



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

Año: X Número: 2. Artículo no.:58 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2023.

TÍTULO: Diagnóstico sobre estereotipos de género en el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.

AUTORES:

1. Dra. Rebelín Echeverría Echeverría.
2. Dr. Carlos David Carrillo Trujillo.
3. Dra. Nancy Marine Evia Alamilla.
4. Máster. María José De Lille Quintal.

RESUMEN: Incorporar la perspectiva de género en la política pública y en todos los ámbitos del estado es una tarea ineludible, no solo para cumplir sus funciones, sino para construir entornos laborales igualitarios y sin violencia. El objetivo es analizar las creencias estereotípicas que tiene el personal del Tribunal Superior de Justicia del estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado acerca del género y su relación con el desempeño laboral, el matrimonio y la crianza. La metodología es cuantitativa-descriptiva; participaron 457 personas, 172 hombres y 285 mujeres. Se evidencia la presencia de estereotipos de género y se concluye con una propuesta para contribuir a la construcción de espacios libres de violencia en mencionados organismos.

PALABRAS CLAVES: Diagnóstico, estereotipos, género, poder judicial.

TITLE: Diagnosis on gender stereotypes in the Superior Court of Justice of the State of Yucatan and the Council of the Judiciary of the Judicial Power of the State.

AUTHORS:

1. PhD. Rebelín Echeverría Echeverría.
2. PhD. Carlos David Carrillo Trujillo.
3. PhD. Nancy Marine Evia Alamilla.
4. Master. María José De Lille Quintal.

ABSTRACT: Incorporating the gender perspective in public policy and in all areas of the state is an unavoidable task, not only to fulfill its functions, but also to build equal work environments without violence. The objective is to analyze the stereotypical beliefs that the staff of the Superior Court of Justice of the state of Yucatan and the Council of the Judiciary of the State Judicial Power have about gender and its relationship with job performance, marriage, and parenting. The methodology is quantitative-descriptive; 457 people participated, 172 men and 285 women. The presence of gender stereotypes is evidenced, and it concludes with a proposal to contribute to the construction of spaces free of violence in said organizations.

KEY WORDS: Diagnosis, stereotypes, gender, judiciary.

INTRODUCCIÓN.

La introducción de la perspectiva de género como una política pública con su legitimación a través de diferentes instrumentos internacionales, nacionales y locales, es uno de los cambios de mayor relevancia en la actualidad; además de que la incorporación de la perspectiva de género es una obligación que debe implementarse en los tres poderes del Estado: legislativo, ejecutivo y judicial.

En 2013, Yucatán se sumó a la firma del convenio de adhesión al Pacto para Introducir la Perspectiva de Género en los Órganos de Impartición de Justicia en México, promovido por la Asociación

Mexicana de Impartidores de Justicia, en coordinación con la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y es en el 2016 que el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado creó la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial del estado de Yucatán (Poder Judicial del Estado de Yucatán, s/f).

El contar con unidades especializadas en el campo es un acierto. De acuerdo con Vela Barba (2017), la creación de estas unidades en los diferentes órganos que integran el Poder Judicial tiene el propósito de “institucionalizar” la igualdad de género, tanto para cumplir sus funciones, como para su operación. De ahí, que de acuerdo con la misma autora, vienen desarrollando acciones de capacitación dirigidas a los magistrados y sus equipos para asegurar el incorporar la perspectiva de género en las sentencias, y por otro, promoviendo en su personal y en su quehacer cotidiano el asumir relaciones de género respetuosas y sin violencia, siendo las Unidades de Género, las principales encargadas de trabajar para la incorporación de las mujeres al campo laboral.

Lo anterior es un hecho importante, en tanto que es en el ámbito judicial, en el que más tiempo ha tardado en introducirse la perspectiva de género, a pesar de que la profesión tiende a incrementar cada día el número de mujeres que accede la carrera judicial (Ramírez y Hernández, 2010).

A la fecha, la Unidad de Yucatán ha desarrollado diferentes acciones como sentencias con perspectiva de género desde el 2016, así como conferencias, talleres, cursos, reuniones, jornadas, foros, entre otras, abordando temáticas como la institucionalización de la perspectiva de género, el lenguaje incluyente, impartición de justicia y violencia de género, el derecho al acceso de las mujeres a la justicia, amar sin violencia, derecho a la igualdad y no discriminación, identidad de género, seguimiento de la alerta de género, y la justicia desde una perspectiva de género.

Lo anterior ha sido posible gracias a presupuestos específicos sobre género para la formación de jueces/juezas y magistrados/as desde una perspectiva de género, aspectos que favorecen el acceso y aplicación de la justicia; sin embargo, es importante considerar, que de acuerdo con Vela Barba

(2017), los problemas con las “unidades de género” son diversos, pues no están diseñadas con las capacidades institucionales y con el presupuesto necesario. Algunos problemas comunes están ligados a que se limitan a promover la igualdad de género, dejando de lado la interseccionalidad; otros ligados a la necesidad de delimitar funciones en el quehacer, pues el área de recursos humanos tradicionalmente sería la responsable de atender esas situaciones.

