

Artículo Original

Percepción de estudiantes y docentes de la Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA), sobre los estereotipos de género

Perception of students and teachers at the Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA), on gender stereotypes

***Emilia Gómez**¹, **Graciela Velázquez**²

¹Universidad del Cono Sur de las Américas, Carrera Psicología, Historia de la Psicología, Psicología del Desarrollo III. Asunción, Paraguay

²Universidad del Cono Sur de las Américas, Dirección de investigación. Asunción, Paraguay

RESUMEN

En relación a las políticas de género, la Constitución Nacional del año 1992 en Paraguay, manda garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación, estableciendo explícitamente la igualdad de las personas, la igualdad de derecho entre mujeres y hombres y la no discriminación, disponiendo que el Estado debe promover las condiciones y crear los mecanismos adecuados. La Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA), es parte del Pacto Global por el Desarrollo Sostenible en el Paraguay, y trabaja en forma activa en formar a estudiantes en ODS para que constituyan una masa crítica consciente de la importancia de trabajar de manera socialmente responsable en pos del desarrollo sostenible, por dicho motivo se llevó a cabo este estudio para determinar la percepción de los estudiantes y docentes de UCSA sobre la igualdad de género y la discriminación en Paraguay en el año 2022. En el análisis de los resultados del estudio, de los 116 participantes, el 55,3% fueron del sexo femenino; con edades comprendidas entre 17 y 65 años; el 81% estaba trabajando. En las respuestas del tipo de trabajo, el 76,4% correspondía al área privada, y de estos el 36,8% de origen familiar. Los resultados asociados al estereotipo femenino observados en el presente estudio son: persona sensible, débil, intuitiva, dependiente, adaptable, fuerte, expresiva, frágil, con autocontrol y complaciente. Los estereotipos de género con mayor puntaje referidos a los hombres observados en el presente estudio son: las que consideran a las personas como proveedora, dominante, independiente, frívola e intrépida. Sin embargo, los estereotipos de género masculino tradicionales, como persona fuerte, con autocontrol, inteligente y racional, se han encontrado referidos a las mujeres en el presente estudio. A fin de superar la desigualdad y la discriminación entre hombres y mujeres, que persisten hasta hoy día, a pesar de lo estampado en la misma Constitución Nacional, en Leyes, Congresos Nacionales e Internacionales. Es necesario realizar estudios referidos al tema, en los distintos niveles de la educación y establecer programas educativos, solo la educación podrá revertir en menor tiempo esta problemática, y no esperar 50 años para que se produzcan cambios, como lo profetizan algunos estudiosos, logrando cambios en el desarrollo social y económico del país en el menor tiempo posible.

Palabras clave: Estereotipos de género; igualdad de géneros; percepción estudiantes; docentes.

ABSTRACT

In relation to gender policies, the National Constitution of 1992 in Paraguay mandates to guarantee equal rights and non-discrimination, explicitly establishing the equality of people, equal rights between women and men and non-discrimination, providing that the State must promote the conditions and create the appropriate mechanisms. The University of the Southern Cone of the Americas (UCSA), is part of the Global Compact for Sustainable Development in Paraguay, and actively works to train students in SDGs so that they constitute a critical mass aware of the importance of working in a socially responsible manner towards sustainable development, for this reason this study was carried out to determine the perception of UCSA students and teachers on gender equality and discrimination in Paraguay in 2022. In the analysis of the results of the study, of the 116 participants, 55.3% were female; between the ages of 17 and 65; 81% were working. In the responses to the type of work, 76.4% corresponded to the private sector, and of these 36.8% were of family origin. The results associated with the female stereotype observed in the present study are: sensitive, weak, intuitive, dependent, adaptable, strong, expressive, fragile, with self-control and accommodating. The gender stereotypes with the highest scores referring to men observed in the present study are: those that consider people as providers, dominant, independent, frivolous and fearless. However, traditional male gender stereotypes, such as strong, self-controlled, intelligent and rational person, have been found referring to women in the present study. In order to overcome inequality and discrimination between men and women, which persist to this day, despite what is stated in the National Constitution itself, in Laws, National and International Congresses. It is necessary to carry out studies on the subject at the different levels of education and establish educational programs. Only education will be able to reverse this problem in less time, and not wait 50 years for changes to occur, as some scholars prophesy, achieving changes in the social and economic development of the country in the shortest possible time.

Keywords: Gender stereotypes; gender equality; student perception, teachers.

***Autor correspondiente:** **Emilia Gómez**. Universidad del Cono Sur de las Américas, Carrera Psicología, Desarrollo Humano de la Tercera Edad Asunción, Paraguay.

Email: emiliagomez42@gmail.com

Fecha de recepción: julio 2024. Fecha de aceptación: setiembre 2024

Editora responsable: Graciela María Patricia Velázquez de Saldívar. Universidad del Cono Sur de las Américas, UCSA.



INTRODUCCIÓN

Antecedentes

El tema abordado en el presente estudio hace referencia al concepto género, el cual fue utilizado por primera vez en las ciencias sociales en 1955, el término propuesto por John Money fue "gender role", "rol de género", para describir los comportamientos asignados socialmente a los hombres y a las mujeres. En 1968, el psicólogo Robert Stoller (Perrota et al., s.f.) definió que gender identify, la "identidad de género" que no es determinada por el sexo biológico, sino por el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a cada género. Las relaciones de género son socialmente construidas y, por lo tanto, son transformables; no proceden de la biología ni son necesariamente armoniosas, al contrario, pueden ser de oposición y conflicto (Univ. Chile. CESSOLAA, citado en CEPAL 2018).

Las características de género están afectadas por la cultura del contexto donde se examinan los estereotipos asignados al género.

En el Paraguay el 37,2% (INE- Paraguay 2002-2012) de las mujeres son jefas de hogar, y los siguientes resultados: 25,9% (2002), 36,4% (2012) y 41,0% (2022) (INE 2022), dicha situación incide en la educación y la salud de niños y niñas. Por término medio, las mujeres siguen ganando en todo el mundo un 24% menos que los hombres en el mercado de trabajo, y el empoderamiento de las mujeres y de las niñas es fundamental para impulsar el crecimiento económico y promover el desarrollo social. (Igualdad de género: porqué es importante. DOS, 2016).

El empoderamiento de las mujeres es una de las metas dentro del objetivo "Igualdad de Género de los Objetivos de Desarrollo Sostenible", firmada por los países miembros de Naciones Unidas, y llevadas a la práctica en los planes de desarrollo de estos (ONU, 2015). La Universidad del Cono Sur de las Américas (UCSA), es parte del Pacto Global por el Desarrollo Sostenible en el Paraguay, y trabaja en forma activa en formar a estudiantes en ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible) para que constituyan una masa crítica consciente de la importancia de trabajar de manera socialmente responsable en pos del desarrollo sostenible.

En relación con las políticas de género, la Constitución Nacional del año 1992 en Paraguay, manda garantizar la igualdad de derechos y la no discriminación, estableciendo explícitamente la igualdad de las personas, la igualdad de derecho entre mujeres y hombres, disponiendo que el Estado debe promover las condiciones y crear los mecanismos adecuados. Respecto de las iniciativas relacionadas con el género y la educación, las líneas de acción fueron las siguientes: la incorporación del componente de género en todos los niveles del sistema educativo, revisión y propuestas de textos y materiales educativos desde una perspectiva de género, capacitación docente y sensibilización de la comunidad educativa sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en educación (Elías, 2014). Sin embargo, en Paraguay, en el área laboral se reporta la fragilidad de los contratos, acentuándose la desigualdad de género, siendo las mujeres las menos beneficiadas (Achinelli, 2019).

La formación en perspectiva de género consiste en fomentar el pensamiento crítico en relación con una normatividad heterosexual derivada y sustentada por el proceso de socialización patriarcal (Donoso y Velasco, 2013). Permite que las y los estudiantes desarrollen capacidad de análisis de las estructuras y prácticas sociales y, con ello, reconozcan la desigualdad y la discriminación de género.

Por lo expuesto se propuso realizar un estudio para **determinar la percepción de los estudiantes y docentes de UCSA sobre los estereotipos de género en la actualidad.**

Estudio que podrá servir para identificar las características de los estereotipos de género en las áreas de la vida cotidiana y laboral.

Estudios realizados en América Latina y el Caribe.

Donoso y otros, (2013), en el estudio sobre género y educación superior, sostiene que los procesos de producción de conocimientos no pueden desligarse de la cosmovisión de género y la profesionalización en las disciplinas, sin introducir la perspectiva de género y la introducción de género en educación superior crea una sociedad comprometida e inclusiva.

Dome, (2019), en el estudio acerca de percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la Universidad, concluyó como reconocimiento la perspectiva de género como una herramienta estratégica para identificar y mitigar desigualdades entre los géneros, basadas históricamente en relaciones de poder, afirmando que las universidades no están exentas ni son impermeables a dichas desigualdades.

Según el informe del Banco Mundial (2023), "el ritmo de las reformas hacia el trato igualitario de las mujeres ante la ley ha caído a su nivel más bajo en los últimos 20 años, lo que constituye un obstáculo potencial para el crecimiento económico en un periodo crucial para la economía a nivel mundial". La ubicación de Paraguay, a nivel mundial, de las 44 economías con puntajes superiores a 90, solo tres están en América Latina y el Caribe, Paraguay con 94,4.

