



## LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

**Jonathan Fernando Ayala Ayo<sup>1</sup>**

**Andrés Cabezas Corcione<sup>2</sup>**

**Gala Filippis Kenny<sup>3</sup>**

Escuela de Educación, Educación Parvularia  
Universidad del Mar, Sede Centro Sur  
Campus Curicó

### Introducción

Durante gran parte del siglo XX el trabajo estuvo organizado en roles rígidos y estereotipados. Actualmente se ha experimentado un cambio de paradigma originando una transformación de los roles de género, vinculado a la masiva incorporación laboral de la mujer. (OIT-PNUD, 2009)

La inserción de la mujer en el ámbito laboral constituye uno de los fenómenos más significativos, ocurridos a escala mundial en las últimas décadas. (Organización Internacional del Trabajo. OIT, 1997, 2007; Valenzuela & Reinecke, 2000). En este sentido, se observa un gran crecimiento del número de mujeres que participan del mercado laboral, un aumento en sus años activos y un aumento en los empleos técnicos y profesionales. (Godoy, L y Mladinic, A, 2009).

---

<sup>1</sup> Correspondencia remitir a: [jayala@palermo.edu](mailto:jayala@palermo.edu) Jonathan Ayala, Doctorado en Psicología, Universidad de Palermo, Buenos Aires-Argentina.

<sup>2</sup> Correspondencia remitir a: Correspondencia remitir a: [andres.cabezas@udelmar.cl](mailto:andres.cabezas@udelmar.cl) Andrés Cabezas Corcione Docente de la Escuela de Educación de la Universidad del Mar Centro Sur, Campus Curicó.

<sup>3</sup> Correspondencia remitir a: [gfilip@palermo.edu](mailto:gfilip@palermo.edu), Gala Filippi Kenny, Doctorado en Psicología, Universidad de Palermo, Buenos Aires-Argentina.

Si bien existe una masiva incorporación de la mujer en el mercado laboral compartida con los hombres, no ha ido acompañado por un cambio en la redistribución de tareas familiares. En consecuencia de lo anterior, el tamaño de las familias se ha reducido, existe una disminución de la tasa de fecundidad, un mayor acceso a la educación, se ha incrementado la necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociado a los hombres. (Abramo & Valenzuela, 2006) Por lo tanto, la interacción entre lo laboral y lo familiar se ha modificado de manera decisiva. (OIT-PNUD, 2009)

Siguiendo esta línea, se puede apreciar que la división sexual del trabajo aún está presente en todas las sociedades, aunque su expresión varía de una sociedad a otra, tienen en común que el trabajo masculino suele tener un valor mayor que el que realizan las mujeres. La división sexual del trabajo es la distribución del trabajo entre hombres y mujeres, diferenciando las actividades y adjudicando diferentes espacios según el sexo. A raíz de esto se genera una mayor rigidez en los roles familiares y laborales incrementando la desigualdad de género. Para lograr una equidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral, requiere que ambos compartan el trabajo doméstico y que se revalorice la importancia logrando un bienestar social. (OIT-PNUD, 2009)

Gran cantidad de estudios han demostrado que entre 1990 y 2008, se ha incrementado la participación laboral femenina, actualmente existen más de cien millones de mujeres insertas en el mercado. (OIT-PNUD, 2009). Esto ha contribuido a que las mujeres aumenten su grado de independencia personal, su autonomía económica y sus posibilidades de realización personal. (Godoy, L y Mladinic, A, 2009).

Este cambio social, producido por el ingreso masivo de las mujeres al mercado laboral lleva consigo ciertas dificultades que deben enfrentar y a las cuales se encuentran directamente afectadas. El sistema no tiene en cuenta la conciliación del mundo laboral y familiar. (Caro, Cruz, Hernández y Wilson-2004)

La igualdad de género es un elemento de suma importancia para el desarrollo humano. Desde el punto de vista de los derechos humanos esto posee un valor universal. Según este enfoque, la discriminación por género es denunciada por ser una fuente de desigualdad siendo una negación de los derechos humanos. (Bonder, G & Rosenfeld, M, 2004).

### **Roles y estereotipos de género.**

Un estereotipo es un tipo especial de esquema que puede emplearse para diferenciar características. Es un conjunto de características que se cree que son compartidas por la sociedad. (Morris y Maisto, 2009). Los estereotipos se observan en los roles que las personas representan. Así, socialmente hay conductas esperadas para cada rol.

