Género, Igualdad de Género, Roles de Género, Perspectiva de Género, Odontología

**TESISTA: Martha Cecilia Elizondo Rojas**  
**DIRECTOR DE TESIS: Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis**  
**CODIRECTOR DE TESIS: Laura Elena Villarreal García**  
**FACULTAD DE ODONTOLOGÍA**  
**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD  
UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

**ABSTRACT**

**Introduction:** Gender culture corresponds to the set of expectations and beliefs that are associated with agreed models of what it means to be a man or a woman in a given culture, product of social, economic, and political dynamics. Conducting studies on gender inclusion is considered essential to address knowledge gaps and produce more accurate and complete information on gender experiences. **Objective:** Evaluate the perception of gender culture as a factor in the measurement of equality in a university community in the area of dentistry. **Methodology:** A questionnaire was designed to find out the perception of gender culture in the dental school of the Autonomous University of Nuevo León, consisting of 51 questions, it was applied to a sample of 721 participants, undergraduate and graduate students, and professors. which were selected for convenience, considering the inclusion and exclusion criteria defined for this study, having approved their participation by informed consent. In the survey, specific information was asked about knowledge of gender culture, equality factors and gender perspective. The questions were handled on a Likert scale with four response options. The analysis of the information was descriptive and correlational. The chi-square test was used to identify the relationship between sociodemographic indicators and dependent variables. **Results:** It was identified that the sample knows the concept of gender culture, obtaining a higher result for the male gender (85.41%), 73% consider that the same opportunities for women are not yet achieved, who can also develop in positions of greater responsibility, in addition, the importance of training students who integrate gender equality measures into their training, as well as into their organization, is highlighted. **Conclusions:** The concept of gender culture is known in the dental university community and professionals with an interest in participating in activities related to equality are trained.

**Keywords:** Gender Culture, Gender Equality, Gender Roles, Gender Perspective, Dentistry

## 1.- INTRODUCCIÓN

Hoy en día persiste un alto grado de desigualdad de género, afectando en su mayoría a la mujer, quienes frecuentemente suelen enfrentar situaciones de desigualdad en educación, empleo y otros ámbitos. En México se ha logrado avanzar en temas de igualdad de género, sin embargo, existen dilemas y contradicciones que restringen e impiden el pleno reconocimiento a los derechos de las mujeres, disparidad que se reproducen en todas las esferas de la vida.

La prolongada situación de marginación de las mujeres, la valoración inferior de los trabajos femeninos, su responsabilidad del trabajo doméstico, su constante abandono del mercado de trabajo en años esenciales del ciclo de vida, su insuficiente formación profesional, la introducción de un modelo único de feminidad y el hecho de que, en muchos casos, ellas mismas no reconozcan su estatuto de víctimas de la discriminación. Todo esto requiere una perspectiva de análisis que explique la existencia de la injusticia, su persistencia y la complicidad de las propias víctimas en su perpetuación. Por tanto, la igualdad de género supone que no puede existir una desigualdad de trato entre hombres y mujeres, una meta que todavía está lejos de ser una realidad. Según el informe Social Institutions and Gender Index de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 88 de 180 países, la legislación no permite que las mujeres puedan trabajar en determinadas profesiones y con las mismas condiciones que los hombres,. Asimismo, en aquellos países en los que sí, se aplica una igualdad formal, aún existen barreras invisibles enraizadas en planteamientos culturales e ideológicos tradicionalistas, que impiden la igualdad real, solo el 39% de los trabajadores a nivel global son mujeres, cuando el colectivo femenino representa la mitad de la población mundial, y solo el 28% de los puestos directivos están ocupados por ejecutivas.

Las personas que conforman las comunidades académicas son una parte importante para fortalecer la cultura de género. Ahora hay más escuelas y universidades que han incorporado unidades de género para impulsar acciones encaminadas a lograr la igualdad entre hombres y mujeres, así como para enfrentar situaciones relacionadas con la perspectiva de género. Dentro del sistema educativo debe ser prioritario la articulación de contenidos didácticos que refuercen las ideas de igualdad y libertad; esta idea es importante transmitirla al alumnado que únicamente se alcanza la equidad cuando se reconoce las diferencias, pero se lucha por el derecho de acceder a las mismas oportunidades de desarrollo personal y profesional.

La UANL dentro de sus objetivos busca formar estudiantes que además de la parte científica y académica, el aspecto social y humano es parte integral de su crecimiento y formación profesional. Se ha trabajado en la sensibilización de las cuestiones de igualdad de género al interior y exterior de la Universidad. La UNIIGÉNERO es un órgano radicado en el Instituto de Investigaciones Sociales. Tiene como finalidad fijar políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de las y los universitarios. Sus principales funciones son, impulsar la cultura institucional para prevenir y erradicar la discriminación y violencia de género, promover el marco normativo y diseño de procedimientos institucionales orientados a respetar los derechos de las personas, y fortalecer la perspectiva de género en el modelo educativo, para alcanzar la igualdad entre ambos sexos y que los valores de las mujeres sean respetados, en la educación básica es necesario que los maestros adopten un papel activo en la formación de estudiantes incluyentes, ya que, los docentes tienen un papel importante en la educación de género porque ellos pueden lograr en las aulas de clases un cambio cultural positivo, que permita sociedades más equitativas. Investigar sobre la cultura de género para poder crear conciencia sobre el fomento de la igualdad y la no discriminación hacia la mujer, que hombres y mujeres tengan las mismas condiciones de igualdad; Ya que aún prevalece en México y en países latinoamericanos una cultura machista discriminatoria que pone en desventaja a las mujeres. Se requiere crear herramientas que favorezcan a la igualdad, de género y se comprometan en lograr verdaderos cambios para tener un desarrollo social. En base a lo anterior, es relevante indagar sobre la percepción de cultura de género en instituciones educativas, puesto que la educación ha sido un área poco explorada hasta el momento y puede dar a conocer nuevos aspectos que sustenten las desigualdades existentes. Actualmente no existe suficiente investigación en el área académica y odontológica para el fomento sobre la cultura de género, por lo que, se pueden medir y relacionar los indicadores para evaluar políticas y acciones a favor de una sociedad incluyente. En esta investigación se examina la cultura de género en una comunidad universitaria y el impacto que tiene en su formación con perspectiva de género. La cuál consiga potenciar conocimientos, habilidades y actitudes que puedan fortalecer la participación de los y las jóvenes en ámbitos de poder e influencia; la cual es parte de una formación integral que les permitirá cumplir con las demandas exigidas por el mundo laboral en la actualidad.

## 2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El impacto de la formación universitaria con perspectiva de género es trascendental para realizar cambios en las siguientes generaciones. Es importante reconocer el papel que juegan los profesores para fortalecer los valores que dan grandeza a la institución, al fomentar la cultura de la igualdad de género y promover relaciones de equidad y respeto a la diversidad. Se debe rescatar los indicadores que proporcionan información relevante para determinar la percepción que tienen los alumnos sobre la cultura de género en el área académica y profesional dentro de su área de formación.

En México por cada cien pesos que gana un hombre, las mujeres perciben setenta y tres pesos, esto representa que el promedio de la brecha salarial es de veinte siete por ciento,. Por esta parte de cada cien mujeres, cuarenta y seis no han logrado concluir la educación básica, y de cada cien hombres cuarenta y tres están en rezago educativo. Incorporar la perspectiva de género en sectores importantes como en la educación nos ayuda a observar las conexiones entre la subjetividad de las personas, su identidad y su contexto . Así mismo, la perspectiva de género es una herramienta para el cambio de las relaciones sociales entre mujeres y hombres alcanzar el bienestar de las sociedades y la igualdad.

Aunque en los últimos años se han logrado avances significativos en la igualdad de la mujer en todo el mundo, la causa de la desigualdad de género es compleja y necesita un análisis cuidadoso. Se debe investigar sobre la percepción sobre la cultura de género para poder crear conciencia sobre el fomento de la igualdad y la no discriminación hacia la mujer.

Hacer investigación sobre la cultura de género ayuda a medir y relacionar los indicadores para evaluar adecuadamente políticas y acciones a favor de una sociedad incluyente. Esta propuesta de la noción de cultura de género resulta muy útil para la creación de indicadores e instrumentos de medida para la detección de actitudes y prácticas que puedan condicionar la construcción de una cultura de género en la comunidad Odontológica basada en la igualdad.

¿Existe conocimiento sobre la cultura de género en la comunidad universitaria de odontología?



### **3. JUSTIFICACIÓN**

A nivel institucional se busca garantizar el ejercicio efectivo de los derechos sociales para toda la población. Se ha buscado como desarrollar y fortalecer esquemas de apoyo y atención en temas de igualdad. En la actualidad persisten diferencias significativas de desarrollo económico, cultural, político y social entre los hombres y las mujeres. Al realizar estudios sobre la cultura de género se pueden medir y relacionar los indicadores para evaluar adecuadamente políticas y acciones a favor de una sociedad incluyente.

Por lo tanto, la presente investigación ayuda a conocer el papel que juega la formación dentro de la Facultad, atendiendo la igualdad de género desarrollando el liderazgo, considerando el empoderamiento como un pilar en la educación.

#### **4.- HIPÓTESIS**

“Existe alto conocimiento sobre el concepto de cultura de género en la comunidad universitaria de odontología”

## **5. OBJETIVOS**

### 5.1.- Objetivo General

Evaluar la percepción y conocimiento sobre la cultura de género como factor en la medición de la igualdad en una comunidad universitaria en el área de odontología.

### 5.2.- Objetivos específicos

- Diseñar y validar un instrumento para evaluar la percepción sobre la cultura de género en una comunidad universitaria en el área odontológica.
- Comparar el conocimiento de hombres y mujeres sobre la cultura de género.
- Analizar factores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Analizar la percepción que poseen las mujeres y hombres en cuanto a la situación de género y a su contexto social.
- Fortalecer las propuestas implementadas en la intervención para mejorar la situación y condición si es que existe de desigualdad de género.

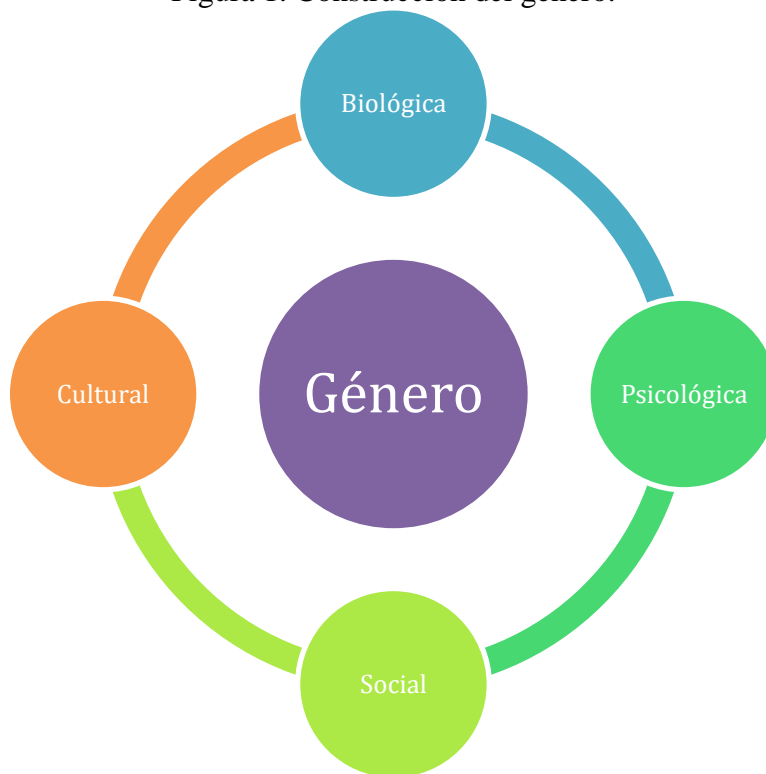
## 6. ANTECEDENTES

### 6.1 Concepto Género

En el mundo cada cultura establece y da forma a un sentido de creencias y valoraciones sobre el significado que tiene el ser hombre y el ser mujer, delimitando comportamientos, características e incluso los pensamientos y emociones que son adecuados para cada ser humano, con base a una red de estereotipos o ideas consensuadas, implícitas y exigidas por la sociedad (Bogino et al., 2017). Por género se entiende una construcción simbólica que alude al conjunto de atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo y que convierten la diferencia sexual en desigualdad social. La diferencia de género no es un rasgo biológico, sino una construcción mental y sociocultural que se ha elaborado históricamente. Por lo tanto, género no es equivalente a sexo; el primer término se refiere a una categoría sociológica y el segundo a una categoría biológica (Bozal et al., 2016). Según la Organización Mundial de la Salud, el concepto de género se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres. Las diferentes funciones y comportamientos pueden generar desigualdades de género, es decir, diferencias entre los hombres y las mujeres que favorecen sistemáticamente a uno de los dos grupos. A su vez, esas desigualdades pueden crear inequidades entre los hombres y las mujeres con respecto tanto a su estado de salud como a su acceso a la atención sanitaria (OMS, 2018). El concepto “género” emergió durante los años sesenta, en el contexto de investigaciones médicas sobre trastornos de la identidad sexual de los seres humanos (Velandia., 2014). Los trabajos de Robert Stoller se consideran pioneros en esta materia. Este autor, concluyó que la identidad sexual de las mujeres y los hombres no era resultado directo del sexo biológico, sino de las pautas de socialización y representación cultural sobre lo que significa ser mujer u hombre en un determinado contexto social. Estas investigaciones dieron paso al reconocimiento de la diferencia entre sexo y género para delimitar los aspectos biológicos de los culturales y los sociales en la construcción de la identidad de las personas (Cisternas et al., 2019). La importancia del concepto de género radica en hacer visible el supuesto ideológico que equipara las diferencias biológicas con la adscripción a determinados roles sociales. El concepto nació para expresar una relación desigual entre los géneros, mujeres y hombres, entendidos como sujetos sociales y no solamente como seres biológicos (Aizpitarte et al., 2019).

