

TECHOS DE CRISTAL, UN SESGO DE DISCRIMINACION DE GÉNERO. UNA VISION DESDE LA DIRECTIVA DE LA EDUCACION SUPERIOR EN NAVOJOA, SONORA.

María del Rosario Molina González¹
Miguel Lagarda Flores
María de Jesús Camargo Pacheco
Liliana del Carmen Lagarda Navarro
María Teresa Gaxiola Sánchez
Aurora del Rocío Vega Cota
Dalia Guadalupe Esquer Ríos

“La igualdad de género tiene que ser una igualdad vivida” (Michelle Bachelet)

SUMARIO: I. Ideas introductorias. II. Igualdad ante la ley. III. La inserción laboral femenina y algunas aristas de discriminación. IV. Análisis situacional de los niveles de dirección en educación superior. V. Conclusiones.

RESUMEN: La Organización de las Naciones Unidas, planteó en el tercer punto de los objetivos del milenio dirigir los esfuerzos a fin de: “*Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer*”. En sus descriptores, la ONU precisa que “*desde el liderazgo de la comunidad internacional se reconoce que a las mujeres se les suele relegar a las formas de empleo más vulnerables, además que los puestos de los niveles más altos siguen obteniéndolos los hombres, donde la diferencia es abrumadora*”. Si bien, la inserción laboral femenina va en aumento, las condiciones de participación aun no son equidistantes, un sesgo de esta desigualdad tiene que ver con los techos de cristal apreciables en la ausencia femenina en los niveles directivos de educación superior, visos obtenidos en un estudio exploratorio situacional en Navojoa, Sonora.

PALABRAS CLAVE: Género, discriminación, techos de cristal, liderazgo femenino.

I. Ideas introductorias.

Los planteamientos de la perspectiva y equidad de género, ha exigido a los estados a instrumentar una serie de estrategias o acciones afirmativas con el fin de disminuir las diferencias estereotipadas entre hombre y mujer. Acciones que deben aplicarse en la

¹ Docentes del Departamento de Ciencias Sociales de la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur, Integrantes del Grupo Disciplinar Jurídico-educativo; adscritos a la línea de investigación: “Tendencias actuales del derecho”, y alumnas colaboradoras, del proyecto de vinculación: “Perspectiva de género desde el derecho y la justicia”.

transversalidad de todas las políticas públicas; sin embargo, las condiciones de discriminación y exclusión persisten en todos los entornos, el sector laboral-educativo no es la excepción.

Con ese contexto se ha planteado como hipótesis que: “No obstante la presencia de la mujer en el sector educativo, persisten condiciones de discriminación femenina en el sector directivo de la educación superior en Navojoa, Sonora”.

El objetivo del presente trabajo es: Analizar las condiciones de presencia y participación femenina en la dirección de educación superior en Navojoa, Sonora; identificando los procesos de definición al cargo y criterios de elegibilidad.

El marco teórico toma las posiciones teóricas de la equidad de género, la transversalidad de la perspectiva de género y la discriminación laboral femenina.

Metodológicamente es un trabajo exploratorio que se fundamenta en las técnicas de investigación documental y empírica; y lo que se presenta aquí son los resultados que hasta el momento se han obtenido, como parte de la investigación del mismo nombre como parte del trabajo del Grupo Disciplinar Jurídico-Educativo.

II. Igualdad ante la ley.

Al advertirse todo un debate, en el nivel lógico-lingüístico, filosófico-político (Commaduci, Paolo en Carbonell, Miguel, 2001: P. 242) en torno al reconocimiento de la igualdad, se centrará este principio en el contenido normativo en México, que tiene como antecedentes las directrices internacionales que dan recuento de los esfuerzos por reconocer los derechos de las personas, con la Declaración universal de los derechos humanos de 1948, el Pacto Internacional de los derechos civiles y políticos y su protocolo facultativo; así como el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales; y que se expresan con mayor exactitud para el caso de mérito: Igualdad de hombres y mujeres, en los esfuerzos iniciados en 1970, contenido en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), y aprobada por el Senado iniciando su vigencia el tres de septiembre de 1981.