Estudios realizados en Paraguay

La Constitución Nacional de 1992, establece el principio de igualdad y no-discriminación e insta a los tres poderes del estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad fueran reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidieran o dificultaran su plenitud y facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política

Mejorando la educación de las niñas en Paraguay, investigación llevada a cabo por Susana Sottoli y Rodolfo Elias (2001), en la cual analizan la situación en relación con la educación y la equidad de género, y habiéndose observado suficiente diferencia entre las situaciones implicadas en la educación de las niñas y los niños, si bien los indicadores cuantitativos del sistema educativo presentaban aparente igualación, podrían existir prácticas discriminatorias y se señalaba que la situación de las mujeres en Paraguay se caracterizaba por la persistencia de severas condiciones de discriminación en cuanto al acceso a cargos de poder, en relación al número de mujeres en puestos profesionales y técnicos y respecto a la diferencia entre los salarios de las mujeres y de los varones, entre otros. La investigación cualitativa llevada a cabo en la comunidad educativa permitió identificar la reproducción de estereotipos y roles tradicionales que condicionan las opciones tomadas por los niños. Los autores propusieron una Estrategia escolar con Enfoque de Género, con el objetivo general de "Incidir en el proceso de construcción de la identidad de género a través de la educación, promoviendo la igualdad de oportunidades para ambos sexos y la eliminación del sexismo en la práctica educativa".

"En la actualidad, lograr el acceso de las mujeres a posiciones de responsabilidad es uno de los desafíos fundamentales del siglo XXI "(Barberá y Martínez, 2004).

En la investigación sobre Análisis de la situación de género en el Paraguay(2007, citado en Corvalán y Silvero 2007) se apunta que la cultura tradicional es el mayor y más difícil obstáculo para el cambio de las costumbres, valores y actitudes hacia la relación de los sexos reflejada en el lenguaje sexista, distribución no equitativa de roles en el núcleo familiar en la vida pública que sirven de fundamentos para

la construcción de estereotipos en los medios de comunicación masiva sobre todo cuando un porcentaje importante de mujeres son monolingües guaraní lengua donde los dichos y refranes populares descalifican y se morfan de la mujer, son de uso corriente en todo estrato social.

La incorporación de la perspectiva de género es responsabilidad de toda la sociedad (UNFPHA 2008-2017)

Echauri, E. y Serafini, V. (2011), en el estudio sobre Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay, la necesaria conciliación entre familia y trabajo, mencionan que la promoción de la igualdad de género es un objetivo y un aspecto constitutivo de la Agenda de Trabajo decente de la OIT, la necesidad de superar las inequidades de género en materia de derechos laborales, oportunidades laborales y calidad de empleo.

La superación de todas las formas de desigualdad y la promoción de estilos de crecimiento que promuevan el desarrollo humano y generen trabajo decente constituyen un requisito para la reducción de la pobreza, la autonomía de la mujer y el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). Se señala que el patrón de inserción laboral de las mujeres paraguayas está determinado tanto por patrones demográficos y sociales, podría ser la percepción que los empresarios y la población tengan acerca de los estereotipos de género, como por la estructura productiva nacional.

Serafini (2015), en la investigación sobre Igualdad de género y principales brechas en Paraguay, sostiene que la situación actual de las mujeres y las brechas con respecto a los hombres muestran la necesidad de profundas transformaciones culturales, sociales, económicas y políticas para lograr transitar hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Paraguay. El Estado ejerce un rol central en la disminución de las desigualdades de género, a la par que la disminución de otras desigualdades como la económica, o las derivadas de la edad, etnia, área de residencia y orientación sexual.

Los estudios de la desigualdad de género en el ámbito laboral se enmarcan en la teoría de techo de cristal, entendida como una serie de barreras, tanto externas como internas que obstaculizan el ascenso de las mujeres a los puestos de dirección de las organizaciones. Entre las barreras externas pueden mencionarse la cultura organizacional y los estereotipos de género que conducen a una estructura organizacional masculinizada. Las barreras internas hacen referencia a los aspectos psicológicos de la mujer que se autorrestringen debido a una identidad de género adoptada como producto de la socialización diferenciada durante la niñez (Contreras González, 2017)

En el estudio de acerca de Ciencia, tecnología y género (2017), se apuntan como factores sociales y culturales además de las diferencias biológicas la distinta socialización a la que hombres y mujeres se ven sometidos desde su nacimiento. Señalan que los estereotipos de género asocian a los varones con características tales como racionalidad, dominación, independencia, y objetividad, y a las mujeres con pasividad, dependencia, emotividad y subjetividad. Las cualidades "masculinas" serían las adecuadas para dedicarse a la ciencia. Estos estereotipos de género se habrían ido transmitiendo de formas diferentes en las vidas de niñas y niños, incluyendo el tratamiento diferencial por el profesorado, distintas expectativas de los padres sobre las capacidades de sus hijos e hijas, etc. (Fryer y Levitt, 2010 citado en González García 2017). También se cita en dicho estudio la discriminación en los procesos de selección y contratación llevado a cabo en investigaciones en forma de "experimentos".

En la Encuesta de Igualdad y No Discriminación en Paraguay (2018, citado en Duarte Recalde 2018) se señalan que los estereotipos de género todavía vigentes en la generación más joven, aunque los jóvenes demuestren una mayor apertura

hacia temas como la educación en sexualidad, se mantiene aún una mentalidad más tradicional, refiriéndose así a estereotipos de género que asignan roles diferenciados a hombres y mujeres en ámbitos como el trabajo y el hogar, el 60% de los encuestados dijo que "la mujer debe dedicarse a la familia antes que a la política".

El IV PlaNI- Plan Nacional de Igualdad (2018-2024), citado en ONU Mujeres 2018, menciona en su punto 4.3: Eliminación de estereotipos discriminatorios señalando la importancia de este factor cultural para la eliminación de los obstáculos que impiden la igualdad de las mujeres con el hombre, apuntando el Artículo 5° de la Convención CEDAW obliga a los Estados Parte a eliminar las ideas de superioridad o inferioridad de un sexo sobre otro.

El estudio realizado en Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado, se señala que aún perduran en el ámbito laboral discriminaciones por razón de género en el ámbito laboral, la necesidad de saber identificarlas y poder combatirlas, como la división sexual del trabajo en trabajo productivo y reproductivo, la segregación laboral por sexo como la segregación horizontal y vertical, la brecha salarial, desigual reparto en las labores de cuidado y tareas domésticas y la violencia hacia las mujeres en las relaciones laborales (Mongelos, García González y Closs Corrent, 2018).

Los estereotipos de género condicionan las carreras políticas de las mujeres tanto en su ingreso a la misma, incide en la decisión de la mujer de alejarse del ámbito de la gestión pública o de la competencia política y optan por regresar al trabajo comunitario, la actividad profesional o la vida familiar. La diferencia acerca de la percepción de la actividad de la mujer en política y en la vida familiar se registra en la población joven, urbana y con educación superior, a favor de la gestión de la mujer en política (Duarte-Recalde, 2018).

En la ONU MUJERES, (2018) Paraguay apunta entre las brechas existentes en la población, la brecha salarial de género que constituye una fuente de desigualdad entre mujeres y hombres. ONU Mujeres apoya al Estado Paraguayo en el desafío de ampliar los derechos de las mujeres y de alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de estas mismas.

El Banco Mundial 2023 en La Mujer, la Empresa y el Derecho, informa que paraguayas logran igualdad en el trabajo. Paraguay fue uno de los países de América Latina que lograron incluir reformas en relación con el respeto de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral.

Heilborn, V. (2023), refiere que "A Paraguay le tomará 53 años cerrar la brecha de género".

Justificación

Las mujeres y las niñas representan la mitad de la población mundial y también, por tanto, la mitad de su potencial. Sin embargo, la desigualdad de género persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social (DOS, 2016)

Objetivo General

Identificar los estereotipos de género en los estamentos estudiantil y docente de la Universidad del Cono Sur de las Américas.

Objetivos Específicos

Identificar los estereotipos de género en el ámbito de la vida familiar en los estudiantes y docentes.

Identificar los estereotipos de género en el ámbito laboral en los estudiantes y docentes.

MATERIAL Y MÉTODOS

Población de estudio

En el presente estudio descriptivo transversal se incluyeron alumnos matriculados años 2022 y 2023 de las áreas de psicología, empresariales e ingenierías, a través de un muestreo voluntario y anónimo por conveniencia.

Instrumentos

El cuestionario incluye preguntas formuladas a partir de la revisión de la literatura sobre los factores que inciden en las percepciones de género. La adecuación del cuestionario fue sometida a la valoración de profesionales docentes de la UCSA, para examinar la coherencia entre los ítems propuestos, la literatura y el objeto de estudio. Las preguntas abarcaron áreas referentes a características personales, socio familiares y laborales, como percepción sobre roles de género.

El formato de las preguntas incluye preguntas de respuesta dicotómica (sexo, actividad laboral, tipo de jefatura, área de trabajo) y policotómicas evaluadas a través de la escala de Likert de 1 a 5 (No sé, Nunca, A veces, Frecuentemente y Siempre) referidas a hombres y mujeres. En una fase previa, se realizó una prueba piloto para verificar la comprensión de los conceptos utilizados, revisar aspectos que podrían inducir a confusión y confirmar el tiempo de respuesta. La encuesta se aplicó entre setiembre 2022 y julio del 2023, en forma virtual en la página web de la Universidad y en los correos de estudiantes y docentes. Se utilizó un aplicativo de Google Form con el objeto de facilitar el uso de los dispositivos móviles en la recogida de la información. En el mismo se explica el objetivo del estudio, el consentimiento informado y el respeto al anonimato.