Referirse al género integra a la forma en como son vistas las personas a partir de ciertas etiquetas que comúnmente conocemos como estereotipo y van de la mano en la percepción que se tiene de la construcción del ser humano (Carapia et al., 2015).

Figura 1. Construcción del género.



En la actualidad hay más consciencia y cada vez muchos hombres comienzan a estar interesados en el tema sobre desigualdad, de esta forma, en los últimos años han proliferado las publicaciones de temática cultural a las que se aplica una perspectiva de género (Del Toro., 2016).

El problema de la desigualdad de género radica en gran medida en la permanencia de los patrones tradicionales de género que la sociedad asigna a mujeres y a hombres respectivamente (Rodrigo-Alsina et al., 2019). Sin duda uno de los principales entornos lo constituye el terreno académico y profesional, donde si bien la participación de la mujer se ha ido incrementando de manera notable, todavía hoy en día se siguen apreciando múltiples desequilibrios (Lozano et al., 2015).

## 6.2 Igualdad y equidad

La igualdad es un derecho fundamental por el cual todas las personas deben gozar de las mismas condiciones, responsabilidades y oportunidades. Por este lado, tal y como lo recoge la Declaración Universal de los Derechos Humanos: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Ocio, 2021). El concepto de equidad hace referencia a una cuestión de justicia, es la distribución justa de los recursos y del poder social en la sociedad (Prendes et al., 2020). La equidad no consiste en tratar a las personas de la misma manera, sino en tener claridad de las circunstancias personales y obtener acciones específicas para subsanar las desventajas para que todos puedan partir de una posición igualitaria. La equidad alude a las necesidades respectivas de hombres y mujeres, consiste en brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada uno(a) de ellos (as) que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanos(as) (Pallarés, 2019). En el ámbito laboral el objetivo de equidad de género suele incorporar medidas diseñadas para compensar las desventajas de las mujeres (Ballesteros, 2020). La equidad de género es esencial para presentar cambios en la organización y estructura de las instituciones y concientizar a las mujeres de la importancia de conocer y ejercer sus derechos (Pallarés, 2019).

## 6.3 Cultura de género

Todos los 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 Guerrero et al; 2003).

La cultura de Género hace referencia a una construcción social y simbólica, que se ha realizado en torno a mujeres y hombres más allá de una base biológica de la diferencia sexual. Se refiere a los roles, derechos y responsabilidades diferentes y a la relación entre ellos (Arras et al., 2010), El género suele asociarse a la desigualdad tanto en el poder como en el acceso a las decisiones y los recursos. Los estudios de género presentan entre líneas una gran utilidad práctica en el orden social (Aragón et al., 2019). La conformación de la estructura factorial de los estereotipos o creencias que conforman la cultura de género, indiscutiblemente se ve estrechamente relacionada en el ámbito familiar y hogareño particularmente, parecen un espacio crucial para la definición de los papeles y características que mujeres y hombres desempeñan y poseen

(Rocha T et al., 2005). El género se elabora y manifiesta en tres planos: El género como un sistema de organización social que otorga mayor poder y estatus a los hombres. Este modelo estructura el acceso a los recursos y al poder y regula las posiciones sociales y modelos de relación entre hombres y mujeres. El género como un proceso dinámico de representación de lo que significa ser mujer u hombre, que se construye en interacciones cara a cara en situaciones de la vida diaria (Navarro, 2021). Los discursos, prácticas y papeles de género sustentan los procesos de socialización y suponen los recursos sobre los que construimos modelos y relaciones de género. El género como un aspecto de la identidad y de las actitudes personales (Gallardo, 2019). El conjunto de expectativas, intereses, fantasías y creencias están asociadas a modelos más o menos aceptables de lo que significa ser un hombre masculino o una mujer femenina en una cultura concreta. Esta representación subjetiva del género (autoconcepto y autoestima) no suele ser una decisión deliberada de la que somos conscientes, sino que en la práctica suele ser una respuesta más o menos automática a presiones sociales. Los valores, costumbres, tradiciones, junto con las leyes de un país rigen el modelo de organización social (Rebollo M et al., 2011).

#### 6.4 Igualdad de Género

Según la ON WOMEN igualdad de género la define como: la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de mujeres y hombres, niños. La igualdad entre mujeres y hombres es visto tanto como una cuestión de derechos humanos y como una condición previa para, y el indicador del desarrollo sostenible (Mayorga, 2018). Las cuestiones entorno a desigualdad de género surgen de la cultura y los estereotipos a los que la mayoría de nosotros hemos sido sometidos sin saberlo a través de la sociedad desde nuestro nacimiento (Monreal et al., 2019). Para comenzar a eliminar estas barreras impuestas debemos recalcar las áreas importantes para trabajar, estas son: toma de decisiones, formación y desarrollo, promoción, conciliación, cultura y concientización (De Mello., 2020). De esta manera, hacer estudios sobre la inclusión de género se considera esencial para abordar las brechas de conocimiento y producir información más precisa y completa sobre experiencias de salud de género (Benavidez et al., 2019). La perspectiva de género es una visión que indaga y explica cómo las sociedades construyen sus reglas, valores, prácticas, procesos y subjetividad, dándole un nuevo sentido a lo que son las mujeres y los hombres y a las relaciones que se producen entre ambos

(Artazcoz et al., 2019). La perspectiva de género alude a los procesos sociales y culturales que convierten la diferencia sexual en la base de la desigualdad de género (Biglia et al., 2016). La perspectiva de género busca principalmente desnaturalizar las explicaciones sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en la idealización de los aspectos biológicos y la negación de la influencia social. Comprender los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales, que limitan el acceso equitativo de mujeres y hombres a los recursos económicos, políticos y culturales (Gosalbez et al., 2016).

Un concepto para resaltar es la inclusión de la definición de la transversalidad de género, sinónimo de gender mainstreaming o enfoque integrado de género, es una práctica deseable para el avance hacia la igualdad y la equidad real de quienes ejercen los poderes públicos de todas las áreas del estado (López et al., 2016). La transversalidad de perspectivas de género es la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación y de oportunidades a las políticas públicas entre las personas que conviven en una sociedad, de modo que se pueda otorgar el acceso a todos los recursos en igualdad de condiciones, se planifiquen las políticas públicas teniendo en cuenta las desigualdades existentes, se identifiquen y evalúen los resultados e impactos producidos en el avance de la igualdad real (Medina et al., 2010). También es importante incluir la perspectiva de género para informar adecuadamente, señalando en las descripciones las diferencias entre personas adultas, mujeres, varones, colectivos GLTTBIQ (gay, lesbianas, travestis, transgénero, bisexuales, intersexuales, queer), también para la población de niñas, niños y adolescentes (UNICEF, 2018).

### 6.5 Perspectiva de Género

La perspectiva de género nos lleva a reconocer que, históricamente, las mujeres han tenido oportunidades desiguales en el acceso a la educación, la justicia y la salud, y aún hoy con mejores condiciones, según la región en la que habiten, sus posibilidades de desarrollo siguen siendo desparejas e inequitativas (Artazcoz et al., 2018).

Aunque la diferencia entre sexo y género es fundamental, no supone que los aspectos biológicos y los culturales sean realidades separadas. Mas bien trata de procesos en estrechamente relacionados ya que la interacción entre la persona y su cultura es parte de la biografía de cada persona y de las relaciones de género (García-Vega et al., 2005). La clave de esta distinción



reside en asumir que no hay conductas exclusivas de un sexo, sino procesos sociales que asignan y dan sentido a las diferencias biológicas (Mimbrero et al., 2017). La importancia de reconocer que las mujeres y los hombres no somos resultado exclusivo de la biología sino de los procesos sociales, radica en que la identidad de las personas y las condiciones a través de las cuales dichos procesos se reproducen, pueden y deben cambiar hacia mayores equilibrios y con igualdad de oportunidades (Arras et al., 2010). Se ha estudiado sobre los roles y los estereotipos de género, la asignación del género se produce desde que nacemos, a través de la socialización en la familia, la escuela y las relaciones con los pares, y se va reforzando a lo largo de la vida por el condicionamiento de reglas, normas institucionales, mensajes y discursos sociales. Una de las características de esta asignación es que se realiza en función de roles y estereotipos sociales, que encasillan las actividades e identidades de mujeres y hombres (Monreal et al., 2019).

#### 6.6 Estereotipos y roles de género

Los estereotipos de género predominantes establecen por ejemplo que las mujeres deben ser dulces, calladas, ordenadas y maternales, por otro lado, los hombres deben mostrarse rudos, atrevidos, desordenados, fuertes y toscos, entre otras cualidades que se alinean según la división de la esfera pública y privada (Velandia-Morales et al., 2014). Estas asignaciones estereotipadas resumen y expresan la base sociocultural sobre la que se asienta la construcción de las diferencias sexuales y la desigualdad derivada de su representación (Hankivsky et al., 2018). Los estereotipos y los roles de género tienen características comunes que se convierten en ejes organizadores de la feminidad y la masculinidad. Estos ejes cumplen la función social de estandarizar el comportamiento de las personas y el de las instituciones con base en las relaciones de género. Para las mujeres, los estereotipos sobrevaloran las tareas reproductivas y la maternidad como actividades definitorias del “ser mujer” (Velandia et al., 2014). Ligadas a estos atributos, se aprecian otras cualidades como el altruismo, la intuición y la abnegación por el cuidado de las y los integrantes de la familia, que se consideran parte del “sentido íntimo de la maternidad”, justificando la falta de oportunidades de las mujeres dada la sobrecarga de trabajo doméstico. De igual forma, para los hombres prevalecen mandatos sociales que giran en torno al trabajo, su rol como políticos y agentes de la vida pública y sus funciones de proveeduría económica en el hogar (De Mello et al., 2020). Los hombres se benefician de su situación privilegiada en la mayoría de las sociedades, pero los papeles de género tradicionales que desempeñan también tienen su precio. Diversas investigaciones han demostrado que a los

hombres se les socializa en la represión de sus emociones y la solución violenta de conflictos, exponiéndolos a situaciones de mayor riesgo (Muñoz et al., 2020).

Estos estereotipos de género han cambiado, principalmente durante la segunda mitad del siglo XX, por la combinación de distintos factores, entre los que destacan los cambios demográficos, la reducción de la fecundidad, las transformaciones en el mercado laboral y en las concepciones de ser mujeres y ser hombres (Salinas et al., 2017). Frente a estos cambios, los modelos de feminidad y masculinidad se han trastocado también. Hoy en día se ha encontrado más mujeres profesionistas que eligen combinar el trabajo con la maternidad o que deciden no ser madres, generando importantes rupturas en los valores de la feminidad que abren las perspectivas hacia nuevas formas de ser mujeres y hombres (Urrea et al., 2018).