La convención define en su artículo primero que la expresión “discriminación contra la mujer” denota toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Organización de las Naciones Unidas).

En su artículo 11, la CEDAW determina que los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con el hombre, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Por otro lado, en la referencia nacional el contenido normativo del primer párrafo del artículo 4º de la Constitución Mexicana, estipula que “El varón y la mujer son iguales ante la ley”, elevado a este alto rango normativo en 1974.

La igualdad como principio normativo, no es reduccionista a la dimensión jurídica, que explica Luigi Ferrajoli (2005), como un derecho fundamental y que correlaciona otras dimensiones meta jurídica como la dignidad y la identidad de la persona.

Jurisprudencialmente, éste principio se expresó en el rubro de novena época: *Igualdad jurídica del hombre y la mujer prevista en el artículo 4o., primer párrafo, de la Constitución Federal. Sus alcances.*

El primer párrafo del artículo 4o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que prevé la igualdad del hombre y la mujer frente a la ley y ordena al legislador que proteja la organización y el desarrollo de la familia, se introdujo en la Carta Magna mediante reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 31 de diciembre de 1974 como parte de un largo proceso para lograr la equiparación jurídica del género femenino con el masculino. Así, en la relativa iniciativa de reformas se propuso elevar a rango constitucional la igualdad jurídica entre ambos y se indicó que ésta serviría de pauta para modificar leyes secundarias que incluyeran modos sutiles de discriminación. De manera que la referida igualdad implica una prohibición para el legislador de discriminar por razón de género, ya que frente a la ley, el hombre y la mujer deben ser tratados por igual; de ahí que el artículo 4o. constitucional, más que prever un concepto de identidad, ordena al legislador que se abstenga de introducir distinciones injustificadas o discriminatorias.

La igualdad no se reduce en un simple descriptor de igualdad por la ley, sino ante la ley y que se traduzca en igualdad de oportunidades, acceso y trato. Por lo que el mero espíritu del Constituyente permanente no basta; lleva implícito todo un esfuerzo identificado como acciones afirmativas a fin de crear diferencias temporales en el ánimo de disminuir las desigualdades estructurales a las que la mujer, se ha enfrentado por el simple hecho de ser mujer, y responder a una construcción social de género, cuya expectativa cultural y social le impone una serie de roles inherentes a su condiciones de maternidad.

Por su parte, el contenido normativo de la ley secundaria –en los ámbitos federal y local-, expresa como objetivo el de “regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el territorio nacional” (En Instituto Nacional de las Mujeres, 2007). Sigue diciendo el INMUJERES los ordenamientos postulan a la igualdad como un principio universal, que supone la “ausencia de total discriminación entre los seres humanos, en lo que respecta a sus derechos”.

La misma ley determina en su artículo 17, como principios rectores de las política públicas, como facultad concurrente para los tres órdenes de gobierno deberán, fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; que comprende el aseguramiento

de que en la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y; Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Principios vinculatorios para los estados, hemos de advertir las condiciones en que ocurre la inserción laboral de la mujer, que no obstante las acciones afirmativas en los ámbitos legislativos y de políticas públicas, la tensión de este principio con el pragmatismo de las relaciones cotidianas no permiten alcanzar aun un estadio de inclusión y no discriminación femenino. La reproducción de relaciones de poder del entorno privado-familiar, como un rol de género de las interacciones interpersonales, subyace en las relaciones del espacio público: laboral.

III. La inserción laboral femenina.

La premisa de alcanzar una incorporación plena de la mujer al mundo del trabajo, descansa en el argumento central de que el trabajo contribuye a la obtención de un cierto nivel de bienestar social; además de que se concibe ante todo como un recurso social estratégico respecto al abanico de oportunidades que brinda una sociedad.