La organización EQUIS Justicia para las Mujeres (en Vela Barba, 2017) apunta, que si bien las unidades de género tienen potencial en papel, falta fortalecer las unidades a nivel local, pues su impacto es limitado, delimitar las funciones y centrarse en lo verdaderamente relevante; establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de su labor; contar con un presupuesto propio y personal capacitado; así como evitar replicar estereotipos de género. Este último aspecto resulta de central importancia en este trabajo.

DESARROLLO.

Estereotipos de género en el campo laboral.

De acuerdo con Moya (2003), por estereotipos de género se entiende el conjunto estructurado de creencias compartidas dentro de una cultura o grupo acerca de los atributos o características que posee cada género; es decir, son ideas utilizadas para explicar el comportamiento de hombres y mujeres, así como los papeles que se espera desempeñen en el trabajo, la familia y el espacio público.

Los estereotipos de género conllevan importantes consecuencias negativas, pues limitan el desarrollo integral de las personas, influyendo sobre sus preferencias, desarrollo de habilidades, aspiraciones, emociones, estado físico, rendimiento, etc. (Castillo-Mayén y Montes-Berges, 2014). El juzgar a las personas, basándose en estereotipos de género, trae consigo efectos diversos, pero uno de ellos es la desigualdad de género. También los estereotipos traen efectos en la propia conducta, como el auto-discriminarse y auto-censurarse (Viladot y Steffens, 2019).

De acuerdo con Castillo-Mayén y Montes-Berges (2014), en algunos estudios recientes se ha evidenciado, que ha habido un cambio significativo en los estereotipos de género, y de manera especial, en los femeninos; algunos estereotipos considerados como tradicionales siguen vigentes, sin dejar de considerar que dichos estereotipos van más allá del ámbito privado, pues se extienden a los campos de formación profesional y el empleo.

De acuerdo con Benítez, García y Loor (2016), en algunos sectores educativos y profesionales aún está presente el sesgo de género anclado a una división sexual de las ocupaciones. La brecha de género en determinadas profesiones es una realidad comprobada, provocando la existencia de profesiones asociadas a hombres y otras asociadas a mujeres (Arias y Bascón, 2012). De ahí, que asociar de forma generalizada, por ejemplo, los trabajos de cuidado y atención y secretariales con las mujeres, mientras que las actividades de fuerza e inteligencia con los hombres, es producto de un sistema forjado culturalmente; creencias estereotípicas que impactan, como se señaló previamente, en los intereses, metas, anhelos de mujeres y hombres. De ahí, que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016), en su informe Tendencias 2016 evidencie que la desigualdad de género sigue presente en el campo laboral y que los grupos profesionales de trabajadores administrativos, servicios, comercio y ocupaciones elementales son mayoritariamente ocupados por mujeres.

A lo anterior, se suman diversas investigaciones que demuestran que las madres que trabajan son penalizadas, debido al conflicto que se percibe entre dos esquemas cognitivos presentes en la sociedad: la ‘madre ideal’ y el ‘trabajador ideal’; situación que reproduce creencias que asocian la maternidad como más perjudicial para las madres, que la paternidad para los padres, pues la falta de corresponsabilidad dificulta la situación laboral de las mujeres (Viladot y Steffens, 2019).

En adición a los estereotipos de género que contribuyen a mantener la diferenciación de hombres y mujeres en el campo laboral, se presentan los estereotipos asociados a la maternidad, los cuales contribuyen a la exclusión y discriminación. De acuerdo con Garrido-Luque, Álvaro-Estramiana, y

Rosas-Torres (2018), la presencia en el hogar de hijos e hijas menores condiciona fuertemente la percepción que se tiene del empleo femenino; en tanto socialmente, la definición de la maternidad sigue cimentada en estereotipos tradicionales, que sustentan que la presencia de las mujeres en el hogar, cuando hay hijos es indispensable.

De manera más específica, con relación al sistema de justicia, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer CEDAW (por sus siglas en inglés) sostiene, que los estereotipos de género pueden hacer que los jueces interpreten erróneamente las leyes o las apliquen en forma defectuosa, con consecuencias de gran alcance. Adicionalmente, dicho comité reconoce, que en todas las esferas de la ley, los estereotipos comprometen la imparcialidad y la integridad del sistema de justicia (CEDAW. Recomendación General No. 33). Adicionalmente, es importante considerar, que de acuerdo con Fondevila y Mejía (2014), en México, hasta ese año, no había un estudio sistemático del sistema de impartición de justicia, como espacio laboral, en términos de la equidad de género.