Otro aspecto que se puede asociar es la relación entre género y poder, producto de las diferencias en el posicionamiento de unas y otros en las esferas productiva y reproductiva, las relaciones de género se constituyen como relaciones de poder y dominación, principalmente de los hombres hacia las mujeres (Barraza et al., 2017). Este proceso se ve reforzado por una valoración ideológica de lo masculino en detrimento de lo femenino, consolidando así una visión que justifica los privilegios masculinos en relación con la participación económica, la herencia, la autoridad en el matrimonio, la participación política y la expresión cultural y artística (Benavidez et al., 2019). El género cuestiona estas estructuras de poder y propone la creación de nuevos equilibrios en la distribución de los recursos y las oportunidades para el desarrollo de las personas. Estos nuevos equilibrios se ponen la aplicación de políticas que mejoren la posición económica, social, cultural y política de las mujeres, a fin de compensar las inequidades que origina la desigualdad de género. Las relaciones de género se construyen culturalmente, es decir, son producto de dinámicas sociales, económicas y políticas en las que participan diversas instituciones y actores. (Pelegrín Muñoz et al., 2012). Un aspecto importante es el rol de la familia, pues es pieza clave en la socialización de las personas y en la inculcación de roles o atributos de género (Tiwari et al., 2019). De hecho, antes del nacimiento, las expectativas familiares son diferentes según el sexo del futuro ser. La ropa, la habitación y los juguetes comienzan a ser distintos y, junto con esto, los papeles y lugares que se les asignan en la dinámica y estructura familiar, que juegan un papel fundamental en la determinación de las capacidades de niños para desarrollar sus talentos e insertarse en la vida productiva, política y cultural de la sociedad. Esta forma de dividir los roles que deben desempeñar mujeres y hombres dentro de las familias mantiene la hegemonía formal del sexo masculino sobre el femenino, dada la distribución de oportunidades y responsabilidades en la familia (Saldívar et

al., 2015). Igualmente, los medios de comunicación influyen en la cultura de género, la información y los discursos que se transmiten socialmente son una fuente constante de reproducción de los estereotipos de género. Basta con observar los anuncios comerciales de productos de limpieza y/o del hogar, para darnos cuenta cómo se refuerzan los papeles reproductivos y de objeto sexual de las mujeres, desvirtuando la autonomía (Saletti et al., 2013). El lenguaje, como parte de cultura y herramienta de la comunicación, juega un papel en la persistencia de la desigualdad. A través de las palabras o del discurso, se refleja nuestra concepción del mundo y, al mismo tiempo, encasillan las imágenes de las personas y los grupos sociales (Meza et al., 2015). Observar con mayor detenimiento las palabras que usamos y las connotaciones que éstas conllevan, facilita el análisis de los prejuicios, ideas y prácticas que reproducen la discriminación hacia las mujeres. Desde la perspectiva de género, la cultura es uno de los canales en que se representa la diferencia sexual y se construye el género, a través de prácticas, creencias y símbolos que continuamente naturalizan las diferencias entre mujeres y hombres y justifican la desigualdad de género (Pololi et al., 2012). Las tradiciones culturales que prevalecen en la mayor parte de los hogares mexicanos refrendan la división sexual del trabajo que asigna a la mujer los papeles de crianza, cuidado de hijas e hijos y la realización de las tareas domésticas, y funciones de proveedor económico al hombre. Si bien alrededor de 78% de la población masculina y 83% de la población femenina está de acuerdo con el trabajo de la mujer fuera del hogar, aún uno de cada cinco hombres y una de cada seis mujeres rechazan esta idea (Pololi et al., 2013). Las desigualdades de género se acentúan cuando se pregunta a las y los mexicanos si la mujer puede trabajar fuera de casa, aunque el marido no lo apruebe: sólo 38% de los hombres y 41% de las mujeres se han inclinado por favorecer en esas condiciones su presencia en el mercado laboral (Incháustegui, 2004). Otro rasgo característico de esta cultura es la censura a la autonomía de las mujeres, sobre todo cuando ésta se concibe como un valor que se contrapone al cuidado familiar (García-González et al., 2019). Por ejemplo, 35% de las mexicanas y los mexicanos aseguraron que no contratarían a una mujer que se niega a atender primero a su marido. Sin duda, estas creencias juegan un papel trascendental en la persistencia de la desigualdad de género, porque inhiben el cambio y censuran la diferencia y la diversidad social. Por ello, la perspectiva de género cuestiona este estatus quo, a fin de generar nuevos valores y prácticas con una visión de equidad que dé cabida a formas alternativas de ser y expresarnos como seres humanos, con independencia de nuestro sexo (Benavidez et al., 2019).

Se trata de una institución fundamental en la organización del poder que a través de estructuras establece las reglas que ordenan el intercambio social y define las políticas para distribuir los recursos y generar bienestar entre la población (Cleveland et al., 2020). No obstante que el Estado es primordial para lograr la igualdad de género, desde sus orígenes excluyó del estatus de ciudadanía a las mujeres, quienes obtuvieron su derecho a elegir y ser electas con un siglo de retraso y aún no gozan de plena incorporación en los procesos de toma de decisión pública (Gosalbez et al., 2016). Por otra parte, no fue sino hasta mediados del siglo XX que el Estado inició una lenta marcha para incorporar el principio de igualdad jurídica entre mujeres y hombres en las constituciones, y asumir su responsabilidad para tutelar y hacer exigibles los derechos. Este proceso se ha visto acelerado por la aprobación de diversos instrumentos y convenciones internacionales en materia de igualdad de género, que obligan al Estado a implementar políticas de equidad y de acción afirmativa (Haberal et al., 2021). Argumentar que el Estado es responsable de proteger los derechos humanos de las mujeres, y en general de todos los seres humanos, supone que todas las personas que forman parte de él tienen la obligación de seguir esta directriz (Galvis, 2005).

#### 6.7 Cultura de género en un contexto educativo.

En el entorno educativo, nuestro país se encuentra en evolución en materia de igualdad de oportunidades para que tanto mujeres y hombres obtengan acceso a niveles de educación que les permita sumarse de igual manera a los beneficios del desarrollo.

Al analizar las desigualdades de género existentes en una organización es necesario integrar un diagnóstico de la Cultura de Género junto al análisis de la estructura organizativa de la entidad, de la gestión corporativa y de los recursos humanos, así como de la situación de las personas que la conforman (Medina., 2010). En el área educativa, numerosos estudios han señalado la necesidad de articular el género en sus instituciones como elemento esencial para avanzar en la igualdad real y efectiva entre los sexos (López et al., 2016). Pese a los logros conseguidos, estas investigaciones ponen de manifiesto la necesidad de diagnosticar y desarrollar estrategias de intervención para la consecución de la equidad entre mujeres y hombres. Existen las actitudes de resistencia existente en las aulas hacia la ideología de género y sobre la importancia de intervenir desde un Modelo Coeducativo (García-González et al., 2019). Modelo que se erige a partir del reconocimiento de las diferencias entre grupos sociales y sexuales y la búsqueda de la erradicación de los estereotipos y roles de género. Otras contribuciones también indican la

relación entre el clima organizativo en las instituciones educativas y las actitudes con relación a la posibilidad de transformación cultural en torno al género. Es por ello que un análisis de la organización alejado de una perspectiva en clave de género, aparta a las mujeres del sistema, siendo éstas las más desfavorecidas dentro del mismo (Pfeffer et al., 2015).

Según el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), unido con otras entidades subsidiarias de las Naciones Unidas, impulsan la igualdad de género respecto al acceso a los niveles de educación básica y superior. Acorde a cifras de la Secretaría de Educación Pública (SEP), en el ciclo escolar 2015-2016, 49.9% de los alumnos en el nivel de enseñanza básico en el Sistema Educativo Nacional es una mujer; en el nivel medio existe una ligera pero mayor proporción de mujeres inscritas (50.2%) que hombres (49.8%), en tanto que en el nivel superior 49.3% de las personas que cursan estudios profesionales es una mujer. Otro modo de medir las condiciones de equidad en el acceso a servicios educativos, son los años promedio de escolaridad de la población, datos de la Encuesta Intercensal 2015 indican que los grados promedio de escolaridad para las mujeres es de 9.1, mientras que los hombres tienen en promedio 9.3 grados de escolaridad. Referente al nivel de escolaridad, se distinguen diferencias por sexo, aunque la brecha es relativamente baja. De las personas de 15 años y más, el porcentaje de mujeres sin instrucción es mayor al de los hombres en 1.6 puntos porcentuales (6.8% y 5.2% respectivamente); para el nivel medio superior la diferencia es de 1.8 puntos entre mujeres y hombres (18.7% y 20.9%, respectivamente) y por último, en el nivel superior difieren en 1.9 puntos porcentuales.

En el caso de estudios de normal, técnicos o comerciales, las mujeres duplican el nivel mostrado por los varones (5.4% en mujeres respecto de 2.6% en hombres). En México y de acuerdo con las reformas en materia educativa sucedidas en el año 2013, la educación básica obligatoria corresponde a los niveles de educación primaria y secundaria, instrucción que debe ser completada al cumplir los 15 años. Por lo anterior, se considera que una persona está en situación de rezago educativo cuando al cumplir esa edad no cuenta con el nivel básico de escolaridad. Datos de la Encuesta Intercensal 2015, muestran que 35.6% de la población de 15 años o más se encuentran en rezago educativo, esta condición se presenta en 36.7% de las mujeres y 34.4% en los hombres de ese grupo de edad. (UNICEF, 2018)

## 6.8 Igualdad de oportunidades

La comparación de las oportunidades y el trato que mujeres y hombres han tenido a lo largo de la historia no ofrece dudas acerca de la persistencia de diferentes manifestaciones de la discriminación y la desigualdad entre ambos géneros, entre las cuales las restricciones y sobre exigencias que se continúan imponiendo a las mujeres para su acceso al empleo y al desarrollo vocacional y profesional constituyen unas de las más irritantes (Yang, 2019). La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres responde al imperativo de corregir y revertir las desigualdades y desventajas que existen entre hombres y mujeres, en los diversos ámbitos de la sociedad. Constituye que mujeres y hombres puedan participar en los ámbitos y actividades de la economía, la política, la participación social, la toma de decisiones, el liderazgo, la educación, la capacitación, el empleo, etc. sobre bases de equidad y no discriminación (Rodríguez et al., 2020).

Se ha visto que la intervención de las mujeres mexicanas en el mercado laboral en años recientes alcanzó la transformación política, social y económica del país.

Hoy en día, la participación de las mujeres es identificada en todos los ámbitos de la vida pública. Se observó que, a partir de los años 80 del siglo pasado, su participación en los sectores productivos aumentó aceleradamente, situación debida a múltiples factores de orden económico, como la creciente necesidad de aportar al ingreso familiar ante la caída del poder adquisitivo de los salarios; pero también de orden social, como a la iniciativa a los programas de planificación familiar, que redujeron notablemente la tasa de fecundidad. Muchos estudios han evidenciado la relación inversa entre número de hijos y la participación laboral de las mujeres (Bogino et al., 2017).

En este sentido, la población de mujeres en edad productiva (15 a 64 años) ascendió a 40.6 millones en 2015, esta cantidad representa el 66.1% del total de población de mujeres. La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) refiere que, en el tercer trimestre de 2016, 20.8 millones de mujeres de 15 y más años forman parte de la población económicamente activa (PEA) en el país. La tasa de participación económica es 43.9%, lo que significa que cerca de la mitad de las mujeres en edad de trabajar tiene o está en búsqueda de un empleo, sin embargo, pese a que el empleo en las mujeres ha crecido a un mayor ritmo que en los hombres en las últimas dos décadas, la participación femenina continúa siendo menor a la masculina, 78 de cada 100 hombres de 15 y más años pertenece a la población económicamente activa. Para el tercer trimestre de 2016, la suma de mujeres ocupadas de 15 y más años en el país es de 19.9

millones, en su mayoría, 8 de cada 10 (78.7%), están ocupadas en el sector terciario de la economía, principalmente como comerciantes (33.1%), servicios diversos (19.3%), servicios sociales (16.8%) y restaurantes y servicios de alojamiento (14.3%); 17.1% del total de ocupadas se emplean en el sector secundario y solo 3.8% está ocupada en el sector primario (agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca). En la encuesta del INEGI 2013 se tiene que la participación de la mujer en el área técnica - informática es del 13.7%<sup>8</sup> mientras que, de las mujeres ocupadas, 23.3% trabajan por cuenta propia, 2.3% son empleadoras y 7.5% no recibe remuneración por su trabajo. Dos de cada tres mujeres ocupadas (66.9%) son subordinadas y remuneradas, de ellas, 37.7% no cuenta con acceso a servicios de salud como prestación laboral, 41.9% labora sin tener un contrato escrito, más de la tercera parte (33.8%) no cuenta con prestaciones laborales, solo una de cada dos trabajadoras (INEGI, 2013).