La presencia femenina en los mercados laborales ha ido en aumento, sin embargo, la línea de equidistancia en cuando a posibilidades de ascenso, de horarios, de salarios, de seguridad laboral y de prestaciones de seguridad social e inclusive la presencia de nichos laborales femeninos menos ventajosos, y/o segregación laboral; son variables que han acentuado el desequilibrio, acendrado desde el género.

Solo por referir algunos datos, el Instituto Nacional de las Mujeres en México (2011), precisa que:

La participación de las mujeres en las actividades económicas se ha incrementado al pasar de 38.3 por ciento en 2000 a 41.8 por ciento en 2011. El grado promedio de escolaridad de la población económicamente activa se ha incrementado, en el periodo 2005-2011, de 8.9 a 9.7 años de las mujeres; el índice de discriminación salarial, conforme se aproxima a cero, muestra la paridad de los salarios recibidos para trabajadores en las mismas condiciones: horas trabajadas y escolaridad. En 2007 era de 9.7 (equivalente al porcentaje que las mujeres deben recibir incremento a su salario para lograr la paridad con los hombres), este índice disminuyó en 2010 a 8.2 lo cual reduce la brecha en 1.5.

Adicionalmente puede advertirse que subsisten condiciones de invisibilidad y menosprecio del trabajo doméstico. En México, cuando menos legislativamente se ha intentado que la situación de embarazo de la mujer no sea una condición que le impida acceder al trabajo, y que se le garantice la permanencia en él; además que recientemente se ha emitido una precedente jurisprudencial que determina que la mujer cumple con el deber de contribuir al sostenimiento del hogar, cuidando de él.

Desde lo académico ya se advertía en la el texto *“En el reloj de las carreras laborales masculinas”*, (Katz, en Rusell: 2008), describe la situación femenina y su presencia en los mercados laborales, caracterizada por las diferencias de género desde el microespacio de la vida académica universitaria, gestadas en la década de los setenta. Microespacio que responde a estereotipos sociales, a roles asignados a los géneros, a la reproducción de modelos en los espacios privados y públicos de la interrelación personal de los géneros.

Situaciones como la invisibilidad de la mujer, la “autodiscriminación” de la mujer derivada del desaliento de frente a la constelaciones de desventajas a las que se enfrenta en el mundo laboral; la presencia de nichos laborales, y en la vida universitaria de nichos disciplinarios. Con ello se quiere decir que existen labores que se han adjudicado al género femenino: sector doméstico, enfermeras, secretarias, nichos en las maquilas por ejemplo en el

ensamble de piezas pequeñas derivadas de sus condiciones físicas y menudas de sus manos; por otro lado, en lo académico-disciplinaria, en donde en efecto en las ciencias blandas como sociología, trabajo social, educación, psicología, administración, son disciplinas que se entiende naturalmente espacios femeninos; y áreas en donde la presencia masculina es dominante como en las ingenierías, la ciencias físicas, matemáticas, etc.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2002), expresaba esta situación de los nichos disciplinares porque:

En este sentido es sintomática la mayor o menor presencia femenina en la matrícula escolar universitaria. En efecto, mientras que en áreas de estudio como Educación y Humanidades (65.6%), Ciencias de la Salud (61.3%), Ciencias Sociales y Administrativas (57.5%), las mujeres tienen mayor presencia. En áreas tales como Ingeniería y Tecnología (30.5%), y Ciencias Agropecuarias (28.2%); su presencia es menor, aunque existe una aproximación a la paridad en las áreas de Ciencias Naturales y Exactas (47.2%)

México de acuerdo a Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEGI) la diferencia de ingreso que percibe la población femenina por su trabajo está 12.6 por ciento por debajo del de los hombres, esto en 2005, (Jardón, Eduardo; 2005).

Para 2011, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2011) organismo oficial en México, determinó que la diferencia salarial se pondera en un 8.2%, determinando que esta diferenciación es apreciable en todos los espacios laborales, excepto en el rubro de los trabajos domésticos, donde la mujer supera al de los hombres en un 5.7%; y que presupone igualmente una rol de género, ahora de discriminación invertida, hacia el varón.

