

LA SITUACIÓN DE GÉNERO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT CASO UNIDAD ACADÉMICA DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN

Velasco Aragón Iliana Josefina
Unidad Académica de Contaduría y Admon.
Universidad Autónoma de Nayarit
ily_velar@hotmail.com

Navarro Hernández Ma. del Refugio
Coordinación del Programa de Estudios de Educación Superior
Universidad Autónoma de Nayarit
cuca_navarro@yahoo.com.mx

Elvia O'connor Alvarado
Coordinación del Programa de Estudios de Educación Superior
Universidad Autónoma de Nayarit
Elviaoa@hotmail.com

RESUMEN

El trabajo presenta una primera aproximación a la situación que priva con respecto al género en una universidad de provincia en México. En este ejercicio, específicamente se analiza la Unidad Académica de Contaduría y Administración aunque sólo se presenta una mirada empírica de la situación y la aproximación metodológica de cómo se llevará a cabo la investigación.

Se reconoce que realizar estudios de perspectiva de género en una Universidad implica una gama de matices que van desde la matrícula, la calidad educativa, el ambiente, los materiales, la segregación vocacional, acoso sexual, los estereotipos de género, entre otros, sin embargo, y aunque se inicia un poco tarde, se decidió hacer un diagnóstico situacional de ello en toda la universidad.

Para este ejercicio se describe como se encuentra la Universidad Autónoma de Nayarit de manera general y en lo particular la Unidad Académica de Contaduría y Administración en relación a la equidad de género; asimismo se realiza un análisis de las experiencias que todavía permanecen invisibles e indolentes ante la equidad de género, de ahí la urgencia de visibilizar la inequidad del ejercicio del poder masculino universitario.

PALABRAS CLAVE

Género, educación, universidad y política

INTRODUCCIÓN

En lo general, las universidades en México ingresamos tarde a la transversalización de la perspectiva género, son pocas las universidades que han realizado esfuerzos serios entre ellas, la UNAM, en la capital de la República y en provincia la Universidad de Guadalajara, Colima, y actualmente los Institutos Tecnológicos a nivel federal.

Lo anterior obedece a que las políticas educativas con perspectiva de género en las universidades se torna un asunto complejo, ya en 1999 Rodríguez realizaba los siguientes cuestionamientos: ¿cuáles han sido las líneas de política pública en el ámbito de la educación superior proyectadas desde un enfoque de género?, ¿cuáles son los efectos de las políticas educativas gubernamentales sobre las oportunidades de acceso y promoción en la enseñanza superior?, ¿de qué manera se intersectan las políticas específicas que están orientando cambios en la educación superior con las formas de desigualdad de género prevalecientes?, ¿hasta qué punto podemos discernir analíticamente las dinámicas (sociales) de género de las formas y efectos de la planeación y el gobierno de las instituciones de enseñanza superior y del sistema en su conjunto? o bien como Carnoy y Moura (1997) cuestionan que los problemas de género se refieren más a la calidad de la educación que se ofrece a las mujeres: ¿qué clase de educación se les imparte? ¿Tienen las mismas oportunidades que los varones de aprender las mismas cosas y de estudiar los mismos temas y disciplinas? ¿Existe algún sistema para orientar a las jóvenes hacia las funciones sociales y ocupacionales tradicionales? ¿Están los tests y los exámenes diseñados de manera equitativa? ¿Son las prácticas pedagógicas eficaces para ambos sexos? Como se puede observar al año 2011 estas preguntas y otras más siguen vigentes y sin respuesta. A que darle prioridad, cuando todo es emergente y en esta situación nos encontramos.

OBJETIVO

Realizar un diagnóstico situacional con respecto a la perspectiva de género que guarda la Universidad Autónoma de Nayarit. Caso Unidad Académica de Contaduría y Administración.

SITUACIÓN UNIVERSITARIA ACTUAL

La situación de la UAN y la UACyA y la perspectiva de género

Hablar de situaciones de género en la educación superior, nos lleva como lo señala Rivera (2004) a señalar por una parte varios aspectos tales como actitudes culturales de la sociedad hacia las mujeres, la poca participación de las mismas en la toma de decisiones, la reproducción de estereotipos socioculturales en el quehacer universitario y por la otra parte a estudiar el proceso de agregación femenina a la docencia e investigación universitaria. De ahí la importancia de explicar cómo se ha llevado éste proceso y cuáles han sido y siguen siendo los obstáculos y logros que han tenido que enfrentar las académicas al interior de las universidades y en este caso en específico las Académicas de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la UAN.

