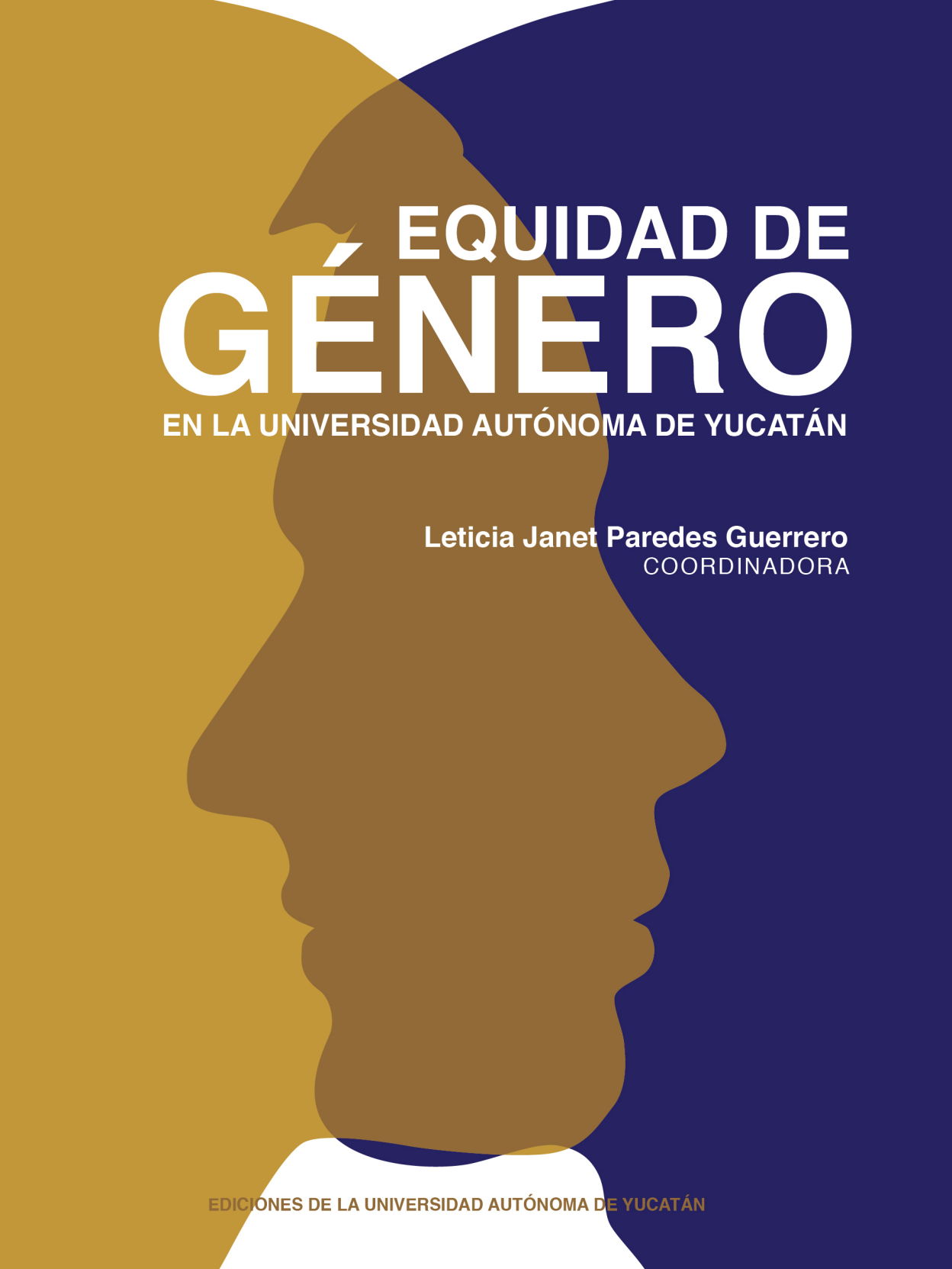
# EQUIDAD DE GÉNERO

## EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

**Leticia Janet Paredes Guerrero**
COORDINADORA



EDICIONES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

# Equidad de Género en la Universidad Autónoma de Yucatán

**Leticia Janet Paredes Guerrero**
Coordinadora

**Universidad Autónoma de Yucatán**
Mérida, Yucatán, México.
2016

**Rector**
Dr. José de Jesús Williams

**Director General de Planeación y Efectividad Institucional**
MDO. Juan de Dios Pérez Alayón

**Responsable del Área de Estudios y Proyectos Estratégicos**
Psic. Silvia Maricela Gasca Arjona
Dirección General de Planeación y Efectividad Institucional

Esta obra fue publicada gracias al apoyo del
Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (PIFI)

**Coordinadora**
Dra. Leticia Janet Paredes Guerrero

**Cuidado de Edición**
Mtra. Ivett Liliana Estrada Mota

**Diseño Editorial y Diseño de Portada**
LD. Gabriela Oropeza Moreno

D.R. © Universidad Autónoma de Yucatán, 2016

Derechos exclusivos para la Universidad Autónoma de Yucatán.
Prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio,
sin autorización escrita por el titular de los derechos.

Secretaría de Rectoría
Departamento Editorial
Calle 61 Núm. 526 x 66 y 68
Tel. (999) 924 72 60 | Fax. (999) 023 97 69
Mérida, Yucatán, México

ISBN: 978-607-9405-98-4.

**Arbitraje editorial**

Dra. María Eugenia Guadarrama Olivera
Centro de Estudios de Género
Universidad Veracruzana

Dra. María Leticia Briseño Maas
Instituto de Ciencias de la Educación
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

Dra. Flor Marina Bermúdez Urbina
CIESAS-Pacífico Sur

Dra. Eulalia Hernández García
Coordinación Institucional de Equidad de Género
Universidad Autónoma de Campeche

Mtra. Olivia Magaña Vázquez
Programa Institucional de Género
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

Dra. Teresa Ramos Maza
Centro de Estudios Superiores de México y Centroamérica
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas

Dr. Jorge Revilla Fajardo
Facultad de Pedagogía
Universidad Veracruzana

Dra. María Rosado y Rosado
Facultad de Psicología
Universidad Autónoma de Yucatán

Lic. Sandra Luz Villalobos Rueda
Dirección de Equidad y Género
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca

# Contenido

7 Presentación
*Juan de Dios Pérez Alayón.*

**I. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL INSTITUCIONAL**

11 Construyendo un marco de análisis de la situación de género
*Leticia J. Paredes Guerrero, Ivett L. Estrada Mota, Alejandra P. España Paredes, Sharon B. Escobar Díaz, José L. Batún Cutz, Ana I. Burgos Pérez.*

31 La situación de equidad de género del ámbito laboral en la Universidad Autónoma de Yucatán
*Leticia J. Paredes Guerrero, Ivett L. Estrada Mota, Alejandra P. España Paredes, Rebelín Echeverría Echeverría, Carlos D. Carrillo Trujillo, María D. Kantún Chim.*

**II. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño**

85 Género y situación laboral: una lectura del Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño
*Rubí E. Ruiz y Sabido.*

**Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias**

113 El ámbito laboral de mujeres y hombres en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias
*Wilian de J. Aguilar Cordero, María del R. Ruenes Morales, Marco A. Torres León.*

**Campus de Ciencias de la Salud**

139 Percepciones de la situación laboral en la Facultad de Enfermería desde una perspectiva género
*Elmy L. Rodríguez Alonzo.*

163 Análisis de la situación laboral en la Facultad de Medicina desde una mirada de género
*Alina D. Marín Cárdenas.*

189 Facultad de Odontología: situación actual de la equidad de género
*Marina Rejón Peraza, Annel Argüelles Rejón, Fernando Aguilar Ayala.*

213 Análisis para un enfoque hacia la igualdad de género en la Facultad de Química
*Hilda Guerrero Escobedo, Enna R. Coello Mis.*

**Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades**

239 El personal de la Facultad de Ciencias Antropológicas: sus relaciones laborales desde una perspectiva de género
*Jorge I. Castillo Canché, José E. Serrano Catzim.*

265 La situación laboral en la Facultad de Contaduría y Administración desde una perspectiva de género
*Ruth N. Ojeda López, Olivia Jiménez Diez.*

291 Una visión sobre la equidad de género desde la perspectiva laboral en la Facultad de Derecho
*Rina M. Basora Trejo, Rita M. Rivas Cantillo, María M. Zapata Denis.*

317 Marco laboral con perspectiva de género en la Facultad de Economía
*Ruby Pasos Cervera, Lucelly C. Burgos Suárez.*

341 Análisis de género de las condiciones laborales en la Facultad de Educación
*Marcela Durán Rosado, Laura del R. Torre López, Landy P. Quintal Martín.*

363 Aproximación a la situación laboral desde una mirada de género en la Facultad de Psicología
*Carlos D. Carrillo Trujillo, Rebelín Echeverría Echeverría, Nancy M. Evia Alamilla.*

**Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías**

395 Percepción de la situación laboral desde el punto de vista del género en la Facultad de Ingeniería
*José L. Batún Cutz, María D. Kantún Chim.*

419 Una perspectiva de género en la Facultad de Ingeniería Química
*Ana I. Burgos Pérez, Paulina Martínez Isidro.*

445 Diagnóstico sobre la situación de género en la Facultad de Matemáticas de la UADY
*José L. Batún Cutz, Sharon B. Escobar Díaz, María D. Kantún Chim.*

**Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"**

471 Situación laboral del personal en el Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" Unidad Biomédica - Un análisis con perspectiva de género
*María G. Andueza Pech, Manuel Ordóñez Luna, Jolly J. Hoil Santos, Elsa M. Rodríguez Angulo.*

495 La situación de equidad de género en la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"
*Leticia J. Paredes Guerrero, Rocío I. Quintal López.*

## III. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

527 Inscripciones de género en la situación laboral del personal de la Escuela Preparatoria Uno de la UADY
*Ivett L. Estrada Mota.*

557 Situación laboral del personal de la Preparatoria Número Dos desde una mirada de género
*Alejandra P. España Paredes, Nancy M. Evia Alamilla, Rebelín Echeverría Echeverría, Rocío Quintal López.*

581 Diferencias entre hombres y mujeres en la Unidad Académica-Bachillerato con Interacción Comunitaria: diagnóstico
*Mary K. Bacelis Lara, Claudia E. Villegas Eyselé, Atzelby López Struck.*

# Presentación

Juan de Dios Pérez Alayón

La Universidad Autónoma de Yucatán es una Institución de Educación Superior comprometida en la promoción y construcción de una cultura de igualdad de género. Por ello ha adoptado la Perspectiva de Género como una herramienta que permite lograr la igualdad en la comunidad universitaria.

El objetivo de este libro es describir a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores, la situación de equidad de género del personal académico, administrativo y manual que labora en la Universidad Autónoma de Yucatán. El análisis realizado permite identificar la situación y condición de género en que se encuentra la universidad, para posteriormente realizar acciones afirmativas que nos permitan ir cerrando las brechas en todos los ámbitos y así poder alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres.

Este libro representa el interés de la universidad de continuar trabajando en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, de contar con buenas prácticas y fortalecer la perspectiva de género en todo el quehacer universitario.

La educación en las universidades tiene una responsabilidad fundamental, es necesario trabajar por una cultura de igualdad de género. Las Instituciones Educativas, deben sentar las bases para la creación de una nueva sociedad.

# I. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL INSTITUCIONAL

# 1 Construyendo un marco de análisis de la situación de género

Leticia J. Paredes Guerrero[1] • Ivett L. Estrada Mota[2]
Alejandra P. España Paredes[3] • Sharon B. Escobar Díaz[4]
José L. Batún Cutz[5] • Ana I. Burgos Pérez[6]

## 1. Marco conceptual

La teoría de género se enfoca desde un análisis crítico, cultural y poshumanista a la interpretación y conocimiento de las mujeres y los hombres como sujetos históricos y socio-culturalmente construidos en torno al sexo en una sociedad determinada (Lagarde, 1999, p.26; Benhabib y Cornet, 1999, p.24) Como parte de la teoría se ha desarrollado un corpus conceptual, en dicho corpus se haya el concepto de género y el de la perspectiva de género. El concepto de género de acuerdo a Lagarde (1999, p. 27): *"es una construcción simbólica y contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Se trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas y culturales".*

1 Doctora en Conocimiento y Cultura en América Latina. Profesora Investigadora Titular C de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: guerrero@correo.uady.mx

2 Maestra en Investigación Educativa. Colaboradora del cuerpo académico Estudios de la Mujer y Relaciones de Género de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: estradamota@hotmail.com

3 Doctora en Educación. Profesora Investigadora Asociada D de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: alejandra.espana@correo.uady.mx

4 Maestra en Orientación y Consejo Educativo. Técnica Académica Titular B de la Facultad de Matemáticas.
Correo electrónico: sharon.escobar@correo.uady.mx

5 Doctor en Ciencias con orientación en Probabilidad y Estadística. Profesor Investigador Titular A de la Facultad de Matemáticas.
Correo electrónico: jbatun@correo.uady.mx

6 Maestra en Ciencias. Profesora Investigadora Titular A de la Facultad de Ingeniería Química.
Correo electrónico: anaib@correo.uady.mx

Esta definición la complementamos con la de Seyla Benhabib y Drucilla Cornet (1990) quienes señalan que el género es una categoría relacional que busca explicar una construcción de un tipo de diferencia entre los seres humanos. Así a partir del concepto de género nos podemos dar cuenta que los seres humanos nos relacionamos a partir de que somos sujetos con género y que en estas relaciones encontramos diferencias, desigualdades, inequidades que solo conociéndolas podemos forjar cambios que lleven a practicar relaciones de género más igualitarias.