El mismo informe describe una panorámica de la situación laboral, entre desigualdades y diferencias entre hombre y mujer en México, estableciendo que;

Con respecto a la posición en la ocupación, 62.3 por ciento de las mujeres son trabajadoras subordinadas y remuneradas; 23.4 por ciento son trabajadoras por cuenta propia, 9.4 por ciento son trabajadoras no

remuneradas y sólo 2.4 por ciento son empleadoras. 56.6 por ciento de las mujeres asalariadas no cuenta con prestaciones sociales y 60.1 por ciento de los hombres se encuentra en la misma situación. El 1.8 por ciento de las mujeres y 2.6 por ciento de los hombres sólo tiene seguridad social; 34.2 por ciento de ellas y 31.9 por ciento de ellos cuentan con seguridad social y otras prestaciones; y 7.4 por ciento y 5.4 por ciento de las mujeres y los hombres, respectivamente, no tienen seguridad social pero sí otras prestaciones.

La duración de la jornada laboral de la población femenina ocupada es menor con respecto a la masculina. El 36.3 por ciento de las mujeres y 20.1 por ciento de los hombres trabaja una jornada de tiempo parcial – menor de 35 horas a la semana-; 41.1 de ellas y 43.4 de ellos trabajan de 35 a 48 horas a la semana y 19.0 de las ocupadas y 33.2 de los ocupados trabaja más de 48 horas a la semana.

En el ámbito académico tal situación no es determinante, la categorización de los salarios por hora académica, como logro de los contratos colectivos, garantizan el mismo pago a igual trabajo, por lo que no es una variable de discriminación en el ámbito docente universitario.

IV. Análisis situacional de los niveles de dirección en educación superior.

La ciudad de Navojoa, Sonora de acuerdo al último censo del INEGI está constituido por una masa poblacional que asciende a 157,729, diferenciada por sexo en razón de 78,242 varones y 79,487 mujeres, que arroja un porcentaje de 50.39%. En su cabecera municipal tienen su asiento nueve instituciones universitarias, que por su población geográfica estratégica recibe población estudiantil de todo el sur del Estado de Sonora, vecinos de los municipios de Alamos, Etchojoa, Huatabampo, Benito Juárez, Cajeme y Bácum.

Cada institución tiene un amplio abanico de oferta educativa, las universidades de análisis son: Universidad de Sonora, Instituto Tecnológico de Sonora, Centro de Estudios Superiores del Estado Sonora, Universidad Pedagógica Nacional, Centro Regional de Educación Normal, Universidad del Desarrollo Profesional, ITEMS, aun no se procesa la información de la Escuela Normal Superior y de la Universidad de Navojoa.

En las referencias cuantitativas que se obtuvieron hasta esta etapa, tomando como muestra indicadores proporcionados por siete de las nueve universidades, se refiere que la comunidad estudiantil se integra por: 2962 hombres y 3795 mujeres, que representan hasta este momento un comportamiento del 43.83% de población masculina y el 56.16% está formada por población femenil.

La población estudiantil que actualmente cursa en las diferentes Universidades en Navojoa, Sonora, en el abanico de que constituye su oferta educativa. Lo mismo se accede a disciplinas en ciencias exactas, ingenierías, física-matemáticas, química, educación, psicología, derecho, contaduría pública, administración, mercadotecnia, entre otros.

Aunque la presencia femenina es cada vez mayor en la educación profesional, los datos porcentuales se contraen con respecto a los indicadores de terminación y titulación por cohorte generacional. La deserción por la necesidad de atender roles de crianza y de cuidado, además de los económicos, son en mucho los factores que se involucran para acentuar este fenómeno a nivel licenciatura.

