

REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU

VOL. 8. NO. 2
DIC -2017

<https://revistadepsicologiagepu.es.tl/>



GRUPO ESTUDIANTIL Y PROFESIONAL
DE PSICOLOGÍA UNIVALLE -GEPU-
UNIVERSIDAD DEL VALLE
SANTIAGO DE CALI - COLOMBIA



REVISTA DE PSICOLOGÍA GEPU
Vol. 8 No. 2 – Diciembre de 2017
ISSN 2145-6569

Editora

Adriana Narvaez Aguilar

adriana.narvaez@correounivalle.edu.co



Andrey Velásquez Fernández
Universidad del Valle

Laura Daniela de los Ríos
Universidad Javeriana Cali

Nicole Andrea Pérez
Universidad del Valle

Shanon Lizeth Rodríguez
Universidad del Valle

Angelica Arias Montoya
Universidad del Valle

Sofía Chazatar Hernández
Universidad del Valle

Erika Yuliana Castro
UCC Cali

Diana Mildred Rodríguez
Universidad del Valle

Argeli Arango Vásquez
Universidad del Valle

Rosa Elena Bejarano
Universidad del Valle

CONSULTORES NACIONALES

Leonel Valencia Legarda
Universidad San Buenaventura

Jorge Alexander Daza
Universidad Católica de Pereira

Andrés de Bedout Hoyos
Universidad San Buenaventura

Ximena Ortega Delgado
Universidad Mariana

Daniel Hurtado Cano
Universidad Manuela Beltrán

CONSULTORES INTERNACIONALES

Marcela Alejandra Parra
Universidad Autónoma de Barcelona

Blanca Hurtado Caceda
Universidad Alas Peruanas

María Amparo Miranda Salazar
Universidad del Valle de México

Adriana Savio Corvino
Universidad de la República

Hilda Janett Caquias
Escuela de Medicina de Ponce

COORDINADORES DE DISTRIBUCION

Margarita Ojeda
Asociación Paraguaya de Neuropsicología

Mario Rosero Ordoñez
Universidad Mariana

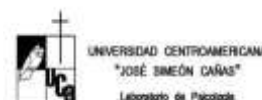
Nora Couso
Área de Medición Educativa Provincia del
Chubut de Argentina

Pablo Antonio Vásquez
Corporación para la Intervención Neuropsicopedagógica
y la Salud Mental

INDEXACIONES



AUSPICIADORES



Agradecimientos especiales en este número a la Asistente Editorial: Gillian Bradbury. La **Revista de Psicología GEPU** es publicada por el Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle, 5 piso, Edificio 385, Ciudadela Universitaria Meléndez, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia. Los artículos son responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente la opinión del Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle. Hecho en Colombia - Sudamérica.

Safe Creative Código 1807237789635

Revista de Psicología GEPU Vol. 8 No. 2 by Grupo Estudiantil y Profesional de Psicología Univalle is licensed under a Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 3.0 Unported License. Creado a partir de la obra en <http://revistadepsicologiagepu.es.tl/Vol-.-8-No-.-2.htm>



IBSN

2145-6569-0-7

Incorporación de un enfoque de género en la búsqueda de empleo

Christian Alberto Mendoza Nápoles. Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
Correo electrónico: Christian_amn@hotmail.com

Referencia recomendada: Mendoza, C. (2017). Incorporación de un enfoque de género en la búsqueda de empleo. *Revista de Psicología GEPU*, 8 (2), 121-130.

Resumen: En las últimas décadas asistimos a un proceso de cambios que ha puesto de relieve los asuntos de género en nuestra sociedad en los más diversos ámbitos (Organización Panamericana De La Salud., 2007), con lo cual se han propuesto diferentes modalidades para darle una solución al problema que represa la discriminación de género en lo concerniente a lo laboral, específicamente al género femenino, que es el que se abordará en esta investigación. Sin embargo, no se le ha podido dar una solución a este problema.