La equidad de género implica el diseño y utilización de procedimientos diferenciales para corregir las desigualdades de partida, por lo que está formado por medidas o acciones afirmativas que facilitan el acceso a las oportunidades y beneficios del desarrollo. De ahí la necesidad de elaborar e implementar políticas de gran envergadura tendientes a intervenir en todos los niveles donde la discriminación opera. Políticas capaces de activar sinergias entre los múltiples actores sociales, públicos y privados, gubernamentales y no, enmarcando líneas guías en las cuales cada organismo, según sus características y mandatos, pueda insertar su propia iniciativa o programa, multiplicando así su efecto (Saldívar et al., 2015). Una política activa de promoción de la mujer no sólo debe permitir mejores oportunidades de trabajo a través de planes de desarrollo políticas de empleo pero también de orientación vocacional y ocupacional y formación profesional y técnica sino también fomentar el cambio cultural en todas sus dimensiones roles y tareas adjudicadas a la mujer, parámetros sobre el trabajo y la calificación profesional, aceptación de la responsabilidad compartida por hombres, mujeres y la sociedad en su conjunto en la preservación de la vida y el cuidado de niños y ancianos, etc (Urrea et al., 2018). y crear instancias de control para el cumplimiento de las normas y de sus propios objetivos (Alfonso et al., 2020). Todo ello conduce a concebir la promoción de la igualdad de la mujer como una tarea de carácter transversal, que ha de desarrollarse simultánea y coordinadamente en varios planos de la sociedad en general (Mayorga et al., 2018).

La igualdad de género además de ser un derecho humano básico tiene un sinnúmero de consecuencias socioeconómicas positivas en los países desarrollados. Se ha visto que el empoderamiento de las mujeres impulsa economías prósperas y estimula la productividad y el

crecimiento (López et al., 2014). Sin embargo, las desigualdades de género siguen estando fuertemente arraigadas en la sociedad. Las mujeres tienen barreras bien marcadas a la hora de buscar trabajos dignos, enfrentan discriminación laboral y brechas salariales de género. A menudo, no pueden acceder a la educación básica y a la atención médica. Las mujeres sufren violencia y discriminación en todas partes del mundo. Están en desventaja en los procesos de toma de decisiones políticas y económicas (De Mello et al., 2002).

#### 6.9 Encuesta como método de investigación

La encuesta es un método utilizado para obtener información entre la población. Estrechamente relacionado con el enfoque cuantitativo, se utiliza para obtener datos en gran escala de una población determinada (Puente, 2020). Se considera como un método de investigación en el cual se utilizan varias técnicas e instrumentos de recolección de datos, como son la entrevista y el cuestionario (Obez., 2018). La encuesta puede realizarse por medio de entrevistas personales breves y estructuradas, donde el entrevistador formula las mismas preguntas a todos los entrevistados y las respuestas se limitan a unas pocas categorías o por medio de un cuestionario con las mismas características (Anguita et al., 2003). Como método de investigación cualitativa, la encuesta podría ser utilizada en una fase posterior al análisis de datos con el propósito de profundizar en el estudio recabando información entre una muestra más amplia. Es decir, con base en los resultados de un estudio cualitativo se puede diseñar un instrumento para conocer si una población más amplia confirma o no lo aprendido (Salvador-Oliván et al., 2021). La técnica de encuesta es ampliamente utilizada como procedimiento de investigación, ya que permite obtener y elaborar datos de modo rápido y eficaz. En el ámbito sanitario son muy numerosas las investigaciones realizadas utilizando esta técnica, En la planificación de una investigación utilizando la técnica de encuesta se pueden establecer las diferentes etapas como: identificación del problema, determinación del diseño de investigación, especificación de las hipótesis, definición de las variables, selección de la muestra, diseño del cuestionario, organización del trabajo de campo, obtención y tratamiento de los datos y finalmente análisis de los datos e interpretación de los resultados (López, 2021).



## 7. METODOLOGÍA

Se realizó este estudio en la comunidad Universitaria de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Participaron 721 personas estudiantes de pregrado, servicio social, posgrado y maestros. Se les entregó un consentimiento informado que fue aceptado para su participación en la investigación. Se aplicó el método encuesta con el propósito de conocer la percepción de la cultura de género, se realizó la validación por parte de un panel de expertos para evaluar la claridad y pertinencia de cada pregunta para después poder aplicarlo en una prueba piloto, mejorarlo y replicarlo en la muestra mediante la plataforma digital mediante la plataforma Google Forms.

### 7.1. Diseño del estudio

El presente estudio es de carácter descriptivo, abierto, observacional, prospectivo y transversal.

### 7.2 Universo de estudio Diseño

La investigación se realizó en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, entre los meses de septiembre 2020 - mayo del 2022. La población de interés fueron los estudiantes de licenciatura, servicio social, alumnos de posgrado y maestros, participaron 721 encuestados, los cuáles fueron seleccionados por conveniencia, cumpliendo con los criterios de inclusión para el estudio: Que sean alumnos inscritos a la facultad de odontología en el semestre de primavera 2021- primavera 2022, que sean pasantes activos en el semestre de primavera 2021-primavera 2022, que sean profesores de la Facultad de odontología.

### 7.3 Diseño, validación y aplicación del Instrumento

El diseño del instrumento se realizó a partir de las consideraciones teóricas y se construyó un banco de preguntas preliminares, fue sometido a la consideración de un panel de expertos para garantizar la validez de contenido y realizar su validación de la claridad y pertinencia para cada pregunta, quedando conformada la encuesta por 51 preguntas, donde se explica que exprese únicamente su opinión, al inicio del cuestionario se dan instrucciones posteriormente se divide en dos secciones, la sección I incluyó indicadores sociodemográficos, la sección II se enfocó

en el conocimiento de cultura de género, factores de igualdad y de perspectiva de género. Las preguntas se manejaron en escala Likert con cuatro opciones de respuesta.

#### 7.4 Variables

La variable evaluada fue, el conocimiento de cultura de género. Los indicadores valorados fueron: sociodemográficos (semestre, edad, sexo, estado civil, estrato social). Indicadores sobre equidad (igualdad, factores de cultura de género y perspectiva de género).

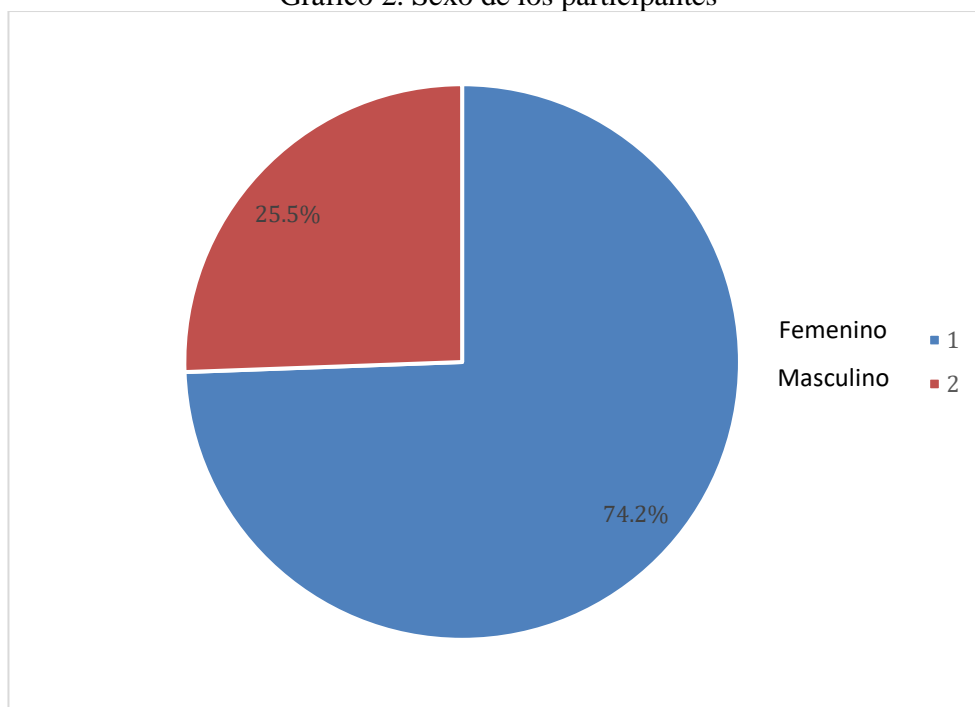
#### 7.5. Análisis estadístico

Para la recolección de los datos, la información obtenida se organizó en una base de datos en Excel. Los datos se codificaron y se procesaron en SPSS. El análisis de la información fue de tipo cuantitativo, descriptivo y correlacional con la prueba de chi cuadrada con 95% de confiabilidad, en donde los indicadores sociodemográficos se trabajaron como variable independiente y las preguntas del instrumento de medición se contemplaron como variables dependientes.

## 8. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados del estudio, comenzando por el análisis descriptivo, luego por el análisis correlacional en una muestra de 721 participantes de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, compuesta por 74.2 % mujeres y 25.5% hombres (Gráfico 2).

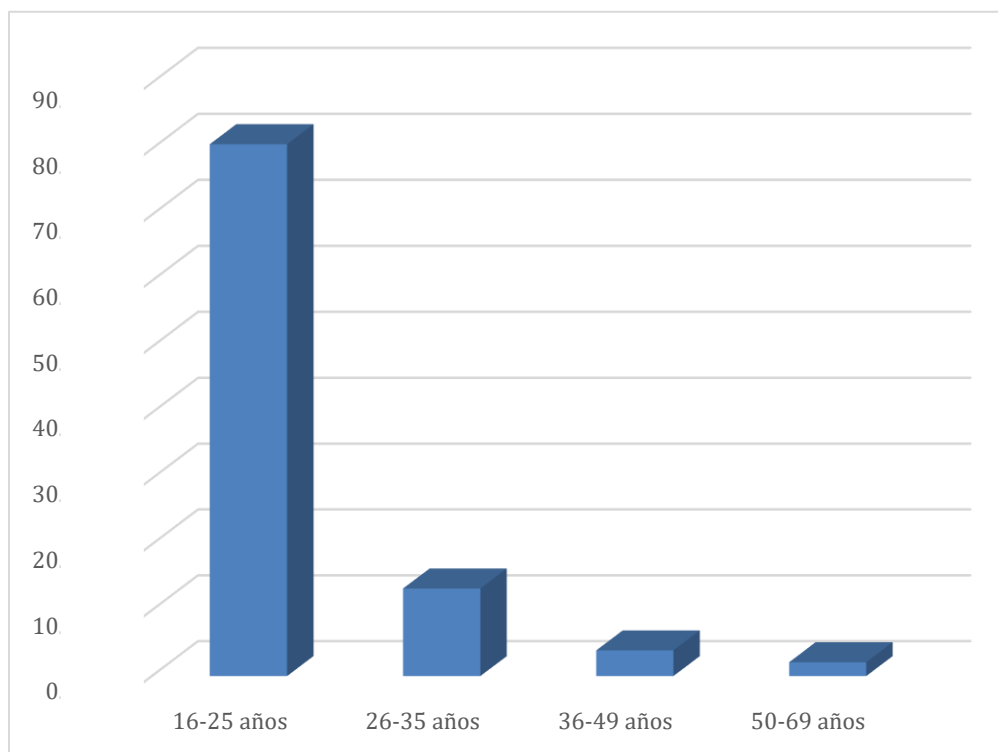
Gráfico 2. Sexo de los participantes



Participantes encuestados (n=721).

En relación con el rango de edad se identificó que la mayoría de los encuestados correspondió al grupo de entre 16 y 25 años (89.9%), seguido del grupo de entre los 26-35 años, (13.3%), los grupos menores fueron entre los 36-49 años (3.9 %) y por último el grupo de 50-69 años (2.1%) (Gráfico 3).

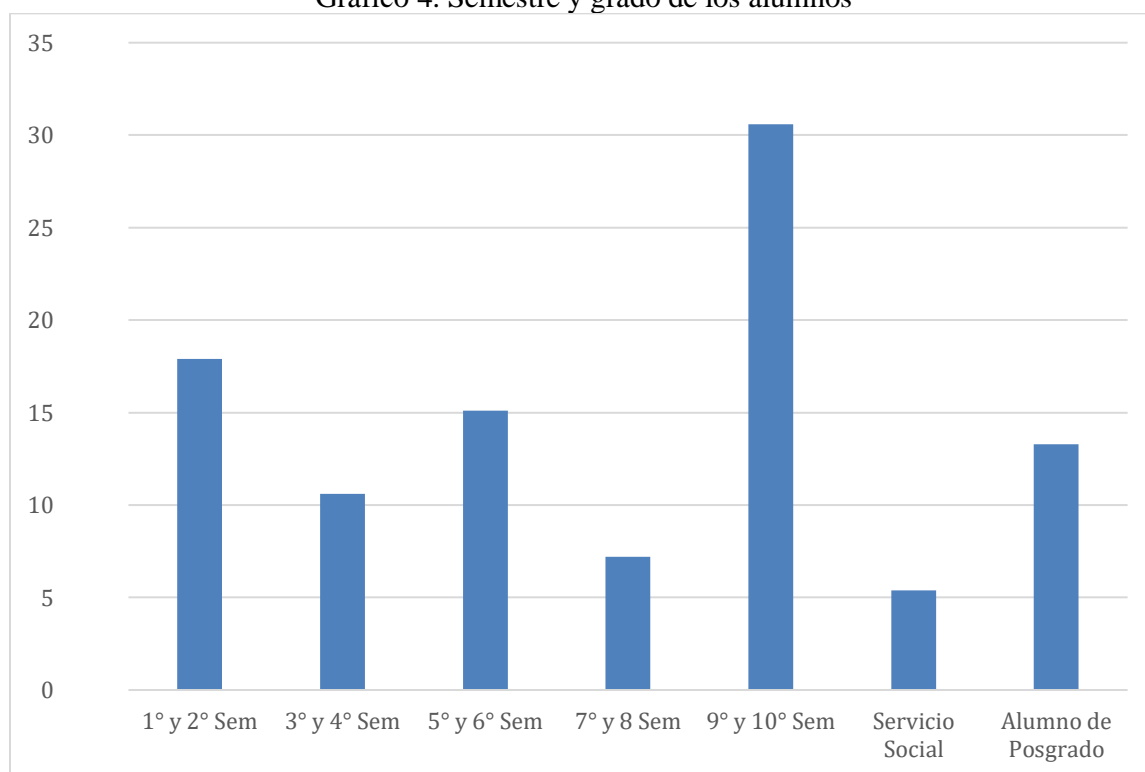
Gráfico 3 . Rango de edad



Participantes encuestados (n=721.)