Recolección de datos

Se solicitó la colaboración de los directores de área de la Universidad del Cono Sur de las Américas, a fin de facilitar la provisión del cuestionario elaborado en Google Form a los estudiantes y docentes en los correos de estos, en sus respectivas áreas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En el análisis de los resultados del estudio, de los 116 participantes, el 55,3% fueron del sexo femenino; con edades comprendidas entre 17 y 65 años; el 81% estaba trabajando. En las respuestas del tipo de trabajo, el 76,4% correspondía al área privada, y de estos el 36,8% de origen familiar. Ver figura 1.

Tipos de empresas en que has trabajado

106 respuestas

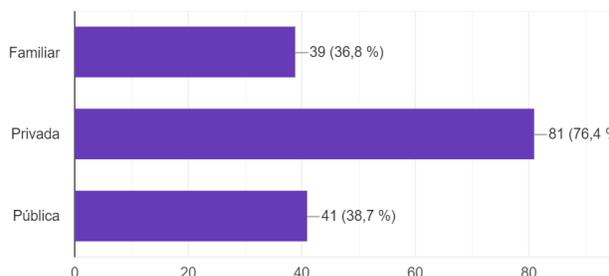


Figura 1. Distribución de tipo de empresa

Pregunta Nro.1: El trabajo doméstico es realizado por:

115 respuestas

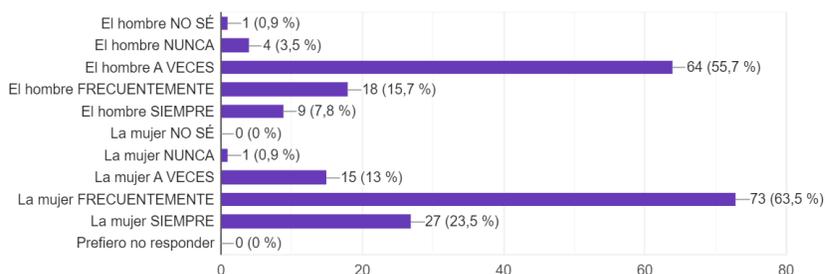


Figura 2. Distribución del trabajo en el hogar.

En la distribución del trabajo doméstico se destacan respuestas diferentes en la percepción entre hombres y mujeres (55,7%, “a veces” y 7,8% siempre en el hombre, mientras el 63,5%, “frecuentemente” y 23,5% siempre en las mujeres).

En relación con el trabajo doméstico (Echauri y Serafini; Larrañaga, Begoña Arregui y Arpal, 2013 citado en Chávez Márquez 2021), sostienen las inequidades de género en el mercado laboral es debido a la división sexual del trabajo, que en la práctica significan soluciones privadas de las familias, principalmente a cargo de las mujeres, para resolver las necesidades del trabajo doméstico y de cuidado. Esta percepción acerca del trabajo productivo (remunerado) y reproductivo (no remunerado e invisible), incide sobre las capacidades de hombres y mujeres para conciliar vida laboral y familiar.

Ribeiro Ferreira 2004 refiere que a pesar de la tendencia que se observa en cuanto a una disminución de la separación de las esferas domésticas y extradomésticas en función del sexo, muchos hombres y mujeres prefieren aún que sean las mujeres quienes desempeñe en la mayor parte el trabajo doméstico (Major, 1993), y Sánchez Gómez (1989), indica que la mayoría de las investigaciones sobre este tema en México concluyen que la participación de los varones en actividades de trabajo doméstico es escasa, variable y en ocasiones es nula, citados en Ribeiro Ferreira 2004.

Según Dávalos (2012-2016), " ...los datos siguen mostrando de forma objetivo que las mujeres dedican mucho más tiempo al hogar y la crianza que los varones, incluso en el caso de parejas en las que los dos miembros trabajan fuera del hogar"

En la Encuesta Nacional de Igualdad y No Discriminación del Centro de Documentación y Estudios (2018, citado Duarte-Recalde, 2018), se señala que los encuestados en un 60% dijo que la mujer debe dedicarse a la familia antes que, a la política respuesta que disminuye al 40,5% al considerar la población urbana encuestada y a 33,7% cuando se considera sólo la población con educación superior.

Pregunta Nro.2. La persona activa (la que lleva a cabo diferentes tareas y acciones) es:

106 respuestas

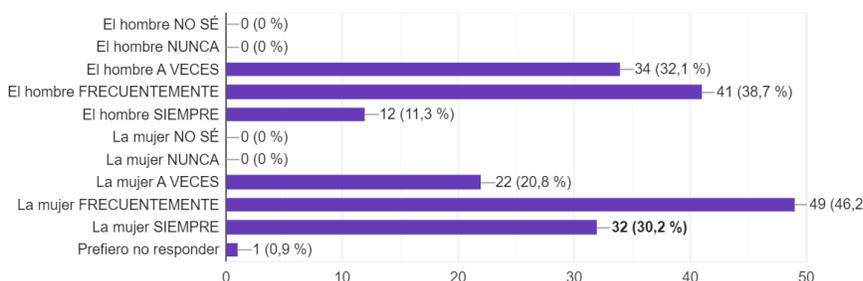


Figura 3. Percepción de persona activa por sexo.

Pregunta Nro.3. La persona eficaz (la que logra lo que se propone) es:

115 respuestas

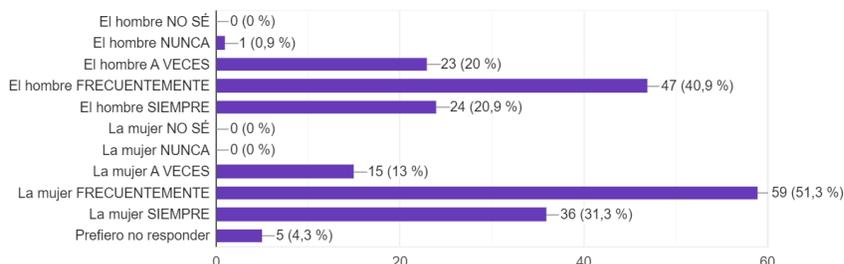


Figura 4. Percepción de persona eficaz.

En lo que se refiere a la percepción de la persona activa y eficaz, las respuestas "frecuentemente" y "siempre" son asignadas a la mujer, Figuras 3 y 4.

Las mujeres llevan a cabo actividades diferentes en el ambiente laboral, como la colaboración, cooperación entre otras, que implican tareas y acciones (Ramos, 2005; Cuadrado, Molero y Navas, 2006 citados en Navas Acevedo 2015-2016; Contreras et al., 2012) y por experiencia propia se puede afirmar que las mujeres en el hogar desempeñan diversidad de tareas y acciones, tales como el rol de cuidadora tanto de niños, mayores y enfermos, de maestra,

administradora, etc., no coincide con lo señalado por Sau(1998, citado en Armas Quintero 2015) al referirse a la mujer como persona pasiva.

La diversidad de actividades relacionadas con la maternidad y la estabilidad adulta como el matrimonio, embarazo, familia y cuidados de los hijos recaen enteramente sobre la mujer, características femeninas desfavorables para optar el acceso a altos cargos laborales en la pirámide organizacional, (Escandón y Arias,2011, citado en Navas Acevedo,2015-2016)

Pregunta Nro.4. La persona valiente (que actúa con determinación ante situaciones arriesgadas o difíciles) es:

115 respuestas

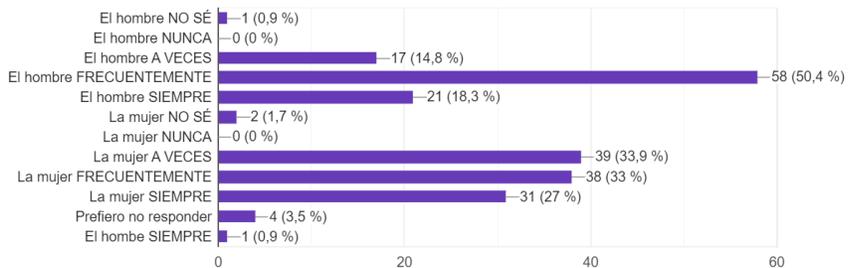


Figura 5. Percepción de persona valiente.

En las respuestas donde encontramos diferencias por sexo, podemos mencionar el estereotipo "valiente" (Fig.5), con referencia a los hombres, se registran los siguientes valores "frecuentemente" 50,4% y "siempre" 18,3%, mientras que en relación con la mujer "frecuentemente" 33% y "siempre" 27%.

Soto, Bareiro & Soto (2003, citado en Duarte -Recalde 2018), señalan como atributos masculinos la firmeza, el actuar en equipo, la claridad de análisis, el ser decididos, saber competir y dirigir, asumir riesgos y tener capacidad. Por experiencia personal y profesional los expositores del presente estudio desea acotar cuanto sigue, las mujeres, aunque estén biológicamente apta para la maternidad, ¿no es acaso acto de valentía afrontar el embarazo y el parto? ¿Ser jefe de hogar? ¿Desarrollar actividades productivas y reproductiva a la vez?