Se pretende contar con aspectos que puedan dar solución a las mujeres que sufren de discriminación a la hora de laborar, al conseguir un trabajo; para que de tal manera se facilite la incorporación del enfoque de género en las instituciones laborales. Tal como lo dice la OPS en concerniente a esta temática: una aventura arriesgada por cuanto es una invitación a promover el cambio, como en sus políticas, estrategias, planes, programas y proyectos y por qué no decirlo, también impactar positivamente en las percepciones, prejuicios, estereotipos.

La falta de oportunidades laborales de estos jóvenes puede dañar su autoestima y las perspectivas de empleo. Los jóvenes que se encuentren subempleados o desempleados tendrán menos dinero para gastar como consumidores, y también para ahorrar e invertir para asegurar su futuro (Organización internacional de Trabajo, 2009).

La virtud de esta investigación pretende entonces conocer la problemática desde el punto de vista de las afectadas para tener un punto de partida en la solución.

Abstract: In the last decades we have witnessed a process of change that has highlighted gender issues in our society in the most diverse areas (Pan American Health Organization, 2007), which has proposed different modalities to give a solution to the problem of gender discrimination in relation to labor, specifically to the female gender, which will be addressed in this research. However, it has not been able to provide a solution to this problem.

It is intended to have aspects that can give solution to women who suffer from discrimination when working, when getting a job; to facilitate the incorporation of the gender approach in labor institutions. As PAHO says about this theme: a risky adventure because it is an invitation to promote change, as in its policies, strategies, plans, programs and projects and why not say it, also impact positively on perceptions, Prejudices, stereotypes.

Lack of job opportunities for these young people can damage their self-esteem and employment prospects. Young people who are underemployed or unemployed people will have less money to spend as consumers, and also to save and invest to secure their future (International Labor Organization, 2009). The virtue of this research then seeks to know the problem from the point of view of those affected to have a starting point in the solution.

Recibido: 2 de Diciembre de 2016

Aprobado: 2 de Junio de 2017

Introducción

Cuando hablamos del enfoque de género, es hablar de la dimensión de género en el desarrollo, de la perspectiva de género en las políticas públicas o de las relaciones de género en la sociedad (Faúndez, 2007), todo lo anterior extremadamente relacionado con los cambios sociales que se está presentando en el presente dentro de esta temática. La categoría de género se refiere a las oportunidades tanto de empleo, como de participación social y cultural entre los hombres y mujeres, el que no haya discriminación hacia ningún género. Se ha conceptualizado la categoría de género como el sexo socialmente construido y comienza a entenderse como parte de un complejo sistema de relaciones que se denomina sistema sexo-género, así lo refiere el anterior autor.

El Sistema Sexo – Género, como se explique arriba se refiere a las oportunidades de empleo y de participación cultural entre hombres y mujeres. Analiza las relaciones que se generan bajo un sistema de poder e cual de define socialmente cuales son los roles que deben de seguir los hombres y las mujeres. Actualmente existe una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos que tiene que ver con una distribución desigual de conocimientos, propiedad e ingresos, responsabilidades y derechos entre mujeres y hombres.

De lo anterior se rescata que todas las personas nacemos con un sexo determinado; de esta manera, el concepto de género es la construcción social y cultural de las diferencias sexuales. Cada cultura tiene definido lo que es un hombre y lo que es una mujer. Faúndez alude también a la identidad de género y al rol o estereotipo. La Identidad de género se construye a partir de un proceso donde cada persona aprende lo que es ser hombre o mujer de acuerdo con lo culturalmente establecido, a asumir los roles y las actitudes que le son propios dependiendo de su sexo y a interpretarse a sí mismo según lo establecido.

Rol o estereotipos de género se refiere al conjunto de creencias o percepciones sobre los deberes, aprobaciones, prohibiciones y expectativas acerca de los comportamientos sociales apropiados asignado a lo femenino y masculino. Cada cultura tiene definido lo suyo, pero hablando en general, lo femenino está relacionado con lo maternal y lo público a lo masculino; de entrada, con lo anterior se limita en numerosos aspectos a los hombres y mujeres.