En este contexto, la Facultad de Psicología de la UADY y el Poder Judicial del Estado de Yucatán establecen un acuerdo para desarrollar una investigación diagnóstica cuyo objetivo general es conocer la percepción que tiene el personal del Tribunal Superior de Justicia del estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado acerca de las actitudes, estereotipos y violencia de género, el hostigamiento y acoso sexual, la discriminación y las posibles acciones ante dichas problemáticas, así como los conocimientos acerca de la Unidad de Igualdad de Género de dicho Organismo; todo lo anterior, con el fin de contribuir a la construcción de espacios libres de violencia a través de una propuesta de intervención.

De manera particular, este artículo se centra en responder dos de sus objetivos específicos: Identificar los estereotipos de género que tiene el personal y su vinculación con el desempeño laboral, e identificar los estereotipos de género que tiene el personal en relación con el trabajo, el matrimonio, la familia y la crianza, con la finalidad de generar una estrategia de intervención que contribuya a la

construcción de espacios libres de violencia en el Tribunal Superior de Justicia del estado de Yucatán y del Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado.

La metodología es de corte cuantitativa, en virtud de que se utilizó un conjunto de métodos y técnicas que intentan aproximarse al conocimiento de la realidad social en términos de la extensión, alcance y significado de los hechos analizados, a través de los y las participantes.

Tipo de estudio y diseño.

Es un estudio descriptivo, de corte transversal y *expost-facto*. Descriptivo, porque únicamente tiene como objetivo identificar y/o describir los estereotipos de género de la muestra participante; transversal, en tanto se realizó en un momento temporal determinado y su interés es meramente asociativo, y *expost facto*, por tratarse de un estudio retrospectivo, ya que la formación de los estereotipos ha tenido lugar con anterioridad (Ato, López y Benavente, 2013).

Instrumento.

El instrumento utilizado se integró por tres secciones. La primera de ellas se centra en los datos sociolaborales de los y las participantes: sexo, edad, nivel máximo de estudios, lugar y área de trabajo. La segunda sección tiene como objetivo identificar los estereotipos de género que tiene el personal y su vinculación con el desempeño laboral; se refiere a las creencias sobre quiénes hacen mejor su trabajo si hombres y mujeres. Contiene ocho ítems de respuesta politómica (hombres, mujeres, ambos y no se). La tercera sección es una escala Likert de cinco puntos y 18 ítems sobre estereotipos de género. Su objetivo es identificar los estereotipos de género que tiene el personal de la Suprema Corte en relación con el trabajo, el matrimonio, la familia y la crianza.

Participantes.

Participaron 457 personas, de las cuales el 37.2% son hombres (172) y el 62.4% son mujeres (285). Con un rango de edad de 19 a 79 años, con una media de 38.15 años y una desviación estándar de

9.91. En relación con su nivel máximo de estudios, se encontró que el 63.2% (289) de los participantes cuentan con la licenciatura completa y el 15.8% (72) de los participantes cuenta con la maestría completa como el nivel máximo de estudios. En distinción al sexo, se encontró que el 67.3% (189) de las mujeres cuentan con la licenciatura completa, seguido por el 17.8 (50) que cuenta con la maestría completa, y con relación a los hombres se encontró que el 57.3% (98) cuentan con la licenciatura completa, seguido por el 12.3% (21) cuentan con la maestría completa.

Con relación al lugar de trabajo en donde se encuentran los participantes, se encontró que la mayoría, el 80.7% (363) se desempeña en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, en contraste con el 19.3 (87) que proviene del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán. En distinción al sexo, se encontró que el 82.4% (230) de las mujeres laboran en el Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado, en contraste con el 17.6 (49) que trabajan en el Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán. En el caso de los hombres, el 78.3% (130) pertenecen al Consejo de la Judicatura del Poder Judicial del Estado y el 21.7% (36) provienen del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán.

En relación con el área de trabajo, el 51.7% (231) de los participantes se desempeña en el ámbito Jurisdiccional, mientras que el 48.3% (216) se desempeñan en el ámbito administrativo. En el caso de las mujeres, un 61.7% (171) se encuentran en el área de trabajo del ámbito jurisdiccional, y por otra parte, un 38.3% (106) se encuentran en el área de trabajo del ámbito administrativo. Contrariamente, los hombres demostraron que un 65.1% (108) se encuentran en el área de trabajo del ámbito administrativo y el 34.9% (58) se encuentran en el área de trabajo del ámbito jurisdiccional.

Procedimiento.

Para la aplicación de las escalas, se solicitó la autorización de los directivos del Tribunal Superior de Justicia del Estado de Yucatán. Se invitó a todo el personal para participar. Al inicio del instrumento se encontraba la solicitud de participación voluntaria y consentimiento informado. Posteriormente, se

describió el objetivo del estudio. La administración del instrumento se realizó en sus espacios de trabajo y tuvo una duración de 20 minutos aproximadamente. Para el análisis se utilizó el paquete SPSS versión 18 en español.

Consideraciones éticas.

A los participantes se les invitó a colaborar en el estudio, explicando su objetivo. Se les indicó que la participación era voluntaria, y por tanto, que podrían retirarse cuando desearan sin alguna consecuencia. Asimismo, se hizo énfasis en el carácter anónimo y confidencial de las respuestas, por lo que podrían contestar sin temor a ser identificados, ya que los datos se procesarían de forma grupal por medio de un software. La información recabada y analizada será devuelta al Tribunal Superior de Justicia.