Contreras González 2017, refiere que el sexo masculino obtiene mayor valoración en iniciativa y afrontamiento de riesgo. Castillo -Mayén y Montes 2014 sostiene que, en el estudio realizado, numerosos estereotipos de género tradicionales se mantienen en la actualidad como: egoístas, fuertes físicamente, insensibles o valientes continúan considerándose como más propio de los hombres, y características como sumisas, dulces, emocionales o comprensivas de las mujeres.

Pregunta Nro.5. La persona razonable (la que se basa en la lógica o la conveniencia)

es:

115 respuestas

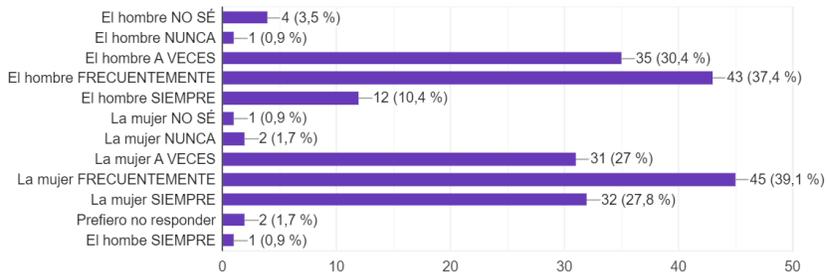


Figura 6. Percepción de persona razonable.

Las mujeres puntúan más alto en “frecuentemente” 39,1% y “siempre” 27,8%, y los hombres puntúan “frecuentemente” 37,4% y “siempre” 10,4%. Según Morales y Cuadrado (2011, citados en García Beaudoux 2014), la racionalidad como característica de los hombres, junto a otras como la dureza, la ambición, la agresividad y la competitividad, están asociados al liderazgo exitoso, razón por la cual las mujeres tienen pocas probabilidades de ser consideradas potenciales buenas líderes por la creencia socialmente compartidas que las describen como sumisas, afectivas, compasivas, cariñosas y sensibles, son obstáculos psicológicos potentes que las mujeres líderes continúan enfrentando.

Según Ramos, 2005; Cuadrado, Molero y Navas, 2006 citados en Navas Acevedo 2015-2016; Contreras, et al., 2012) la racionalidad es un atributo que corresponde tanto al estilo masculino y femenino, de dirección.

Pregunta Nro.6. La persona juiciosa (que muestra prudencia y madurez en sus actos y decisiones) es:

115 respuestas

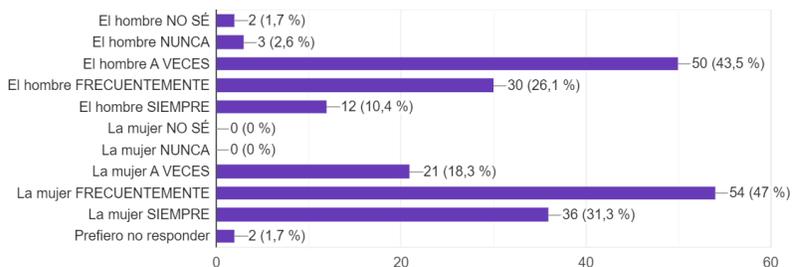


Figura 7. Percepción de persona juiciosa.

Como persona juiciosa las mujeres fueron percibidas en los niveles “frecuentemente” 47% y “siempre” 31,3%, mientras que los hombres fueron percibidos en los niveles “a veces” 43,5% y “frecuentemente” 26,1%. Se observa que las mujeres fueron percibidas como persona juiciosa coincidiendo con la denominación femenina sexista, según Armas Quintero (2015) señala a la mujer como persona juiciosa.

Pregunta Nro.7. La persona inteligente (capacidad de resolver problemas) es:

115 respuestas

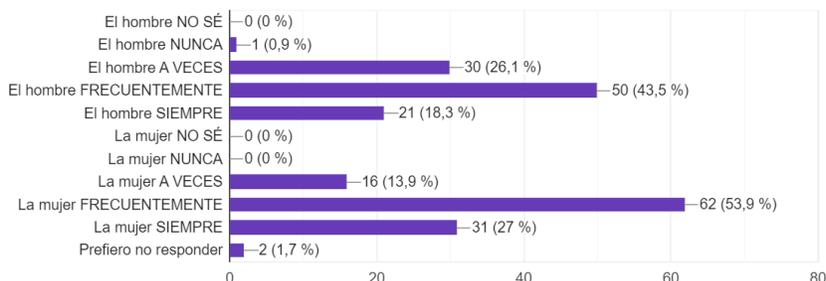


Figura 8. Percepción de persona inteligente.

Los resultados relacionados a la característica inteligente señalan una supremacía con relación a las mujeres, presentado así un cambio con relación a los estereotipos masculinos tradicionales, como inteligentes y racionales, Castillo-Mayen y Montes-Berges, (2014).

No coincide con la denominación masculina sexista propuesta por Armas Quintero (2015) como característica del hombre, ser inteligente.

Pregunta Nro.8. La persona afectiva (manifestación de sentimientos de afectos) es:

115 respuestas

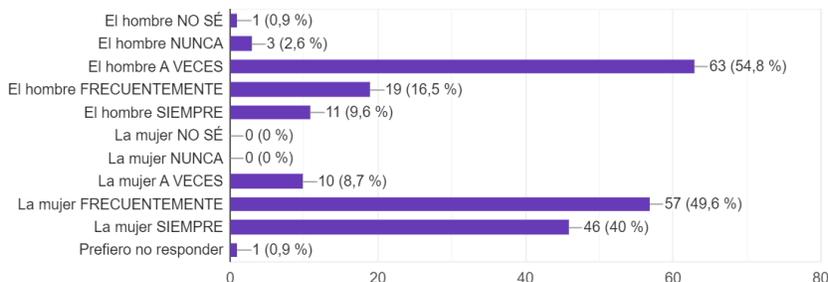


Figura 9. Percepción de persona afectiva.

Los resultados observados demuestran que la característica "persona afectiva" está fuertemente relacionada a la mujer. Coincidiendo con lo que Sau, (1998) señala que como estereotipo femenino el aspecto afectivo muy marcado en las mismas y Thoma (1983, citados en Armas Quintero, 2015) afirma que las mujeres expresan con facilidad sentimientos de ternura.

En el ámbito laboral, coincide con Barberá y Sarrió (2003, citado Contrera González, 20017) que la dirección femenina se caracteriza por la consideración de las necesidades de los demás.

Se encuentra coincidencia de los resultados con lo expuesto acerca de la afectividad de la mujer en Ramos, 2005; Cuadrado, Molero y Navas, 2006; Contreras et al.,2012.

El componente descriptivo del estereotipo femenino incluye la afectividad entre otras características como ser débiles, emocionales, comprensivas, maternas, sensibles (Cuadrado Guirado, 2007; Silván Ferrero, Cuadrado Guirado y López Sáez, 2009, citado en García Beaudoux, 2014).

En el Foro Internacional de las mujeres en 1984, los estudios realizados caracterizaron a las mujeres como afectivas, entre otras como sumisas, sentimentales, comprensivas, delicadas, compasivas, sensibles y dependientes (Rosener, 2011, citado en Painter-Morland, 2012). Los resultados de la Fig. n°10 referente a la persona sumisa coincide con lo expuesto con anterioridad.

Pregunta Nro.9. La persona temerosa (miedo a sufrir daño) es:

115 respuestas

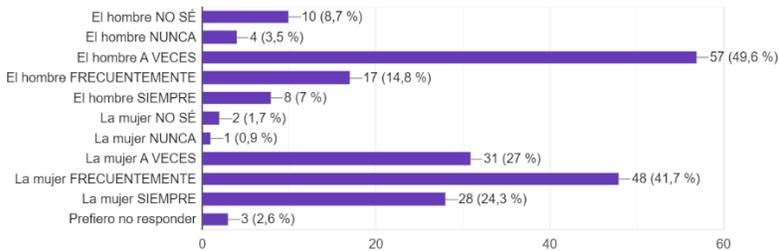


Figura 10. Percepción de persona temerosa.

Los resultados observados con relación a la persona temerosa se registran los niveles "a veces" (49,6%), "frecuentemente" (14,8%) y "siempre" (7%) percibidos en los hombres, en las mujeres se registran "a veces" (27%), "frecuentemente" (41,7%) y "siempre" (24,3%).

Rodríguez Lajo et al. (2008, citado por Contrera González, 2017) menciona entre las características de la mujer, el temor que enfrentan las mujeres que ejercen el poder en algún puesto de responsabilidad. Esto tiene que ver con el miedo a la evaluación negativa o la pérdida de relaciones afectivas satisfactorias.

Pregunta Nro.10. La persona sumisa (obediente, subyugada ante otra persona) es:

115 respuestas

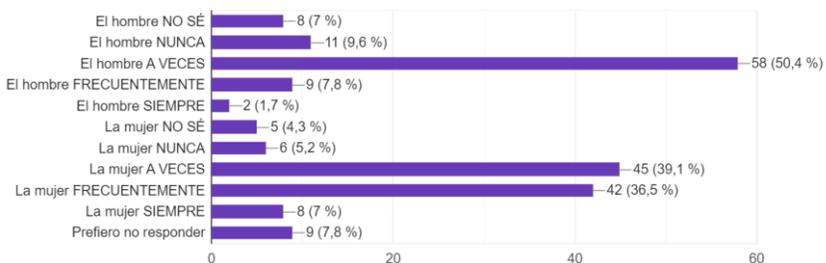


Figura 11. Percepción de persona sumisa.