Los roles de género poseen normas descriptivas, expectativas consensuadas respecto de las conductas esperables de hombres y mujeres y normas prescriptivas. Son las diferentes posiciones que ocupan en la división sexual del trabajo, de esta manera la sociedad infiere que dichos roles constituyen atributos personales y disposiciones internas. (Eagly et al, 2004) Así, a la mujer se le atribuyen características de cuidado, calidez, amabilidad, sensibilidad y empatía que reflejan el interés por el bienestar de otros debido a que socialmente su rol se encuentra relacionado con el cuidado y la protección de la familia. Y en cuanto al hombre se le atribuyen rasgos de asertividad, autonomía, actividad e independencia. Reflejando conductas dominantes de mayor estatus y poder. (Godoy, L y Mladinic, A, 2009).

Lo que se podría pensar, desde esta óptica, es la dificultad a la cual se enfrentan las mujeres en el momento de encontrar un trabajo donde se necesiten las características erróneamente atribuidas a los hombres, esto puede dar origen a procesos de discriminación. Cuadrado (2004) explica que dentro de las sociedades occidentales actuales existe una escasa ocupación de puestos de decisión y cargos de responsabilidad por parte de las mujeres en distintos ámbitos e instituciones. Es en esta línea, donde se circunscriben las investigaciones en las diferencias existentes entre hombres y mujeres de estilos de dirección o liderazgo. Estos estudios tienen como objetivo principal el hecho de descubrir si efectivamente las mujeres utilizan estilos de liderazgo

diferentes a los hombres y que esto las posicione en una situación de desventaja para el desempeño de la función.

Si bien la tasa de participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado, esto no implica necesariamente que el ámbito laboral este evolucionando de manera positiva para las mujeres (OIT, 2007) Aún nos encontramos con procesos de discriminación que se traducen en obstáculos para el desarrollo de la trayectoria profesional y laboral de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres. Una de las cuestiones más importantes al respecto es la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres, la segregación vertical donde los empleos femeninos se concentran en las categorías que se encuentran en la parte baja de la jerarquía y la segregación horizontal donde los empleos femeninos se concentran en un número reducido de sectores de actividad y de profesiones. (Maruani, 1993). La segregación vertical se encuentra directamente vinculada al tópico de la mayor capacidad de liderazgo por parte de los hombres. (Sajardo, A. y Bakaikoa, B., 2004) Este contexto favorece a la discriminación y desigualdad de la mujer en el mundo del trabajo.

Investigaciones recientes explican que tanto los hombres como las mujeres poseen características de diferentes tipos de liderazgo, las mujeres tienden a asumir un estilo más transformacional, siendo esto de un mayor efecto para el actual mundo laboral (Eagly & Carli, 2004, 2007; García retamero & López-Zafra, 2006)

Godoy y Mladnic (2009) realizaron un estudio con el fin de analizar cómo estereotipos y roles de género afectaban la evaluación que recibía un hombre y una mujer gerente. Los resultados obtenidos demuestran que tanto hombres como mujeres poseen similares niveles de capacidad para desempeñar un cargo gerencial exitosamente. No encontrando ninguna diferencia en las evaluaciones con respecto al sexo de los participantes o de los evaluados.

Tradicionalmente las posiciones de liderazgo no se encuentran asociadas a los rasgos o valores estereotípicamente femeninos. Cuadrado (2004) realiza un estudio con el objetivo de comprender la poca participación

de las mujeres en puestos de liderazgo tomando en cuenta dos variables psicosociales, los rasgos y los valores estereotípicos de género. Las mujeres líderes que formaron parte de la investigación demuestran características contraestereotípicas, es decir, que presentan diferencias en el aspecto masculino de los estereotipos de género de aquellas personas de igual género que desempeñan un rol diferente y se asemejan a los hombres que ejercen la misma función que ellas.

### **El sexismo y el androcentrismo**

El sexismo, el androcentrismo y la discriminación de género nos han acompañado a lo largo del tiempo. No distingue grupos sociales, lenguas ni culturas. El androcentrismo es la visión del mundo que considera que el hombre es el centro de la tierra, que todo ha sido producto del género humano. (Lledó, 1992). Se considera que el prototipo de persona es varón, adulto, heterosexual, instruido, con estatus alto y capaz política e intelectualmente. De esta manera, quedan excluidos las mujeres, los niños, los ancianos, otras razas, otras tendencias sexuales y otras clases sociales. (Vallejo, 2005)

Por otro lado, el sexismo supone actitudes de menosprecio y desvalorización hacia las mujeres, ubicándolas en un lugar inferior al hombre. Desvalorizando lo que son, hacen y representan, la ocultación paulatina de lo femenino. (Morales, O. Y González Peña, C., 2007). Actualmente se encuentran nuevas formas de sexismo más sutiles pero manteniendo la desigualdad entre hombres y mujeres. (Lameiras Fernández & Rodríguez Castro, 2003) Glick & Fiske (1996) sugieren que estas formas modernas de sexismo es la combinación de actitudes negativas y positivas hacia los sexos, se denomina sexismo ambivalente.