Creencias estereotípicas en relación con el género y el desempeño laboral.

En relación con la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades secretariales?”, el 76.1% (340) de los participantes respondió que tanto los hombres como las mujeres desempeñan de igual manera las actividades secretariales, seguido por el 21.9% (98) cuya respuesta fue que las mujeres desempeñan mejores actividades secretariales.

En el caso de las mujeres, un 74.6% (209) respondió que tanto hombres como mujeres desempeñan mejor las actividades secretariales, mientras que un 23.9% (67) respondió que las mujeres desempeñan mejor las actividades secretariales. En el caso de los hombres, un 77.9% (127) respondió que tanto hombres como mujeres se desempeñan mejor en las actividades secretariales, en contraste con el 21.9% (98) que respondió que las mujeres desempeñan mejor las actividades secretariales (Ver tabla 1).

Con relación a la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades administrativas?”, el 87.4 (389) de los participantes respondió que tanto hombres como mujeres

desempeñan las actividades administrativas. En distinción al sexo, el 87.9% (247) de las mujeres y el 86.3% (138) de los hombres concuerdan, que tanto hombres como mujeres desempeñan las actividades administrativas (Ver tabla 1).

En relación con la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades de recursos humanos?”, el 88.6% de los participantes respondió que tanto hombres como mujeres desempeñan las actividades de recursos humanos. En distinción al sexo, el 90.0% (252) de las mujeres concuerda que tanto hombres como mujeres desempeñan las actividades de recursos humanos, y en similitud, el 85.8% (139) de los hombres concuerda en que ambos sexos desempeñan las actividades de recursos humanos (Ver tabla 1).

Tabla 1. Mejor desempeño en actividades secretariales, administrativas y de recursos humanos.

		Mujeres		Hombres		Total	
		%	f	%	f	%	f
¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades secretariales?	Hombres	.7 %	2	1.2 %	2	.9 %	4
	Mujeres	23.9 %	67	19.0 %	31	21.9 %	98
	Ambos	74.6 %	209	77.9 %	127	76.1 %	340*
	No sé	.7 %	2	1.8 %	3	1.1 %	5
	Total	100 %	280	100 %	163	100 %	447
¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades administrativas?	Hombres	1.4 %	4	2.5 %	4	1.8 %	8
	Mujeres	10.3 %	29	9.4 %	15	9.9 %	44
	Ambos	87.9 %	247	86.3 %	138	87.4 %	389*
	No sé	.4 %	1	1.9 %	3	.9 %	4
	Total	100 %	281	100 %	160	100 %	445
¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades de recursos humanos?	Hombres	2.9 %	8	7.4 %	12	4.5 %	20
	Mujeres	6.8 %	19	4.3 %	7	5.8 %	26
	Ambos	90.0 %	252	85.8 %	139	88.6 %	395*
	No sé	.4 %	1	2.5 %	4	1.1 %	5

	Total	100%	280	100 %	162	100 %	446
--	-------	------	-----	-------	-----	-------	-----

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

En relación con la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades relaciones públicas?”, el 85.5% (374) de los participantes respondieron que tanto hombres como mujeres se desempeñan en las actividades referente a relaciones públicas. En el caso de las mujeres, el 88.8% (247) respondieron que ambos, tanto hombres como mujeres desempeñan las actividades referentes a las relaciones públicas, junto al 79.4% (127) de los hombres que concuerdan en esta respuesta (Ver tabla 2).

En relación con la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades relaciones públicas?” el 88.9% (393) de los participantes respondieron que tanto como hombres como mujeres se desempeñan en las actividades de investigación. En el caso de las mujeres, el 91.0% (253) respondió que ambos, tanto hombres como mujeres se desempeñan en las actividades de investigación, teniendo una similitud en la respuesta con el 85.0% (136) de los hombres (Ver tabla 2).

En relación con la pregunta “¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades jurisdiccionales?”, el 91.0% (405) de los participantes respondió que ambos, tanto hombres como mujeres se desempeñan de igual manera en las actividades jurisdiccionales. En distinción al sexo, se encontró que el 94.6% (265) de las mujeres y el 84.5 (136) de los hombres concuerdan con la respuesta, de que ambos se desempeña de igual manera en actividades jurisdiccionales (Ver tabla 2).

Tabla 2. Mejor desempeño en actividades de relaciones públicas, investigación y jurisdiccionales.