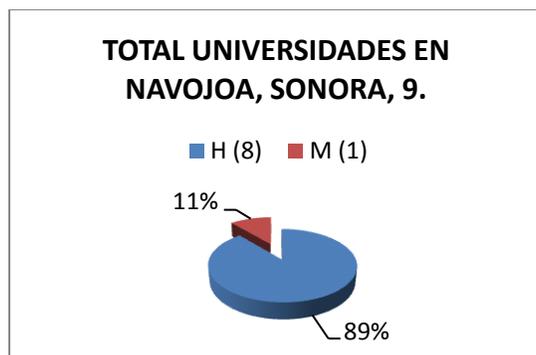
Se ha obtenido también que, en instituciones cuya oferta educativa es educación, formación de la niñez, e intervención educativa, como es el caso del Centro Regional de Educación Normal y la Universidad Pedagógica Nacional; la población femenina representa entre un 73% hasta un 77% de su alumnado. Lo que confirma la idea de la reproducción de roles para el género femenino, naturalmente atribuible actividades de servicio, de formación, crianza y cuidado, asistencia; constatando la variable de los nichos disciplinares.

Con respecto a la población docente, los datos obtenidos en siete de las nueve universidades en la ciudad de Navojoa, 330 son hombres y 275 son mujeres; que porcentualmente manifiesta el 54.54% de docentes varones y el 45.45% son del sexo femenino. Solamente en el Instituto Tecnológico de Sonora la población docente femenina es mayor a la masculina, en el resto de las universidades la situación es a la inversa.

En relación a los accesos de las mujeres a los puestos de dirección, el escenario es muy desigual. Apelando al concepto de Ester Barberá, por techos de cristal se entiende un muro invisible pero infranqueable de procedimientos, estructuras, relaciones de poder, creencias, etc., que dificulta el acceso de las mujeres a puestos de decisión y el despliegue de sus potencialidades (Barberá, Ester, et. Al: 2010); la situación en el municipio de Navojoa es confirmatorio de tales escenarios de pisos resbaladizos para la población la mujer.

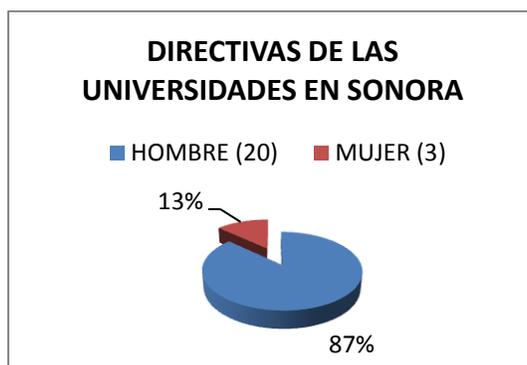
No obstante los procedimientos y requisitos que estandarizan los perfiles y cualidades personales calificables y/o evaluables para acceder a un puesto directivo de las universidades. Del período de duración del cargo, prorrogable o no; e independientemente de la nomenclatura sea: Director de Unidad, Director Académico, Vicerrector, y de los procesos de nombramiento, electivos en procesos democráticos directos, integración de ternas elegibles por órganos colegiados, por designación directa, -incluso con matices meramente empresariales-administrativos-; se obtuvo un sesgo de notoria ausencia femenina.

De las nueve Universidades estudiadas hasta esta etapa de investigación, solamente una es dirigida por una mujer, que representa escasamente el 11%, siendo la Universidad del Desarrollo Profesional, misma que forma parte de las instituciones privadas que ofertan formación profesional en la región sur del Estado de Sonora.



Esta situación se reproduce en los contextos del estado. De acuerdo a información obtenida en línea, en el estado de Sonora ofrecen educación profesionalizante veintiséis Instituciones

de Educación Superior (IES); de las cuales diecisiete son instituciones públicas y nueve privadas. Se acota que no fue posible obtener información aun en tres de éstas instituciones. Del muestreo, 20 puestos directivos de rectoría son ocupados por hombres, en tanto que solo tres universidades son lideradas académicamente por una mujer, que representan el 13%.