Los resultados arrojados son en los niveles de "a veces" 39,1%, "frecuentemente" 36,5% y "siempre" 7% para las mujeres, mientras que para los hombres se apuntan los niveles "a veces" 50,4%, "frecuentemente" 7,8% y

“siempre” 1,7%, se concluye que las mujeres siguen siendo percibidas como sumisas y a los hombres como dominantes.

Según García Beaudoux, 2014, los rasgos negativos atribuidos típicamente al estereotipo femenino son la sumisión y la debilidad.

Pregunta Nro.11. La persona coqueta desea gustarse y gustar a los demás.

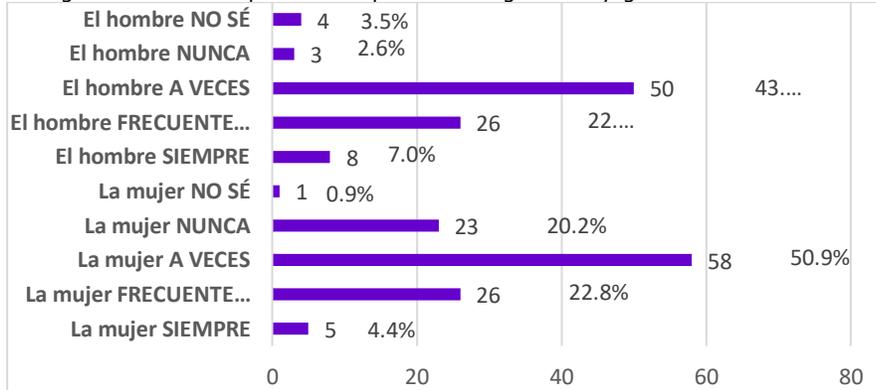


Figura 12. Percepción de persona coqueta.

En relación con la característica de persona coqueta se registra en los niveles “a veces” 50,9% y “frecuentemente” 22,8% coincide con los hombres. Los resultados en “siempre” (7,0%/4,4%) es superior la percepción en relación con los hombres.

Freixas (2001, citado en Colás Bravo y Villaciervos Moreno 2007) establece una aproximación a las características que impone la cultura patriarcal a la subjetividad femenina, tales como el imperativo de la belleza.

Colás Bravo y Villaciervos Moreno (2007) afirma que el resultado sobre el estereotipo de género referente al cuerpo según sexo demuestra que “las mujeres deben ocuparse más que los hombres de su apariencia y belleza, esto de acuerdo con la percepción de los varones (37,2%) y de las mujeres (28,9 %)

Pregunta Nro. 12. La persona que se caracteriza por brindar cuidado a otras personas es:

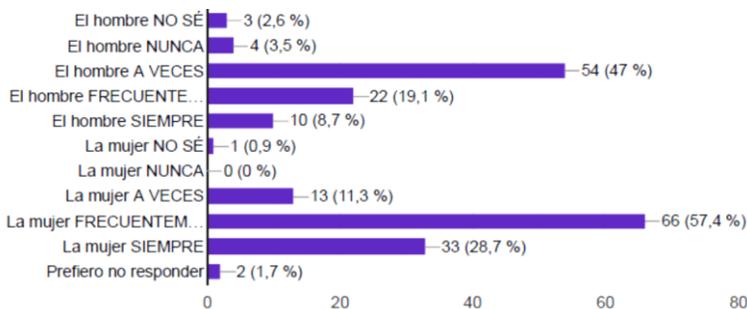


Figura 13. Percepción de persona que brinda cuidados a otras personas.

En relación con la persona que se caracteriza por brindar cuidado a otras personas, dicha característica tradicional asociado con las mujeres (ej. Cuidar a los demás, realizar las tareas domésticas) continúan vinculándose con ellas en mayor medida que con los hombres (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2014).

Según Contrera González las características asociadas a las mujeres tales como la cuidadora de la familia y del hogar condicionan y determinan el desarrollo profesional de las mujeres.

Los resultados obtenidos concuerdo con Pinker y Lawrence (s.f., citado por González García, 2017) argumentan que, por término medio, las mujeres están diseñadas para empatizar, comunicar y cuidar a los demás.

Dávalos (2016) afirma que "los datos siguen mostrando en forma objetivo que las mujeres dedican mucho más tiempo al hogar y la crianza que los varones, incluso en el caso de parejas en las que los dos miembros trabajan fuera del hogar".

Freixas (2001, citado por Colás Bravo y Villaciervos Moreno, 2007) establece la consideración de la identidad de la mujer sujeta a la maternidad y el mandato de la mujer como cuidadora y responsable del bienestar ajeno.

Pregunta Nro. 13. La persona sensible (se deja llevar por los sentimientos) es:

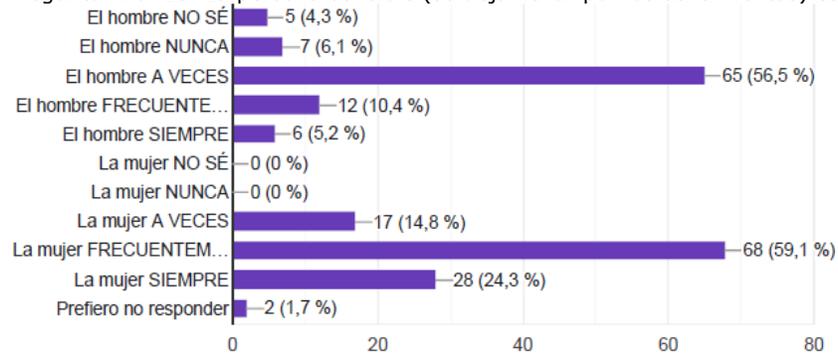


Figura 14. Percepción de persona sensible.

La persistencia acerca del estereotipo de género tradicional referente a la sensibilidad de la mujer.

Pregunta Nro. 14. La persona débil (de poca fuerza o resistencia) es:

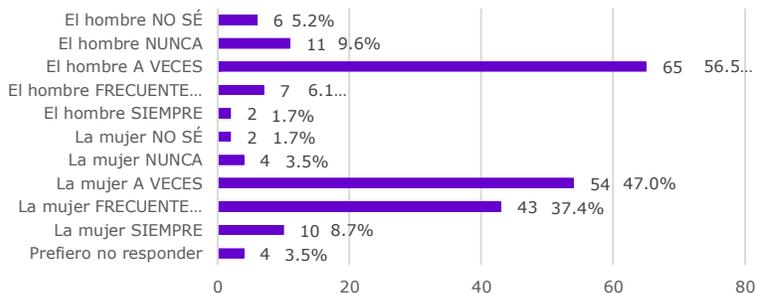


Figura 15. Percepción de persona débil.

Persiste la percepción acerca de la mujer, como persona débil.

Pregunta Nro. 15. La persona intuitiva (comprende las cosas instantáneamente) es:

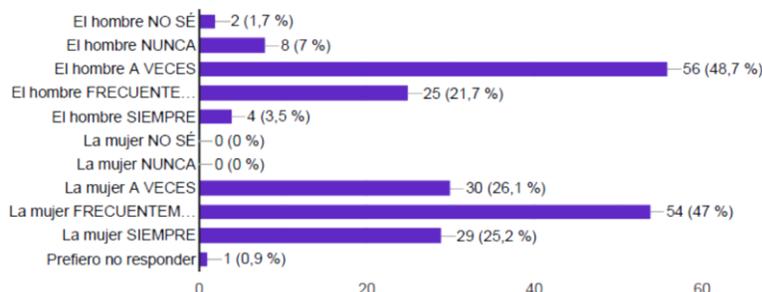


Figura 16. Percepción de persona intuitiva.

Los encuestados perciben a las mujeres como persona intuitiva.

Pregunta Nro. 16. La persona dependiente (dificultad para tomar decisiones sin el consejo de otras personas) es:

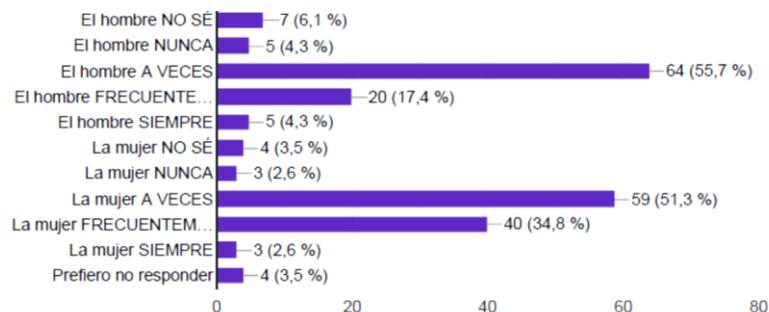


Figura 17. Percepción de persona dependiente.

La mujer sigue siendo percibida como persona dependiente.

Pregunta Nro. 17. La persona adaptable (flexible a las situaciones).