La desigualdad sexual sigue prevaleciendo en nuestra sociedad y reflejándose en nuestro sistema educativo, así el ámbito universitario no es la excepción. Hablar del tema de la política pública de igualdad de oportunidades en nuestra Universidad es y sigue siendo un ausente, aún a pesar de reiterados esfuerzos que se han llevado a cabo por mujeres y en menor proporción, hombres, que poco han impactado al interior de la Institución, pero han dejado huella al irse

insertando generaciones de egresados (as) con nuevas perspectivas en Instituciones públicas y privadas de nuestro entorno.

Desde una mirada empírica en nuestra Universidad a partir del año 2004 las mujeres han incursionado en la toma de decisiones universitarias, por lo que el llamado *techo de cristal* ha sido sumamente difícil de penetrar. Para darnos una idea de lo que sucede o sigue sucediendo a este respecto, nos gustaría mencionar los siguiente: Desde su creación en el año de 1969 a la fecha, ha contado con muy pocas mujeres que han participado en los puestos de mayor jerarquía de la administración, tal ha sido el caso de tres mujeres universitarias, ocupando en una de ellas como titular de la Secretaría Académica y también fue Secretaria General y una docente y una trabajadora administrativa quienes se han desempeñado al frente de la Secretaria de Finanzas y Administración, una de ellas en el periodo rectoral vigente.

Es digno de mencionarse el intento que llevó a cabo la Doctora Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara, quien no hace mucho tiempo, con una impresionante carrera de éxitos profesionales y de gran trayectoria en nuestra Universidad y fuera de ella, participó registrándose como candidata a Rectora, apoyada por un grupo importante de mujeres y hombres quienes pugnaban por una mejor Universidad, más académica y menos politizada, pero como es y ha sido una constante a todas las organizaciones públicas y en algunas privadas de nuestro país, las estrategias de elección garantizaban desde un principio la permanencia de quienes ostentan el poder. Consideramos que esto no fue en vano, pues quedó ampliamente demostrada, la iniciativa, el profesionalismo y la calidad académica, así como la calidad moral y la importancia de la participación de la mujer en los cambios sociales.

En el caso de las Direcciones de las Unidades Académicas, se ha registrado la participación de la mujer sólo en algunas carreras tales como enfermería y odontología, en donde nuestras compañeras han logrado excelentes resultados en el desempeño de calidad de los egresados y egresadas de estas profesiones, siendo reconocidas durante muchos años como una de las mejores facultades que con respecto a estas carreras existen en nuestro País.

Las prácticas discriminatorias que han prevalecido dentro de la Unidad Académica de Contaduría y Administración, de tendencias machistas y misóginas, se perciben como costumbristas y subestiman a la mujer docente. Situaciones como no darle la seriedad que se merece a los trabajos que se realizan o a las propuestas que son presentadas por académicas es una constante. No se reconoce la autoridad real por el puesto que estas ostentan las mismas, sino siguen percibiéndose como objetos sexuales. Definitivamente y tomando a Solsona (2008) lo que no considera el poder hegemónico y androcéntrico es que el sexismo presente en el sistema educativo limita la formación de la personalidad y la educación de mujeres y hombres, de la misma forma que sucede en todos los ámbitos de la experiencia humana, así, las chicas y los chicos moldean la personalidad tomando como referencia los patrones estereotipados de la cultura masculina y femenina por lo tanto para avanzar a una escuela inclusiva debemos trabajar en la igualdad teniendo en cuenta las diferencias en las aportaciones de mujeres y hombres.

Los puestos de toma de decisiones siguen siendo ocupados por una mayoría masculina, sin embargo, los puestos de mandos medios hacia abajo (donde realmente se llevan a cabo los trabajos que son muchos, diversos y arduos) y que en general por la falta de planeación a largo plazo se van solicitando sobre la marcha, son ocupados especialmente por mujeres, quienes de esta manera, siguen sometidas y explotadas por los docentes masculinos, los cuales en la mayoría de los casos se atribuyen los créditos, así las docentes se convierten en ejecutoras de decisiones tomadas obviamente por el género masculino. Independientemente de las

transformaciones que ha sufrido la desigualdad de género en la historia, lo que aquí nos interesa resaltar es que la subordinación social y económica de las mujeres tiene un carácter político en tanto alude a una relación de desigualdad entre los géneros (Serret, 2001).