Del muestreo se observó que en el historial de algunas IES no revelan la presencia femenina en los puestos de Dirección, ni en el segundo nivel jerárquico. Tal es el caso de Universidad Pedagógica Nacional, Unidad Navojoa; que en las últimas cuatro gestiones Director y Secretaría han sido ocupadas por varones. El acceso de la mujer a los cargo de dirección sólo ha sido, o en la presencia minoritaria de participación como candidata o aspirante al cargo –solo en una de ellas se advierte su presencia-; o en una escasa presencia en puestos de nivel jerárquico inferior, sobre todo en nivel secretaría. En el caso de la Universidad de Sonora, de la implementación de la normatividad actual, solamente una mujer ha accedido a un cargo directivo de segundo rango.

Si bien, el sesgo de no acceso de la mujer puede tener muchas variables, entre ellas la propia autodiscriminación, o de que voluntariamente no persista en la participación de procesos que se recrudecen en expectativas para ellas; su ausencia es notoria; donde los patrones de relaciones de poder y subordinación siguen siendo reproductores de roles, la presencia femenina debe desempeñar funciones de asistencia y apoyo, y no de decisión, de autoridad, de responsabilidad.

La tendencia es precisamente lo contrario, de acuerdo a Ester Barberá (2004), la necesidad de la diversidad de género en la toma de decisiones, en la colegiación están exigiendo una remodelación a nivel organizacional, pues garantiza “el máximo aprovechamiento del potencial ofrecido por grupos heterogéneos, que enfatiza la variabilidad interindividual”, pero además supone una “cultura de trabajo que dinamiza la innovación y la creatividad hacia el logro de la excelencia y la calidad total”.

El derecho, la inclusión, la igualdad, son premisas fundamentales de la persona, valores éticos que deben permear en las relaciones, pero además en instituciones, que requieren romper estructuras anquilosadas, y operativizadas a través de la educación y la cultura, ser forjadores de escenarios mas equidistantes, justos e incluyentes.

Las Universidades como instituciones eminentemente democratizantes, ejemplares, deben dar visos de una disminución de las brechas que aun persisten, la poca presencia en las direcciones educativas por parte de la mujer; que podrá decirse se accede a puestos medios, se ha logrado un liderazgo y empoderamiento femenino, éste no es total y las distancias tan abrumadoras que nos presentan los resultados, nos advierten que nos falta aun mucho camino por recorrer.

V. Conclusiones.

La construcción social de género, relacional y analítica responde a cuestiones culturales, de atributos asignados a masculinidad y femineidad, por las expectativas que se adjudican a las personas, ello le asignan roles predestinados. La forma que en que cada uno responde a estas expectativas sociales, es la identidad personal. La correlación de persona, derecho, igualdad, identidad y dignidad son proposiciones inherentes a la existencia misma.

Los avances para la igualdad de los géneros, no sólo en contenido normativo, sino de trato y oportunidades, pero no es un proceso aislado que se resuelva con un nuevo artículo o cuerpo de ley; ni con nuevas instituciones cuya nomenclatura inserte la idea de atención a la mujer, o que en ella instrumente las políticas públicas, presupuestales que garanticen un trato y acceso diferente.

Pues como se obtuvo en los avances de la investigación denotan que el proceso para desestructurar, para cambiar modelos culturizados de roles para hombre y mujer, es todavía inacabado, la Universidad que supone un ejercicio pleno de intelecto, cognitivo, de ruptura de paradigmas, de revolución de pensamiento, revela aun sesgos de discriminación. La ausencia femenina es desestimulante, tanto en cargos directivos y/o de segundo nivel.

Las aristas que requiere ahora atención es identificar si la ausencia es deliberada, esto es por un acto voluntario de la mujer para omitir participar e incidir en el proceso electivo; o en su caso, tratándose de decisiones con procesos unilaterales o poco abiertos; los criterios selectivos para integrar, designar y elegir al titular, responde a estas estructuras de poder, androcéntricas.