La distribución de la muestra quedó confirmada de la siguiente forma (17.9% de 1° y 2° semestre, 10.6% de 3° y 4° semestre, 15.1% de 5° y 6° semestre, 7.2% de 7° y 8° semestre, 30.6% de 9° y 10° semestre. 13.3% alumnos de posgrado, 5.4 de servicio social y 9.8% de profesores). Como se aprecia en el gráfico 4, el mayor grupo fue representado por estudiantes de 9° y 10° semestre (30.6%), seguido del grupo de 1° y 2° semestres (17.9%), por último por alumnos de 5° y 6° semestre (15.1%).

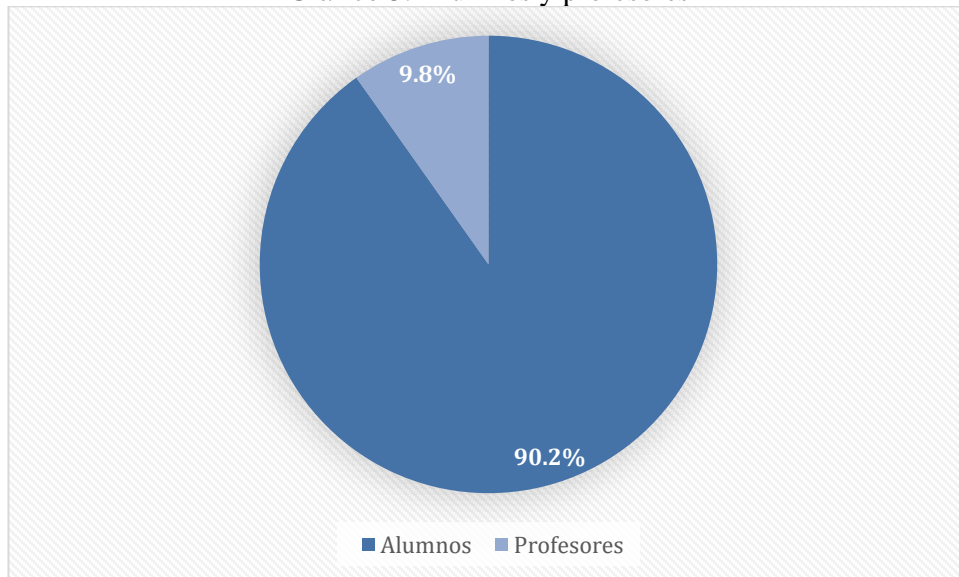
Gráfico 4. Semestre y grado de los alumnos



Participantes encuestados (n=721).

El 90.2% correspondió a estudiantes y el 9.8% correspondió profesores.

Gráfico 5. Alumnos y profesores



Participantes encuestados (n=721)

Se analizó la presencia del conocimiento, identificando el concepto de cultura de género que manifestaron poseer los encuestados, analizando las respuestas que indicaron sobre conceptos básicos asociados a cultura de género y se encontró que la mayoría de los encuestados si tienen conocimiento en relación con el concepto de cultura de género ya que 85.41% perteneciente a el género masculino fue el que mostró mayor conocimiento, seguido por el 83.58% del género femenino (Tabla 1). Por lo que, no existe diferencia significativa entre el conocimiento del concepto de cultura de género con relación al sexo ( $p=0.324$ ).

**Tabla 1. Conocimiento del concepto de cultura de género y sexo de los participantes**

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	88	16.42	27	14.59	115	15.95
Si	448	83.58	158	85.41	606	84.05
Total	536	100	185	100	721	100

$X^2=0.341$ ,  $p=0.324$  (n=721).

Por otro lado, con relación a identificar a el conocimiento de los roles de género, referente a el conjunto de conductas y expectativas que según la sociedad deben regir la forma de ser, sentir y actuar de las mujeres y los hombres, se preguntó a los encuestados sí estaban de acuerdo con afirmaciones sobre roles de género según lo presentado en la tabla 2, se puede evidenciar que para ambos géneros respondieron presentando conocimiento sobre los roles de género, se puede evidenciar que no existe relación significativa entre el conocimiento sobre los roles de género y el sexo ( $0.311$ ;  $p>0,05$ ). (Tabla 2).

**Tabla 2. Conocimiento de los roles de género y sexo de los participantes**

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	55	10.26	22	11.89	77	10.68
Si	481	89.74	163	88.11	644	89.32
Total	536	100	185	100	721	100

$X^2=0.383$ ,  $p=0.311$  (n=721)

En la tabla 3, se habla sobre el concepto sororidad donde el 53.92% de las mujeres conoce el término, así como el 60% de los hombres también no está familiarizado a los conceptos sororidad, ( $p=0.001 < 0.05$ ), existe relación significativa entre las variables de estudio). El concepto sororidad es un vocablo derivado del latín soror que significa hermana. Sororidad es un término utilizado para referirse a la hermandad entre mujeres con respecto a las cuestiones sociales de género. Por lo cual se puede evidenciar la diferencia de conocimiento del concepto entre hombres y mujeres. Este término es importante conocerlo ya que está siendo usado cada vez más en los temas relacionados a los problemas de género.

**Tabla 3. Conocimiento del concepto de sororidad y sexo de los participantes**

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	247	46.08	111	60.00	358	49.65
Si	289	53.92	74	40.00	363	50.35
Total	536	100	185	100	721	100

$\chi^2=10.65, p=0.001 (n=721)$ .

En relación a los roles de género se cuestionó si estaba en acuerdo o desacuerdo con la declaración de aceptación sobre los roles de género impuestos por la sociedad ( $p=0.0001$ ).

Existe relación según la percepción al nivel de aceptación a los estereotipos impuestos por la sociedad de acuerdo con su contexto social, es decir a su género (tabla 4).

El 79.85% de las mujeres manifestó no estar de acuerdo con los roles impuestos, en contraste con el 62.16% de los hombres por lo que si existe diferencia significativa entre los roles de género y su situación de género

Tabla 4.

*Estás de acuerdo con los roles de género impuestos y sexo de los participantes*

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	428	79.85	115	62.16	543	75.31
Si	108	20.15	70	37.84	178	24.69
Total	536	100	185	100	721	100

$\chi^2=23.14, p=0.0001 (n=721)$ .



Se cuestionó sobre medidas importantes como incorporar el lenguaje no sexista de la igualdad de género en el área académica, El género femenino (71.27%) considera que el lenguaje no sexista colabora en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres y el género masculino (66.49%) menciona que si es importante la implementación de un lenguaje no sexista. Demuestra que no hay relevancia significativa entre las variables (Tabla 5). Se puede inferir que en la actualidad se considera que el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo es un medio para promover relaciones de respeto e igualdad entre los géneros, visibilizar a las mujeres, y prevenir la violencia y discriminación contra cualquier persona.

***Tabla 5. Consideraciones sobre el lenguaje no sexista y sexo de los participantes***

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	154	28.73	62	33.51	216	29.96
Si	382	71.27	123	66.49	505	70.04
Total	536	100	185	100	721	100

$X^2=1.49$ ,  $p=0.129$  (n=721)

**Tabla 6. Importancia de la promoción y difusión de la igualdad de género en las escuelas y sexo de los participantes**

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
No	7	1.31	13	7.03	20	2.77
Si	529	98.69	172	92.97	701	97.23
Total	536	100	185	100	721	100

$X^2=16.69$ ,  $p=0.0001$  (n=721)

**Tabla 7. Percepción del género de los participantes según el sexo**

		Femenino		Masculino		$X^2$	Valor P
		n	%	n	%		
Interés en la igualdad de género	Desacuerdo	23	4.29	22	11.8	12.3	0.000
	Acuerdo	513	95.71	16	88.1		
Órgano de igualdad en los centros educativos	Desacuerdo	78	14.55	46	24.8	9.56	0.002
	Acuerdo	458	85.45	13	75.1		
Las mujeres a cargo de los niños en los primeros años de vida	Desacuerdo	426	79.48	4	12	11.1	0.001
	Acuerdo	110	20.52	61	67.0		
Los hombres menos calificados para el cuidado de niños, los enfermos y los ancianos.	Desacuerdo	490	91.42	2	16	8.73	0.018
	Acuerdo	46	8.58	23	87.5		
Como jueces, los hombres siempre serán más imparciales que las mujeres.	Desacuerdo	500	93.28	2	16	5.24	0.022
	Acuerdo	36	6.72	23	87.5		

(n=721)

Para conocer la percepción de cultura de género según el sexo se analizó la opinión de los participantes, que presentaban acorde a situaciones que recaen en los atributos socioculturales asignados a las personas a partir del sexo. Y se identificó que 95.71% de las mujeres estaba interesado en la igualdad de género y el 88.11% de los hombres tenía interés en la igualdad de género. Que hubiera un órgano encargado en temas de igualdad en centros educativo el 85.45% de las mujeres está de acuerdo y el 75.14% de los hombre está de acuerdo. Acerca de la pregunta si se está de acuerdo que las mujeres este a cargo de los niños en los primeros años de vida 20.52% de las mujeres está de acuerdo y el 32.97 de los hombres acuerda con esta aseveración. Al preguntar acerca de que los hombres están menos calificados para el cuidado de niños, enfermos y ancianos solo el 8.58% de las mujeres está de acuerdo y el 12.43% de los hombres está de acuerdo. Al preguntar si como jueces los hombres siempre serán más imparciales que las mujeres solo el 6.72% de las mujeres coincide con esto y el 12.43% de los hombres está de acuerdo. Se decidió conocer la percepción de cultura de género en el ámbito familiar, laboral y social, se utilizó la creación de supuestos donde se establecía el acuerdo o desacuerdo ante una situación en el aspecto familiar. Al decir que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, el porcentaje de desacuerdo por parte del género femenino es de 77.99% y 60.54% del masculino (Tabla 8).

**Tabla 8. Percepción del género de los participantes en el ámbito familiar según el sexo**

		Femenino		Masculino		X <sup>2</sup>	Valor p
		n	%	n	%		
La principal responsabilidad de un padre es ayudar económicamente a sus hijos	Desacuerdo	404	75.37	112	60.54	14.87	0.000
	Acuerdo	132	24.63	73	39.46		
En un matrimonio, el hombre sea mucho mayor que la mujer	Desacuerdo	523	97.57	173	93.51	6.77	0.018
	Acuerdo	13	2.43	12	6.49		
Que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores	Desacuerdo	418	77.99	112	60.54	20.6	0.000
	Acuerdo	118	22.01	73	39.46		
Las mujeres deberán entregar más energía al bienestar de sus hijos y familia que a su trabajo.	Desacuerdo	501	93.47	156	84.32	13.11	0.000
	Acuerdo	35	6.53	29	15.68		

(n=721)

Al evaluar la percepción de cultura de género en el ámbito laboral, se pregunta si ante una cirugía es preferible que el Doctor sea varón solo el 2.99% de las mujeres estaba de acuerdo y el 12.43% de los hombres coincidía con ello. Así mismo se cuestionó si es preferible que en una empresa se despidan a las mujeres ya que ellas no tenían que mantener a una familia de la parte femenina solo el 3.36% estaba de acuerdo, y el género masculino aceptaba dicha aseveración con un 7.57%. Al discutir sobre puestos de responsabilidad si es mejor que los lleve un hombre el 2.61% de las mujeres respondieron de acuerdo y el 7.03 de los hombres también respondieron afirmativamente. De la misma manera se debatía si existen algunos trabajos apropiado para mujeres, el 9.89 estaba de acuerdo por parte del género femenino y 34.5% del género masculino coincidía con esa parte. resalta la importancia de la participación de las mujeres para asegurar el futuro de la familia obteniendo el 75.14% de aceptación del género masculino al estar de acuerdo y un 74.07% por parte del femenino (Tabla 9).