En relación a las asociaciones gremiales, la universidad cuenta con tres asociaciones en las cuales la problemática no varía mucho:

- Con respecto al sindicato mayoritario SPAUAN (Sindicato del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Nayarit) son muy pocas las delegadas sindicales seccionales que han sido nombradas al interior de la Universidad, en el caso específico de nuestra Unidad Académica, no se ha nombrado ninguna mujer para llevar a cabo esta función, tampoco figura dentro del organigrama actual (ni ha figurado en alguno anterior) alguna mujer que haya ocupado una Secretaría dentro del mismo; por lo que consideramos importante mencionar que entre otras cosas, nuestro contrato colectivo no ha sido revisado para incluir aspectos que permitan la transversalización de las políticas de género, entre otras cosas. Más aún en la casa del jubilado, las acciones que se realizan son los varones los que se apropian del espacio, no hay actividades para las profesoras jubiladas.
- El STUAN (Sindicato de Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit) que surge por voces femeninas y que aún a pesar de ser un sindicato legalmente constituido y que la misma Ley Federal del trabajo le otorga legalidad, no se le ha reconocido por la administración universitaria, minimizando su autoridad, utilizando adjetivos calificativos machistas, en donde si un hombre reclama sus derechos se considera un *luchador social* y si es mujer, aún en el ámbito académico, entonces la mujer se convierte en un elemento *generador de conflictos* que no merece ser tomada en cuenta, a pesar de que su lucha sea legítima en defensa de los intereses de los agremiados (as).
- En relación al SETUAN (Sindicato de Empleados y Trabajadores de la Universidad Autónoma de Nayarit), el problema es aún mayor se encuentra que el dirigente lo ha sido por más de treinta años y en la cartera del mismo no aparecen mujeres al frente salvo en “acción femenil”.

En el caso de los y las estudiantes en relación a las asociaciones se encuentra que la FEUAN (Federación de Estudiantes de la UAN) también es el poder masculino el que prevalece aún cuando el casi 52% de la matrícula es femenina. Si bien las estudiantes participan en esta federación lo hacen en el trabajo menudo, de hormiga y con eso se contentan.

Este tipo de hechos nos muestran que no se ha podido excluir en el pensamiento machista la imagen de la mujer como objeto sexual, sino que en pleno siglo XXI, esta se sigue percibiendo como objeto. Como se puede observar la Universidad en vez de ser un agente de cambio, se convierte en un preservador de una cultura androcéntrica machista que no es aceptable en ninguna sociedad y mucho menos en una sociedad universitaria, toda vez que somos los encargados de cambiar estas percepciones, actitudes y pensamientos y de educar desde la perspectiva de género. Estamos de acuerdo con García (2005) que son la ignorancia y el prejuicio los valores tradicionales de la sociedad (vía padres, maestros, etc.) y la falta de modelos positivos a seguir los causantes de la desigualdad.

El caso específico de los hombres y mujeres que estudian en la Unidad Académica de Contaduría y Administración (UACyA) no varía mucho; la matrícula es predominantemente

femenina, pero los líderes estudiantiles son hombres, aun cuando hay mujeres que participan por ello, no las dejan llegar, las mejores estudiantes son mujeres, y cuando se trata de trabajo son los hombres los líderes y ellas son las que hacen el trabajo académico.

Existe en el caminar diario el acoso sexual de maestros hacia las y los estudiantes ya sea en el aula, fuera de ella e incluso utilizando medios como el Internet. Acoso que en algunas ocasiones se vuelve invisible, a través de la seducción, de la obtención de calificación, de muchos privilegios, que son necesarios visibilizarlos. Hay que entender como lo dice Hanna Arendt (citada en Flores, 2005) que «el poder corresponde a la capacidad humana no sólo de actuar, sino de hacerlo en concierto. El poder no es nunca propiedad de un individuo, pertenece al grupo, y existe sólo mientras éste no se desintegre ».