Lo escolar es sin lugar a dudas importantísimo en el desarrollo de los roles de hombres y mujeres, el sexo es el que muchas veces define que carrera profesional estudiará la persona. Los estereotipos y la segregación en la orientación vocacional son factores que repercuten en discriminación de género (Flores, 2005). Muchas veces los niños se identifican con los héroes, los guerreros y las niñas con las santas y las reinas. Se educa a los hombres para que se enfoquen en lo científico. Un estudio demostró que las mujeres que estudian deben sus conocimientos y capacidades más bien a sus trabajos dentro de clase que a sus habilidades (Graña, 2008).

Objetivo general:

Obtener las opiniones de las afectadas para obtener posibles soluciones en lo referente a la contratación de mujeres en el ámbito laboral.

Objetivos específicos:

- Conocer la problemática en cuanto a la discriminación de género.
- Conocer las necesidades de las afectadas.

Marco teórico

Las estrategias para abordar la situación de las mujeres han ido cambiando con el paso del tiempo, aunque no de modo lineal, ya que muchas veces se han dado de manera superpuesta y en ocasiones paralela, sin embargo, es posible distinguir un eje central que permite tener un punto de referencia en cuanto a intervención, el cual se refiere en tener una igualdad entre el dominio y la subordinación (Murguialday, 2006).

La Oficina Internacional para el Trabajo (OIT) en el 2009 habla sobre diferentes estrategias ante la desigualdad en el trabajo para hombres y mujeres. Las estrategias de bienestar corresponden en identificar a las mujeres como parte de los grupos vulnerables de la sociedad y desarrolla programas encaminados al bienestar familiar, concentrándose en las mujeres y los niños principalmente. Es la propuesta de programas para mujeres que son madres.

La anterior organización también habla sobre la estrategia de equidad; la cual se refiere a la desigualdad entre hombres y mujeres tanto en la esfera pública como privada, esto se propuso en las Naciones Unidas. La estrategia de anti pobreza habla sobre el rol productivo de la mujer. Plantea que el origen de la desigualdad está en la falta de acceso a la propiedad privada de la tierra y el capital, y en la discriminación sexual en el mercado laboral. Propone fundamentalmente aumentar las oportunidades de la mujer de escasos recursos.

Así como también plantea La estrategia de la eficiencia, la cual argumenta que un aumento de la participación económica femenina dará lugar a un desarrollo simultáneamente eficiente y equitativo, en la cual el 50% del mercado laboral será para los hombres y el otro 50% será para las mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2009 dice lo siguiente: Para el acceso al empleo es importante contar con un crecimiento del empleo en la sociedad. No obstante, el crecimiento también debe de ser integrador y debe coordinarse y ser coherente en el plano nacional. La generación de empleos debe de ser por parte de empresas privadas y públicas, para así tener mayor desarrollo de parte de los sectores de empleadores. Sin embargo, las demandas de mano de obra, es otro problema para que no se concrete el generar nuevas oportunidades de empleo y más para las mujeres.

La estrategia de generación de poder para las mujeres es producto de la experiencia de las organizaciones de mujeres del Tercer Mundo y del feminismo. Sostiene que las mujeres enfrentan diferenciadamente la discriminación de acuerdo con su raza, su condición económica y su posición social. Destaca la importancia del poder para las mujeres no sólo en cuanto a las posibilidades de cambio y equidad, sino también en cuanto al desarrollo de la capacidad de las mujeres para aumentar su confianza y fortaleza colectiva. Así lo señala la Organización Internacional del Trabajo.

Transversalización del enfoque de género: Después de 20 años de propuestas de equidad de género se sigue luchando por esa inclusión de las mujeres en cuanto a la equidad. Todo esto enfocado en las acciones a tomar por parte del estado. Se reconocen algunos logros que se han llevado a la acción con estas políticas: reducción de las brechas educativas, la reducción de la mortalidad materna, el incremento de oportunidades para generar ingresos propios, reduciendo relativamente la pobreza femenina y el logro de un cierto grado de empoderamiento (Incháustegui, T. y Ugalde, Y; 2006).