Como herramienta metodológica importante se ha construido el concepto perspectiva de género siguiendo a Seyla Benhabib y Drucilla Cornet:

> *La perspectiva de género permite enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias. Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades vitales de unas y otros, el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; también los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen (Benhabib y Cornet; 1990, p.11).*

La perspectiva de género se vuelve una herramienta metodológica en la medida que permite desnaturalizar roles, estereotipos, relaciones y asignaciones sociales que han sido explicadas sobre las diferencias entre mujeres y hombres, basadas en los aspectos biológicos y desdibujando la influencia social. A través de esta perspectiva se comprenden los procesos a través de los cuales las diferencias biológicas entre los sexos se convierten en desigualdades sociales. Asimismo, se visibilizan las experiencias de las mujeres y los hombres como sujetos con género para dar cuenta de las prácticas en las relaciones de poder, dominio y asimétricas que se establecen y se han establecido históricamente. Y también se pueden identificar vías y alternativas para modificar la desigualdad de género y promover la equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

A partir de la teoría, el concepto y la perspectiva de género podemos conocer, analizar y comprender *la situación de las mujeres y de los hombres, la condición femenina y masculina y la posición de género.* Estos tres conceptos nos permiten dar cuenta que el género está presente en: la cultura, la sociedad, la política, la economía, la salud, la educación y en la vida misma de los seres humanos. Para entender esta afirmación definiremos cada uno de los conceptos. Marcela Lagarde (2011) define la situación de las mujeres como:

> *La existencia concreta de las mujeres particulares, a partir de su condición real de vida: desde la formación social en que nace, vive y muere cada una, las relaciones de producción y reproducción y con ello la clase, el grupo de clase, el tipo de trabajo o actividad vital, su definición con relación a la maternidad, a la conyugalidad y a la filialidad, su*

*adscripción familiar, así como los niveles de vida y el acceso a los bienes materiales y simbólicos, la etnia, la lengua, la religión, las definiciones políticas, el grupo de edad, las relaciones con las otras mujeres, con los hombres y con el poder, las preferencias eróticas, hasta las costumbres, tradiciones propias, los conocimientos y la sabiduría, las capacidades de aprendizaje, creadoras y de cambio, y la capacidad de sobrevivir, la subjetividad personal, la autoidentidad y la particular concepción del mundo y la vida" (Lagarde, 2011, p.79).*

Esta definición sobre la situación de las mujeres consideramos que puede ampliarse hacia los hombres, en la medida que también puede expresar la existencia concreta de los hombres particulares con la salvedad que ellos acotan su definición en relación con la paternidad.

Con el fin de conocer el estado material de las mujeres y hombres de acuerdo al nivel de satisfacción de las necesidades, como alimentación, salud, educación, trabajo, acceso a servicios básicos, vivienda, etcétera; se ha construido el concepto de *situación vital*. Así, para saber el estado materia de las mujeres y hombres desde la perspectiva de género se elaboran *perfiles de situaciones vitales* los cuales permiten identificar y describir las disparidades de género, explorar las desigualdades, inequidades y la injusticia producto de dichas disparidades. Dichos perfiles pueden ser de dos tipos. El primero, denominado panorámico, proporciona información general de la problemática de género para desarrollar estrategias a nivel de países o naciones. El otro es llamado específico y proporciona información más precisa en ámbitos particulares, como lo son las instituciones de educación superior, con el fin de conocer las implicaciones de la existencia de desigualdades e inequidades de género y promover el cambio verdadero hacia una igualdad y equidad de género (Cazés, 2005, pp.19-37).

La Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, refiere a la *situación vital de géneros* como "al estado material de mujeres y hombres de acuerdo al nivel de satisfacción de las necesidades, como alimentación, salud, educación, acceso a servicios básicos, vivienda, etc. La situación vital se refleja en todas las estructuras sociales según el enfoque urbano o rural al que se pertenezca. Entre los aspectos que definen la situación vital están: las nacionalidades, clases, etnias, edades, religiones, ideologías, salud, violencia y el arraigo" (FAO, 1996).

En pocas palabras podemos señalar que la situación de las mujeres y los hombres son realidades concretas dadas a partir de ambientes y circunstancias reales de vida, de ahí que la situación vital de las mujeres y de los hombres da cuenta del nivel de satisfacción de sus necesidades básicas y secundarias. El conocimiento de dicha satisfacción permite dar cuenta la existencia de las desigualdades de género. Este concepto lo retomaremos en otro momento.

*La condición de género* surge de un conjunto de circunstancias, características, cualidades asignaciones sociales y culturales que históricamente se les han otorgado las mujeres y los hombres como seres sexuados que las/los van definiendo y les confirieren propiedades específicas como género constituyéndose *la condición femenina y la condición masculina.* Es decir, la condición femenina y la masculina es producto de un constructo social que coloca lo femenino y lo masculino en diferentes lugares en las relaciones sociales, de producción y de reproducción, en las normas, creencias y símbolos, en la forma de concebir e interpretar el mundo, en los comportamientos, actitudes y en las capacidades físicas e intelectuales. A la condición de género también se le puede atribuir las relaciones de opresión, desigualdad y discriminación que se expresan en el dominio y poder que un género ejerce sobre el otro. En síntesis, la condición de género es un constructo histórico, social y cultural del ser femenino y del ser masculino.

Como *posición de género* se entiende la capacidad de varones y mujeres para influir y participar en las decisiones sociales o políticas. Reflejan las relaciones de poder y de control tanto a nivel local como familiar (Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, 2009, p.8). La posición hace referencia a cuestiones relativas al estatus, la valoración social, el prestigio, la autoridad y el poder de las mujeres en relación a los hombres, es decir, a los aspectos más estructurales de la discriminación de las mujeres en relación a los hombres. Trabajar sobre la posición de las mujeres significa introducir cambios en las estructuras y factores que determinan esa desventaja y la desigualdad de oportunidades dentro de la sociedad. Están vinculadas con las necesidades estratégicas de las mujeres (Fritz, 2006, p.1).

Los conceptos situación de las mujeres y de los hombres (situación vital), la condición femenina y la condición masculina y la posición de género, juntos nos dan cuenta de la vida concreta de las mujeres y los hombres. Constituyen una condición genérica a partir de que son construidos histórica, social y culturalmente que les otorga contenido al ser masculino y al ser femenino; esta condición coloca a los géneros en una posición en donde la valoración, el estatus y las relaciones de poder son más favorables para un género que para otro. Este marco de referencia nos permite analizar una realidad concreta y nos da cuenta si en las relaciones de entre los géneros está presente la igualdad y la equidad.

Lo anterior nos lleva a desarrollar primero el *concepto de igualdad* y después el de *equidad.* La igualdad es un concepto vinculado a los derechos humanos y a la no discriminación. Así, en el artículo cuarto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se estipula que “el varón y la mujer son iguales ante la ley”. Con lo que se establece la *igualdad de trato,* cuyo objetivo consiste en lograr la igualdad formal entre hombres y mujeres, es decir, establece que hombres y mujeres son iguales en el papel, ya que la igualdad expresada en este artículo, hace referencia a la igualdad liberal, ciega

al género y pensada para un solo sexo, pues de acuerdo a Francesca Gargallo, este tipo de igualdad fue elaborada para un único sujeto de ciudadanía, un sujeto masculino al cual se le otorga el derecho de hacer, recibir, dar y juzgar (Gargallo, 2011, p. 26-32)[6].

Las mujeres desde el siglo XVIII han demandado tanto la igualdad formal como la sustantiva; en el siglo XXI han avanzado en la igualdad formal, lo cual se observa en los discursos cuando se señala que "las mujeres pueden ejercer el poder igual que un hombre", "las mujeres ya se encuentran cada vez más en todo tipo de trabajo". Estas expresiones evidencian la incorporación de las mujeres al espacio político o laboral, sin embargo, no muestran las situaciones y condiciones en las que se han incorporado, es decir, ¿en situaciones, en condiciones y posiciones de igualdad real? o ¿en situaciones, condiciones y posiciones de desventaja e inequidad? Esto nos lleva a preguntarnos ¿qué es la igualdad?, y más específicamente ¿qué es la igualdad de género?

La *igualdad* es un principio y una condición para que los seres humanos en diferentes espacios tengan un trato justo, equilibrado, no discriminatorio. La igualdad no significa tratar a todos los seres humanos como si fueran idénticos, sino que se deben tomar en cuenta las diferencias sexuales, de raza, de idioma, de religión y de color entre otros aspectos para buscar un trato equilibrado, justo, que elimine la desigualdad por cuestiones biológicas y culturales. A partir de esta concepción de igualdad, consideramos la *igualdad de género* como la libertad de mujeres y hombres para desarrollar sus habilidades personales y para hacer elecciones sin que estén limitadas por estereotipos, roles y asignaciones de género.

La igualdad de género se basa en la igualdad sustantiva que: "es el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales" (Diario Oficial de la Federación, 2006, p.3). El medio para lograr esta igualdad es a través de la *equidad,* entendida como la igualdad de oportunidades y, de forma específica, mediante la *equidad de género,* comprendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida, ya que la equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007, p.59). En este sentido, *equidad de género* es el principio de justicia dado a partir de la *igualdad de oportunidades,* donde existan actos no violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género y sean respetados los derechos inalienables de las personas que poseen por su condición de ser humano.

6 La ciudadanía como igualdad con el sujeto masculino ante el Estado inició en 1791 con la declaración de los derechos del hombre y la ciudadanía.

La *discriminación* es hacer distinciones, y exclusiones en el trato por motivos arbitrarios como por ejemplo el sexo o género. Por lo tanto, la *no discriminación* implica poner en práctica la igualdad sustantiva entre los sexos al reconocer los derechos humanos, con el reconocimiento de las libertades fundamentales en todas las esferas, implementando mecanismo de denuncias de arbitrariedades y resarcimiento de la ofensa, por lo tanto, la no discriminación es todo acto no violatorio del principio de igualdad por la condición de sexo -género (CEDAW, 2012).

Los *derechos humanos* son derechos subjetivos, son demandas moralmente sustentadas y con pretensiones de legitimidad. Son exigencias éticas justificadas especialmente importantes, por lo que deben ser protegidas eficazmente a través del aparato jurídico y son aquellos derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos y cuya protección es responsabilidad de todo Estado y las autoridades (CEDAW, 2012).

Estos derechos son exigibles para todos los seres humanos en cualquier contexto político, jurídico, cultural, espacial y temporal, por lo tanto, hace que se tenga *igualdad* ante la ley, en la aplicación de la ley, en el contenido de la ley y se ejerza la igualdad sustantiva. Se aplica la *diferencia* para dar igual valoración jurídica a las diferencias de género, etnia, raza, etcétera. Y el ejercicio de la *alteridad* que otorga el derecho a ser diferente a partir de la cultura y la capacidad de ser el Otro/ la Otra.

## 2. La situación de las mujeres y los hombres en la Universidad Autónoma de Yucatán

El marco conceptual propuesto líneas arriba nos permite comprender y analizar la situación concreta que las mujeres y los hombres viven como personas que laboran en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Así, en una primera etapa del trabajo, como parte del Proyecto Institucional "Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY" elaboramos un análisis descriptivo de la situación y condición de los hombres y mujeres que nos permitió mostrar las brechas de género existentes en la Universidad dando como resultado el libro "Hombres y Mujeres en la Universidad Autónoma de Yucatán: un análisis descriptivo con perspectiva de género" (Paredes, 2013).

En este libro se dio cuenta que existe una disparidad de género a partir de las brechas que se reflejan en: el número de mujeres y hombres que se emplean en la UADY; en la distribución de hombres y mujeres como personal académico, administrativo y manual; en las modalidades de contratación; en los tipos de puestos de trabajos o nombramientos laborales ocupados y distribuidos por sexo; en el acceso a puestos directivos y la distribución por sexos en la ocupación de dichos lugares.