La problemática es más profunda sólo se bosquejan algunos hechos que en una primera mirada se observa, se analiza, pero que sin embargo, es necesaria la sistematización, por ello, se inicia el estudio con un diagnóstico situacional de la perspectiva de género en esta Unidad Académica.

Acciones emprendidas en la UAN en relación a la perspectiva de género

Es interesante mencionar que en la UAN un grupo de docentes universitarias inicia en el año 2000 una especialidad en Estudios de Género, con la finalidad de formar al personal docente con esta perspectiva, sin embargo, a pesar de que se egresaron nueve generaciones, el impacto en la universidad fue mínimo, aunque el sector público del Estado se vio beneficiado por ello, pues gran parte de las y los egresados de ésta hoy son funcionarios en el sector público estatal.

Este mismo grupo de mujeres han llevado a cabo al menos tres diplomados que implican estudios de género, metodologías y epistemologías feministas, donde participan docentes y estudiantes universitarios.

Asimismo a través de mucho trabajo de gestión se ha logrado que la carrera de Comunicación y Medios tenga una terminal en Comunicación y Género, lo cual permite que estudiantes de esta carrera hagan investigación al respecto, asimismo en la carrera de de Psicología se implementó una materia optativa que tiene que ver con la perspectiva de género.

Año con año realizan una serie de acciones que van desde conferencias, talleres, coloquios en diversas unidades académicas, el día internacional de la mujer, para el día de la madre realizan un evento llamado maternidades en la que se invita a las y los estudiantes universitarios a que narren como es la construcción de género en su familia.

Actualmente en la Unidad Académica de Contaduría y Administración se imparte la materia de Ética la cual tiene entre sus contenidos la perspectiva de género.

Como se puede observar hay esfuerzos considerables al respecto, sin embargo, el impacto es realmente mínimo, es necesario conjuntar esfuerzos con los sectores que integran la Institución si realmente se quiere un cambio.

METODOLOGÍA

Para poder conocer cuál es el estado que guarda la situación de género en la Universidad Autónoma de Nayarit, se realiza un diagnóstico situacional de la perspectiva de género en la institución. Para ello se llevará a cabo una indagación cuanti-cualitativa a nivel institucional. El

trabajo es posible gracias al apoyo del programa de género (PROGES) del Programa de Fortalecimiento Institucional (PIFI) que promueve el gobierno federal en las IES. El diagnóstico se realizará en las cinco áreas de la Institución (Ciencias Sociales y Humanidades, Económico-Administrativas, Biológico-Agropecuarias, Ciencias de la Salud y Ciencias e Ingenierías).

Para la construcción del marco teórico y metodológico se está llevando a cabo un diplomado titulado *Género y Educación* en el cual participan un grupo de 45 docentes (hombres y mujeres) de las diversas áreas de la Institución. Los docentes realizarán su indagación en cada una de las unidades académicas (escuela o facultad) a la que pertenecen.

Se obtendrán los datos generales de la plantilla docente de toda la universidad la cual la conforman aproximadamente 1800 docentes. En principio se consideran todos los datos generales como sexo, edad, antigüedad, categoría, nivel académico; también se obtendrán datos sobre los perfiles que tienen hombres y mujeres en que tiempo lo obtuvieron, compensaciones percibidas, horarios de trabajo entre otros. Esta parte se puede considerar que es la parte cuantitativa de la investigación.

En relación a la parte cualitativa se utilizará como instrumento la entrevista para ello se diseñaron dos tipos de entrevistas, toda vez que se entrevistará a docentes mujeres que hayan tenido un cargo de toma de decisión y a mujeres docentes que solo se dediquen a ese ejercicio.

Para la elaboración del instrumento se consideran tres dimensiones con diez categorías de análisis acorde al siguiente cuadro.