Las investigaciones realizadas sobre ideología del género explican que defender la superioridad del hombre por sobre la mujer es políticamente incorrecto, de igual manera es llamativa la constancia de grados de discriminación en relación al género. (Expósito et al., 1998).

Aún sin ser conscientes de ello el sexismo nos rodea en todos los ámbitos. Encontramos en las organizaciones rótulos que hacen referencia solo a los hombres aunque los espacios sean de uso común, director, sala de profesores, alumnos, empleados, administrativos, entre otros. Y así se reproducen los discursos sexistas, reuniones de estudiantes, de empleados, de maestros, etc. Utilizando en el discurso solo el género masculino para referirse tanto a hombres como a mujeres. Si bien, este discurso es habitual, no deja de ser una actitud sexista ocultando sutilmente la desigualdad y así una menor participación de las mujeres. (Morales, O. Y Gonzáles Peña, C., 2007).

El sexismo lo encontramos desde los comienzos de nuestra formación educativa. La escuela reproduce el estereotipo de mujer como poco inteligente, indecisa, con poca seguridad. Así, estas representaciones son interiorizadas condicionando las prácticas sociales. Esto nos demuestra que la escuela no está cumpliendo con su función formadora, ya que no persigue la igualdad y no contribuye con la eliminación del sistema de dominación de género. (Michel, 2001.) El sistema educativo reproduce sin límites la discriminación de género, el sexismo y el androcentrismo. Es decir, el cambio debe empezar desde la formación.

### **Interacción entre lo laboral y lo familiar**

El incremento de la incorporación de la mujer al ámbito laboral y los consecuentes cambios en la familia y en la sociedad han sido de gran debate político y económico para lograr la igualdad entre hombres y mujeres. (Sajardo, A. y Bakaikoa, B., 2004)

De esta manera, anteriormente la vida familiar y laboral estaba organizada alrededor del modelo tradicional de familia: el hombre, jefe de hogar era el encargado de trabajar y de obtener una remuneración asegurando la manutención de todo el grupo familiar. La mujer estaba encargada de las tareas de la casa y del cuidado de los hijos. Donde la subsistencia de la mujer estaba garantizada por su cónyuge. (OIT-PNUD, 2009)

Es innegable que biológicamente y en lo reproductivo la mujer posee una mayor implicación, que le causa dificultades para sostener una

disponibilidad total que el ámbito laboral requiere. (Sajardo, A. y Bakaikoa, B., 2004). Sin embargo, esto no implica que las mujeres no tengan las mismas habilidades y capacidades que los hombres, las oportunidades laborales deben establecerse en un marco de igualdad sin discriminación de género.

Hacia finales de los años 80´ se empiezan a registrar un aumento de la participación femenina en el ámbito laboral. Esta situación produce un cambio radical en la organización familiar y así en el rol que usualmente han desarrollado las mujeres dentro de la misma. (Bonder, G y Rosenfeld, M. 2004). Dichos cambios se ven reflejados en la postergación del matrimonio, en la disminución del tamaño de la familia, disminución de la tasa de fecundidad, un mayor acceso a la educación, se ha incrementado la necesidad de los hogares de contar con mayores ingresos y patrones culturales que favorecen el ejercicio por parte de las mujeres de roles tradicionalmente asociado a los hombres. (Abramo & Valenzuela, 2006).

Como consecuencia se modificaron las familias y las fuentes de sus ingresos, pero no se ha realizado aún una transformación cultural que sostenga estos cambios. Las mujeres continúan dedicando muchas horas a las tareas dentro del hogar. Y aquí es donde se materializa dentro del hogar, la desigualdad. Los hombres no han asumido de manera equivalente las tareas domésticas. (OIT-PNUD, 2009) Se podría pensar que el lugar donde más se representa la división sexual del trabajo es en el escenario familiar. Por lo general, el matrimonio y los niños limitan el desempeño ocupacional de la mujer, generando un mayor impacto negativo en el empleo que el empleo sobre los niños y el matrimonio. (Guerrero, 2003)

Un estudio realizado por Stewart (1980) obtuvo como resultado que aquellas mujeres que se casaron y tuvieron hijos fueron menos persistentes en sus carreras. Siguiendo esta línea, se conjetura que las mujeres solteras con menores responsabilidades familiares, no encuentran tantos obstáculos para el éxito laboral. (Nevill & Damico, 1975).