A partir del año 1995, la discusión sobre los temas de género en políticas públicas se fue desarrollando ampliamente, algo antes no aplicado en nuestra sociedad. La IV Conferencia Mundial de la Mujer realizada en Beijing, fue el punto de partida de una serie de procesos e iniciativas que comenzaron a desarrollar los gobiernos en casi todo el mundo, todo esto para poder alcanzar la igualdad de género, que no se ha podido tener hasta nuestros días (Faúndez, A. Guerrero, E. Quiroz, S; 2010).

Faúndez y sus colaboradores comentan que surgió la necesidad de transformar los diagnósticos, las metodologías, las políticas y los procesos de planificación, implementación y evaluación que se venían realizando hasta la fecha. De esta manera todas las personas involucradas directa o indirectamente en lo que concierne a la equidad de género, deben promover una política activa y visible de integración de la perspectiva de género en todas las políticas y programas, realizando investigaciones pertinentes sobre los factores que provocan la desigualdad entre los empleados y las empleadas.

En ese preciso momento, la transversalización se fue convirtiendo poco a poco en una estrategia para promover la integración del enfoque de género en las políticas públicas. Sin embargo, aunque este programa tuvo fallos al principio de su aplicación, es importante reconocer que representó un gran avance cualitativo en cuanto a la gestión e implementación de políticas públicas porque permitió abandonar el carácter marginal que tuvo el tema de género en lo público en décadas pasadas.

De igual manera, es importante resaltar que la estrategia fue fructífera para la igualdad de género, fue un gran avance en cuanto a las políticas públicas relacionadas con discriminación de género, más aún a veces observamos esta dinámica en la cultura y no meramente en las instituciones; las familias a veces promueven este desbalance. El programa ayudó en el ámbito de la cultura y de la familia también. Este proceso progresivo de elaboración conceptual y metodológica fue creciendo con el paso del tiempo; actualmente la estrategia ha impactado en diferentes áreas y en diferentes partes del mundo; así lo reporta Faúndez y sus colaboradores.

De acuerdo con lo que dice Faúndez y sus colaboradores la transversalización de género ha sido definida poniendo el énfasis en dos perspectivas que se consideran complementarias: el efecto de las políticas sobre mujeres y hombres, por un lado, y el propio proceso político institucional y de desarrollo de las capacidades necesarias para llevar a cabo esas políticas de igualdad de género, por otro.

El enfoque de género es actualmente una propuesta conceptual, metodológica y técnica que consolida los mejores avances y logros alcanzados en la materia. Actualmente posee una importante influencia como estrategia global o sectorial, de intervención orientada al logro de la igualdad de género en instituciones, organizaciones o contextos sociales, en la acción de las administraciones nacionales y locales e incluso en organizaciones privadas, así como en los organismos de la comunidad internacional. Es lo que se explica en el documento Faúndez y sus colaboradores.

El análisis de género que propone esta estrategia implica el investigar por separado las necesidades de hombres y mujeres y de los tipos de desigualdad y discriminación que hay entre ellos. Por lo tanto, lo considero un punto muy importante en mi investigación por el impacto que ha tenido en la sociedad y por la metodología que utiliza al indagar en las cuestiones de referentes a la igualdad y desigualdad de género.

Género y políticas públicas: Desde que se propuso el Tratado de Libre comercio, se esperó tener una mayor oportunidad de empleo la cual no se ha llevado a cabo como se esperaba. Los logros que se han tenido por parte del movimiento feminista por parte de México y de estados Unidos son los siguientes:

Un intercambio político transnacional; que se refiere formas temporales de cooperación entre personas que tiene fines en común, como lo son fines políticos en común, se menciona un ejemplo de trabajadores de hule en Brasil en la década de los ochenta. Así como movimientos sociales transnacionales, el cual se refiere a redes de conexión entre diferentes países de tipo domestica. El cual no es temporal si no sostenido (Stevenson, 2003).