Cuestionario de Diagnóstico de Género. Ruta de análisis

Dimensiones	Ruta de análisis	Categorías de Análisis	Preguntas
Donde estamos	Oportunidades de acceso a espacios de decisión	Experiencia ante la dinámica laboral imperante Expectativas de ascenso y promoción diferenciada por género Actitud para asumir cargos y responsabilidades por género	¿Qué camino recorriste para llegar al puesto/categoría en donde estás? ¿Qué dificultades tuviste o tienes en función de tu género en este trayecto? ¿Existen problemáticas diferenciadas para hombres y mujeres para trabajar/ascender? ¿Cuáles? ¿El acceso a estímulos tiene consideraciones o situaciones diferenciadas para hombres y mujeres? ¿Cuáles? ¿Consideras que el ambiente laboral permite el crecimiento profesional de hombres y mujeres? ¿por qué? ¿Han existido consideraciones diferenciadas entre hombres y mujeres al momento de ejercer puestos de autoridad?
Cómo nos percibimos	Tensión entre el ámbito laboral y familiar Visión diferencial sobre el trabajo	Roles diferenciales de género en la dinámica familiar Problemática derivada de los roles de género Estilos de trabajo por género	¿Cómo ajustas tus dinámicas familiares para cumplir con horarios, tareas, comisiones de trabajo? ¿En qué formas es diferente para tus otras compañeras o compañeros de trabajo? ¿Consideras que la organización de tiempos y espacios en ejecución de roles masculinos y femeninos tienen algún impacto en el desempeño laboral?

Cómo nos relacionamos	Visibilización de discriminación y/o inclusión	Modos de interacción en la organización institucional Manejo de autoridad Lenguaje sexista o inclusivo Prácticas docentes coeducativas o sexistas	¿Cómo son las relaciones laborales y personales entre tus compañeros y compañeras de trabajo? ¿Qué dinámicas se establecen entre unos y otras en cuestión de trabajo, de dinámica cotidiana? ¿Cómo es que asumen el liderazgo unos y otras al momento de establecer tareas específicas? ¿Qué prácticas discriminatorias percibes tú para hombres o mujeres en tu espacio de trabajo?
Análisis de equidad de género	Juicio sobre condiciones de equidad de género, tareas pendientes y desafíos		¿Qué prácticas percibes o se han establecido que propician equidad de género? ¿Qué acciones consideras ayudarían a consolidar la equidad de género en tu espacio laboral?

Para la selección de las docentes a entrevistar se consideraran a 5 docentes por Unidad Académica (facultad o escuela) y la selección se llevará acorde a la antigüedad y categoría que tienen en su contrato acorde al siguiente cuadro

Sujetas de estudio

Categorías Por Antigüedad	PTC Titular	Profesor – asociado	Por contrato
5 – 10 años			X
11 – 20 años		X	
21 – 30 años	X		
31 años y más	X		
Por puestos de dirección	Directoras	Coordinadoras de Programa	Funcionarias
		X	

Los guiones de las entrevistas se encuentran en los anexos 1 y 2.

Primeras aproximaciones

El trabajo que apenas iniciamos pretende dar cuenta de cuál es la situación que priva en la Universidad, pero desde que iniciamos la investigación y ante la magnitud que implica hacer un estudio de género en una universidad donde los problemas ya nos son de cuantas mujeres estudian sino cual es la calidad, el ambiente, la segregación en la orientación vocacional, los obstáculos que tienen para acceder, los estereotipos en el aula, en los materiales educativos, el acoso sexual, la violencia en las aulas, en la familia, y hoy día en la sociedad en lo general, las dobles jornadas de las universitarias, políticas que en el discurso dicen una cosa y en el accionar funcionan en sentido inverso; el decidir el camino a seguir se convirtió en un reto, así que se decidió iniciar por lo que el sentido común indica. En la realización de este diagnóstico pretendemos obtener líneas de investigación que nos lleve a indagar en espacios particulares que está sucediendo y esperamos que a partir de ésta investigación, se puedan generar políticas

que lleven a estrategias que a su vez den soluciones verdaderas la problemática de género que definitivamente va a surgir.

BIBLIOGRAFÍA

Carnoy, Martín; de Moura Castro, Claudio (1997) “¿Qué rumbo debe tomar el mejoramiento de la educación en América Latina?”, Propuesta Educativa, Año 8 N° 17, Buenos Aires.

Flores, Bernal Raquel (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. N.º 38 pp. 67-86. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie38a04.pdf>. Consultado: 20/04/2011

García, Guevara Patricia (2005) Género Educación y Política Pública. La Ventana No. 21. Disponible en <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiodo/laventan/Ventana21/70-89.pdf>. Consultado: 15/04/2010

Rivera Gómez Elva (2004) Género Educación y Universidad. Un acercamiento a la Historiografía de México. Disponible en dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=853414 Consultado: 20/04 / 2010

Rodríguez Gómez, Roberto (1999) Género y políticas de educación superior en México *Revista de estudios de género. La ventana*, Núm. 10, diciembre, pp. 124-159. Universidad de Guadalajara.