Es en este contexto que podríamos desarrollar el concepto de sobrecarga de rol, el cual supone que los roles se encuentran sobrecargados por la combinación de exigencias cuando dos campos compiten por los recursos personales. Encontrar un equilibrio para poder repartir el tiempo en ambas esferas, la familiar y la laboral y cumplir con las exigencias suele ser una tarea difícil de resolver y que conlleva estrés e insatisfacción. (Guerrero, 2003)

Según lo dicho anteriormente el hecho de que las responsabilidades familiares caigan principalmente en las mujeres ha sido la causa de un mayor obstáculo para que las mujeres logren asumir cargos altos o de liderazgo. Sosteniendo que las demandas de la vida familiar implica que la mujer interrumpa con mayor frecuencia sus carreras, mayores ausencias en el trabajo, derivando a menos experiencia laboral y profesional y menos horas de trabajo en comparación a los hombres. Dando como resultado una lentitud en el progreso de sus carreras, reduciendo sus ingresos y produciendo una escasez en la formación de redes profesionales importantes para su trayectoria. (Eagly y Carli, 2007).

Es a raíz de esto que se deben lograr políticas de conciliación, para reemplazar el modelo tradicional, en el cual la familia está a cargo de las mujeres y lograr un nuevo modelo donde las ocupaciones sean compartidas equitativamente. (OIT-PNUD, 2009)

### **Discusión y reflexiones**

Desde los diferentes conceptos que van surgiendo alrededor de la inserción de la mujer en el ámbito laboral podemos inferir que aún queda mucho camino por recorrer. Nos encontramos en un mundo donde la desigualdad de género es aún un tema por resolver y que todavía persiste la discriminación en todos los ámbitos de la sociedad.

El trabajo no es solo un medio económico, el mismo implica un bienestar biopsicosocial necesario para la autoestima, la realización personal y la independencia. En este sentido, la familia es un aspecto de suma importancia para las personas que junto con la satisfacción en el trabajo contribuye al bienestar. Es por esta razón, que una posible solución sería generar prácticas de conciliación entre ambas esferas, familiar y laboral con el objetivo de lograr una equidad entre hombres y mujeres para compartir las responsabilidades generando una flexibilización de los roles.

La extrapolación de los roles tradicionales familiares y en general sociales se han llevado al ámbito laboral reproduciendo la desigualdad de



género y sosteniendo este estereotipo. Existe una rígida asignación de los roles, la posible solución estaría en poder generar un nuevo modelo donde los roles sean compartidos, donde la responsabilidad de la familia recaiga tanto en los hombres como en las mujeres. De esta manera, se podría elegir a las personas por sus competencias profesionales y no por su género.

A pesar de lo dicho anteriormente, en el siguiente trabajo se puede apreciar que casi sin darnos cuenta reproducimos un discurso sexista. Esto nos lleva a la reflexión acerca de la magnitud social y el impacto que posee el mismo. Razón por la cual, el cambio hacia la igualdad de género debería comenzar desde los primeros años de la formación educativa.

## **Conclusiones**

A pesar del gran crecimiento a nivel mundial en el mercado laboral se hace evidente que aún nos encontramos con la presencia de la desigualdad de género. El aumento de las mujeres en el ámbito laboral debe ir acompañado de elementos culturales, tales como el reconocimiento de sus derechos, un incremento en su nivel de educación, mayor presencia de mujeres en el ámbito público y mayores expectativas de desarrollo autónomo. (OIT-PNUD, 2009) Sin embargo, aún nos encontramos a medio camino, para lograr la igualdad entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral es de suma importancia que tanto el trabajo doméstico como las responsabilidades en la esfera familiar sean compartidas.

Por otro lado, las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder a cargos directivos nos muestra que aún nos encontramos ante la segmentación horizontal y vertical que acentúan la desigualdad de género. No solo encuentran dificultades para acceder a cargos gerenciales sino, también una vez que se encuentran en dicho cargo. (Godoy, L y Mladinic, A, 2009).

En este sentido, una posible solución sería realizar un cambio social dejando de asociar exclusivamente a los hombres con puestos de liderazgo o gerenciales. Dando lugar a la mujer en puestos de responsabilidad reforzando la igualdad de género.