		Mujeres		Hombres		Total	
		%	f	%	f	%	f
¿Quién cree usted que desempeña mejor las	Hombres	2.5	7	4.4	7	3.2 %	14
	Mujeres	8.3	23	12.5	20	9.7 %	43

actividades relaciones públicas?	Ambos	88.8	247	79.4	127	85.5 %	374*
	No sé	.4	1	3.8	6	1.6 %	7
	Total	100	278	100 %	160	100 %	442
¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades de investigación?	Hombres	2.9	8	7.5	12	4.5 %	20
	Mujeres	5.8	16	3.8	6	5.0 %	22
	Ambos	91.0	253	85.0	136	88.9 %	393*
	No sé	.4	1	3.8	6	1.6 %	7
	Total	100	278	100 %	160	100 %	442
¿Quién cree usted que desempeña mejor las actividades jurisdiccionales?	Hombres	1.4	4	5.0	8	2.7 %	12
	Mujeres	3.2	9	4.3	7	3.6 %	16
	Ambos	94.6	265	84.5	136	91.0 %	405*
	No sé	.7	2	6.2	10	2.7 %	12
	Total	100	280	100	161	100 %	445*

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

En relación con la pregunta “¿Bajo las órdenes de quien prefiere trabajar?”, un 76.5% (345) de los participantes prefieren trabajar bajo las órdenes de ambos, tanto con hombres como mujeres, en contraste con el 11.8% (53) de los participantes que prefieren trabajar bajo las órdenes de mujeres. En distinción al sexo, el 76.8% (218) de las mujeres concuerda junto con el 76.1% (124) de los hombres, en que prefieren trabajar bajo las órdenes de ambos, tanto hombres como mujeres. En contraste, el 12.7% (36) de las mujeres respondieron que prefieren trabajar bajo las órdenes de mujeres, junto con el 10.4% (17) de los hombres que coinciden en la respuesta (Ver tabla 3).

En relación con la pregunta “¿Quién está más capacitado para tomar decisiones importantes?”, el 88.3% (399) de los participantes coinciden en ambos, tanto hombres como mujeres están igualmente capacitados en la toma de decisiones importantes. En distinción al sexo, tanto el 92.6% (261) de las mujeres y el 80.7 (134) de los hombres, concuerdan en que ambos, tanto los hombres como las mujeres están capacitados en la toma de decisiones importantes (Ver tabla 3).

Tabla 3. Bajo las órdenes de quién prefiere trabajar y capacitación para la toma de decisiones.

		Mujeres		Hombres		Total	
		%	F	%	f	%	f
¿Bajo las órdenes de quien prefiere trabajar?	Hombres	8.8 %	25	9.8 %	16	9.3 %	42*
	Mujeres	12.7 %	36	10.4 %	17	11.8 %	53
	Ambos	76.8 %	218	76.1 %	124	76.5 %	345*
	No sé	1.8 %	5	3.7 %	6	2.4 %	11
	Total	100 %	284	100 %	163	100 %	451
¿Quién está más capacitado para tomar decisiones importantes?	Hombres	2.5 %	7	7.8 %	13	4.4 %	20
	Mujeres	5.0 %	14	4.2 %	7	4.6 %	21
	Ambos	92.6 %	261	80.7 %	134	88.3 %	399*
	No sé	0	0	7.2 %	12	2.7 %	12
	Total	100 %	282	100 %	166	100 %	452

*La persona no registró el sexo al cual pertenece.

Creencias estereotípicas en relación con el género, el trabajo, el matrimonio y la crianza.

En relación a estas creencias estereotípicas se obtiene, que para la muestra total, dos de las creencias se encuentran por arriba de la media teórica para las creencias de género ($M = 3$), siendo la frase “El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre” la que obtiene el puntaje más alto ($M = 3.57$, $DE = .761$) seguido de la frase “Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja” ($M = 3.51$, $DE = .869$), lo cual indica un mayor apoyo a dichas creencias (ver Tabla 4). Por otra parte, son nueve las creencias que están por debajo de la media teórica, las tres más destacadas son: “La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja” ($M = 1.56$, $DE = .903$) seguido de la frase “Una

educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer” ($M= 1.60$, $DE = .946$) y “Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre gane más que la mujer” ($M= 1.69$, $DE = .962$), lo cual indica un menor apoyo a dichas creencias (ver Tabla 4).

Al realizar el análisis por sexo, se encontró, para el caso de los hombres, que dos de las creencias superan la media teórica para las creencias de género ($M = 3$), siendo la frase “El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre” la que obtiene el puntaje más alto ($M= 3.58$, $DE = .766$) seguido de la frase “Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja” ($M= 3.50$, $DE .945$), lo cual indica un mayor apoyo a dichas creencias por parte de los hombres (ver Tabla 4). De la misma manera, son cinco las creencias que están por debajo de la media teórica, y las tres más destacadas son: “Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer” ($M= 1.77$, $DE = 1.048$) seguida de “La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja” ($M= 1.83$, $DE = 1.153$) y “Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre gane más que la mujer” ($M= 1.92$, $DE = 1.101$), lo cual indica un menor apoyo a dichas creencias por parte de los hombres (ver Tabla 4).