Al cuestionar sobre su percepción que las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres se obtuvo 47.03% están de acuerdo y 23.69% de las mujeres coinciden con dicha afirmación. (Tabla 9).

**Tabla 9.**  
*Percepción del género de los participantes en el ámbito laboral según el sexo*

		Femenino		Masculino		X <sup>2</sup>	Valor p
		n	%	n	%		
Ante una operación quirúrgica grave, se prefiera a un cirujano varón.	Desacuerdo	520	97.01	162	87.57	22.18	0.000
	Acuerdo	16	2.99	23	12.43		
Despido en una empresa es preferible en mujeres	Desacuerdo	518	96.64	171	92.43	4.76	0.029
	Acuerdo	18	3.36	14	7.57		
Es preferible que los puestos de responsabilidad los ocupen los hombres	Desacuerdo	522	97.39	172	92.97	6.26	0.012
	Acuerdo	14	2.61	13	7.03		
Algunos trabajos no son apropiados para las mujeres	Desacuerdo	483	90.11	122	65.95	57.71	0.000
	Acuerdo	53	9.89	63	34.05		
Solo algunos tipos de trabajo son apropiados tanto para hombres como para mujeres	Desacuerdo	470	87.69	130	70.27	28.63	0.000
	Acuerdo	66	12.31	55	29.73		
La participación de las mujeres en lo laboral es importante para asegurar el futuro de la familia?	Desacuerdo	139	25.93	46	24.86	0.036	0.849
	Acuerdo	397	74.07	139	75.14		
Usted considera que en la actualidad las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres	Desacuerdo	409	76.31	98	52.97	34.76	0.000
	Acuerdo	127	23.69	87	47.03		

(n=721)

Al valorar la percepción de cultura de género en el aspecto social se indagó sobre si correspondía el sexo con asignaciones de poder o con un cargo específico, donde se observó que la mayoría de dichas tareas correspondían a sexo indistinto. Por ejemplo: conducir un autobús la muestra por parte de las mujeres respondieron a sexo indistinto en un 94.96 % y también los hombres respondieron lo mismo con un 92.97%. Al ver sobre tarea de limpieza el 99.81% de las mujeres respondieron indistinto y el 98.92% de los hombres coincidieron en ello. Al hablar sobre el cargo de un guardaespaldas el 22.20% de las mujeres mencionaban que es una tarea destinada a los hombres y el 35.14% de los hombres respondieron que es una tarea exclusiva de ellos. Al hablar sobre puestos de poder presidir una alcaldía el 98.51% de las mujeres mencionan que no hay sexo predeterminado y el 97.84% de los hombres coinciden con eso. Al revisar si un árbitro debe ser hombre o mujer el 98.88% de las mujeres menciona que es indistinto y el 92.97% mencionan que no es relevante el sexo. Por último, al hablar sobre ser un copiloto de avión, el 99.07% del género femenino le parece una tarea con género indistintos y el 95.14% de los hombres coincide con ello (Tabla 10).

***Tabla 10. Percepción del género de los participantes sobre actores sociales según el sexo***

		Femenino		Masculino		X <sup>2</sup>	Valor p
		n	%	n	%		
Conducir autobús	Indiferente	509	94.96	172	92.97	21.06	0.0001
	Mujer	21	3.92	1	0.54		
	Hombre	6	1.12	12	6.49		
Tarea de limpieza	Indistinto	535	99.81	183	98.92	2.65	0.163
	Mujer	1	0.19	2	1.08		
	Hombre	0	0.00	0	0.00		
Guardaespaldas	Indistinto	413	77.05	119	64.32	12.11	0.003
	Mujer	4	0.75	1	0.54		
	Hombre	119	22.20	65	35.14		
Alcaldía	Indistinto	528	98.51	181	97.84	5.83	0.049
	Mujer	7	1.31	1	0.54		
	Hombre	1	0.19	3	1.62		
Arbitro deportivo	Indistinto	530	98.88	172	92.97	21.00	0.0001
	Mujer	2	0.37	1	0.54		
	Hombre	4	0.75	12	6.49		
Copiloto de avión	Indistinto	531	99.07	176	95.14	11.19	0.004
	Mujer	2	0.37	4	2.16		
	Hombre	3	0.56	5	2.70		

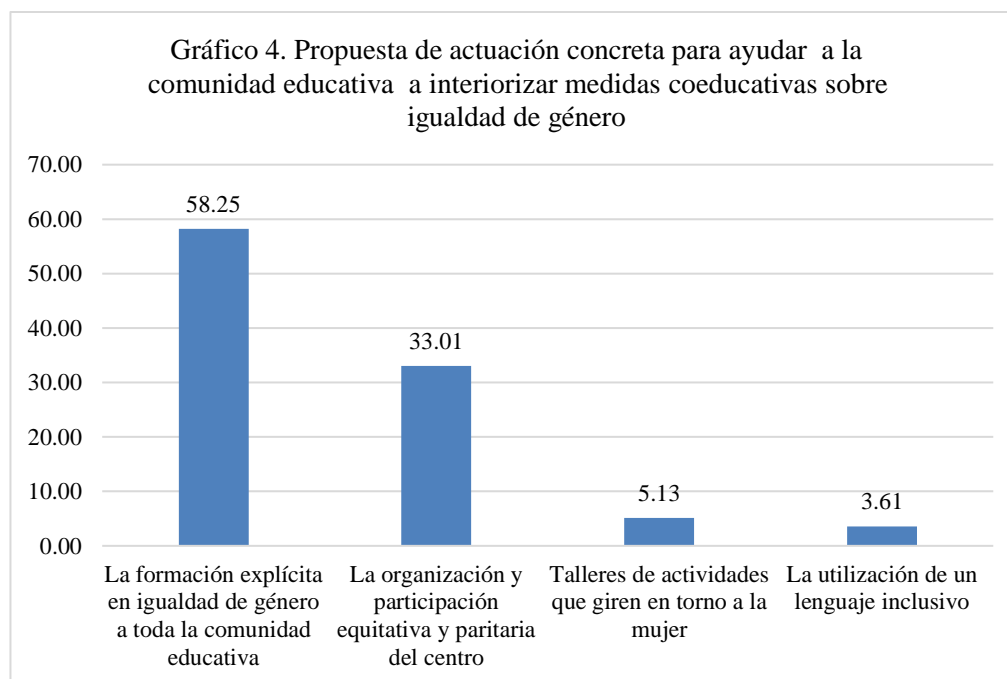
Para conocer la percepción de donde se vive más la desigualdad de género se obtuvo un resultado del 62% en la sociedad, seguido de 27.18% en el trabajo, 9.57% en el hogar y 1.25% en la escuela (Tabla 11). Por lo que nos indica que en la escuela el nivel de desigualdad que perciben los encuestados está en la última posición.

**Tabla 11. ¿Dónde cree que se vive más la desigualdad de género?**

	Femenino		Masculino		Total	
	n	%	n	%	n	%
Trabajo	139	25.93	57	30.81	196	27.18
Hogar	56	10.45	13	7.03	69	9.57
Sociedad	335	62.50	112	60.54	447	62.00
Escuela	6	1.12	3	1.62	9	1.25
Total	536	100	185	100	721	100

$\chi^2 = 3.24, p = 0.355 (n=721)$

Se identificaron las siguientes opiniones donde el 58.25% coincide que la formación explícita de igualdad de género, 33.01% en organización paritaria, 5.13% sobre talleres y actividades sobre igualdad y 3.61% en la utilización de un lenguaje inclusivo (Gráfico 4).



(n=721)

## 9. DISCUSIÓN

En un estudio realizado por el laboratorio iberoamericano de Gobierno para la innovación pública en el 2016 se evaluó la percepción de las personas encuestadas sobre las oportunidades de mujeres y hombres en el sector público y en el sector privado, se obtuvo que la mitad de las personas encuestadas 49% (más hombres 75%, que mujeres 41%) consideran que las mujeres tienen las mismas oportunidades en el sector público; la percepción de tener las mismas oportunidades en el sector privado se reduce al 17% de las personas encuestadas (NovaGob, 2016). Por esta parte, dentro de nuestra investigación se preguntaba a los participantes su percepción sobre que en la actualidad las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, el 73% respondió que no estaba de acuerdo con esta afirmación.

En un artículo sobre sesgo de igualdad de género en la investigación, se menciona que el hecho de que los hombres ocupen la mayoría de los puestos directivos sin percibir la misma desigualdad que las mujeres puede ser fundamental a la hora de garantizar el ascenso justo de las mujeres a los puestos superiores en un sistema académico (García-González et al., 2019). En la misma investigación de NovaGob se preguntaba cuáles son los factores para lograr la igualdad, donde la mayor parte de los encuestados coincidió en que los elementos culturales constituyen un factor importante para la igualdad de género.

En nuestro estudio se preguntó cual sería la acción mas apropiada para mejorar la igualdad de género. El 52.7% coincidió en que son hábitos en la familia, el 30.1% inclusión laboral, el 15.7 en leyes sobre igualdad y el 1.5% sobre un incentivo fiscal. Así mismo en nuestra investigación hay un apartado para conocer la percepción sobre que actuación concreta ayuda a interiorizar medidas coeducativas sobre la igualdad de género. Donde el 58.3% menciona la formación explícita de la igualdad de género en la comunidad educativa. El 33% menciona la organización y participación equitativa y paritaria dentro del plantel es importante para plasmar la igualdad de género en la comunidad universitaria.

Ordorika menciona que en las universidades la discriminación y la agresión contra mujeres se presentan de forma poco frecuente. Hay estudios que exploran los problemas de violencia de género en la educación superior e indican que se trata de una situación presente sin importar la nacionalidad, edad, clase social o nivel académico (Ordorika., 2015). En México son todavía insuficientes los estudios sobre violencia de género en la educación superior, es por eso que nuestro estudio analiza la percepción sobre cultura de género para avanzar en temas de igualdad y no violencia a nivel superior, específicamente en el área de odontología. Por otro lado, otro estudio hecho por la Facultad de contaduría y administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua muestra que existe una percepción diferente entre mujeres y hombres a participar en estos programas. El 81% afirmó que si estuviera interesado en participar en estos proyectos. Se asume que las mujeres son las más interesadas en participar de manera activa en este tipo de actividades, podría ser a que son más vulnerables a agresiones (Barraza et al., 2017). Esto coincide con los reportes de González y Valero donde menciona que: “El perfil de la víctima fue el de mujer, estudiante, sin hijos, con una percepción del riesgo leve o moderado, que no denuncia y con repercusiones a nivel psicológico. El 87% consideró necesario que la universidad dispusiera de un servicio de atención a la violencia de género y que se habilitarán protocolos de actuación y programas de prevención (González et al., 2014). En nuestra investigación una de la pregunta hacía referencia al interés en participar en actividades y campañas donde se promueva un ambiente de igualdad de género donde el 77.3% respondió positivamente. Esto ratifica la constante de querer avanzar hacia temas de igualdad en nuestra facultad.



## 10. CONCLUSIONES

Reconociendo el desafío desde la educación y principalmente en las instituciones de educación superior es nuestra responsabilidad ser autocríticos y hacer los cambios estructurales, académicos, a fin de promover y aplicar la perspectiva de género y la igualdad en tanto en el ámbito laboral como educativo. El presente estudio representa la primera comparación formal de las percepciones de hombres y mujeres sobre la cultura de género en una comunidad universitaria en el área de odontología. Con este estudio pretendíamos conocer y detectar los alcances y limitaciones del instrumento y con esto contribuir a generar conocimiento sobre temas de igualdad. Este proyecto se trata de que la escuela pueda formar a una comunidad activa, solidaria, responsable y abierta al mundo, de crear una comunidad que en el presente y en el futuro sea consciente e incapaz de discriminar a nadie por cuestión de género. De formar profesionista con ideas éticas primordiales y que viva en un mundo donde la adquisición de hábitos sanos de convivencia, de solidaridad y de igualdad sea prioridad en la formación de estudiantes. Uno de los objetivos específicos de la investigación es comparar el conocimiento de hombres y mujeres sobre la cultura de género, por lo tanto se nos permitió tener una noción sobre el nivel conocimiento en materia de igualdad de género tienen los estudiantes y profesores, es así que se realizó doce preguntas sobre conceptos básicos, cuyas respuestas permitieron tener un acercamiento al nivel de conocimiento sobre conceptos básicos en materia de género y normativa internacional de las personas encuestadas. Podemos decir que, de acuerdo con los resultados obtenidos del análisis descriptivo, el nivel de conocimiento sobre cultura de género por la comunidad universitaria de odontología de la de la Universidad Autónoma de Nuevo León es alto, por lo tanto, la hipótesis se acepta. En nuestra facultad existe conocimiento sobre la cultura de género y que se forman profesionistas con interés en participar en actividades relacionadas a la igualdad. Además, con esto y la emergencia del movimiento de equidad de género hará que se siga haciendo investigaciones de este tipo. Los resultados de esta encuesta muestran que en las nuevas generaciones se está produciendo un cambio generacional de percepción de la cultura de género, necesario para alcanzar la igualdad. Esperamos que con esta y futuras encuestas puedan ayudar al diseño e implementación de medidas efectivas para impulsar un cambio cultural y cerrar la brecha de género, aumentando nuestra comprensión de las percepciones de género en los entornos académicos.