El género masculino no es una forma neutra o genérica hace alusión, por lo general, a los hombres. A través del discurso se producen y se reproducen las prácticas sexistas y androcentristas silenciando, opacando, ocultando y hasta eliminando al género femenino.

La igualdad de género es un elemento de suma importancia para el desarrollo humano. Desde el punto de vista de los derechos humanos esto posee un valor universal. Según este enfoque, la discriminación por género es denunciada por ser una fuente de desigualdad siendo una negación de los derechos humanos. (Bonder, G & Rosenfeld, M, 2004).

### Referencias bibliográfica

Abramo, L. & Valenzuela, M.E. (2006). Inserción laboral y brechas de equidad de género en América Latina. En L. Abramo (Ed.), Trabajo decente y equidad de género en América Latina (pp. 9-62). Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Bonder, G & Rosenfeld, M (2004). Equidad de género en Argentina. Datos, problemática y orientación para la acción. PRIGEPP. Áreas, Géneros, Sociedad y Políticas. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Argentina: FLACSO.

Caro, P., Cruz, C., Wilson, A., & Hernández., T. (2004). Problemáticas que enfrentan las mujeres en el mundo laboral. Agenda ciudadana. Responsabilidad social empresarial y género. Citado en: Jiménez Figueroa, Andrés; González Escobar, Carol; Reyes Pavez, Daniela. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa Chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*. 12 (1), 77-83.

Cuadrado, Isabel. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*. 16 (2) 270-275.

Eagly, A. H., Wood, W. & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social roles theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Eagly, A. H. & Carli, L.L. (2004). Women and men as leaders. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Expósito, F.; Moya, M. & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13, 159-169. Citado en: Zubieta, E; Beramendi, M, Sosa, F Y Torres, A (2010). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. Artículo enviado a la revista de Psicología. Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Perú.

García-Retamero, R. & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Glick, P & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. Citado en: Zubieta,

E; Beramendi, M, Sosa, F Y Torres, A (2010). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. Artículo enviado a la revista de Psicología. Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Perú.

Godoy, Lorena Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Guerrero, Juan. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*. (12) 73-84.

Jiménez Figueroa, Andrés; Gonzalez Escobar, Carol; Reyes Pavez, Daniela. (2009). Satisfacción familiar y laboral de mujeres con distintas jornadas laborales en una empresa Chilena de servicios financieros. *Acta Colombiana de Psicología*. 12 (1), 77-83.

Lameiras Fernández, M. & Rodriguez Castro, Y. (2003). Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes gallegos/as. *Acción Psicológica*. 2 (2), 131-136.

Lledo, E (1992). El sexismo y el androcentrismo en la lengua. Análisis y propuestas de cambio. Barcelona. España: Institut de Ciències de la Educació. Citado en: Morales, Oscar Alberto González Peña, Carolina. (2007). Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella? *Educere*. 11(038) 443-453.

Maruani, M (1993). La cualificación, una construcción social sexuada. Economía y Sociología del trabajo. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Michel, A. (2001). Los estereotipos sexistas en la escuela y en los manuales escolares. *Educere*, 5 (12), 67-78.

Morales, Oscar Alberto González Peña, Carolina. (2007). Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella? *Educere*. 11(038) 443-453.

Morris, Charles, G., Maisto, Albert, A. (2009). *Psicología*. (13ª. ed). México: Pearson.

Nevill, D. & Damico, S. (1975). Role Conflict in women as a function of marital status. *Human Relations*. 28, 487-497. Citado en: Guerrero, Juan. (2003). Los roles no laborales y el estrés en el trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*. (12) 73-84.

Organización Internacional del trabajo (2007). Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Ginebra. Recuperado el 15 de enero de 2011 <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. (1ª ed). Chile.

Peña, Carolina. (2007). Consideraciones discursivas sobre el género en el discurso académico e institucional: ¿dónde está ella?. *Educere*. 11(038) 443-453.

Sajardo, Antonia Bakaikoa, Baleren. (2004). Introducción al monográfico "Economía social y género". *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. (50), 7-9

Valenzuela, M.E. & Reinecke, G (Eds.) (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el Mercosur y en Chile. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. *Psykhé*, 18 (2), 51-64.

Vallejo, C. (2005). Representación de la violencia contra la mujer en la prensa Española (El país/El mundo) desde la perspectiva crítica. Un análisis crítico del discurso androcéntrico de los medios. Tesis sin publicación. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. Citado en: Morales, Oscar Alberto González .

Zubieta, E; Beramendi, M, Sosa, F Y Torres, A (2010). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. Artículo enviado a la revista de Psicología. Facultad de Psicología, Pontificia Universidad Católica de Perú.