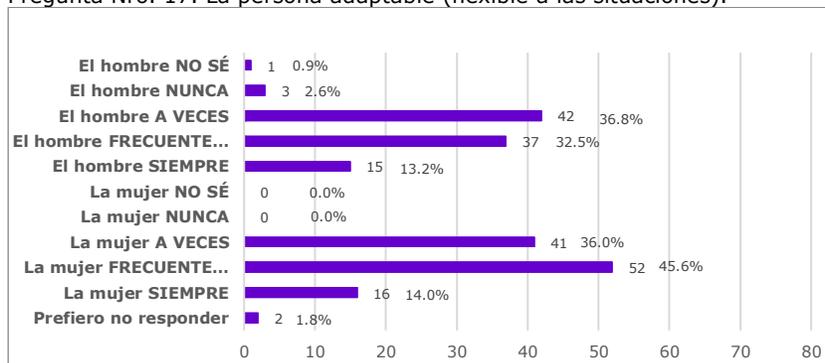


Figura 18. Percepción de persona adaptable.

La mujer es percibida como persona adaptable en un nivel mayor que los hombres.

Pregunta Nro. 18. La persona proveedora (es la que reúne las cosas necesarias para un fin determinado) es:

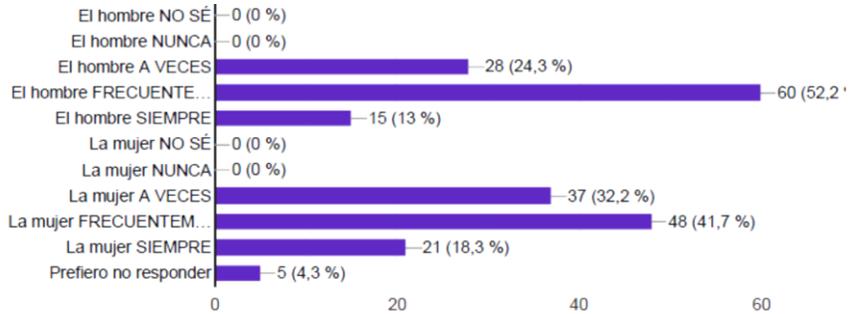


Figura 19. Percepción de persona proveedora.

El estereotipo de género tradicional referente al hombre como persona proveedora sigue persistiendo.

Pregunta Nro. 19 La persona fuerte (la que afronta mejor las crisis) es:

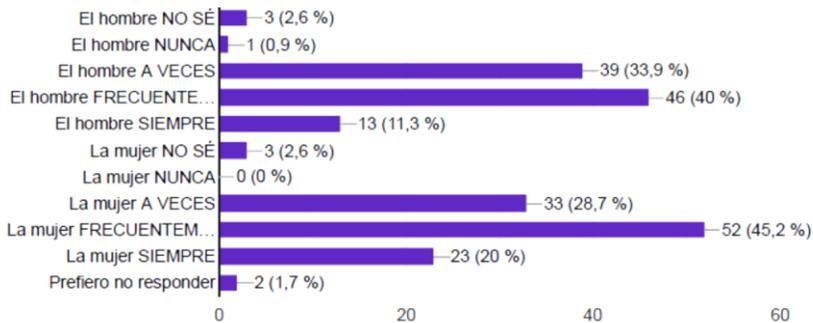


Figura 20. Percepción de persona fuerte.

En relación con la percepción de la persona considera "fuerte", se observa que hay un cambio en el estereotipo de género tradicional que considera al hombre como persona fuerte.

Pregunta Nro. 20. La persona expresiva (manifiesta con gran viveza lo que siente o piensa)

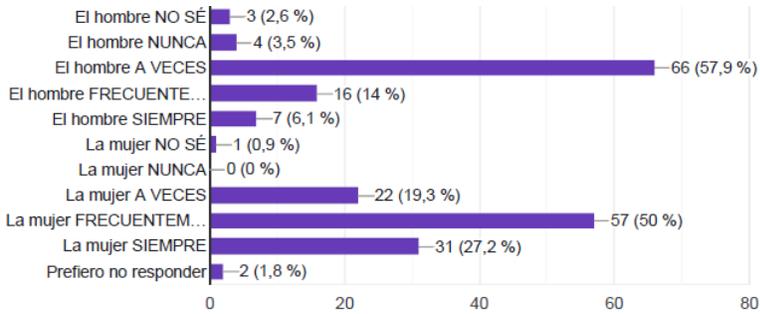


Figura 21. Percepción de persona expresiva.

El estereotipo de género tradicional femenino se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Pregunta Nro. 21. La persona dominante (habla con seguridad y tiende a dar órdenes e instrucciones) es:

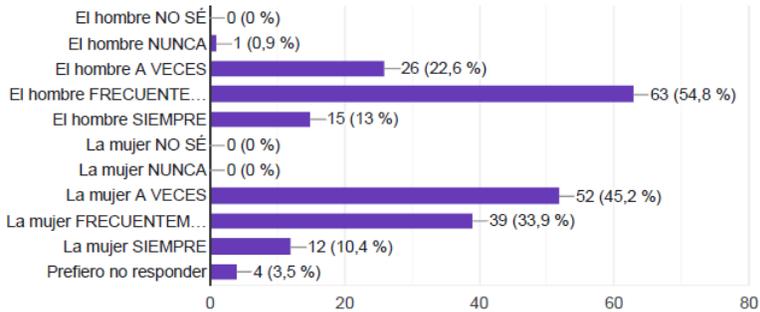


Figura 22. Percepción de persona dominante.

El estereotipo de género tradicional masculino referente a la persona dominante se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Pregunta Nro. 22. La persona independiente (actúa según su propio criterio sin tener en cuenta la opinión de los demás).

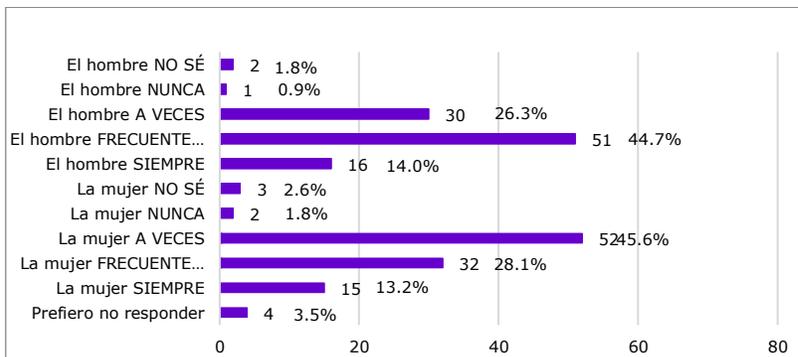


Figura 23. Percepción de persona independiente.

El estereotipo de género tradicional masculino referente a la persona independiente se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Pregunta Nro. 23. La persona frágil (escasa fuerza física o moral) es:

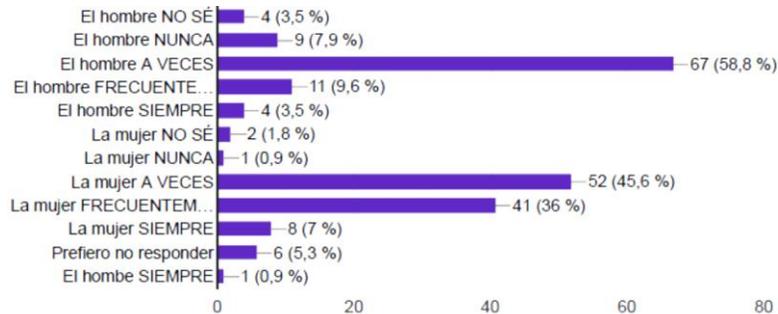


Figura 24. Percepción de persona frágil.

El estereotipo de género tradicional femenino referente a la persona frágil, se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Pregunta Nro. 24. La persona que tiene autocontrol (la que regula su conducta o sus impulsos de forma voluntaria).

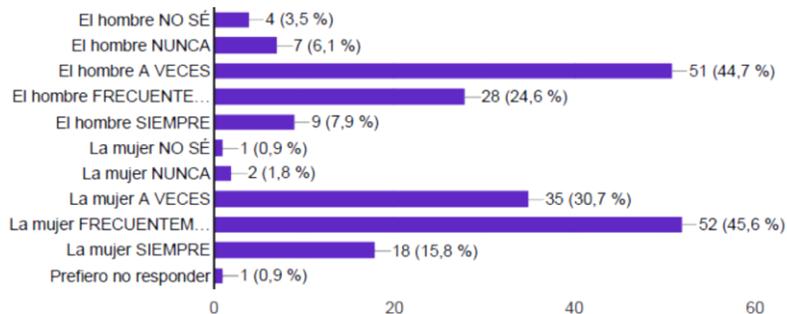


Figura 25. Percepción de persona con autocontrol.

En relación con la percepción de la persona considera con autocontrol, se observa que hay un cambio en el estereotipo de género tradicional que considera al hombre como tal.

Pregunta Nro. 25. La persona frívola (dedica su esfuerzo a asuntos irrelevantes) es:

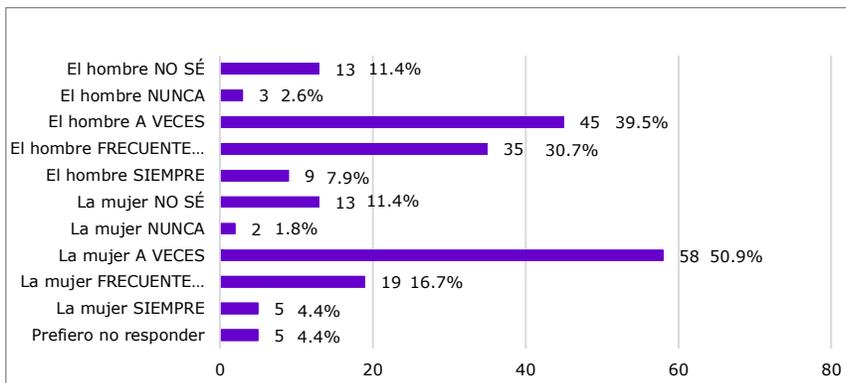


Figura 26. Percepción de persona frívola.