## 11. LITERATURA CITADA

Aizpitarte, A., & Rojas-Solís, J. L. (2019). Factor Structure of the Violence in Adolescents' Dating Relationships Inventory for Mexican Youth (VADRI-MX). *International Journal of Psychological Research*, 12(2), 29-36.

Alfama, E., Cruells, M., & De La Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 14(4), 209-235.

Alfonso, S., Diniz, A. M., Deaño, M., Tellado, F., García-Señorán, M., Conde, Á., & Iglesias-Sarmiento, V. (2020). Gender, planning, and academic expectations in first-year higher education students: testing two alternative mediation models. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 33.

Anguita, J. C., Labrador, J. R., Campos, J. D., Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención primaria*, 31(8), 527-538.

Avila, L. P. R., & Mejía, M. H. A. S. El concepto de género en estudiantes de bachillerato.

Ballesteros, M. G. D. (2020). Igualdad educativa y postpandemia

Barraza K, Reyes J, Ramos P (2017). Nivel de conocimiento sobre equidad y violencia de género por los estudiantes de la facultad de contaduría y administración de la universidad autónoma de chihuahua. ANFECA.

Benavidez, A., Guerra Pérez, M. N., & Narvaez, E. L. (2019). Género, igualdad y cuidado en la Educación Superior: UNSJ 2016-2017.

Biglia, B., & Vergés Bosch, N. (2016). Cuestionando la perspectiva de género en la investigación. *REIRE: revista d'innovació i recerca en educació*.

Bogino Larrambeber, M., & Fernández-Rasines, P. (2017). Relecturas de género: concepto normativo y categoría crítica. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(45), 158-185.

Bozal, A. G., & Marín, S. C. (2016). Prevención del sexismo en Educación Secundaria, desde el análisis de la Cultura de Género. *Faces de Eva. Estudos sobre a Mulher*, 35, 73-91.

Carapia, C., & del Carme, J. (2015). Percepción de la igualdad de género en jóvenes universitarios. Grupo de investigación Centro de Estudios de la Mujer. 2015-2016. Trabajo Social UNAM, (10), 75-90.

Carrasco Rodríguez, A., Ávila-Martínez, M. T., & Herranz Velázquez, F. (2020). Cómo aplicar la perspectiva de género en los materiales docentes: un caso práctico.

Cisternas Galarce, C. F. (2019). Discriminación en el trabajo en razón de sexo, identidad de género y orientación sexual en Chile: experiencia en el derecho comparado.

Colección N, Estudios. Percepciones sobre la igualdad de género en el sector público y privado novaigualdad NovaGob Estudios [Internet]. [cited 2022 Nov 22]. Available from: <https://novagob.org/wp-content/uploads/2017/05/NovaGob-Estudios-Percepciones-Igualdad-G%C3%A9nero.pdf>

Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas perspectiva de género [Internet]. Available from: [https://www.unicef.org/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1\\_PerspectivaGenero\\_WEB.pdf](https://www.unicef.org/sites/unicef.org.argentina/files/2018-04/COM-1_PerspectivaGenero_WEB.pdf)

De Mello, D. B., & Vázquez, A. (2020). Política cultural y género, un acercamiento a partir de dos casos en América Latina. Runa, 41(2), 49-66.

Del Toro, V. R. (2009). El género y sus implicaciones en la disciplina y la práctica psicológica. Revista Puertorriqueña de Psicología, 20, 168-189.

Díaz-Guerrero, R. (2003). Bajo las garras de la cultura: psicología del mexicano 2. Trillas.

Educación Superior. ISSN electrónico 2395 9037/ Vol XLIV (2), No. 174.2015 :7 – 18.

Francés, I. L., & Verdera, V. V. (2014). La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI. Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información, 15(4), 241-261.

Francés, I. L., Viana-Orta, M. I., & Sánchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto?. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 19(2), 349-361.

Gallardo-López, J. A., & Gallardo-Vázquez, P. (2019). Educar en igualdad: Prevención de la violencia de género en la adolescencia. Hekademos: revista educativa digital, (26), 31-39.

García-González, J., Forcén, P., & Jimenez-Sanchez, M. (2019). Men and women differ in their perception of gender bias in research institutions. PloS one, 14(12), e0225763.

García-Vega, E., García, P. F., & Fernández, R. A. R. (2005). Género y sexo como variables moduladoras del comportamiento sexual en jóvenes universitarios. *Psicothema*, 17(1), 49-56.

Gimeno, M. D. C. M., Rodríguez, R. C., & Ferrer, B. M. (2019). Estereotipos, roles de género y cadena de cuidado. Transformaciones en el proceso migratorio de las mujeres. *Collectivus, Revista de Ciencias Sociales*, 6(1), 83-97.

González Sala, F., & Mora Valero, B. (2014). Características de la violencia de género en la Universidad de Valencia. *Escritos de Psicología (Internet)*, 7(2), 36-43.

Gosalbez, I. P., & Sarmiento, A. A. (2016). La institucionalización de las políticas de igualdad de género en la Universidad española. Avances y retos. *Investigaciones feministas*, 7(2), 247-272.

Guillen, N. P. (2004). Relaciones de poder: leyendo a Foucault desde la perspectiva de género. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 4(106), 123-141.

Haberal Can, İ., İncesulu, A., Eyigör, H., Şenol, Y., & Kara, C. O. (2021). Perception of male otolaryngologists on gender discrimination: a comparative study. *European Archives of Oto-Rhino-Laryngology*, 278(4), 1257-1264.

Hankivsky, O., Springer, K. W., & Hunting, G. (2018). Beyond sex and gender difference in funding and reporting of health research. *Research integrity and peer review*, 3(1), 1-14.

INEGI (2013). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. [En línea] Available at: <http://www3.inegi.org>.

López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2021). La encuesta.

Manchanda, E. C. C., & Macias-Konstantopoulos, W. L. (2020). Tackling gender and racial bias in academic emergency medicine: the perceived role of implicit bias in Faculty Development. *Cureus*, 12(11).

Mayorga, K. (2018). Igualdad de género en la educación superior en el siglo XXI. *Palermo Business Review*, (18), 137-144.

Medina, M. D. M. V. (2010). La igualdad de género en la escuela. *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 3(3), 388-402.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 1(32), 11-31.

Mimbrero Mallado, C., CANTERA ESPINOSA, L. M., & SILVA, J. P. D. (2017). Aplicación del mainstreaming de género en las organizaciones a través de las certificaciones. *Estudios de Psicología (Campinas)*, 34, 423-434.

Moshref, R., Moshref, L., Rizk, H., Fayez, R., & Alotaibi, A. (2021). Perception, Academic Performance, Gender Judgment and Barriers among Surgeons' Career Progression in Jeddah, Saudi Arabia: A Cross-Sectional Study. *Annals of Medicine and Surgery*, 61, 48-53.

Muñoz-Ponce, N., Espinobarros-Nava, F., Romero-Méndez, C., & Rojas-Solís, J. L. (2020). Sexismo, celos y aceptación de violencia en jóvenes universitarios mexicanos [Sexism, jealousy and acceptance of violence in young Mexican university students]. *Katharsis*, 29, 3-21.

Navarro Cejas, M., & Delgado Demera, H. (2021). El derecho a la igualdad de género en el ámbito educativo en el contexto de la pandemia covid-19. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(18), 462-470.

Navarro Marco, S. (2016). Análisis del papel de la mujer en la ciencia y su transmisión durante la Educación Primaria.

Obez, R. M., Avalos Olivera, L. I., Steier, M. S., & Balbi, M. M. (2018). Técnicas mixtas de recolección de datos en la investigación cualitativa: proceso de construcción de las prácticas evaluativas de los profesores expertos en la UNNE.

Ocio, A. R. (2021). La formación en igualdad de género en los grados de educación primaria. *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, 24(1).

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la educación superior*, 44(174), 7-17.

Ortega Farías, A., Rodríguez Soto, D., & Jiménez Figueroa, A. (2013). Equilibrio trabajo-familia: corresponsabilidad familiar y autoeficacia parental en trabajadores de una empresa chilena. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 9(1), 55-64.

Ovseiko, P. V., Chapple, A., Edmunds, L. D., & Ziebland, S. (2017). Advancing gender equality through the Athena SWAN Charter for Women in Science: an exploratory study of women's and men's perceptions. *Health research policy and systems*, 15(1), 1-13.

Pallarés Piquer, M. (2019). Conquistar la igualdad: la coeducación hoy. *Tendencias Pedagógicas*.

Pelegrín Muñoz, A., León Campos, J. M., Ortega Toro, E., & Garcés de los Fayos Ruiz, E. J. (2012). Programa para el desarrollo de actitudes de igualdad de género en clases de educación física en escolares. *Educación XX1: revista de la Facultad de Educación*.

Pfeffer, F. T. (2015). Equality and quality in education. A comparative study of 19 countries. *Social science research*, 51, 350-368.

Pololi, L. H., Civian, J. T., Brennan, R. T., Dottolo, A. L., & Krupat, E. (2013). Experiencing the culture of academic medicine: gender matters, a national study. *Journal of general internal medicine*, 28(2), 201-207.

Pololi, L. H., Krupat, E., Civian, J. T., Ash, A. S., & Brennan, R. T. (2012). Why are a quarter of faculty considering leaving academic medicine? A study of their perceptions of institutional culture and intentions to leave at 26 representative US medical schools. *Academic Medicine*, 87(7), 859-869.

Prendes-Espinosa, M. P., García-Tudela, P. A., & Solano-Fernández, I. M. (2020). Igualdad de género y TIC en contextos educativos formales: Una revisión sistemática. *Comunicar*, 28(63), 9-20

Prieto, m., Pech, S., & Zapata, A. (2017). Tecnología y aprendizaje. *Avances en el Mundo Académico Hispano*. Editorial CIATA. org.

Puente, R. T. (2020). El método de encuesta. Los métodos de investigación para la elaboración de las tesis de maestría en educación.

Pullishery, F., Alhejoury, H. A., Ahmed, T. H., Allugmani, W. A., Alrowaily, G. S., Aljohani, D. D., & Alshehab, B. A. (2021). Perception of dental students on gender preferences in career choice, plans, and expectations in dentistry in the Kingdom of Saudi Arabia. *Journal of Pharmacy & Bioallied Sciences*, 13(Suppl 1), S821.

Ramírez, S. V. (2019). La problemática de la motivación de los estudiantes universitarios en la unidad de Aprendizaje de Estudios de Cultura y Género en la Escuela Superior de Psicología de la Universidad Autónoma de Guerrero, México. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.

Rebollo Catalán,., García Pérez, R., Piedra de la Cuadra, J., & Vega Caro, L. (2011). Diagnóstico de la cultura de género en educación: actitudes del profesorado hacia la igualdad. *Revista de educación*.

Rigat-Pflaum, M. (2008). Gender mainstreaming: un enfoque para la igualdad de género. *Nueva sociedad*, 218, 40.

Rocha-Sánchez., & Díaz-Loving, R. (2005). Cultura de género: La brecha ideológica entre hombres y mujeres. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 21(1), 42-49.

Rodrigo-Alsina, M., García-Jimenez, L., Gifreu-Pinsach, J., Gómez-Puertas, L., Guerrero-Solé, F., López-González, H., ... & Ventura, R. (2016). Sexualidad, género, religión e interculturalidad en los relatos informativos civilizatorios y culturales de las televisiones españolas. *Revista Latina de Comunicación Social*, (71), 1090-1107.

Rodríguez-Villalobos, M., & Rangel-González, E. (2020). Social networks and job quality in Mexico: 2005–2019. *Heliyon*, 6(6), e04127.

Román Pérez, R., Domínguez Ibañez, S. E., Saucedo Tamayo, M. D. S., & Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108.

Román Pérez, R., Domínguez Ibañez, S. E., Saucedo Tamayo, M. D. S., & Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(44), 83-108.

Saldívar Garduño, A., Díaz Loving, R., Reyes Ruiz, N. E., Armenta Hurtarte, C., López Rosales, F., Moreno López, M., ... & Domínguez Guedea, M. (2015). Roles de género y diversidad: Validación de una escala en varios contextos culturales. *Acta de investigación psicológica*, 5(3), 2124-2147.