El análisis descriptivo de la comunidad universitaria desde una perspectiva de género mostró que la Universidad Autónoma de Yucatán es una institución de educación superior, que al igual que otras, están presentes los estereotipos y roles de género. Es decir, existen actividades, espacios, tareas y posiciones que socialmente son consideradas que deben ser de hombres y/o de mujeres. Los datos de este estudio muestran la existencia de brechas entre ambos sexos; también, que los niveles académicos y administrativos de mayor jerarquía son ocupados por varones. Del mismo modo, las áreas de conocimiento también se dividen en aquellas donde hay mayor presencia de mujeres (humanidades y las ciencias sociales) y donde hay más número de varones (las ciencias exactas y médicas). A continuación, sintetizamos los resultados del libro por el tipo de personal.

### 2.1. Personal académico

En el personal académico encontramos una asimetría entre los géneros. En el nivel superior y posgrado el 62.01% eran hombres y 37.99% mujeres; la brecha existente era de 24.03 puntos a favor de los colegas varones. En el nivel medio superior, encontramos que esta tendencia se revierte pues del total de académicos el 57% eran mujeres y el 43% eran hombres, por lo cual la brecha existente entre los sexos fue de 14 puntos porcentuales.

Sin embargo, en el análisis del número de académicos y académicas según el tipo de nombramiento se observó que eran los varones quienes se ubicaban en las categorías más altas (profesor de carrera y profesor investigador), y las mujeres tenían las categorías más bajas (técnicas académicas y profesoras de asignatura), esta última concentrada principalmente en el nivel medio superior. Esta distribución permitió reconocer una disminución en la participación de las mujeres conforme aumentaba la jerarquía de las categorías laborales.

La tendencia anterior también se pudo observar en cuanto a la seguridad laboral, ya que la mayoría de los hombres académicos de nivel licenciatura y posgrado contaban con una contratación bajo la modalidad de definitivos o de base. En tanto que las mujeres contaban con la modalidad de contrato. En el nivel medio superior la mayoría (71%) de hombres y mujeres estaban bajo la modalidad de contrato, y solo un 28.9% eran definitivos o de base y de ellos el 54% eran mujeres y el 46% eran hombres. Es importante recordar que la mayoría son profesoras de asignatura, que es uno de los nombramientos más bajos del personal académico de la UADY.

### 2.2. Personal administrativo y manual

En cuanto al personal administrativo y manual las tendencias que se encontraron fueron acorde con las funciones y los estereotipos de género. Las cifras sobre la distribución por

sexo del personal administrativo y manual tanto a nivel medio superior, superior y posgrado muestran que la concentración de mujeres se encuentra en el área administrativa, en tanto que la de hombres en el área manual.

A nivel superior, en el personal administrativo, el 72% eran mujeres y el 28 % eran hombres, existiendo una brecha de 44 puntos porcentuales; en las escuelas preparatorias se encontró que el 66% eran mujeres y el 34% eran hombres, existiendo una brecha de 32 puntos porcentuales. Este predominio de mujeres en el área administrativa, va de la mano con el indicador de asignación de género, es decir, debido a la construcción social que asocia a las mujeres como personas idóneas por su capacidad de administración organización, orden, responsabilidad, etcétera. Las áreas administrativas son el espacio ideal para que ellas laboren, pero generalmente ocupando los lugares de secretarias, auxiliares, asistentes y pocas veces puestos de toma de decisiones.

En cuanto a los trabajadores manuales, la distribución por sexo fue la siguiente: el 86.44% eran hombres y el 13.56% eran mujeres lo que refiere que existe una brecha de 72.88 puntos porcentuales a favor de los varones. En el nivel medio superior el personal manual hombre representa el 89% y las mujeres el 11%, abriendo una brecha de 78 puntos porcentuales. Este predominio de hombres tiene relación con la asignación de género, ya que socialmente se ha construido que los hombres tienen como características ser fuertes, arriesgados y hacer trabajos rudos, entre otras.

En este sentido podemos afirmar que el tipo de trabajo desempeñado por el personal administrativo y manual está estrechamente relacionado a su género. De ahí que el trabajo administrativo estaba más vinculado a las mujeres, y el manual a los hombres.

Los niveles de mayor jerarquía en las facultades, el centro de investigación y las preparatorias, son la dirección, las secretarías administrativa y académica y las unidades de posgrado e investigación. Al mirar con perspectiva de género la distribución de estos puestos en 2011, los números mostraron que la mayoría de los directores, secretarios administrativos y coordinadores o jefes de posgrado e investigación eran hombres, y sólo en el caso de las secretarías académicas la mayoría eran mujeres. Esta distribución nos evidencia que a mayor jerarquía menos mujeres; hay un acceso limitado de las mujeres a las posiciones de toma de decisiones y de poder. La presencia de mujeres en las secretarías académicas que son las áreas donde se descarga gran parte de una de las labores sustantivas de la UADY que es la docencia, se puede explicar porque la enseñanza-aprendizaje es una de las áreas socialmente asignadas a las mujeres.

La existencia de brechas de género en la universidad llevó a querer conocer la situación de equidad de género entre el personal académico, administrativo y manual de la institución. Así, se planteó el siguiente objetivo:

> Conocer las percepciones y experiencias del personal académico, administrativo y manual de la UADY acerca de la situación de la equidad de género en tres ejes de la estructura universitaria (la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias) desde las dimensiones analíticas de equidad, derechos humanos y no discriminación.

Para dar cuenta de éste se construyó el contenido del concepto "equidad de género" teniendo como referencia el marco conceptual anteriormente señalado y la realidad universitaria. Posteriormente se desarrolló una propuesta metodológica para dar respuesta a dicho objetivo.

## 3. Tres ejes bajo estudio en la estructura organizacional universitaria

En las instituciones universitarias la estructura organizacional establece las normas, reglas y jerarquías que acompañan los procesos de aprendizaje e investigación de la comunidad universitaria y por ende el trabajo desempeñado por el profesorado, y los hombres y las mujeres manuales y administrativas. En este sentido la calidad educativa va acompañada de la existencia de condiciones adecuadas para el buen ejercicio laboral, es decir la satisfacción de las necesidades básicas en al menos los siguientes tres ejes:

> La *inserción laboral,* que en la estructura institucional se refiere al periodo de tiempo en el que una persona prepara, busca y se acomoda en una situación laboral y en las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador y procesos de reclutamiento (Donoso, 2000).

> El *clima laboral* representa el ambiente interno entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

> Las *políticas universitarias* son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados. (Chiavenato, 2011).

Consideramos que cuando se satisfacen las necesidades de hombres y mujeres universitarios en estos tres ejes existen mayores elementos para garantizar una mejor calidad de vida laboral de la comunidad universitaria. Los indicadores que miden esas necesidades en cada eje para nuestro estudio son: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación.

## 4. Propuesta de análisis para la situación de equidad de género en la UADY

A partir del planteamiento conceptual, para nuestro análisis construimos el concepto *"equidad de género en la UADY"* a partir de la relación que se establecen entre los conceptos: género, equidad, derechos humanos y no discriminación. En este sentido, equidad de género en la UADY la definimos como: el constructo social y cultural que contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo (género) que atraviesa la estructura universitaria, en particular las relaciones laborales donde están presente el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades (equidad), dignidad a los seres humanos (derechos humanos) y actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género (no discriminación).

Al analizar los tres ejes de la estructura universitaria (inserción, clima laboral y políticas universitarias) bajo la óptica de lo que hemos denominado equidad de género en la UADY, surgen las siguientes tres dimensiones de análisis:

**A. Inserción con equidad de género**

*Inserción con Equidad:* es el ejercicio del principio de justicia, a través de la igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

*Inserción con Derechos Humanos:* es la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, (justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición, claridad y transparencia en el proceso de ingreso y en la información de los resultados).

*Inserción con No discriminación:* son los actos no violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

**B. Clima laboral con equidad de género**

*Clima laboral con Equidad:* se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las sanciones y consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

*Clima laboral con Derechos humanos:* representa al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana.

*Clima laboral con No discriminación:* representa al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

**C. Políticas universitarias con equidad de género**

*Políticas universitarias con Equidad:* hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

*Políticas universitarias con Derechos Humanos:* son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

*Políticas universitarias con No discriminación:* son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respeto al principio de igualdad de condiciones por sexo para participar en órganos institucionales.

## 5. Construcción metodológica

Para dar respuesta al objetivo anteriormente señalado realizamos un trabajo colectivo en el proyecto institucional a través de comités de trabajo. En estos se desarrollaron las tareas de diseño y administración de los instrumentos de medición, la construcción y análisis de bases de datos y la propuesta de estructuración de los resultados del proyecto para la elaboración de este libro. Para ello se utilizaron diversas estrategias: reuniones de comité, impartición de talleres, reuniones ordinarias y extraordinarias al interior del proyecto y delegación de tareas específicas a integrantes del proyecto.

### 5.1. Diseño de los instrumentos de medición

Se diseñaron dos instrumentos de carácter auto-administrado, uno dirigido al personal académico y otro para el personal administrativo y manual. Éstos se elaboraron en un periodo de once meses, iniciando en el segundo semestre de 2011. Su administración se programó en el trimestre mayo-julio de 2012.

Acorde a lo desarrollado conceptualmente, desde la metodología definimos que la situación de equidad de género en cada uno de los tres ejes de la estructura universitaria de interés estuviera compuesta de la articulación de las tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, para los cuales se establecieron las definiciones anteriormente planteadas. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis para interpretar la situación de género tanto a nivel institucional como a nivel de cada facultad, unidad o escuela preparatoria participante en el estudio. Para cada componente elaboramos su correspondiente definición operativa.

Para determinar el tipo de reactivos que compondría cada dimensión y su nivel de medición, un comité creado *ad hoc* para diseñar los instrumentos, realizó una amplia revisión de estudios previos en dos vertientes. La primera tuvo el propósito de desarrollar el anclaje teórico que ya hemos presentado que permitiera comprender cómo se estudia la inserción y clima laborales y las políticas universitarias y cómo éstos podían ser abordados desde una perspectiva de género. La segunda vertiente tuvo el propósito de rastrear estudios empíricos con perspectiva de género en las instituciones de educación superior que apoyaran a la construcción de los reactivos de los instrumentos. De esta manera se construyó la siguiente matriz metodológica:

| | | |
|---|---|---|
| **Datos generales** | **Tipo de reactivo** | Opción múltiple |
| | **Indicadores** | Dependencia, sexo, función y categoría de trabajo, antigüedad, situación laboral, reconocimientos obtenidos, promociones solicitadas y obtenidas, condiciones laborales del ingreso a la universidad |

| | | **Dimensiones** | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos Humanos** | **No Discriminación** |
| **Inserción laboral** | **Tipo de reactivo** | Escala Likert | Escala Likert | Escala Likert |
| | **Tipo de indicador para valoración** | Índice | Índice | Índice |
| **Clima laboral** | **Tipo de reactivo** | Escala Likert | Opción múltiple | Escala Likert |
| | **Tipo de indicador para valoración** | Índice | Frecuencias absolutas y relativas | Índice |
| **Políticas universitarias** | **Tipo de reactivo** | Escala Likert | Opción múltiple / Escala Likert | Opción múltiple |
| | **Tipo de indicador para valoración** | Índice | Frecuencias absolutas y relativas | Frecuencias absolutas y relativas |

Figura 1. Matriz metodológica usada para el diseño de los instrumentos de medición.

Para analizar la validez de contenido los instrumentos se enviaron a un conjunto de cinco expertos en diseño de instrumentos y en perspectiva de género que emitieron su valoración respecto de tres aspectos de los reactivos: (1) que permitieran alcanzar el objetivo general planteado, (2) que respondieran a las dimensiones establecidas en las definiciones operativas y (3) que estuvieran correctamente formulados. A partir de sus observaciones se hicieron los ajustes pertinentes para lograr las versiones definitivas que serían administradas en la universidad.

### 5.2. Administración de los instrumentos

A principios del mes de mayo de 2012 se organizó un primer taller con todas/os los representantes institucionales del proyecto para dar a conocer el instrumento y organizar el procedimiento de administración en cada una de las dependencias de la universidad. En términos generales cada uno de los representantes institucionales sería responsable por la administración, resguardo y vaciado de la información obtenida en una plantilla

previamente diseñada por un comité. Cada representante, en función de las características de sus dependencias, determinó la mejor manera para administrar los instrumentos, de tal manera que se observó una amplia variedad de estrategias que fueron puestas en marcha con apoyo de un grupo coordinador designado para dar seguimiento periódico al avance correcto en esta etapa del proceso.[7]

El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de la universidad. El estudio se enfocó a personal que se encontraba laborando en 20 dependencias universitarias: las 15 facultades, las dos unidades del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi", las dos escuelas preparatorias y la Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria de la universidad.[8]

En el periodo de estudio la universidad contaba con 3,451 empleados. La población objetivo se delimitó con información brindada por el Departamento de Recursos Humanos de la UADY y por las secretarías académicas o administrativas de las dependencias universitarias y correspondió a 2,718 trabajadores/as (78.7% del total poblacional universitario).[9] El 63.2% era personal académico y el 36.8% personal administrativo y manual. De este total, el porcentaje de respuesta obtenido en el estudio a nivel institucional fue de 77.5%. Diez de las 20 dependencias obtuvieron porcentajes de respuesta por encima de este porcentaje institucional (ver tabla 1).