Serret, Estela (2001) El género y lo simbólico: la constitución imaginaria de la identidad femenina. UAM-A, México

Solsona y Pairó, Nuria (2008) Igualdad en la Innovación, innovación para la igualdad. Disponible en: http://www.sare-emakunde.com/media2/contenidos/archivos/Solsona.N_08_cast.pdf. Consultado: 20/04/2011

Anexo I

GUIÓN DE ENTREVISTA 1: POR ANTIGÜEDAD

Nombre

Edad

Estado Civil

Número de hijos

Programa Académico

Categoría

1. ¿Cómo entraste a trabajar a la UAN?
2. ¿Qué camino recorriste para llegar a esta categoría?
3. ¿Qué dificultades tuviste o tienes por ser mujer en este trayecto?
4. ¿Existen problemáticas diferenciadas para hombres y mujeres para trabajar/ascender a ese puesto? ¿Cuáles?
5. ¿Cómo son las relaciones laborales y personales entre tus compañeros y compañeras de trabajo?
6. ¿Qué dinámicas se establecen entre unos y otras en cuestión de trabajo, de dinámica cotidiana?
7. ¿Cómo es que asumen el liderazgo unos y otras al momento de establecer tareas específicas en tu área laboral?
8. ¿Percibes consideraciones diferenciadas entre hombres y mujeres por parte de los/las directivo/as o autoridades?
9. ¿Consideras que el ambiente laboral permite el crecimiento profesional de hombres y mujeres? ¿por qué?
10. ¿Cómo ajustas tus dinámicas familiares para cumplir con horarios, tareas, comisiones de trabajo?
11. ¿Qué impactos tiene la organización de tiempos y espacios en ejecución de roles masculinos y femeninos en el ejercicio de tu profesión?
12. ¿En qué es diferente frente a tus homólogos varones?
13. ¿Qué prácticas discriminatorias percibes tú para hombres o mujeres en tu espacio de trabajo?
14. ¿Qué prácticas percibes o se han establecido que propician equidad de género?
15. ¿Qué acciones consideras ayudarían a consolidar la equidad de género en tu espacio laboral?

Anexo 2

GUIÓN DE ENTREVISTA 2: POR PUESTOS DE DIRECCIÓN

Nombre

Edad

Estado Civil

Número de hijos

Programa Académico

Puesto

1. ¿Cómo entraste a trabajar en la UAN?
2. ¿Qué camino recorriste para llegar al puesto de dirección?
3. ¿Qué dificultades tuviste o tienes en función de tu género en este trayecto?
4. ¿Existen problemáticas diferenciadas para hombres y mujeres para llegar a ese puesto de trabajo? ¿Cuáles?
5. ¿Qué problemáticas se presentaron entre los y las subalternas frente a tu liderazgo?
6. ¿De qué formas fue diferente tu liderazgo frente al de tus antecesores o predesores varones?
7. ¿Percibes consideraciones diferenciadas entre hombres y mujeres por parte de los/las directivo/as o autoridades de mayor rango?
8. ¿Cómo son las relaciones laborales y personales entre tus pares de función directiva?
9. ¿Qué dinámicas se establecen entre unos y otras en cuestión de trabajo?
10. ¿Consideras que el ambiente laboral permite el crecimiento profesional de hombres y mujeres? ¿por qué?
11. ¿Cómo ajustas tus dinámicas familiares para cumplir con horarios, tareas, comisiones de trabajo?
12. ¿Qué impactos tiene la organización de tiempos y espacios en ejecución de roles masculinos y femeninos en el desempeño laboral directivo?
13. ¿En qué formas es diferente para tus homólogos varones?
14. ¿Qué prácticas discriminatorias percibes tú para hombres o mujeres en tu ejercicio directivo?
15. ¿Qué prácticas has propiciado que propician equidad de género?
16. ¿Qué acciones consideras ayudarían a consolidar la equidad de género en tu espacio laboral?