La incorporación de la dimensión de género en las políticas públicas ha tenido, en su breve desarrollo, expresiones diversas. Cada una de estas propuestas muestra diferentes alternativas para encarar este desafío (Eguía, 2010).

Se reconoció a las mujeres de manera sesgada en su calidad de madres y se comenzó a priorizarlas como un grupo de riesgo o grupo vulnerable encargado solo del cuidado de los hijos. El viejo paradigma de las políticas públicas según nos dice Eguía supone que las mujeres:

- Son receptoras pasivas del desarrollo,
- La maternidad es el rol más importante de las mujeres,
- La crianza y socialización de los hijos, así como el cuidado de los miembros de la familia, es el rol más efectivo de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo.

Eguia menciona también que fue a partir de los años sesenta cuando comenzó un amplio cuestionamiento en los países desarrollados acerca del rol histórico de las mujeres, iniciándose planes de acción para entender y solucionar esta problemática. A partir de la segunda mitad de los años 70 se desarrollaron una serie de investigaciones y estudios sobre el tema que implicó desarrollar teorías.

Ya en los años noventa se gestó un pensamiento en la equidad de género, al cual se incorporaron nuevas categorías tales como: el desarrollo sustentable, la equidad, el poder, la modernización, la democracia, la descentralización.

Sin embargo, actualmente el desempleo está a la orden del día lo cual tampoco favorece a la cuestión de género en el empleo. Existe el llamado empleo temporal, que se ha ofrecido ampliamente en las últimas dos décadas. Sin embargo, los empleos temporales provocan inseguridad en los empleados, no y el que no tenga oportunidad de crecimiento. Es por eso que muchos han considerado generarse autoempleos, lo cual actualmente es una opción viable por la poca oferta en el mercado laboral. Los factores que intervienen en el dinamismo del mercado laboral son los empresarios, la administración pública, los sindicatos y el capital humano (García, A. García, S; 2008).

Las estadísticas del estudio de García y García hablan por sí solas; se encontró que las actitudes de los encuestados hacia ampliar su formación 39,3%, aceptar la movilidad, las personas dispuestas a aceptar empleos precarios varía entre 18,1% y 27,9%, dependiendo de la forma de precariedad. En lo que se refiere a la actitud hacia la creación de empresas, el estadístico muestra 3,6 por ciento de la población en posición de hacerlo.

Así mismo se encontró lo siguiente lo cual es alarmante: el 51.5 por ciento está dispuesto a trabajar en un puesto sin tener un contrato por escrito. El 79.3 por ciento está dispuesto a aceptar una remuneración económica menor a la que merece ganar. El 83.3% está dispuesto a trabajar en algo inferior a sus estudios, 87.3 a trabajar menos de 20 horas semanales si se está desempleado. El 79.3 % está dispuesto a estudiar para conseguir un mejor trabajo, el 85.6 dispuesto a cambiar de oficio, el 73.3 dispuesto a cambiar residencia dentro del país y el 75.8% dispuesto a cambiar de país para conseguir un buen trabajo.

Sugerencias: ¿Qué se puede hacer?: Dentro de este campo de estudio hay varias propuestas que se han hecho para promover la incorporación de las mujeres en el tema en cuestión: Dar un cupón con un bono (a inicio del año) para las postulantes que les asegure el acceso independientemente de la fecha en que se realice el curso de capacitación. Realizar un trabajo de sensibilización con empresarios/as para promover contratación de mujeres (Faúndez, Guerrero y Quiroz, 2010).

Así como también ofrecer trabajos a las mujeres en los que haya demanda laboral y ofrecer trabajos a hombres en puestos no tradicionales motivándolos con un bono. Aplicar programas de reinserción laboral para adultos mayores de 40 años de edad, como el realizado en Chile en el 2008, en el cual se beneficiaron 2.555 personas, de las cuales el 44% fueron mujeres y el 56% fueron hombres. En su gran mayoría los beneficiarios/as se concentran entre los 40 y 50 años.