En relación con la percepción de la persona considerada frívola, se observa que hay un cambio en el estereotipo de género tradicional que considera a la mujer como tal.

Pregunta Nro. 26. La persona intrépida (que no teme al peligro) es:

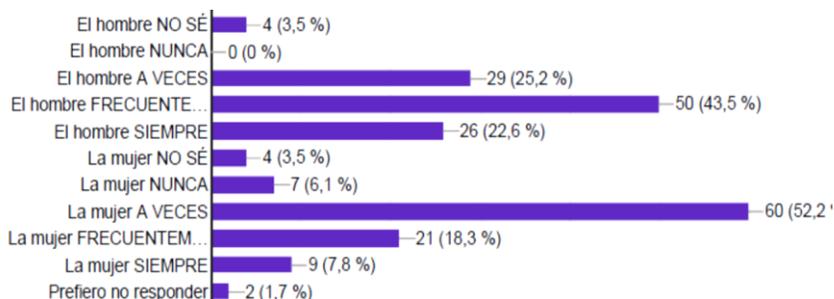


Figura 27. Percepción de persona intrépida.

El estereotipo de género tradicional masculino referente a la persona intrépida se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Pregunta Nro. 27. La persona complaciente (la que es amable y atenta con los demás).

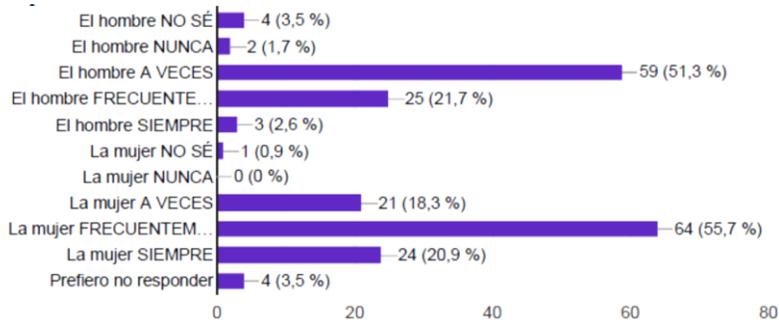


Figura 28. Percepción de persona complaciente.

El estereotipo de género tradicional femenino referente a la persona complaciente, se mantiene constante en la percepción de los encuestados en este estudio.

Los resultados asociados al estereotipo femenino observados en el presente estudio son: persona sensible (Fig.13), débil (Fig.14), intuitiva (Fig.8), dependiente (Fig.16), adaptable (Fig.17), fuerte (Fig.19), expresiva (Fig.20), frágil (Fig.23), con autocontrol (Fig.24) y complaciente (Fig.27).

En estudios realizados sobre estereotipos de género, se observan que las características mencionadas fueron percibidas en un grado mayor relacionadas a las mujeres, a continuación, se mencionan algunas investigaciones confirmatorias de las mismas.

-Prentice y Carranza (2002), sostienen que las mujeres deben tener habilidades interpersonales, ser amantes de los niños, sensibles y complacientes.

-Los estudios realizados (Foro Internacional de las Mujeres en 1984), mencionado en Painter Morland (2012), caracterizaron a las mujeres como personas sensibles y dependientes, además de otras características.

-Cuadrado Guirado, 2007; Silván Ferrero, Cuadrado Guirado y López Sáez, 2009, citados en García Beaudoux, 20014, mencionaron que las mujeres son débiles y sensibles, entre otras características.

-Cuadrado, Molero y Navas (2006) citado en Navas Acevedo 2015-2016, manifiestan opiniones estereotipadas con relación a las mujeres como débiles, sumisas, sensibles, comprensivas y poco competitivas. Lo referido a "débil" no coincide con lo hallado en el presente estudio.

-Vázquez, (2008) mencionado en Armas Quintero, 2015 señala con denominación femenina sexista la característica "sensible", propia de las mujeres.

-Sau, (1998) mencionado en Armas Quintero, 2015, registra como estereotipo femenino la intuición y la dependencia, mientras que los valores reflejados acerca del autocontrol de las mujeres no coinciden con lo referido por dicho autor.

-Thoma, (1983) citado en Armas Quintero 2015, se refiere en relación con la mujer como persona que expresa con facilidad sentimientos de ternura.

-Las mujeres deben ser sensibles y complacientes, refieren Prentice y Carranza (20029, citado en Novas Acevedo,2015-2016.

-Ramos, (2005) citado en Novas Acevedo 2015-2016, relaciona la "intuición" con las mujeres en el ámbito laboral.

-Rodríguez Lajo et al., (2008) citado en Contrera González, 2017 menciona que la mujer se caracteriza por la intuición, emotividad entre otras características. No coincide con lo referente a "falta de control" y "frivolidad" percibidos por los encuestados en relación con las mujeres.

-Pinker y Lawrence (s.f.) citado en González García, 2017, defendieron que las diferencias entre hombres y mujeres se debían a las diferencias de las aptitudes innatas, argumentando que las mujeres están diseñadas para empatizar y comunicar, entre otras características.

-Fryer y Levitt, (2010), citado en González García,2017 caracterizan a las mujeres como personas dependientes y subjetivas.

-Duarte -Recalde, (2018), refiere que se ha encontrado que estereotipos de género vigentes entre la población paraguaya identifican entre otras características "las mujeres saben persuadir y convencer mejor que los hombres", que son "más honestas" y tienen mayor capacidad para el diálogo y tendencia a la conciliación que los varones.

Los estereotipos de género con mayor puntaje referidos a los hombres observados en el presente estudio son: las que consideran a las personas como proveedora (Fig.18), dominante (Fig.21), independiente (Fig.2), frívola (Fig.25) e intrépida (Fig.26).

A continuación, se mencionan algunas investigaciones que las sustentan:

- Ribeiro Ferreira (2004), señala que la mayor participación de la mujer en el mercado de empleos rompe el patrón tradicional que determina a los hombres como responsables exclusivos del sostenimiento económico del hogar, característica fundamental de la estructura tradicional familiar, en el presente estudio persiste la creencia en el hombre como proveedor familiar.
- Bonino (2000), citado en Colás Bravo y Villaciervos Moreno,2007, sostiene que el hombre se caracteriza por su capacidad de ser proveedor, entre otras características.
- Faur (2005), citado en Echaury y Serafini, 2011, afirma que en muchos hogares el patrón provisión económica masculina fue sustituido, por el de doble provisión masculina y femenina; mientras que la provisión de bienes y servicios, de bienestar y reproducción, cuidados y educación sigue siendo predominantemente femenina.
- Rosener (2011), citado en Painter-Morland, 2012, señala que los rasgos destacados de los hombres fueron: dominantes e independientes.
- Afirman que la dominación y la independencia entre otras características son propias del hombre (Ramos,2005; Cuadrado, Molero y Novas, 2006; Contreras et al.,2012), citado en Novas Acevedo 2015-2016.
- Sau, (1998) citado en Armas Quintero, 2015 señala la tendencia al dominio como estereotipo masculino; lo afirmado en relación con el mecanismo de autocontrol, no coincide con los resultados observados en el presente estudio.
- Thoma (1983) citado en Armas Quintero 2015, señala al hombre como persona muy independiente, y muy dominante.
- Vázquez (2001), citado en Armas Quintero, 2015, afirma como denominación masculina sexista la característica "fuerte" al referirse al hombre; afirmación que no coincide con lo observado en el presente estudio.

Según Fryer y Levitt (2010), citados en Dávalos, 2016; González García, 2017 citan que los estereotipos de género asociados a los varones son la dominación y la independencia.

- Ramos Sarrió (2003) citado en Contrera González, 2017, señala la dominación y el control como estereotipos del género masculino.
- En el presente estudio se registran valores acentuados en relación con el hombre, en lo que se considera persona frívola, no coincide con lo señalado acerca de las características específicas del "ser mujer", incluyendo la frivolidad y la emocionalidad, que se manifiesta en avisos que muestran a las mujeres siempre en el rol de consumidoras-de ciertos rubros en detrimento de otros (Estereotipo de Género, Wikipedia, 27 de dic. de 2019).