### 5.3. Procedimiento de análisis de la información

Una vez que la información fue recolectada se conformó un comité encargado de dirigir el diseño una plantilla general para la creación de una base de datos institucional y los primeros análisis. A partir de un taller diseñado por este comité, se capacitó al resto de los integrantes para realizaran el vaciado de la información de su dependencia en un procesador de datos compatible con el utilizado para crear la base de datos institucional.

Con la base de datos institucional el comité procedió a realizar los primeros análisis para obtener los insumos de información para los reportes de cada dependencia. A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades: el cálculo de índices y el de frecuencias absolutas y relativas (ver figura 1). Dichos cálculos se realizaron a nivel de dependencia e institucional y siempre considerando las variables sexo y tipo de trabajador (académico, administrativo o manual) de los participantes del estudio.

7 Las diferentes estrategias se detallan en cada uno de los capítulos por dependencia.
8 Al momento del estudio la Facultad de Ingeniería y las escuelas preparatorias uno y dos no contaban con representante institucional en el proyecto, por lo que integrantes del proyecto de otras dependencias y personal adscrita a la coordinación del proyecto se hicieron responsables de la recolección, sistematización y análisis de la información y redacción del informe correspondiente a la dependencia.
9 El 21.3% restante correspondía a empleados adscritos a las oficinas administrativas centrales de la universidad (rectoría, secretaría general, auditoría interna, direcciones generales de planeación, desarrollo académico, finanzas y administración), a la Unidad del municipio de Tizimín, o dependencias generales como las de servicio médico, o la coordinación administrativa de tecnologías de la información.

**Tabla 1**
Población objetivo, participantes y porcentaje de respuesta obtenido

| Dependencia | Población objetivo | | | | Participantes en el estudio | | | | % de respuesta |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Acad. | Adm. | Man. | Total | Acad. | Adm. | Man. | Total | |
| **Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño** | | | | | | | | | |
| Facultad de Arquitectura | 117 | 33 | 15 | 165 | 81 | 28 | 12 | 121 | 73.3 |
| **Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias** | | | | | | | | | |
| Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia | 140 | 51 | 80 | 271 | 116 | 45 | 32 | 193 | 71.2 |
| **Campus de Ciencias de la Salud** | | | | | | | | | |
| Facultad de Enfermería | 49 | 15 | 15 | 79 | 39 | 16 | 12 | 67 | 84.8 |
| Facultad de Medicina | 120 | 71* | | 191 | 49 | 32 | 15 | 96 | 50.3 |
| Facultad de Odontología | 52 | 45* | | 97 | 43 | 21 | 14 | 78 | 80.4 |
| Facultad de Química | 56 | 30 | 15 | 101 | 55 | 31 | 13 | 99 | 98.0 |
| **Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades** | | | | | | | | | |
| Facultad de Ciencias Antropológicas | 64 | 22 | 16 | 102 | 41 | 20 | 12 | 73 | 71.6 |
| Facultad de Contaduría y Administración | 67 | 38 | 14 | 119 | 43 | 33 | 14 | 90 | 75.6 |
| Facultad de Derecho | 74 | 47* | | 121 | 69 | 30 | 16 | 115 | 95.0 |
| Facultad de Economía | 54 | 18 | 10 | 82 | 26 | 17 | 10 | 53 | 64.6 |
| Facultad de Educación | 74 | 16 | 12 | 102 | 70 | 16 | 12 | 98 | 96.1 |
| Facultad de Psicología | 55 | 17 | 12 | 84 | 45 | 16 | 11 | 72 | 85.7 |
| **Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías** | | | | | | | | | |
| Facultad de Ingeniería | 142 | 32 | 35 | 209 | 94 | 40 | 19 | 153 | 73.2 |
| Facultad de Ingeniería Química | 72 | 25 | 24 | 121 | 70 | 28 | 20 | 118 | 97.5 |
| Facultad de Matemáticas | 120 | 28 | 12 | 160 | 80 | 25 | 11 | 116 | 72.5 |
| **Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"** | | | | | | | | | |
| Unidad Biomédica | 83 | 29 | 32 | 144 | 80 | 28 | 30 | 138 | 95.8 |
| Unidad de Ciencias Sociales | 35 | 8 | 5 | 48 | 22 | 8 | 3 | 33 | 68.8 |
| **Instituciones de Educación Media Superior** | | | | | | | | | |
| Escuela Preparatoria No. 1 | 153 | 48 | 25 | 226 | 78 | 39 | 11 | 128 | 56.6 |
| Escuela Preparatoria No. 2 | 148 | 83* | | 231 | 122 | 58 | 20 | 200 | 86.6 |
| Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria | 43 | 15 | 7 | 65 | 42 | 15 | 7 | 64 | 98.5 |
| **TOTAL UADY** | 1,718 | 1,000* | | 2,718 | 1,265 | 547 | 295 | 2,107 | 77.5 |

Notas: Elaboración propia. Fuentes: Departamento de Recursos Humanos de la UADY, datos de la segunda quincena de marzo de 2012, secretarías académicas o administrativas de las dependencias (periodos: junio 2012 o ciclo escolar 2011-2012); conteo del número de instrumentos contestados. Acad: Personal académico, Adm: personal administrativo, Man: personal manual. (*) La información se obtuvo sin el desagregado por el tipo de personal.

El cálculo de índices se realizó para aquellos ejes/dimensiones donde la información fue recolectada a partir de los reactivos respondidos por medio de una escala Likert. El índice se construyó a partir del cálculo de un promedio ponderado en una escala de medición de 1 a 100 puntos, donde valores cercanos a 100 correspondían a respuestas positivas en relación con el eje/dimensión en cuestión. Para hacer uso de este promedio se partió del supuesto de que las respuestas en esta escala pueden ser tratadas con propiedades de una escala de medición intervalar.

Para la interpretación de los valores obtenidos el comité propuso que se realizara a partir de la identificación de niveles de atención que debían darse a los componentes. Para ello se determinaron tres conjuntos de valores que fueran indicativos del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serían considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretarían como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución o la dependencia, según fuera el caso.

La segunda modalidad de análisis se aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de opción múltiple (reactivos con respuesta dicotómica o politómica). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se decidió fuera a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se propuso realizar en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso fueron los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente.

El comité encargado de la creación de la base de datos y análisis fue posteriormente encargado de elaborar y entregar a cada representante(s) responsable de su dependencia un paquete de los insumos que emplearía para realizar el informe de los resultados. También fue encargado de identificar los elementos y estructura de los informes y capacitar a los representantes respecto de la forma de manejo y análisis de la información. Un propósito importante fue cuidar que todos los informes contemplaran los mismos elementos de análisis para dar posibilidad de comparabilidad de los resultados, pero sin perder la condición particular y contextual de cada dependencia. Cada uno de los informes corresponde a los capítulos del presente libro.

En este libro se presentan los resultados en tres niveles: el institucional, que corresponde a los resultados analizados para toda la universidad; el de educación superior, que da

cuenta de la situación de la equidad de género de las facultades (organizados por áreas de conocimiento-Campus) y las Unidades del Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi”; y el de educación media superior, que da cuenta de los resultados encontrados en las dos escuelas preparatorias y la Unidad Académica-Bachillerato con Interacción Universitaria.

## 6. Referencias

**Benhabib, S. y Cornet, D. (1990).**
Teoría feminista y teoría crítica. España: Alfons el Magnánim.

**Cazés, D. (2005).**
Diversidad Feminista: La perspectiva de género. 2a. Edic. México:UNAM/CONAPO/ INMUJERES/CEIICH.

**CEDAW. (2012).**
Conceptos básicos de género. México: UNIFEM. Disponible en http://mujeresalcien.com/2012/06/19/cedaw-conceptosbasicos-de-genero/

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

**Diario Oficial de la Federación. (02 de agosto de 2006).**
Decreto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. México.

**Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural. (2009).**
Condiciones de vida y posición social de las mujeres en el medio rural. España: Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural/ Secretaría de Estado de Medio Rural y Agua/ Ministerio de Medio Ambiente, y Medio Rural y Marino.

**Donoso, T. (2000).**
"La inserción socio-laboral: diagnónstico de las variables relevantes". En, L. Sobrado (edits.), Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel.

**Fritz, H. (2006).**
Glosario. en: Cursos e-learning de enfoque de género. Chile: Instituto de Desarrollo Agropecuario/ Centro de Estudios para el Desarrollo de la Mujer. Disponible en red: http://docplayer.es/3972144-Curso-e-learning-enfoque-de-genero-1.html

**Instituto Nacional de las Mujeres. (2007).**
Glosario de Género. México: INMUJERES.

**Lagarde, M. (1999).**
Género y feminismo, desarrollo humano y democracia. 2ª. Ed. España: J. C. Producción.

**Lagarde, M. (2011).**
Los cautiverios de las mujeres: Madresposa, monja, puta, presa y loca. 4a. Edic. México: UNAM.

**Organización de las Naciones Unidad para la Agricultura y la Alimentación (1996).**
Vocabulario referido a género. Guatemala: Grupo Consultivo en Género/Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación. Disponible en red: http://www.fao.org/docrep/x0220s/x0220s01.htm

**Paredes, L. (2013).**
Hombres y mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de género. México: UADY.

# 2 La situación de equidad de género del ámbito laboral en la Universidad Autónoma de Yucatán

Leticia J. Paredes Guerrero[1] • Ivett L. Estrada Mota[2]
Alejandra P. España Paredes[3] • Rebelín Echeverría Echeverría[4]
Carlos D. Carrillo Trujillo[5] • María D. Kantún Chim[6]

## 1. Introducción

La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) es una institución de aprendizaje y generadora de conocimiento. No es un espacio vacío de sujetos, por el contrario, en su interior existen hombres y mujeres que interactúan y establecen las reglas de convivencia, de trabajo, y se organizan a partir de una estructura jerárquica. Es un espacio con sujetos y sus subjetividades que se manifiestan en relaciones de poder, de género, de amistad, de parentesco, de compañerismo, laborales, entre otras. A partir de concebir a la máxima casa de estudios de Yucatán de esta manera y de reconocer la existencia de relaciones de género en su interior, las y los integrantes del "Proyecto Institucional: Fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Yucatán" planteamos como objetivo describir y conocer la situación de equidad

1 Doctora en Conocimiento y Cultura en América Latina. Profesora Investigadora Titular C de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: guerrero@correo.uady.mx

2 Maestra en Investigación Educativa. Colaboradora del cuerpo académico Estudios de la Mujer y Relaciones de Género de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: estradamota@hotmail.com

3 Doctora en Educación. Profesora Investigadora Asociada D de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: alejandra.espana@correo.uady.mx

4 Doctora en Psicología. Profesora de Carrera Titular C de la Facultad de Psicología.
Correo electrónico: rechever@correo.uady.mx

5 Doctor en Psicología. Profesor de Carrera Asociado D de la Facultad de Psicología.
Correo electrónico: cartruji@correo.uady.mx

6 Maestra en Estadística. Profesora de Carrera Titular A de la Facultad de Matemáticas.
Correo electrónico: andueza@correo.uady.mx

de género del personal académico, administrativo y manual que labora en la institución a partir de las experiencias, las percepciones y opinión de las y los trabajadores. Con el fin de lograr el objetivo planteado analizamos dichas experiencias, percepciones y opiniones a partir de la categoría que denominamos la equidad de género en la UADY, que construimos con los conceptos de la equidad, los derechos humanos y la no discriminación y los aplicamos en tres áreas de la estructura universitaria que son la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias.

El personal de la UADY se divide por sus funciones en: personal académico, personal administrativo y personal manual. A partir de esta clasificación este capítulo se divide en tres secciones. En la primera abordaremos la percepción manifestada por el personal académico, en la segunda serán las que consignaron los y las trabajadoras administrativas y en tercer lugar abordaremos lo expresado por el personal manual. Es importante señalar que cada grupo de personal tiene características y condiciones propias que llevan a que sus experiencias sean diferentes, pero al estar bajo una misma lógica institucional establecen coincidencias en algunos aspectos.

El número de empleados que tenía la UADY en el año de 2011 era de 3,157 de los cuales de los cuales 1,397 eran mujeres (44.3%) y 1,760 hombres (55.7%). Para el año 2015 la institución incrementó su personal a 3,280[7] de los cuales 1,500 eran mujeres (45.73%) y 1,780 eran hombres (54.26%). Estas cifras nos muestran que en 2011 existía una brecha de género en el número de personal de 11.4% y que si bien aumentó el número de trabajadoras y disminuyó el de hombres trabajadores la brecha de género no se cerró significativamente ya que el decremento fue únicamente de poco más al 1%. La existencia de esta brecha nos da cuenta que las mujeres y los hombres de la UADY, no están contando con la misma igualdad de oportunidades en el acceso a la institución y evidencia una condición laboral y una posición de género diferenciada.