Sin dejar de lado que uno de los logros importantes del movimiento de mujeres en varios países de América Latina y el Caribe fue haber puesto en el debate de la temática presente, no sólo las principales demandas de las mujeres, sino también la necesidad de una institucionalidad estatal responsable de atenderlas. (Guzmán, 1998). Es decir, que una solución es mantener y crear instituciones que promuevan la equidad de género.

Operacionalización de las variables:

- Género: normas socialmente establecidas, funciones, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada considera propios del hombre y de la mujer (Organización Mundial de la Salud, 2011).
- Violencia de género: una acción que entraña un abuso de poder en el que se transgreden uno o más derechos fundamentales (Flores, 2005).
- Equidad: hace referencia a la justicia la imparcialidad y la ecuanimidad de algo. Por equidad de género se entiende que hay igualdad de acceso, oportunidad y beneficios entre hombres y mujeres (Organización Mundial de la Salud, 2011).
- Discriminación laboral: La discriminación en el mercado de trabajo se produce cuando los empleadores y trabajadores dan un trato diferente a los individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, fundándolo en criterios diferentes a las calificaciones y méritos requeridos para desempeñar una actividad productiva (Horbath, 2008).

Metodología

Pregunta de investigación: ¿Cómo incorporar un enfoque de género en la búsqueda de empleo del beneficiario y la influencia del poder en el servicio público?

El enfoque metodológico del problema descubierto en las lecturas fue el enfoque cualitativo principalmente porque se buscó refinar la pregunta de investigación no se comprobó hipótesis, no se tuvo la necesidad de realizar una recolección de datos que nos arrojaran resultados o mediciones numéricas, enfoque de género (igualdad), enfoque cultural (estilo de crianza), enfoque psicológico, enfoque político.

Lo que se obtuvo de los expertos fue lo siguiente: los expertos en la materia coinciden y los enfoques se relacionan ya que hablan sobre el estilo de crianza, la igualdad, de cómo han evolucionado y cambiado las leyes, y como ha afectado todo esto a los individuos en su desarrollo en el ambiente.

El 1er. entrevistado sugiere tener un mejor servicio por parte de empresas como el de poner guarderías, médicos, psicólogos, abogados, así como de castigar a jefes acosadores, obligar al gobierno a dar pláticas orientativas sobre el acoso sexual, al igual el segundo experto sugiere programas de difusión sobre la prevención del acoso sexual en empresas,

así como de lugares específicos de bajo costo con psicólogos que estén al servicio de mujeres y que se vean temas sobre violencia de género.

De acuerdo con la problemática en cuestión se utilizaría el enfoque psicológico para buscar una explicación. En cuanto a los problemas que se han encontrado en este enfoque son varios, pero el más marcado y el de mayor importancia sería el psicológico y el de género, ya que las cuestiones principales a investigar serán dos:

- Enfoque de género.
- Empleo y género.

Tipo de investigación: La investigación a realizar concierne al método cualitativo. De tipo observacional, prospectiva y transversal. Se aplicarán las encuestas para conocer las necesidades específicas de las afectadas.

Niveles de investigación: De un nivel exploratorio porque se quiere conocer lo que opinan las participantes.

Objeto de estudio: El género en el ámbito laboral.

Diseño de investigación: Es de tipo exploratorio; se aplicarán una sola vez las encuestas en una muestra representativa de la localidad para conocer más a fondo la problemática, directamente de las afectadas.

Unidad de estudio: Considerando que sea aplicada a mujeres y hombres jóvenes en edad laboral en una empresa maquiladora.

Unidad de observación: Concerniente a las organizaciones laborales.

Unidad de información: Las mujeres empleadas y desempleadas.

Variables de interés: Equidad, género, discriminación laboral, violencia de género, factores culturales y laborales.

Delimitación temporal del estudio: Perteneciente al año en curso.

Área del conocimiento: Desde el enfoque de la psicología social.