CONCLUSIÓN

Una vez observados los hallazgos obtenidos a partir de la encuesta realizada, y teniendo en cuenta los objetivos que se establecieron, se han extraído y sintetizado las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos no permiten ser considerados como una imagen completa de la dinámica de los estereotipos en la población estudiada (...) teniendo en cuenta que el número de participantes fueron de 116, conformados por estudiantes y docentes de diferentes titulaciones de la UCSA.
- A pesar de la muestra reducida, los resultados cobran importancia por las características de los participantes pertenecientes al nivel de educación superior, al referirse a algunos cambios de estereotipos de género observados en el estudio, según Weber y Crocker (1983, citado en Vázquez Rodríguez y Martínez Martínez, 2008), en relación con el cambio de estereotipo de género, señalan que en el modelo de subtipos lo relevante no es el tamaño de la muestra (cantidad), sino la proporción de ejemplares que contradicen el estereotipo.
- Los estereotipos de género masculino tradicionales, como persona fuerte, con autocontrol, inteligente y racional, se han encontrado referidos a las mujeres en el presente estudio.
- Se observa la persistencia de los estereotipos de género con notación negativa relacionados a las mujeres como el trabajo doméstico, personas débil, dependiente, frágil.
- Las características como persona dominante, independiente, frívola, intrépida, considerados estereotipos de género masculino tradicionales siguen vigentes en la actualidad evidenciados en los resultados obtenidos en el presente estudio.
- Las características como persona sensible, débil, intuitiva, dependiente, adaptable, expresiva son relacionadas al estereotipo de género tradicional siguen vigentes en la muestra participante del presente estudio. Al no ser percibido al hombre como persona sensible, debería llamar a la reflexión acerca de la problemática social vivida actualmente en relación con la agresividad intrafamiliar y el feminicidio en la sociedad presente.

Contribución de autores: Los autores participaron desde el diseño hasta el análisis y redacción del manuscrito.

Conflicto de interés: Sin conflicto de intereses.

Financiación: Autofinanciación de los autores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achinelli, M.F. El trabajo de cuidado remunerado en el Paraguay: Efectos, avances y desafíos desde una perspectiva social. *ORG & DEMO*, Marília, SP, v. 24, pág. e023016, 2023. DOI: [10.36311/1519-0110.2023.v24.e023016](https://doi.org/10.36311/1519-0110.2023.v24.e023016).
- Armas Quintero, A. (2015). Percepción de los/las adolescentes sobre los estereotipos de género. Trabajo Final de Grado. Garoe. Isla de El Hierro. España. <https://riull.ull.es/xmlui/bitstream/handle/915/2503/Percepcion+de+los+las+estereotipos+de+genero+en+adolescentes..pdf?sequence=1>
- Banco Mundial. (2023). La mujer, la Empresa y el Derecho. Periódico Ultima Hora. Sección Economía.03/03/2023. Asunción. Paraguay.
- Barbera, E. y Martínez Benlloch, I. (2004): *Psicología y Género*. Madrid: Pearson, Prentice Hall. ISBN 84-205-3725-X, 399 pp. REVISIONES DE LIBROS <https://www.aepcp.net/wp-content/uploads/2020/05/06.20042.Barbera-Martinez.pdf>
- Castillo-Mayén, R. y Montes-Berges, B. (2014). University College Dublin. Universidad de Jaén. *Anales de psicología*, 2014, vol.30.nº 3: 1044-1060
- CEPAL. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>
- Colás Bravo, P. y Villaciervos Moreno, P. (2007). La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes. *Revista de Investigación Educativa*, vol. 25, núm. 1, 2007, pp. 35-58 Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321895004>
- CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY. (1992). <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/9580/constitucion-nacional->
- Contreras, F, Barbosa Ramírez, D.H. y Castro Ríos, G.A. (2012). La organización como sistema complejo: implicaciones para la conceptualización del liderazgo. *Criterio Libre*, 10(16):193-206. Bogotá, Colombia.
- Contrera González, Mirian. (2018). Las mujeres en los órganos de gobierno de la Universidad Nacional de Asunción. *Academo* (Asunción), 5(2), 110-116. <https://doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.3>
- Corvalán, G., Silvero, T. (2007). Análisis de la situación de género en el Paraguay. *Mujeres por la Democracia*. JICA-Paraguay
- Chaves Márquez, S. (2021) Valoración del trabajo doméstico. *Género y Economía*. Desigualdades de género en el mercado de trabajo. <https://generoyeconomia.wordpress.com>
- Dávalos, M. C. (2012- 2016). *Mujeres jefas de hogar 2002 2012*. Dirección de Estadística, Encuesta y Censo. Tetá Rekuai. Gobierno nacional. Censo Nacional de Población Vivienda 2012-dic. 2016 https://www.ine.gov.py/Publicaciones/Biblioteca/documento/33b2_Mujeres%20jefas%20de%20hogar.%20Periodo%202002-2012.pdf
- Duarte-Recalde, L.R. (2018). Estereotipos de Género y Participación Política de Mujeres Campesinas en Paraguay. Editorial: Semillas para la Democracia. https://www.researchgate.net/publication/335210190_Estereotipos_de_Genero_y_Participacion_Politica_de_Mujeres_Campesinas_en_Paraguay
- Dome, C. (2019). Percepciones de estudiantes sobre desigualdad de género en la Universidad. Un estudio exploratorio. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I encuentro de Musicoterapia. Trabajos libres. <https://www.aacademica.org/000-111/785>
- Donoso-Vázquez T., Pessoa de Carvalho M. E., Montané A. (2014). Género y calidad en Educación Superior. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* [en línea] 17(3), 157-171[fecha de Consulta 28 de Julio de 2022]. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217032513012>

- Echauri, C., Serafini V. (2011). Igualdad entre hombres y mujeres en Paraguay: la necesaria conciliación entre familia y trabajo. <http://www.decidamos.org.py/mujeryeconomia/wp-content/uploads/2018/05/Echauri-Serafini-Igualdad-Conciliaci%C3%B3n-Familia-Trabajo.pdf>
- DOS. Pacto para el desarrollo sostenible en el Paraguay. ONU. (2015) <https://www.undp.org/es/paraguay/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Elías, R. (2014). LA REFORMA EDUCATIVA PARAGUAYA: BASE CONCEPTUAL, POLÍTICAS, PLANES Y PROGRAMAS. Instituto Desarrollo. Paraguay Debate. Nota de Política 17. <https://desarrollo.org.py/admin/app/webroot/pdf/publications/01-10-2015-14-44-23-288717650.pdf>
- García Beaudoux, V. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional, Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-035/502.pdf>
- González, M.I. y Fernández Jimeno, N. (2017). Ciencia, tecnología y género. Enfoques y problemas actuales. Revista CTS, nº 31, vol. 11: 51-60. https://www.researchgate.net/publication/314119119_Ciencia_Tecnologia_y_GeneroProblemas_y_enfoques_actuales
- Heilborn, V. "A Paraguay le tomará 53 años cerrar la brecha de género". <https://www.5dias.com.py/analisis-macro/veronica-heilborn-a-paraguay-le-tomara-53-anos-cerrar-la-brecha-de-genero>
- INE- Paraguay. Dirección General de Estadística, encuestas y Censos. Mujeres jefas de hogar 2002-2012. <https://www.ine.gov.py/>
- INE. (2022) Censo de la Población y Viviendas, 2002, 2012 y 2022. <https://www.ine.gov.py/publicacion/10/vivienda-y-hogar>
- Mongelos, T., García González, E. y Closs Corrent, A. (2018). Guía Metodológica. Para incorporar la perspectiva de género, no discriminación y buen trato en reglamentos institucionales de los Organismos y Entidades del Estado <http://www.ceamso.org.py/upload/publicaciones/1539624881.pdf>
- Navas Acevedo, N. (2015-2016). Las mujeres y el liderazgo en las organizaciones: La percepción social del liderazgo femenino. Universidad de las Illes Balears. Facultad de educación. Memoria de trabajo final de Grado. 2015-2016. <https://dspace.uib.es/>Navas-Acevedo-Nuria.pdf>
- ONU MUJERES. IV PLANI (2018-2024). Plan Nacional de Igualdad. Allinar obstáculos para la igualdad Sustantiva. 2018-2024. https://oig.cepal.org/sites/default/files/paraguay_2018-2024_plan_de_igualdad.pdf
- Perrota, G., Castañeda, C., Rodríguez Sapey, G., Trucco, M. y Quiroga, F. (s.f.). Identidad de género y nuevas formas del amor. Primer Encuentro Curioso. Qué hay de nuevo en la psicopatología de la UBA, CABA. <https://www.aacademica.org/primer.encuentro.curioso/3.pdf>
- Ribeiro Ferreira, M. (2009). Relaciones de género: equilibrio entre las responsabilidades familiares y profesionales. Universidad Autónoma de Nuevo León. México. © Editorial Hvmnitas de Editorial y Distribuidora Lumen SRL9
- Serafini, V. Igualdad de género y principales brechas en Paraguay, (2015). Teta Rekuái. Gobierno nacional. Ministerio de la mujer. ONU MUJERES. http://www.ciudadmujer.gov.py/application/files/5114/9693/8060/Igualdad_de_Genero_y_principales_brechas_en_Paraguay.pdf
- Sottoll, S., Elías, R. mejorando la educación de las niñas. (2001). UNICEF-Paraguay. Diagnóstico de Género en Paraguay. abril 05 2021. Banco Mundial. <https://www.bancomundial.org/es/country/paraguay/publication/diagnostico-genero-Paraguay>
- UNFPA (2008-2017). Fondo de Población de las Naciones Unidas. Secretaría de la Mujer. III Plan Nacional de igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres. 2008-2017. http://www.muier.gov.py/application/files/7414/4069/3900/III_Plan_Nacional_Igualdad.pdf
- Vázquez Rodríguez, C.; Martínez Martínez, Ma. del Carmen. (2008). Factores implicados en el cambio de los estereotipos: Variables endógenas y exógenas Anales de Psicología, vol. 24, núm. 1, junio, 2008, pp. 33-41 Universidad de Murcia España. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16724105>