## 2. La situación de equidad de género del personal académico

Partimos de señalar que de acuerdo al reglamento del personal académico vigente en la UADY, el artículo 4 establece que: *"Es miembro del personal académico de la Universidad, la persona física que labora en docencia, investigación, servicio y/o extensión conforme a los planes y programas académicos establecidos por la misma" y el artículo 8 dice "De acuerdo con su función principal, el personal académico de la Universidad estará clasificado en: I) Técnicos Académicos: II) Profesores de Asignatura: III) Profesores de Carrera: y IV) Profesores Investigadores"* (UADY, 1993, p.2-4). Esta clasificación tiene una base jerárquica por las labores desempeñadas y por percepción

7 Estos datos se pueden cruzar con el personal jubilado, fallecido o que se ha separado como trabajador de la UADY.

económica de acuerdo con el Tabulador de Sueldos Mensual de académicos[8]: las dos primeras categorías quedarían en la parte inferior y las dos siguientes en la superior.

En 2012 la institución contaba con un total de 1,718 académicos/as. Sobre dicho total administramos la encuesta sobre "la percepción de equidad de género en la UADY" a un total de 1,265 académicos/as (56.36% hombres y 43.64% mujeres). El porcentaje de personal encuestado en relación al total fue de 73.63%. Esta proporción de participación nos brinda una buena base para generalizar la información para la comunidad académica de la universidad.

## 2.1. Las condiciones laborales del personal académico

El personal académico ha contado con diferentes condiciones en cuanto a su ingreso a la universidad de acuerdo a su sexo. Si nos detenemos a observar la antigüedad de los académicos nos daremos cuenta que la media de antigüedad es de 15.32 años para hombres y de 13.50 años para mujeres; es decir, la media de los hombres académicos atraviesa ya hacia la segunda parte de una vida laboral de 30 años lo que significa que han sido generalmente ellos los primeros en ingresar a trabajar a la universidad. En tanto las mujeres, la media aún está por llegar a la primera mitad de su vida laboral de 30 años y han ingresado en términos de tiempo más tardíamente a laborar a la institución (ver tabla 1). Esta diferencia se refleja en su ingreso económico al percibir por antigüedad una cantidad menor, es decir, los hombres reciben un monto sobre 15 años de antigüedad promedio y las mujeres sobre 13 años lo cual hace una diferencia.

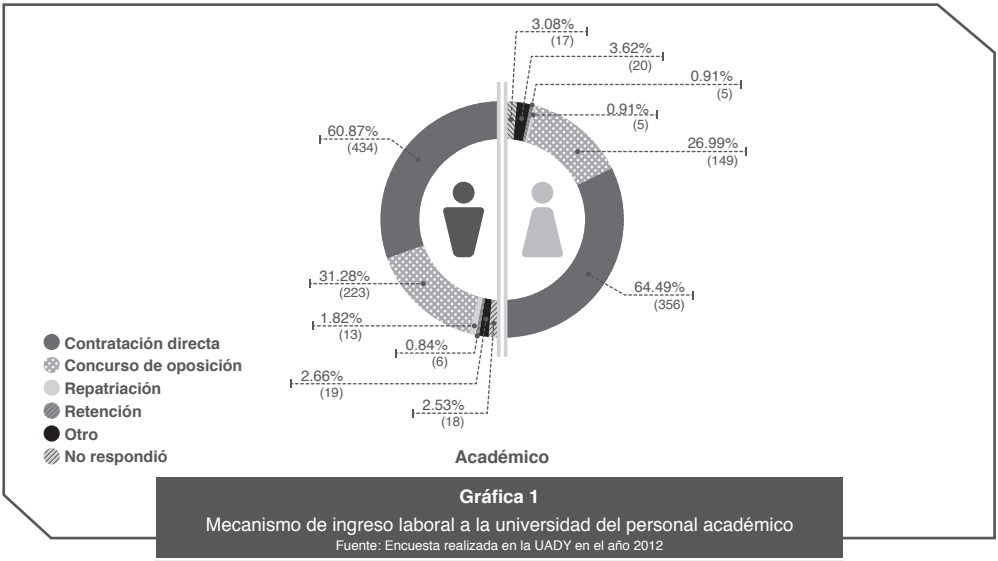
**Tabla 1**
Antigüedad laboral del personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

| | Personal académico | |
|---|---|---|
| | **Hombres** | **Mujeres** |
| **Total** | 713 | 552 |
| **Media** | 15.32 años | 13.50 años |
| **Desviación estándar** | 11.31 años | 10.82 años |
| **Rango** | (00-43) años | (00-43) años |

La forma de contratación laboral ha sido diferenciada. En cuanto a los hombres encuestados el 60.87% lo hicieron por contratación directa, el 31.28% pasó por un proceso de

8 Vigente a partir del uno de enero de 2013. Profesor de Asignatura de Enseñanza Media Superior "A" $69.35. Profesor de Asignatura de Enseñanza Media Superior "B" $76.01. Profesor de Asignatura de Enseñanza Media Superior "C" $83.68. Profesor de Asignatura de Enseñanza Superior "A" $85.62. Profesor de Asignatura de Enseñanza Superior "B" $92.02. Tiempo completo: Técnico Académico Asociado "A" $10,662.40; Técnico Académico Asociado "B" $12,846.40; Técnico Académico Asociado "C" $13,737.60; Técnico Académico Titular "A" $14,860.80; Técnico Académico Titular "B" $16,009.60. Profesor Asociado "A" $13,318.40. Profesor Asociado "B" $15,060.80. Profesor Asociado "C" $16,820.80. Profesor Asociado "D" $18,174.40. Profesor Titular "A" $20,112.00. Profesor Titular "B" $22,996.80. Profesor Titular "C" $26,547.20. Nota: Los importes son antes de la retención de los impuestos correspondientes. www.transparencia.uady.mx/admin/.../Tabuladoracademico.pdf

concurso de oposición, el 1.82% fue repatriado y el 0.84% se incorporó vía la retención, éstos dos últimos procesos van vinculados con los programas que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) establece con las universidades. En cuanto a las mujeres, el 64.49% fueron contratadas de forma directa, el 26.99% a través del proceso de concurso de oposición y el 0.91% fue por repatriación; este mismo porcentaje se observó en el ingreso por retención (ver gráfica 1). Los datos anteriores nos dan cuenta que tanto en el caso de los hombres y de las mujeres en su mayoría fueron contratados de forma directa y este número tan elevado va de la mano con el hecho de que no existía hasta antes de 1997 un reglamento de ingreso, promoción y permanencia y la contratación dependía de los criterios de quien contrataba. Es hasta dicho año que se establece el reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal de la UADY y se unifican los criterios de contratación a través del proceso de concurso de oposición. Estos datos sobre los procesos de contratación revelan que a partir de la puesta en marcha del reglamento de ingreso disminuye significativamente el flujo de personal académico que ingresó a la institución. De esta forma el reglamento fungió como un mecanismo regulador del crecimiento del personal académico.




**Gráfica 1**

Mecanismo de ingreso laboral a la universidad del personal académico

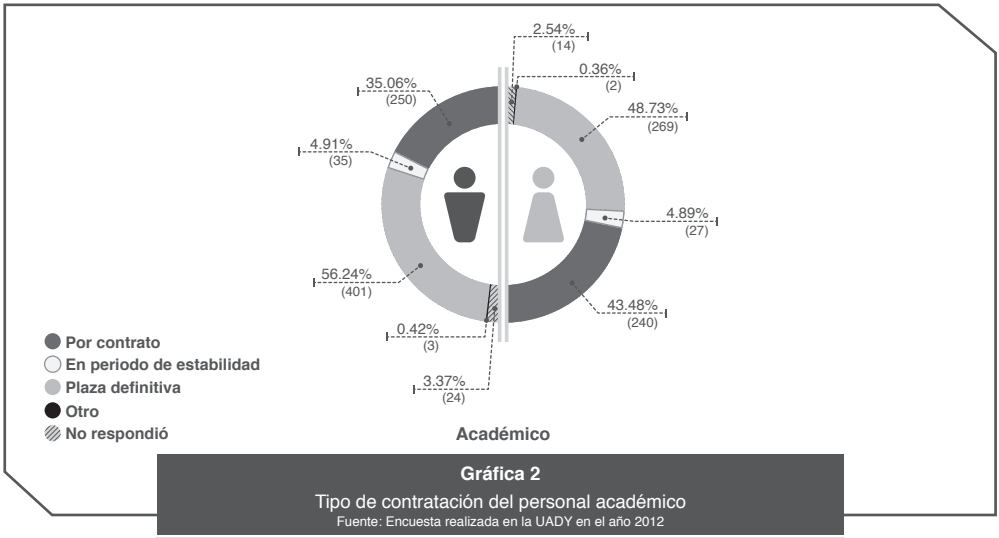
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

En términos de género se observa que cuando las contrataciones eran de forma directa las mujeres tuvieron mayores oportunidades de ingresar a la institución, pero a partir del establecimiento de mecanismos formales de ingreso éstas disminuyeron, lo cual se

observa en el número de mujeres que han ingresado por concurso de oposición (149) frente al número de los varones (223).

Ingresar a la UADY de forma directa o por concurso de oposición, no significa que se obtenga una plaza definitiva, ya que la contratación puede ser por tiempo y obra determinada. Por otro lado, estar en periodo de estabilidad significa que al ganar el concurso de oposición se debe demostrar durante dos años, a través de ciertos productos, que se es apto para tener una plaza definitiva. La gráfica 2 nos da cuenta que el 56.24% de los hombres académicos que han ingresado a la universidad cuenta con plaza definitiva, en tanto que el 35.06% sólo tiene contrato y el 4.91% se encuentra en período de estabilidad. Sobre las mujeres académicas el 48.73% tiene plaza definitiva, el 43.48% contrato y el 4.89% se encuentra en estabilidad. Estos porcentajes nos indican que las mujeres no tienen las mismas condiciones que los hombres en cuanto al tipo de contrato ya que la mayoría de los varones, cerca del 60%, cuenta con contrato definitivo y por ende seguridad laboral; en cambio las condiciones de las mujeres son diferentes pues poco menos del 50% tiene plaza definitiva y en la misma proporción tiene contrato por tiempo determinado.



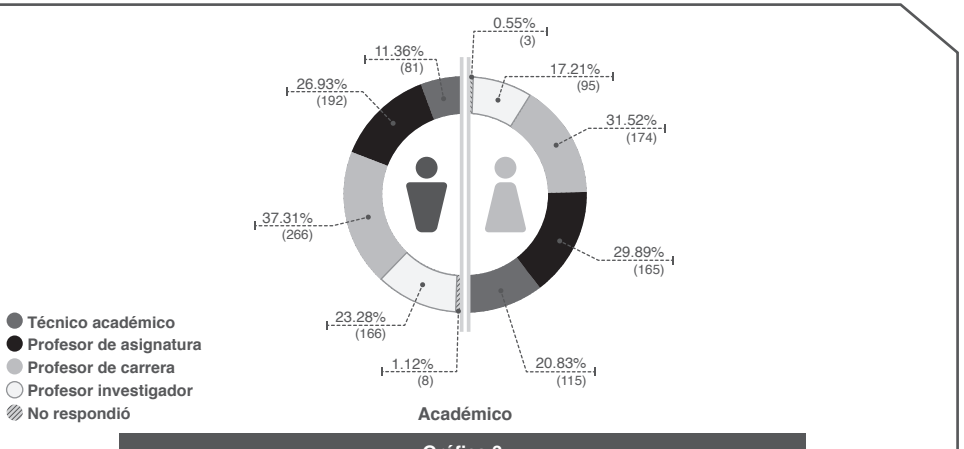

**Gráfica 2**
Tipo de contratación del personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Al comparar las gráficas 1 y 2 podemos inferir que las condiciones de inserción de hombres y mujeres no son iguales ya que, debido a que la mayoría de los hombres pasan por un proceso de selección a través de examen de oposición cuentan con mayores condiciones de tener plaza definitiva y por ende seguridad laboral; en tanto que las mujeres

al ser contratadas en su mayoría sin pasar por un proceso institucional de contratación tienen menos posibilidades de obtener definitividad y su condición laboral es incierta por los contratos de tiempo determinado que establecen con la UADY.

La gráfica 3 nos da cuenta de la posición que ocupan los hombres y mujeres académicas. En cuanto a la jerarquía laboral, podemos observar que los hombres académicos se concentran como profesores de carrera y profesores de asignatura con un 37.31% y un 26.93% respectivamente. Le siguen los profesores-investigadores con el 23. 28% y por último los técnicos académicos con el 11.36%. Las mujeres académicas, de la misma manera que los varones, se concentran como profesoras de carrera con el 31.52% y profesoras de asignatura con el 29.89%. Sin embargo, en relación con los hombres académicos existe una diferencia en las categorías de profesora investigadora y técnica académica, pues solamente el 17.21% ocupa la posición de investigadora y el 20.83% de técnica. Ello nos da cuenta de una existencia de menores condiciones para que una mujer sea profesora investigadora[9].