Saletti-Cuesta, L., Delgado, A., Ortiz-Gómez, T., & López-Fernández, L. A. (2013). Diferencias de género en la percepción del logro profesional en especialistas de medicina familiar y comunitaria. *Revista española de salud pública*, 87(3), 221-238.

Salinas, P. C., & Bagni, C. (2017). Gender equality from a european perspective: myth and reality. *Neuron*, 96(4), 721-729.

Salvador-Oliván, J. A., Marco-Cuenca, G., & Arquero-Avilés, R. (2021). Evaluación de la investigación con encuestas en artículos publicados en revistas del área de Biblioteconomía y Documentación. *Revista Española de Documentación Científica*, 44(2), e295-e295.

Santana, M. M., Jiménez, G. D., & Bitata, M. P. E. (2013). Identidad de género y sexismo en estudiantes de segundo de bachillerato del norte de Gran Canaria. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 451-456.

Sembawa, S., Sabbah, W., & Gallagher, J. E. (2018). Professional aspirations and cultural expectations: a qualitative study of saudi females in dentistry. *JDR Clinical & Translational Research*, 3(2), 150-160.

Sofola, O. O., Uti, O. G., & Akpene, O. I. (2008). Does exposure to dental education change the perceptions of Nigerian students to dentistry as a profession?. *European Journal of Dental Education*, 12(3), 159-162.

Tiwari, T., Randall, C. L., Cohen, L., Holtzmann, J., Webster-Cyriaque, J., Ajiboye, S., ... & D'souza, R. N. (2019). Gender inequalities in the dental workforce: global perspectives. *Advances in dental research*, 30(3), 60-68.

UniiGénero., from Uanl.mx website: <http://uniigenero.iinso.uanl.mx/>

Urrea Solano, M. E., Fernández Sogorb, A., Aparicio Flores, M. D. P., & Hernández Amorós, M. J. (2018). La cultura de género del alumnado de Formación Profesional en el ámbito laboral.

Velandia-Morales, A., & Rincón, J. C. (2014). Estereotipos y roles de género utilizados en la publicidad transmitida a través de la televisión. *Universitas Psychologica*, 13(2), 517-527.



## **RESUMEN BIOGRÁFICO**

**Martha Cecilia Elizondo Rojas**

Candidata para el Grado de  
Maestría en Odontología Avanzada

**Tesis: PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO EN UNA  
COMUNIDAD UNIVERSITARIA DE ODONTOLOGÍA**

Campo de Estudio: Ciencias de la Salud

Datos Personales: Nacida en Monterrey Nuevo León el 21 de noviembre de 1994, hija de Mario Fernando Elizondo González y Martha Rojas Cavazos.

Educación: Egresada de Licenciatura de la Universidad de Monterrey, grado obtenido Médico Cirujano Dentista en 2018 con Distinción Summa cum laude y primer lugar en la generación.

Posgrado de Odontología Avanzada de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León, primer lugar en la generación.

Experiencia Profesional: Maestra del Posgrado de Odontología Avanzada en la asignatura de Clínica de Integral en la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Práctica dental privada en Quattro Dental Office como especialista.

## PRODUCTOS GENERADOS

XVIII Encuentro *Participación de la Mujer en la Ciencia 2021*.  
Trabajo de Investigación: “Percepción de cultura de género en una comunidad universitaria de odontología”.



*Otorga el presente  
Reconocimiento  
por su valiosa participación a:*


**Martha Cecilia Elizondo Rojas, María Luisa Martínez Sánchez, Laura Elena Villarreal  
García, Gustavo Israel Martínez González y Osvelia Esmeralda Rodríguez Luis**

Por el trabajo:

**CULTURA DE GÉNERO EN UNA COMUNIDAD UNIVERSITARIA**



**María Eugenia Sánchez**  
Representante del Comité Organizador



**Rafael Espinosa Luna**  
Director General del CIO



**Alejandra Jáidar**  
Física mexicana

## APÉNDICES

### CONSENTIMIENTO FORMADO

#### ANEXOS

#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Doy mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación: "Percepción de cultura de género en una comunidad universitaria de odontología".

Este proyecto explorará el conocimiento sobre conceptos de cultura de género y aspectos de igualdad y roles de género. Entiendo que mi participación es valiosa para el estudio, que la información brindada tiene fines académicos y además doy fe que estoy participando de manera voluntaria y que la información que apporto es confidencial, por lo que no se revelará a otras personas, por lo tanto, no afectará mi situación personal, ni de salud. Además, afirmo que se me proporcionó suficiente información sobre los aspectos éticos y legales que involucran mi participación y que puedo obtener más información en caso que lo considere

Fecha: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del Participante

\_\_\_\_\_  
Firma del Investigador

|



## CUESTIONARIO PERCEPCIÓN DE CULTURA DE GÉNERO

**CONSENTIMIENTO INFORMADO:** Entiendo que mi participación es valiosa para el estudio, que la información brindada tiene fines académicos y además doy fe que estoy participando de manera voluntaria y que la información que aporte es confidencial. Otorgo mi consentimiento para participar en el trabajo de investigación: "Percepción de cultura de género en una comunidad universitaria de odontología", protocolo registrado y aprobado ante el Comité de Investigación y Bioética de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Nuevo León. Favor de marcar si acepta participar en el estudio.

**INSTRUCCIONES:** Lea cada afirmación y marque en el recuadro que mejor indique su opinión. No olvide contestar a todas las cuestiones. Evalúe cada cuestión por separado, y no vuelva atrás. No existen respuestas correctas ni equivocadas. Gracias por su colaboración.

1. Marque el rango en el que se encuentra la edad que usted tiene :

- a) 16-25 años
- b) 26-35 años
- c) 36-49 años
- d) 50- 69 años
- e) 70 ó más

2. Marque su sexo \*

- Femenino
- Masculino
- Indistinto

3. Marque su estado civil: \*

- a) Soltero
- b) Casado
- c) Unión libre
- d) Divorciado
- e) Viudo

4. Señale su máximo grado de estudios: (Señale el que usted se encuentra cursando actualmente)

- c) Licenciatura
- d) Maestría
- e) Doctorado

5. Marque si usted es Profesor o alumno:

- a) Profesor
- b) Alumno

...

6. Si usted es profesor señale los años de experiencia siendo docente ( en caso de ser alumno pasar a la siguiente pregunta)

- a) 0-2 años
- b) 3-5 años
- c) 6-10 años
- d) 11 años ó más

7. En caso de ser alumno marcar el semestre que actualmente está cursando o el que está por cerrar con sus materias inscritas.

- a) 1° y 2° Sem
- b) 3° y 4° Sem
- c) 5° y 6° Sem
- d) 7° y 8° Sem
- e) 9° y 10° Sem
- f) Servicio Social
- g) Alumno de Posgrado

8. Señale el estrato social al cual considera que pertenece:

- a) Clase baja
- b) Clase baja alta
- c) Clase media
- d) Clase media alta
- e) Clase alta

9. Señale quien fue la persona que se encargó de su crianza

- a) Padre y Madre
- b) Solo Padre
- c) Solo Madre
- d) Abuelos
- e) Otros:

10. Indique cuantos hermanos/as tiene

- 0 hermanos/as
- 1 hermano/as
- 2 hermanos/ as
- 3 hermanos/as
- 4 hermanos /as
- 5 hermanos/as ó
- más

11. Señale si son hombres o mujeres y escriba la cantidad

Texto de respuesta corta

---

12. Señale quién provee el sustento económico de tu familia

- a) Mujer
- b) Hombre
- c) Ambos

13. Está usted de acuerdo que la igualdad de género debe ser un pilar de los proyectos educativos.

- a) Total desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

14. ¿Usted considera la igualdad de género un tema importante a nivel social?

- a) Total desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

15. Indique si le interesa la igualdad de género

- a) Nada
- b) Poco
- c) Bastante
- d) Mucho

16. Señale si le parece necesario la figura de un organo representante de igualdad en los centros educativos

- a) Total desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

17. Marque qué actuación concreta le parecería más eficiente para ayudar a la comunidad educativa a interiorizar medidas coeducativas sobre igualdad de género

- a) La utilización de un lenguaje inclusivo
- b) La organización y participación equitativa y paritaria del centro
- c) La formación explícita en igualdad de género a toda la comunidad educativa
- d) Talleres de actividades que giren en torno a la mujer

18. Marque según su opinión en las siguientes preguntas.

En mi parecer me molestaría que en mi trabajo mi jefe sea una mujer:

- a) No tengo problema
- b) Me da exactamente igual
- c) Prefiero que sea un hombre.

19. Cuando subo a un autobús prefiero que conduzca:

- a) Un hombre
- b) Me resulta indiferente quien conduzca
- c) Una mujer

20. En mi opinión creo que la tarea de limpiar es un trabajo de :

- a) De mujeres
- b) Indistintamente, de hombres o de mujeres
- c) De hombres

21. Si yo tuviera un cargo político importante y necesitara llevar guardaespaldas me gustaría que fuera:

- a) Una mujer
- b) Un hombre
- c) Me daría igual, lo importante es que hiciera bien su trabajo

22. Para que se gestione bien un ayuntamiento creo que lo importante es que la persona que esté en la alcaldía sea:

- a) Una mujer
- b) Quien esté mejor preparado para el cargo
- c) Un hombre

23. En los arbitrajes de los partidos deportivos creo que: \*

- a) Un árbitro hombre impone más respeto
- b) Un árbitro mujer impone más respeto
- c) Impone más respeto quien se lo gana en el campo y da igual si es hombre o mujer

24. Si fuera piloto de aviones y se produjese una situación de extremo peligro me gustaría que mi copiloto fuera

- a) Alguien muy preparado y con experiencia
- b) Una mujer
- c) Un hombre

25. Que haya una ley regule que la mitad de los cargos directivos de una empresa fueran hombres y la otra mujeres me parece:

- a) Bien
- b) Me es indiferente
- c) Mal, no tiene por qué estar regulado por ninguna ley

26. Señale según su opinión: ¿Dónde cree que se vive más la desigualdad de género?

- a) Trabajo
- b) Hogar
- c) Sociedad
- d) Escuela

27. Señale el nivel de aprobación que tiene hacia la siguiente oración:

Considero que generalmente es natural que sean las mujeres las que se ocupen prioritariamente del hogar y los hijos, porque los niños necesitan de la madre durante los primeros años de vida

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

28. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Considero \*  
que generalmente los hombres, a comparación de las mujeres, están menos calificados para el cuidado de niños, los enfermos y los ancianos.

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

29. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación:

Considero que como jueces, los hombres siempre serán más imparciales que las mujeres.

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

30. Es normal que ante una operación quirúrgica grave, se prefiera a un cirujano varón.

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo



31. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Si en una empresa se ven obligados a despedir a algunos trabajadores, es preferible que los afectados sean mujeres, ya que ellas no suelen tener que mantener a una familia.

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

32. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Es preferible que los puestos de responsabilidad los ocupen los hombres

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

33. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Considero que la principal responsabilidad de un padre es ayudar económicamente a sus hijos

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

34. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Algunos trabajos no son apropiados para las mujeres

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

35. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Solo algunos tipos de trabajo son apropiados tanto para hombres como para mujeres

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

36. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Es deseable que en un matrimonio, el hombre sea mucho mayor que la mujer

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

37. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: ¿Crees que la participación de las mujeres en el campo laboral es importante para asegurar un futuro de la familia?

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

38. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que las chicas siempre correrán peligros mayores

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

39. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Las mujeres siempre deberán entregar más energía al bienestar de sus hijos y familia que a su trabajo.

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

40. Señale si esta de acuerdo a la siguiente afirmación: Usted considera que en la actualidad las mujeres ya tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres

- a) Desacuerdo
- b) Poco acuerdo
- c) Bastante acuerdo
- d) Total acuerdo

41. ¿Conoces el concepto de cultura de género?

- Si
- No

42. ¿Conoces que son los roles de género?

- Si
- No

43. ¿Conoces el término sororiedad?

- Si
- No

44. ¿Estás de acuerdo a los roles de género impuestos por la sociedad?

- Si
- No

45. ¿Considera que el lenguaje no sexista colabora en la erradicación de la histórica discriminación de las mujeres?

Si

No

46. Considera importante que en la escuela se promueva y defienda la igualdad de género

Si

No

47. ¿Tienes interés en participar en actividades y campañas donde se promueva un ambiente de igualdad de género?

Si

No

48. ¿Cuáles sería las acción más apropiada para mejorar la igualdad de género?

a. Leyes

b. Incentivo fiscal

c. Hábitos en la familia

d. Inclusión social

49. ¿Tienes conocimiento sobre la Uniigénero?

Si

No

50. ¿Sabes que realiza la Uniigénero?

Si

No

51. Escribe 2 propuesta para ayudar la igualdad de género en la Facultad

Texto de respuesta larga

---