Para el caso de las mujeres, dos de las creencias superan la media teórica para las creencias de género ($M = 3$), siendo la frase “El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre” la que obtiene el puntaje más alto ($M= 3.57$, $DE = .763$) seguido de la frase “Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja” ($M= 3.51$, $DE .826$), lo cual indica un mayor apoyo a dichas creencias por parte de las mujeres (ver Tabla 4). Por su parte, son nueve las creencias que están por debajo de la media teórica, las tres más destacadas son: “La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja” ($M= 1.41$, $DE = .676$) seguida de “Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer” ($M= 1.49$, $DE = .865$) y “Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre

gane más que la mujer” (M= 1.56, DE = .849), lo cual indica un menor apoyo a dichas creencias por parte de las mujeres (ver Tabla 4).

Tabla 4. Medias y desviaciones estándares de las Creencias estereotípicas hacia el género, trabajo, matrimonio y crianza por sexo.

	Hombres		Mujeres		Total	
	\bar{x}	DS	\bar{x}	DS	\bar{x}	DS
La mujer que trabaja tiene su propio círculo de amigos	3.02	1.154	2.96	1.060	2.98	1.098
La mujer que trabaja se aleja del marido	2.21	1.200	1.82	.993	1.96	1.088
Si en un matrimonio la mujer gana más dinero que el hombre, le pierde el respeto a su marido	2.18	1.252	1.61	.831	1.82	1.041
La mujer debe estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja	1.83	1.153	1.41	.676	1.56	.903
El estar desempleado es menos importante en el caso de la mujer que en el hombre	1.98	1.103	1.59	.826	1.73	.953
Para la buena armonía de un matrimonio es mejor que el hombre gane más que la mujer	1.92	1.101	1.56	.849	1.69	.962
El marido debería estar dispuesto renunciar en algo en el terreno profesional a favor del desarrollo profesional de la mujer	2.13	1.154	1.86	.971	1.96	1.044
Lo mejor para la relación de pareja es que ambos trabajen fuera de casa	2.82	1.333	2.65	1.224	2.70	1.268
El trabajo es tan importante para la mujer como para el hombre	3.58	.766	3.57	.763	3.57	.761
Los hijos de una madre que trabaja pueden crecer tan sanos y felices como los de una madre que no trabaja	3.50	.945	3.51	.826	3.51	.869
Las mujeres deben trabajar medio tiempo para no descuidar el hogar y los niños	2.41	1.267	2.41	1.121	2.41	1.176
Las mujeres deben trabajar para tener independencia económica	3.04	1.047	3.19	.934	3.13	.989

Los hombres deben responsabilizarse en mayor medida que las mujeres del ingreso familiar	2.43	1.162	2.32	1.084	2.35	1.112
Las mujeres solo deben trabajar cuando el salario del hombre no alcanza para la manutención del hogar	2.02	1.082	1.63	.782	1.78	.933
Ser ama de casas es tan satisfactorio como trabajar por un salario remunerado	3.39	1.122	3.01	1.162	3.15	1.170
Las mujeres no deben tener hijos si no están casadas o no tiene una pareja estable	1.99	1.181	1.61	.949	1.76	1.062
Una educación universitaria es más importante para un hombre que para una mujer	1.77	1.048	1.49	.865	1.60	.946
Las mujeres deben trabajar para su realización o superación personal	3.16	1.139	3.33	.959	3.26	1.036

CONCLUSIONES.

En México, la obligatoriedad jurídica de las y los servidores públicos de integrar en su desempeño una perspectiva de género es una obligación dado a que el Gobierno Mexicano ha firmado diversos mecanismos internacionales (Ramírez y Hernández, 2010), por lo cual es importante conocer e intervenir sobre esta población de manera urgente.

Como se evidenció, más del 76% de los y las participantes consideran que ambos sexos pueden realizar con calidad las actividades secretariales; sin embargo, más del 20%, tanto de hombres como mujeres, señala que son las mujeres quienes se desempeñan mejores en las actividades secretariales. Para el caso de las actividades administrativas, más del 87% considera que ambos sexos pueden desempeñarse bien y el 9% considera que son las mujeres quienes se desempeñan mejor, para ambos sexos.

Con respecto a las actividades de relaciones públicas, más del 85% de los participantes respondieron que tanto hombres como mujeres se desempeñan bien; sin embargo, alrededor del 8% considera que

el desempeño es mejor en las mujeres, para ambos sexos. Si bien los porcentajes son menores al 20%, se evidencia la presencia de estereotipos de género en los que se asocia a las mujeres al trabajo secretarial, administrativo o de relaciones públicas.

En ese sentido, es importante considerar, que estos estereotipos al ser parte de la cultura pueden favorecer que las mujeres piensen que no son suficientemente capaces para desempeñarse en otras labores y preferir no tener que cuestionar y cuestionarse en cuanto a los roles sociales que la sociedad ha definido; así Carson (2004) señala, que las mujeres con dificultades para adaptarse a esta lógica laboral de género son relegadas a los puestos inferiores del sistema (Carson, 2004); por otro lado, para el caso de los hombres, estos estereotipos también resultan en una limitante en tanto muchas veces se prefiere a mujeres para dichas labores, excluyendo y/o desvalorizando el trabajo de los hombres.