**Gráfica 3**
Tipo de función académica del personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 2.2. La situación de género en la inserción laboral del personal académico

La inserción a la universidad para las mujeres académicas y los hombres académicos ha sido bajo las condiciones descritas líneas arriba, pero ahora la pregunta que cabe es si perciben que su inserción a la UADY fue en condiciones de equidad de género. Antes

9 Recordemos que en términos jerárquicos la función de técnico académico se ubica en los rangos más bajos en el ejercicio laboral.

de avanzar con la respuesta recordemos la definición que construimos de equidad de género en la UADY, la cual señala que el género es un constructo social y cultural que atraviesa la estructura universitaria y en particular las relaciones laborales donde está presente el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades (equidad), dignidad de los seres humanos (derechos humanos) y actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género (no discriminación).

Para poder referirnos a la condición de equidad de género en la UADY en la percepción de las mujeres académicas y hombres académicos, hemos colocado en tres niveles de atención los resultados de dichas percepciones. La primera la denominamos área de oportunidad en la que los índices, porcentajes y frecuencias resultado del análisis de la encuesta los consideramos como positivo. La segunda área la denominamos como de atención prioritaria, significa que los resultados obtenidos no fueron del todo positivos, o bien, son poco satisfactorios. La tercera área la llamamos de atención urgente e inmediata pues significa que los resultados fueron negativos y nada satisfactorios (para mayor detalle consultar el primer capítulo del libro).

En la gráfica 4 nos podemos dar cuenta que las percepciones acerca de las condiciones en la inserción de los hombres académicos indican más áreas de oportunidad. Esta afirmación la basamos en el hecho que dos de las tres dimensiones que integran el constructo equidad de género en la UADY se ubican en el segmento de área de oportunidad, ya que tanto la equidad en la inserción y la no discriminación en la inserción alcanzaron índices de más de 90 puntos, en tanto que en derechos humanos en la inserción fue de 86.27. Estos índices tan elevados nos dan cuenta que los académicos universitarios tuvieron muy buenas condiciones en la inserción al espacio laboral, aun cuando perciben que en el ejercicio de sus derechos humanos es todavía un área de atención, pues no los ejercieron plenamente debido a que consideran que las evaluaciones de ingreso para el personal a veces no son justas por igual para hombres y mujeres.

También podemos identificar que para las mujeres académicas las condiciones de equidad de género para la inserción en la universidad representan un área de atención urgente e inmediata, ya que en las tres dimensiones sus índices fueron 83.46, 80.84 y 86.06 para la equidad, derechos humanos y la no discriminación, respectivamente. Estos resultados se basan en que las académicas no perciben que hayan contado con todas las oportunidades insertarse a la vida laboral de la institución, es decir, los canales donde se dan a conocer las ofertas de trabajo no llegan por igual a hombres y mujeres y los procesos de selección de personal no garantizan igualdad de oportunidades para ambos sexos.

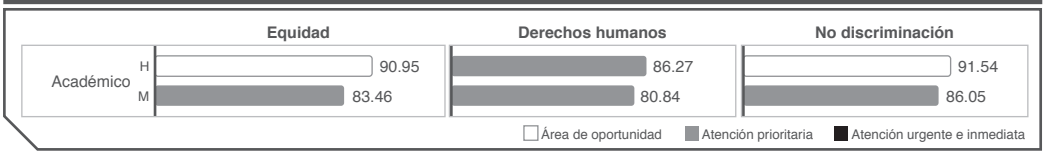
Tampoco perciben que hayan ejercido plenamente sus derechos humanos, pues señalan que en las evaluaciones de ingreso para el personal a veces el o la aspirante no

siempre es evaluado de manera justa durante el examen de oposición, sin importar si es hombre o mujer. También señalan que no es del todo transparente el proceso de ingreso a la institución, aunque los resultados se informen de manera pública. Por último, sobre los requisitos que se establecen para concursar por el puesto, a veces son discriminatorios, pues más de una vez ellas manifestaron que son retratos hablados de un o una aspirante predefinido donde la condición de sexo es importante, aun cuando los contratos y/o bases que se otorgan no hacen distinción explícita sobre el sexo del/la aspirante. En síntesis, las mujeres académicas no perciben que tengan las mismas condiciones de equidad de género para insertarse a la UADY en relación a los académicos hombres.

**Gráfica 4**

Índices de inserción para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación para el personal académico

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




A partir del cuadro anterior, que da cuenta de los resultados de las condiciones de equidad de género en la UADY en la inserción del personal docente, podemos afirmar que la inserción en la universidad se encuentra en un área de atención prioritaria. Afirmación que es reforzada por los resultados de los índices calculados sin distinción de sexo, ya que todos se ubicaron en esta área de atención: 87.68, 83.90 y 89.17 en equidad, derechos humanos y no discriminación, respectivamente.

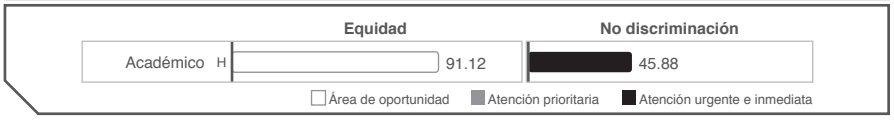
### 2.3. La situación de género en el clima laboral del personal académico

El clima laboral para los hombres académicos y para las mujeres académicas representa la convivencia cotidiana entre los y las integrantes de una institución; es, en pocas palabras, el ambiente interno donde se establecen relaciones de trabajo, de amistad, de género, políticas y económicas. Bajo esta concepción del clima laboral no preguntamos acerca de las percepciones del personal académico.

De acuerdo con la gráfica 5 los hombres académicos perciben que existe equidad en el clima laboral pues el índice de esta dimensión es 91.12 puntos; ellos consideran que en su área de trabajo la responsabilidad asignada depende de las funciones del puesto y no de ser hombre o mujer; la participación en eventos académicos (cursos, congresos, etc.) es autorizada sin distinción de sexo. Los compañeros(as) de trabajo valoran el desempeño laboral independientemente de si uno es hombre o mujer, se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción de sexo, la inasistencia e impuntualidad son

sancionadas de igual manera independientemente si el empleado es hombre o mujer y las consecuencias por no cumplir con las funciones asignadas son las mismas para hombres como para mujeres. El índice de no discriminación obtenido a partir de las percepciones es de atención urgente e inmediata pues es de 45.88 puntos. Este índice se debe a que los hombres académicos perciben que por cuestiones de sexo los permisos para atender asuntos personales y/o familiares se autorizan más a las mujeres que a los hombres y que se respeta más la autoridad de los hombres que de las mujeres de mandos superiores. Las mujeres tienen que esforzarse más laboralmente para obtener el reconocimiento de las autoridades en la dependencia y el desempeño laboral es valorado de manera diferente si se es hombre o mujer.

**Gráfica 5**
Índices de clima laboral para las dimensiones de equidad y no discriminación para el personal académico (hombres)
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




Los índices sobre la equidad en el clima laboral y la no discriminación en la percepción de los hombres académicos es antagónica, ya que por un lado ellos consideran que existe un clima laboral con equidad, pero a la vez señalan que está presente la discriminación en el clima laboral, pues la no discriminación en la convivencia y las relaciones no es una práctica y valor que se observe presente en la institución.

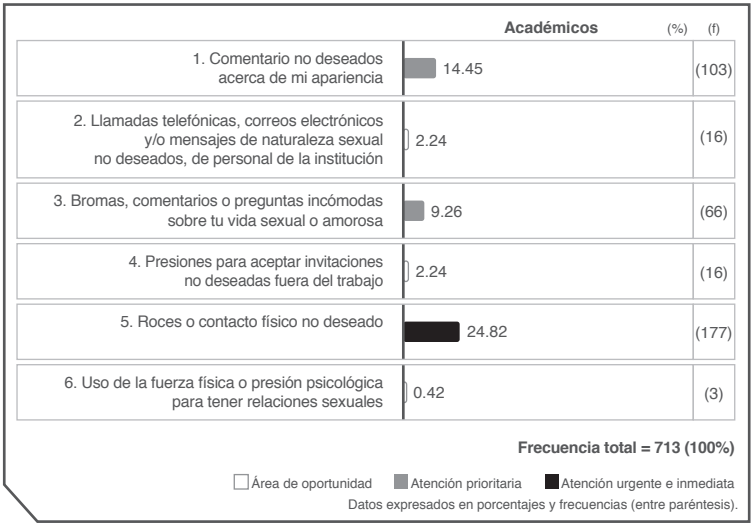
En cuanto a los derechos humanos, es importante recordar que se refieren a la dignidad humana, los cuales pueden ser violentados por iguales o por autoridades superiores. Para nuestro caso, el derecho humano que se valoró en el clima laboral fue el derecho a un ambiente saludable, el cual se relaciona con la integridad física psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona y el bienestar personal. Los hombres académicos ante el ejercicio de dicho derecho tienen percepciones diferenciadas ante ciertas situaciones, pues no perciben que su ambiente es saludable al 100%. Como podemos observar en la gráfica 6 menos del 3% de los encuestados afirmó recibir llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte del personal de la institución, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo o el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. Sin embargo, el 14.45% de los encuestados sí manifestó recibir comentarios no deseados acerca de su apariencia, el 9.26% ha recibido bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa. Un punto que vulnera el derecho humano de un ambiente saludable en la institución es el hecho que el casi una cuarta parte de los académicos varones reciben roces o contacto físico no deseado.

Este comportamiento tan diferenciado en el ejercicio del derecho de un ambiente saludable en el centro de trabajo, nos lleva afirmar que en tres situaciones se presenta un área de oportunidad para el ejercicio pleno del derecho, en otras dos se requiere atención prioritaria y posible intervención y una situación se encuentra en un área de atención urgente e inmediata. Esta diversidad nos da cuenta que en el ejercicio de un derecho existen micro o macro violaciones que obstaculizan el ejercicio pleno del derecho y debemos prestar atención al problema de acoso y hostigamiento sexual.

**Gráfica 6**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos para el personal académico (hombres)

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

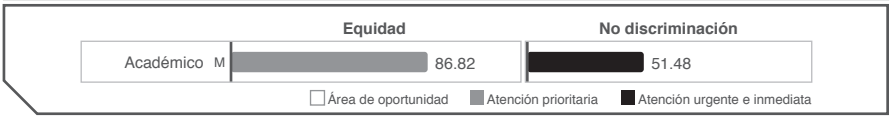



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Los resultados arrojados por la encuesta sobre las percepciones de las mujeres académicas nos muestran que el índice de equidad es de 86.82 lo que representa que es un área de atención prioritaria por ellas, ya que consideran que no gozan de plena igualdad de oportunidades. Esta percepción se basa en que no están del todo de acuerdo que las responsabilidades asignadas en su área de trabajo dependan únicamente de las funciones del puesto, pues ellas perciben que sí influye el hecho de ser hombre o mujer. También consideran que se valora más el desempeño laboral de un hombre en relación a la mujer; no siempre se respetan las opiniones de las mujeres y por último perciben que las sanciones en torno a las asistencias, puntualidad o funciones no cumplidas son semejantes para mujeres y hombres.

Los índices de la gráfica 7 indican que las mujeres académicas perciben que el no discriminar está ausente en el clima laboral, ya que el índice arrojado en el estudio que es de 51.48 que coloca a éste eje en un área de atención urgente e inmediato. Esto se basa en que las mujeres perciben que aun cuando les autorizan permisos para atender asuntos familiares o personales éstos no son, en número, significativos. También señalan que se respeta más la autoridad de un hombre que de una mujer; asimismo, manifestaron que las mujeres deben esforzarse más para obtener el reconocimiento laboral de las autoridades, sobre todo si tienen que conciliar la vida laboral con la familiar. Por último, perciben que se valora de manera diferente el trabajo desempeñado si se es hombre o mujer.