Técnicas de recolección de datos: Aplicar entrevistas semi-estructuradas. Se aplicarán las encuestas para conocer las necesidades específicas de las afectadas.

Referencias

Eguía, A. (2010). En enfoque de género en la política de desarrollo social en la provincia de Buenos Aires: Formulaciones y experiencias. *XIV Encuentro de Latinoamericanistas Españoles: congreso internacional*. (pp.2667-2686). Universidad de de Santiago de Compostela, Centro Interdisciplinario de Estudios Americanistas Gumersindo Busto; Consejo Español de Estudios Iberoamericanos.

Faúndez, A. (2007). *¿Qué entendemos por enfoque de género?* Recuperado de: <http://www.inclusionyequidad.org/sites/default/files/2%20Enfoque%20de%20Genero.pdf>

Faúndez, A. Guerrero, E. Quiroz, S. (2010). ¿Cómo incorporar enfoque de género en el servicio nacional de capacitación y empleo? Recuperado de: <http://www.sence.cl/sence/wp-content/uploads/2011/04/GuiaGenero.pdf>

Flores, R. (2005). Violencia de género en la escuela: sus efectos en la identidad, en la autoestima y en el proyecto de vida. *Revista iberoamericana de educación*. (38) 67-86. Recuperado de: <http://www.rieoei.org/rie38a04.pdf>

García, A. Gracia, S. (2008). La influencia de los rasgos psicológicos en las actitudes hacia el empleo. *Rev. psicol. trab. Organ.* (24)2 203-233. Recuperado de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622008000200005&script=sci_arttext

Graña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis educativa*. (12) 77-86. Recuperado de: <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/praxis/n12a08grana.pdf>

Guzmán, V. (1998). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. *Encrucijadas del saber*. 213-230. Recuperado de: http://www.mides.gub.uy/innovaportal/file/21666/1/29_la_equidad_de_genero_y_politicas_publicas.pdf

Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. *Facultad latinoamericana de Ciencias Sociales*. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/clacso/crop/zabala/04horb.pdf>

Incháustegui, T y Ugalde. Y. (2006). La transversalidad del género en el aparato público mexicano: reflexiones desde la experiencia. Avances de la perspectiva de género en las acciones legislativas, Comisión de Equidad y Género, LIX Legislatura, Cámara de Diputados. Recuperado de: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/21658/1/21_ichaustegui-ugalde_tranversalidad_genero_mx.pdf

Murguialday, C. (2006). *Género, intereses y necesidades*. [En línea]. Recuperado de: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/112>

Stevenson, L. (2003). La discriminación laboral de género en el ámbito laboral. (101)102 27-42. Centro de estudios latinoamericanos de la Universidad de Pittsburg. Recuperado de: <http://163.178.170.74/wp-content/revistas/101-102/02-stevenson.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2008). *Derribar las barreras de empleo en hombres y mujeres jóvenes*. Recuperado de: <http://www.oei.es/pdf2/derribar-barreras-empleo.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2009). *La igualdad de género como eje del trabajo decente*. Recuperado de: <http://books.google.com.mx/books?id=b6tqOfCSR7cC&pg=PA9&dq=equidad+de+genero&hl=es&sa=X&ei=3bC4U9PnKY6GqgaOt4DYBw&ved=0CDYQ6AEwBDgU#v=onepage&q=equidad%20de%20genero&f=false>

Organización mundial de la salud. (2011). *Crear lugares de trabajo saludables y equitativos para hombres y mujeres*. Recuperado de: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/79825/1/9789243501734_spa.pdf?ua=1

Organización Panamericana De La Salud. (2007). *Enfoque de género en la respuesta a emergencias: cuando las herramientas de campo se convierten en barreras*. Recuperado de: http://www.paho.org/disasters/newsletter/index.php?option=com_content&view=article&id=186%3Aa-gender-focus-in-emergency-interventions-when-field-tools-can-become-barriers&catid=102%3Aissue-106-february-2007-news-from-pahowho&Itemid=148&lang=es