Si bien más del 76% de los y las participantes prefieren trabajar bajo las órdenes de ambos, más del 10% lo prefieren bajo las órdenes de una mujer, para ambos sexos. Este resultado se puede relacionar con que, en las últimas décadas, ha mejorado sustancialmente la percepción del liderazgo femenino por su mayor presencia y actividad en el espacio público, en el mercado laboral, en las aulas universitarias, y entre las filas de los graduados universitarios (García Beaudoux, Virginia, 2014).

Más del 88% cree que tanto hombres como mujeres pueden desempeñarse bien en las labores de recursos humanos; en las actividades de investigación, y están igualmente capacitados hombres y mujeres para la toma de decisiones importantes. Además de que el 91% de los participantes respondió que ambos, tanto hombres como mujeres, se desempeñan de igual manera en las actividades jurisdiccionales. En estos tres aspectos, con porcentajes alrededor del 6%, las mujeres consideran que son las mujeres quienes lo hacen mejor y los hombres consideran que son ellos quienes lo hacen mejor.

En ese sentido, es interesante el planteamiento de Fondevila y Mejía (2014) en el que expresan que ya en la labor jurídica se reproducen estereotipos de género como el que las mujeres se desempeñen en los juzgados civiles, en donde es equilibrada la participación de hombres y mujeres; a diferencia de los juzgados penales en los que la participación de hombres es mayoritaria, producto de la estratificación judicial.

Como se puede notar, en todas las creencias estereotípicas exploradas se evidencia que más del 75% de las personas participantes no presentan estereotipos o prejuicios en materia de género; sin embargo, se evidencia que un porcentaje menor al 15% aún presenta algunas creencias estereotípicas. En este sentido, se recomienda generar espacios para promover el cambio de actitudes entre el personal, pero también trabajar en el clima social de la estructura del trabajo, en tanto en muchas ocasiones refuerza los estereotipos y mantiene las barreras que limitan el cambio.

De acuerdo con Ehrlich Martin y Jurik (2007) a esto se suman las barreras de género culturales de segunda generación. De acuerdo con Fondevila y Mejía (2014), las principales barreras son: la desigual distribución de la carga familiar en México; la ley y su aplicación son consideradas habitualmente como tareas propias del hombre; el ideal de mujer dominante, y la ausencia de mujeres en posiciones de relevancia dentro del poder judicial que impide la construcción de redes institucionales que permitan el ascenso de otras mujeres.

Con respecto a las creencias estereotípicas hacia el género, trabajo, matrimonio y crianza, como se evidencia en los resultados expuestos previamente, tanto hombres como mujeres, le dan valor al trabajo de las mujeres, al igual que al de los hombres; señalando que los hijos de una madre trabajadora pueden crecer sanos y felices, al igual que los hijos de una madre que no trabaja. Esto evidencia que los estereotipos sobre la maternidad no están presentes con tanta fuerza como lo estaban en años anteriores. Paterna, Martínez, Rosa y Yago, (2001) señalan que la identificación con esta

creencia es más fuerte en las mujeres más tradicionales. En este caso, al ser la muestra de participantes mujeres trabajadoras, su presencia es reducida.

De manera adicional se destaca, que tanto hombres como mujeres manifiestan su menor acuerdo con creencias como el pensar que los estudios universitarios son más importantes para los hombres, que las mujeres deben estar dispuesta a relegar sus intereses profesionales a favor de la carrera de su pareja, y que las mujeres deben ganar menos que su pareja masculina para la armonía en su matrimonio. Estas creencias evidencian un cambio en la forma de pensar de los trabajadores, en tanto se van rompiendo creencias estereotipadas que han limitado el desarrollo laboral de mujeres y hombres; sin embargo, es importante considerar, que si bien en el discurso cotidiano se expresa una preferencia por el modelo de familia igualitario en remuneración y trabajo doméstico, la participación de los varones, en este último, no ha aumentado de la velocidad y proporción a como lo han hecho las mujeres al incorporarse al mercado laboral (García Román, 2012).

En este contexto, la incorporación de la perspectiva de género para fomentar sistemas de justicia fundados en el principio de igualdad y no discriminación, requiere la adopción de una serie de políticas y acciones concretas (CEJA, 2021). que de acuerdo con Montalvo Romero (2020), se considera fundamental trabajar en la erradicación de estereotipos de género y en la coeducación con la finalidad de cimentar una sociedad igualitaria.