**Gráfica 7**
Índices de clima laboral para las dimensiones de equidad y no discriminación para el personal académico (mujeres)
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

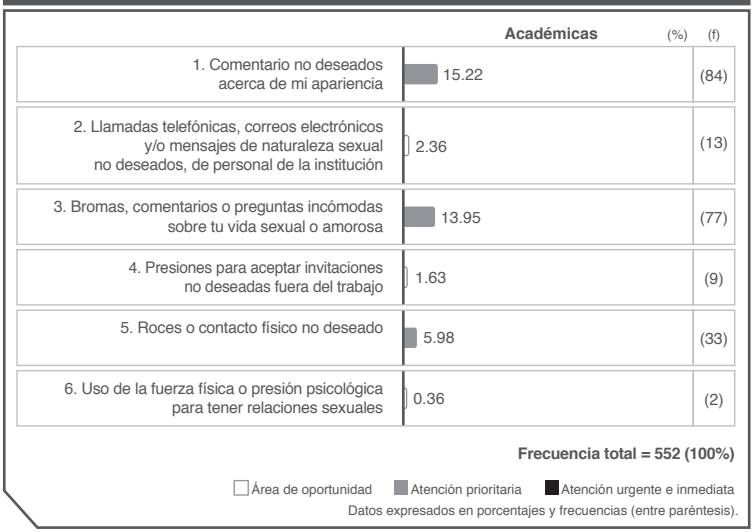



Es importante observar que las mujeres académicas, a diferencia de los hombres académicos, no perciben el clima laboral con equidad, ya que las experiencias vividas son diferentes; pero las mujeres coinciden con los académicos en torno a que está ausente de manera importante la no discriminación en la institución y que es un área a trabajar de manera inmediata.

En cuanto al ejercicio de los derechos humanos, específicamente el de un ambiente saludable en el centro de trabajo, los resultados obtenidos fueron diferenciados y podríamos afirmar que es un poco más positiva la percepción de los varones, ya que de 552 mujeres entrevistadas el 2.36% manifestó haber recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte del personal de la institución; el 1.63% sufrió presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y en el 0.36% de los casos se usó la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. Estos porcentajes no significan que no estén presentes los actos mencionados, pero su reducida prevalencia las pone en un área de oportunidad. En cambio, el 15.22% de las mujeres expresó haber recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, el 13.95%. se vio inmersa entre bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa y el 5.98% fue objeto de roces o contacto físico no deseado. Estos porcentajes más elevados colocan a estas acciones en un área de atención prioritaria ya que no contribuyen al ejercicio del derecho a tener un ambiente saludable en la institución.

Para el ejercicio pleno del derecho a un ambiente saludable es importante la erradicación de acciones que violenten dicho derecho y los resultados obtenidos de las respuestas de las académicas nos llevan a señalar que aunque los actos medidos se colocan tanto en áreas de oportunidad y de atención inmediata, las mujeres académicas no gozan plenamente del derecho a un ambiente saludable en el clima laboral de la institución, pero sobre todo, evidencia la existencia de acoso y hostigamiento sexual.

**Gráfica 8**
Clima laboral en la dimensión de derechos humanos para el personal académico (mujeres)
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




## 2.4. La situación de género en las políticas universitarias del personal académico

Las políticas universitarias son los lineamientos con reglas y normas que una institución establece para gobernabilidad de funciones y garantizar el logro de los objetivos planteados institucionalmente. En este caso, la Universidad Autónoma de Yucatán plantea las políticas universitarias en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) tanto en el del período 2010-2020 como en el actualizado de 2014-2022. Debido que la información recabada fue en el marco del PDI 2010-2020, retomamos de éste las políticas que enmarcan el atributo número 6 de la visión universitaria que a la letra establece: *"Contar con una sólida planta académica conformada por académicos de tiempo completo y tiempo parcial en las proporciones adecuadas a la naturaleza de la oferta educativa que se imparte en sus dependencias de educación media superior y superior…"* (UADY, 2010, p.69).

A partir del atributo anterior retomamos las siguientes políticas universitarias:

1. Asegurar que las dependencias académicas del nivel medio superior y superior cuenten con un plan de desarrollo de su planta académica a mediano plazo que sustente la impartición de sus programas educativos, la planeación y la toma de decisiones.

2. Privilegiar la contratación de académicos con posgrado (preferentemente a nivel maestría) en las escuelas preparatorias.

3. Privilegiar la contratación de académicos de tiempo completo con doctorado para fortalecer las plantas académicas de las dependencias de educación superior, consolidar sus cuerpos académicos y atender de manera idónea sus programas educativos.

4. Fomentar en los académicos de tiempo completo del nivel superior que solo cuentan con el título de licenciatura, la realización de estudios de posgrado, preferentemente de doctorado en programas de buena calidad.

5. Impulsar la obtención de recursos económicos para apoyar la implementación de los planes de desarrollo de las plantas académicas de las dependencias del nivel medio superior y superior, y de los cuerpos académico (UADY, 2010, p. 80-85).

Para poner en marcha estas políticas universitarias se desarrollaron estrategias tales como:

a) Establecer en el marco del Programa Integrador Responsabilidad Social Universitaria, el Programa de Fortalecimiento de la Planta Académica y de los Cuerpos Académicos, que incluya, entre otros aspectos, los siguientes: *(a) el establecimiento de un esquema para dar seguimiento y evaluar, por lo menos cada tres años, los planes de desarrollo de las plantas académicas de las dependencias de educación media superior y superior, de las academias y cuerpos académicos, atendiendo a las recomendaciones de evaluaciones internas y externa; (b) la incorporación de académicos de tiempo completo con doctorado y reconocimiento nacional e internacional, para atender los programas educativos de licenciatura y posgrado, así como para coadyuvar con el desarrollo de los cuerpos académicos y sus líneas de generación y aplicación del conocimiento; (c) la contratación de profesores de tiempo completo a través de totalizar el tiempo de profesores de tiempo parcial que reúnan los requisitos que para tal propósito se establezcan.*

b) Publicar las convocatorias de la UADY en medios especializados de circulación nacional e internacional para promover la contratación de nuevos académicos de tiempo completo con los niveles de habilitación requerido.

c) Utilizar la bolsa de trabajo del CONACYT para identificar posibles candidatos a incorporarse a la Universidad y utilizar el programa de repatriación del CONACYT y los apoyos del PROMEP para incorporar académicos de tiempo completo con doctorado (UADY, 2010, p.80-85).

Estas políticas y estrategias institucionales hacen referencia básicamente a la inserción del personal académico a la universidad, de ahí que tengan que apegarse a la normativa a través del reglamento de personal académico donde se contempla la inserción, promoción y permanencia del personal académico. La incorporación de personal académico en cualquiera de las modalidades que establece el reglamento de personal académico conlleva a la adquisición de derechos y obligaciones por parte del trabajador y ello se norma en el contrato colectivo de trabajo, que es el acuerdo que la universidad firma con la organización de trabajadores donde se reglamentan las condiciones laborales como: prestaciones, salario, seguridad de salud y social, entre otras. El conocimiento de las políticas y estrategias universitarias vinculadas a la inserción, promoción y permanencia toman sentido cuando se ven en relación al reglamento de personal académico y el contrato colectivo de trabajo.

### 2.4.1. La equidad en las políticas universitarias

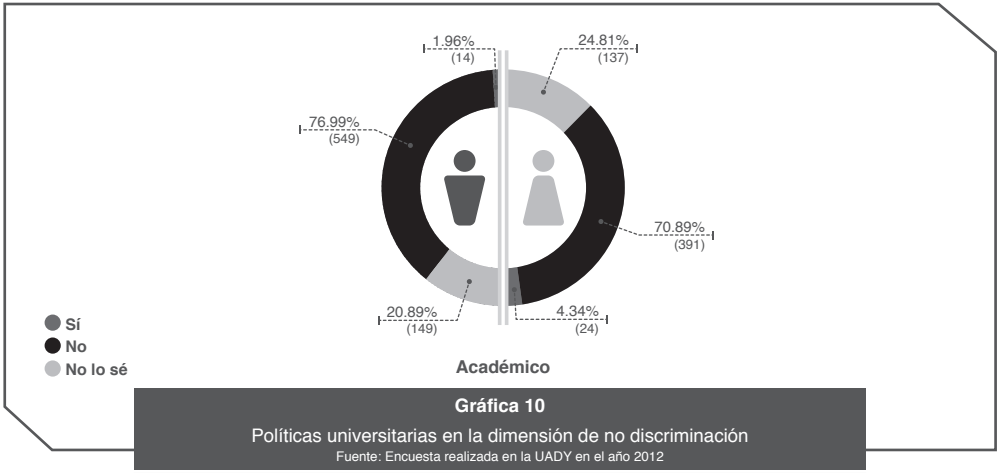
La percepción de los hombres académicos sobre la equidad en las políticas universitarias tiene un índice de 90.74 puntos, lo que coloca esta percepción en un área de oportunidad, es decir los académicos perciben que las políticas universitarias otorgan igualdad de oportunidades para ambos sexos. A diferencia de esta percepción las mujeres académicas perciben que dichas políticas están en un área de atención prioritaria con un índice de 85.80.

**Gráfica 9**
Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad para el personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Esto nos lleva a señalar que las mujeres no consideran que existan las mismas oportunidades para ambos sexos. En las políticas universitarias se privilegia la contratación de personal con doctorado, y las mujeres, por cuestiones de biología reproductiva o por tener que conciliar el trabajo con el hogar, tienen menos oportunidades de realizar un doctorado; si lo obtienen les ocupa más tiempo que un varón, lo que conlleva a que ellas tengan menos oportunidades por competir para insertarse en la vida laboral de la UADY. Este aspecto lo observamos cuando indicábamos la brecha existente entre el número de académicos y el de académicas en la que éstas últimas eran minoría

### 2.4.2. La no discriminación en las políticas universitarias

En cuanto a la no discriminación, en la siguiente gráfica podemos darnos cuenta que un 76.99% de los académicos considera que no existe discriminación de género en tanto que en el caso de las mujeres la cifra alcanzó el 70.89%.




**Gráfica 10**

Políticas universitarias en la dimensión de no discriminación

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

(*) No se obtuvo respuesta en el 0.16% (1) de los hombres.

En este punto tenemos que hacer un análisis muy fino ya que la discriminación de género es una condición que se encuentra naturalizada en la medida que, como señalan Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno, es vinculada con la *"ética del cuidado que es característica de las mujeres las lleva a priorizar sus responsabilidades familiares por lo cual 'ellas eligen' no aspirar a puestos que suponen mayor responsabilidades y exigencias, ni participar en las comisiones sindicales" (2013, p.233).*

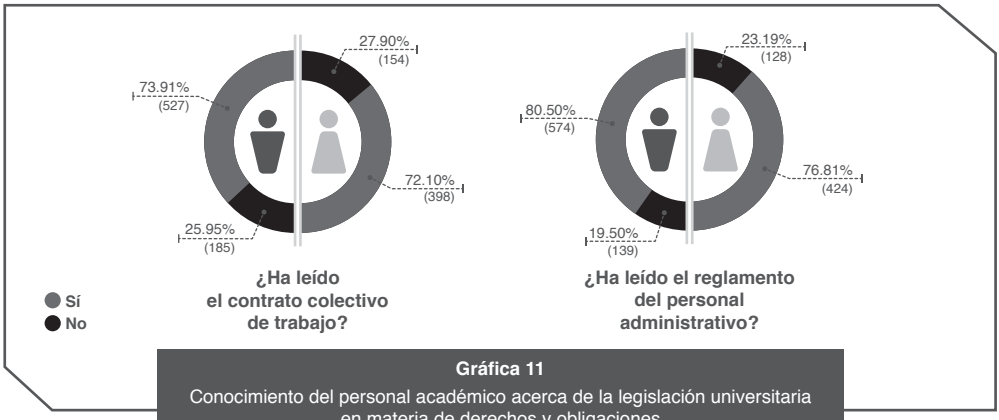
A partir de esto podemos señalar que la discriminación es invisible y se hace presente hacia las mujeres en el acceso a puestos de toma de decisiones. Pese a esta invisibilidad las frecuencias de respuestas en las cuales el 4.34% de las mujeres y solo el 1.96% de los varones manifestaron que sí se toma en cuenta el sexo para ocupar un puesto manifiestan que las mujeres sí perciben una discriminación en torno al acceso a los espacios donde se toman las decisiones, lo cual es un indicativo de un área de atención inmediata.

### 2.4.3. Los derechos humanos en las políticas universitarias

Los derechos humanos son exigencias éticas justificadas especialmente importantes que deben ser protegidas eficazmente a través del aparato jurídico; son aquellos derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos y cuya protección es responsabilidad de todo Estado y las autoridades (como las instituciones). En este sentido, se han establecido tres generaciones de derechos humanos a partir de la periodicidad o progresividad en los que han sido atendidos (Espinosa, 2014). Los derechos que nos competen están relacionados con la segunda generación; se avocan a lo económico, social y cultural y son los derechos que procuran mejorar las condiciones de vida de las personas. Los derechos a los que nos referimos específicamente en este trabajo refieren a que todas y todos los trabajadores tienen derecho a: la seguridad social, al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias, a la organización sindical para la defensa de sus intereses y a un nivel de vida adecuado (Aguilar, 1998, p.96).

Bajo estas premisas, el contrato colectivo de trabajo y el reglamento de personal académico son dos documentos importantes que norman la vida académica. A partir de los datos que se muestran en la gráfica 11 se puede observar que un porcentaje importante de hombres y mujeres manifestaron haberlo leído, lo que se puede considerar un área de oportunidad al momento de ejercer los derechos humanos.