BIBLIOGRAFIA:

ANUIES. Anuario Estadístico 2002; citado en Diferencias salariales entre hombres y mujeres, fuente electrónica, [consultada 26 de agosto de 2011] disponible en línea en:

<http://e-mujeres.e-mexico.gob.mx/e-mujeres/conoce-tus-derechos/derechos-laborales/diferencias-salariales-entre-hombres-y-mujeres.html>.

Barberá Heredia, Ester; 2004; Diversidad de género, igualdad de oportunidades y entornos laborales. CIRIEC-España, Revista de economía pública, social y cooperativa. Noviembre, número 050, Valencia, España, Págs. 37-53

Barberá, Ester; et al, 2010, Rompiendo los techos de cristal: Los beneficios de la diversidad de género en los equipos de dirección. Investigación, fuente electrónica, [consultada en octubre de 2011], disponible en; <http://www.uv.es/iued/investigacion/proyectos/resumen-teccho-cristal.pdf>

Carbonell, Miguel (2001); La igualdad en la Constitución Mexicana, Anuario Jurídico, Págs. 341-354; fuente electrónica, [Consultada octubre de 2011], disponible en <http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/jurid/cont/31/pr/pr21.pdf>

Carbonell, Miguel, et al., Derecho Internacional de los derechos humanos. Tomo I, 2da edición, Editorial Porrúa, CNDH, México, 2003. Pp. 700

Ferrajoli, Luigi y Carbonell, Miguel; Igualdad y diferencia de género. Colección Miradas 2; Consejo Nacional para prevenir la discriminación; México, 2005; págs. 7-36, fuente electrónica [consultada septiembre de 2011], disponible en: <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/4/1952/3.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres, 8.2% diferencia salarial entre hombre y mujer; Comunicado de prensa, 30 de abril de 2011, México, fuente electrónica, [consultada 26 agosto de 2011], disponible en: <http://www.inmujeres.gob.mx/sala-de-prensa/inicio-noticias/410-diferencia-de-82-en-salarios-de-hombres-y-mujeres.html>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. Censo 2010, Población, Sonora.

Íñiguez Teresa, y Molina González María del Rosario; Presentación y notas dentro del Módulo III Participación política de la mujer, dentro del Seminario de Transversalidad de la perspectiva de género; impartido en la Universidad de Sonora, Unidad Regional Sur; febrero-marzo de 2011. La conformación de ambas cámaras del Congreso de la Unión, expresan como comportamiento en las legislaturas LX (de 2006 a 2009) y LXI de (2009 a 2012), una presencia porcentual de mujeres solo del 22.6% y del 28.1%, respectivamente. Dimensionando la presencia femenina en cargos de elección, el comportamiento es que de los 2,455 municipios que conforman el país mexicano; 2,343 estaban presididos por hombres y sólo 112 por mujeres, esto es el: 4.6%, lo anterior de acuerdo al informe de INAFED en 2009.

Instituto Nacional de las mujeres (2007), Ley general para la igualdad de hombres y mujeres, México, fuente electrónica disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/lgimh.pdf

Katz, Capítulo 17: En el reloj de las carreras laborales masculinas, páginas 325-364; en Russell Hochschild, Arlie. 2008 [2003]. La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo. Buenos Aires.

Jardón Eduardo, Periódico el Universal, 8 de marzo de 2005, “*Alta la diferencia salarial, entre hombres y mujeres*”, fuente electrónica [consultada 26 de agosto de 2011], disponible en http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=44707&tabla=finanzas_h

México. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Fuente electrónica, disponible en: www.ordenjuridico.gob.mx

Organización de las Naciones Unidas, Objetivos de desarrollo del Milenio, Informe 2010, Nueva York, fuente electrónica, [consultada octubre de 2011], disponible en www.un.org/spanish/millenniumgoals/pdf/MDG_Report_2010_SP.pdf#page=22

Poder Judicial de la Federación, tesis aislada, Novena Época, México, 2007; fuente electrónica, disponible en: <http://200.38.163.161/UnaTesislnkTmp.asp?nIus=172019&cPalPrm=IGUALDAD,HOMBRE,MUJER,&cFrPrm=>