De manera específica, abonando al desarrollo de relaciones laborales igualitarias y libres de estereotipos, se propone llevar a cabo una intervención con el objetivo general de desarrollar una campaña de difusión virtual acerca de la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género del Poder Judicial del Estado de Yucatán, incorporando contenidos actualizados en materia de género y una capacitación virtual en el mismo campo. Los objetivos específicos propuestos son: Difundir la labor desarrollada por la Unidad de Igualdad de Género desde su fundación en 2016 a la fecha; Generar contenido actualizado en materia de género como insumo básico para la página; Difundir la

página de la Unidad, y desarrollar una capacitación virtual en materia de género abierta a toda la población del Poder Judicial del estado de Yucatán. Por último, es menester que en la realización de este tipo de diagnósticos participen los y las integrantes de la institución para facilitar la apropiación de las actividades realizadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Arias Sánchez, S. y Bascón Díaz, M. (2012). Trabajo y prescripciones sexistas. La brecha de género en escenarios laborales, Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y género, Facultad de Ciencias del trabajo de la Universidad de Sevilla, 21-22 de Junio.
2. Ato, M., López, J. y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología, *Anales de Psicología*. 29 (3) 1038-1059
3. Benítez, G., García, J. y Loo, M. (2016). Los estereotipos de género y el trabajo secretarial en las instituciones públicas, *Rehuso*, 1(1), 63-72.
4. Carson, C. (2004). *The Lawyer Statistical Report: The U.S. Legal Profession in 2000*. Chicago, Chicago American Bar Foundation.
5. Castillo-Mayén, R. y Montes-Berges, B. (2014). Analysis of Current Gender Stereotypes, *Anales de Psicología*, 30(3), 1044-1060.
6. Centro de Estudios de Justicia de las Américas (CEJA). (2021). *Oficinas judiciales de género en América Latina: avances y desafíos pendientes*. Canadá: CEJA/JSCA.
7. Comité CEDAW. (2015). *Recomendación General No. 33 sobre el Acceso de las Mujeres a la Justicia*, cedaw/c/gc/33, 2015.
8. Ehrlich, M., S. y N. Jurik (2007). *Doing Justice, Doing Gender*. Thousand Oaks, CA, Sage.
9. Fondevila, G. y Mejía, A. (2014). Género y ocupación en la justicia federal, *La ventana*, 40, 135-164.

10. García-Román, J. (2012). ¿Son las parejas españolas menos igualitarias que las europeas? Diferencias en el tiempo empleado en trabajo no remunerado en España, Italia, Alemania, Francia y Reino Unido. *Documents d'analisi geogràfica*, 58, 397-416.
11. Garrido-Luque, A., Álvaro-Estramiana, J. L., y Rosas-Torres, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23). doi: <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
12. García Beaudoux, V. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
13. Montalvo Romero, J. (2020). El Trabajo desde la Perspectiva de Género, *Revista de la Facultad de Derecho*, (49). 1-19. doi: 10.22187/rfd2020n49a6
14. Moya, M. (2003). El análisis psicosocial del género. En J. F. Morales y C. Huici (Eds.), *Estudios de Psicología Social* (pp. 175-221). Madrid: UNED.
15. Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2016). Las mujeres en el trabajo. Tendencias 2016. Resumen Ejecutivo, Ginebra.
16. Paterna, C., Martínez, C., Rosa, A. y Yago, C. (2001). De la comparación al compromiso. Un análisis de la identidad social femenina. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 11(2), 5-22.
17. Poder Judicial del Estado de Yucatán (s/f). Derechos Humanos e Igualdad de Género. <https://www.poderjudicialyucatan.gob.mx/?page=igualdad>
18. Ramírez, G. y Hernández, L. (2010). Metodología para un curso para jueces y juezas: juzgar con perspectiva de género. México: UNESCO/UNAM/AMDH
19. Reichman, N. y J. Sterling (2002). Recasting the Brass Ring: Deconstructing and Reconstructing Workplace Opportunities For Women Lawyers. *Capital University Law Review*, 2, 923-977.

20. Sturm, S. (2001). Second Generation Employment Discrimination: A Structural Approach. *Columbia Law Review*, 101, 3, 458-568.
21. Vela Barba, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Ciudad de México: Instituto Belisario Domínguez, Senado De La República.
22. Viladot, M.A. y Steffens, M.C. (2019). *Estereotipos de género en el trabajo*. Barcelona: Editorial UOC.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Rebelín Echeverría Echeverría.** Doctora en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán. Profesora Titular de tiempo completo, Mérida, Yucatán, México. Correo electrónico: rechever@correo.uady.mx
2. **Carlos David Carrillo Trujillo.** Doctor en Psicología, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán. Profesora Titular de tiempo completo, Mérida, Yucatán, México. Correo electrónico: carrillo.trujillo@gmail.com
3. **Nancy Marine Evia Alamilla.** Doctora en Educación, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán. Profesora de Carrera, tiempo completo, Mérida, Yucatán, México. Correo electrónico: nancy.evia@gmail.com
4. **María José De Lille Quintal.** Maestra en Psicología de la Salud, Facultad de Psicología, Universidad Autónoma de Yucatán. Profesora Titular de tiempo completo, Mérida, Yucatán, México. Correo electrónico: majose.delille@correo.uady.mx

RECIBIDO: 7 de noviembre del 2022.

APROBADO: 11 de diciembre del 2022.