Pero la lectura de dichos documentos no significa que la normativa le esté otorgando igualdad de oportunidades, no discriminación y ejercicio de los derechos para que tengan un nivel de vida adecuado, como se plasma en la declaratoria de los derechos humanos de la segunda generación. La gráfica 12 nos da cuenta de las prestaciones utilizadas por parte del personal académico plasmadas en el contrato colectivo de trabajo 2012-2013. Es necesario señalar que el análisis que realizamos diferencia el acceso a las prestaciones dependiendo de la condición de definitividad o no del trabajador/a.




**Gráfica 11**

Conocimiento del personal académico acerca de la legislación universitaria en materia de derechos y obligaciones

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

(*) No se obtuvo respuesta en el 0.16% (1) de los hombres para el caso de la pregunta que refiere a la lectura del contrato colectivo de trabajo.

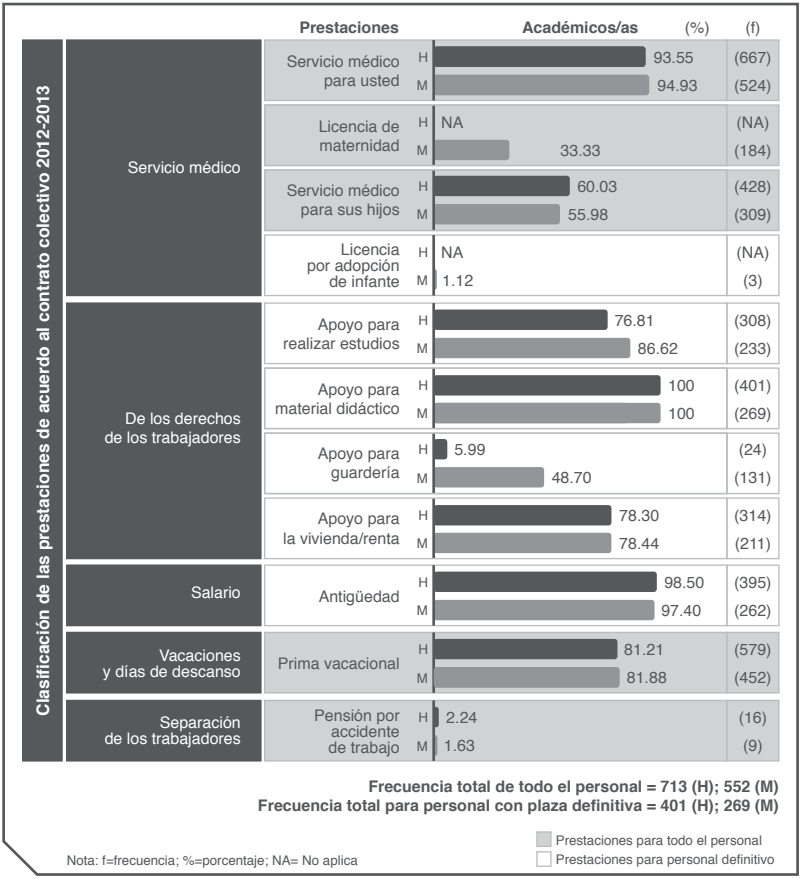
Así, el profesorado con plaza definitiva cuenta con las siguientes prestaciones: servicio médico para el trabajador/a, licencia de maternidad, servicio médico para sus hijos, prima vacacional, pensión por accidente de trabajo, licencia por adopción de infante, apoyo para realizar estudios, apoyo para material didáctico, apoyo para guardería, apoyo para la vivienda/renta y antigüedad. De las prestaciones antes mencionadas el personal de contrato no puede ejercer las seis últimas. Estos datos nos muestran un desequilibrio entre funciones y prestaciones: aunque las/os académicos desempeñen las mismas tareas, el acceso a estos derechos laborales está condicionado a la posesión o no de una plaza definitiva.

Del personal censado encontramos que arriba del 90% ha ejercido de manera personal el servicio médico. El 33.33% de las trabajadoras ha hecho uso de la licencia por maternidad. En cuanto al servicio médico para los hijos, los hombres son quienes más lo ejercieron (60.03%), en tanto que para las mujeres la proporción de uso fue de 55.98%. Con relación a la prima vacacional, el 81% tanto de hombres como de mujeres señalaron haber gozado de ella; y 2.24% de los académicos han ejercido su pensión por accidente de trabajo, mientras que para las mujeres la cifra correspondió a un 1.63%.

Entre las prestaciones que son exclusivas para el personal de plaza definitiva observamos en la gráfica que solo las pueden ejercer 401 hombres y 269 mujeres que formaron parte del censo. Así, el 1.12% de las mujeres han hecho uso de licencia por adopción de infante. En cuanto apoyo para realizar estudios el 86.62% de las académicas lo han

usado y el 76. 81% de los varones también. El apoyo a guardería es una prestación aún ligada solamente a la condición de la maternidad, de ahí que las académicas hayan hecho uso de ésta en un 48.70%. Sobre el apoyo a la vivienda y la antigüedad nos podemos dar cuenta que son dos prestaciones que tienen similares proporciones de uso entre hombres y mujeres.

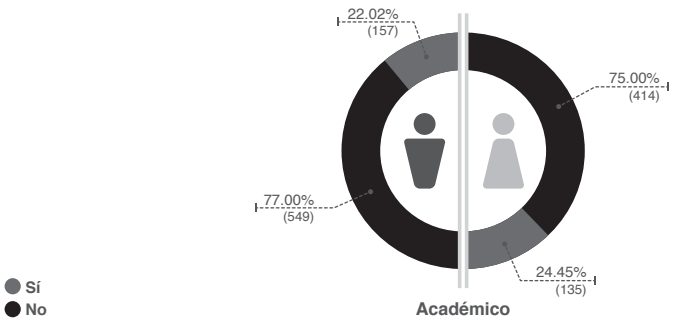
**Gráfica 12**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica

Ante los resultados antes expuestos sobre el ejercicio de los derechos humanos de la segunda generación vinculados a la calidad de vida, utilizaremos el concepto de segregación para dar cuenta de la distribución diferenciada basada en el sexo y en condiciones contractuales que generan situación de exclusión de grupos minoritarios respecto al conjunto de los trabajadores universitarios. Esta segregación es horizontal pues se presenta entre pares, es decir, entre el personal académico. La primera situación de segregación por condición contractual la observamos en el hecho de que existe un grupo del profesorado que gozan de más prestaciones en relación a otro grupo que no cuenta con todas ellas. La segunda situación de segregación es sexual, dada a partir de los estereotipos y roles de géneros asignados a mujeres y a hombres. Así, se tiene que el ejercicio del servicio médico para los hijos es utilizado más por los varones, prestación vinculada a su rol de proveedor; por otro lado, podemos observar que quienes más acceden a la prestación de guardería son las mujeres pues está vinculada a su rol materno. La existencia de estas segregaciones tan sutiles hace que pongamos el ejercicio de los derechos humanos del profesorado en un área de atención urgente e inmediata.

La situación de la equidad en la universidad es aún un tema por trabajar en la institución, por ello la percepción de las y los académicos sobre la formación y capacitación en temas de género resulta muy importante, de ahí que al preguntarle al profesorado si la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género, el 76.99% de los académicos y el 75% de las académicas respondieron negativamente. Esta respuesta nos da cuenta que la formación y capacitación en torno al género es un área de atención urgente e inmediata. Esto se refuerza cuando particularizamos la pregunta a un aspecto estructural específico de la UADY de la inserción cuando preguntamos si es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal, y la respuesta del 90% de los profesores y el 95% de las mujeres fue que estaban totalmente de acuerdo. (ver gráficas 13A y 13B).




**Gráfica 13A**

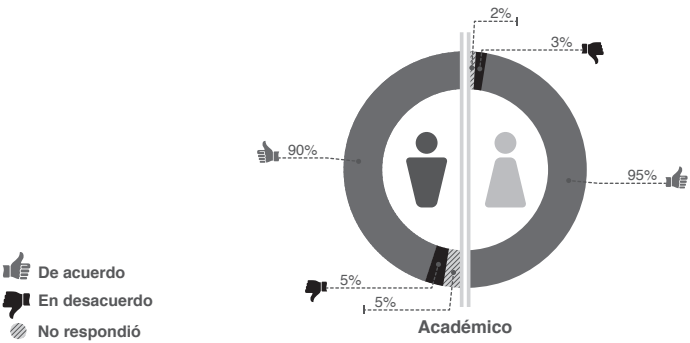
Capacitación sobre la perspectiva de género y la necesidad de capacitación en el personal universitario.

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

(*) No se obtuvo respuesta en el 0.98% (7) de los hombres y en el 0.55% (3) de las mujeres.




**Gráfica 13B**

Capacitación sobre la perspectiva de género y la necesidad de capacitación en el personal universitario.

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro “de acuerdo” se sumaron las respuestas de las opciones “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”; igualmente, en el rubro “en desacuerdo” se sumaron las respuestas “totalmente en desacuerdo” y “en desacuerdo”.

## 3. La situación de equidad de género del personal administrativo

El personal administrativo de la universidad tiene a su cargo las labores operativas en áreas como las administrativas, técnicas, de servicio y profesional, permiten que el personal administrativo labore en actividades como direcciones, secretarias, áreas de contabilidad, y de control escolar. Por lo tanto las labores que realizan son importantes para el pleno funcionamiento de las dependencias. Para el año 2011 el personal administrativo que laboraba en la Universidad Autónoma de Yucatán, era de 112 varones y 288 mujeres reportadas en las diversas facultades y el centro de investigaciones de la universidad.

Considerando su labor, es importante comprender su situación laboral desde la comprensión de la equidad de género, con el fin de poder identificar brechas o desigualdades, así como espacios de oportunidad. De tal manera que se puedan generar estrategias de atención e ir mejorando las condiciones laborales del personal administrativo.

### 3.1. Las condiciones laborales del personal administrativo

Los 178 administrativos hombres que participaron en la encuesta, indicaron tener una antigüedad de media de 13.5 años (DS: 10.32) y va de un rango de aquellos que no tiene ningún año cumplido en la institución hasta aquellos que ya cumplieron 41 años de servicio.

Sobre el ingreso, la mayoría entró a la universidad como trabajador de base (31.46%). El 26.97% manifestó que su primera condición como trabajador fue como personal de confianza, 19.66% como eventual, 11.24% era de nuevo ingreso y el 7.30% manifestó otra condición de ingreso. Respecto a la situación laboral al momento de la encuesta, el 70.22% de los hombres se encontraba como trabajadores de base, mientras que el 27.53% era trabajador de confianza, el 8.99% trabajador de tiempo determinado, el 3.37% manifestó otra condición y el 0.56% era trabajador por obra determinada.

Sobre la solicitud de promociones el 67.98% del personal administrativo no había solicitado alguna, únicamente el 29.78% sí lo había hecho. De este porcentaje el 33.96% sí la obtuvo, el 7.54% está en proceso y 54.71% no la obtuvo. De éstos últimos el 50% menciona otras razones diferentes a las señaladas, mientras que el 25% considera que no la obtuvo por políticas de la dependencia y en la misma proporción (12.5%) contestaron aquellos que consideraron que no la obtuvieron por no llenar los requisitos y quienes mencionaron afectaciones por relaciones sociales y políticas. En ningún caso se manifestó que la condición de ser hombre o ser mujer era un factor.

Sobre el reconocimiento que reciben por su institución, el 48.88% manifestó haberlo recibido; otro grupo en la misma proporción indicó lo contrario. Sobre la obtención de beca al desempeño laboral el 32.58% la ha recibido, a diferencia del 65.17% que no la obtuvieron.

Por su parte las mujeres administrativas corresponden a un total de 369 y tienen una antigüedad de media de 14.38 (DS: 9.95) y va de un rango de aquellas que no han cumplido un año en la institución a aquellas que tienen 35 años de servicio. Sobre el ingreso, la mayoría empezó a laborar como trabajadora de base (31.71%). Seguido por el 21.14% como eventual, 20.33% como personal de confianza, 14.63% como de nuevo ingreso, 9.21% manifestó otra condición de ingreso.

En relación con la situación laboral al momento de la encuesta, el 76.96% de las mujeres se encontraban como trabajadoras de base, mientras que el 18.43% como trabajadoras de confianza, el 8.40% como trabajadoras de tiempo determinado y el 3.76% manifestaron otra condición.

Sobre la solicitud de promociones el 59.62% del personal administrativo no ha solicitado alguna promoción, únicamente el 39.57% sí lo ha hecho. De este porcentaje el 33.96% sí la obtuvo, el 7.54% está en proceso y 54.71% no la obtuvo. De éstos últimos, el 8.33% considera que en la no obtención influyeron cuestiones políticas; el 91.67% indicó otras razones diferentes a las opciones brindadas en la encuesta. En ningún caso se manifestó que la condición de ser hombre o ser mujer era un factor.

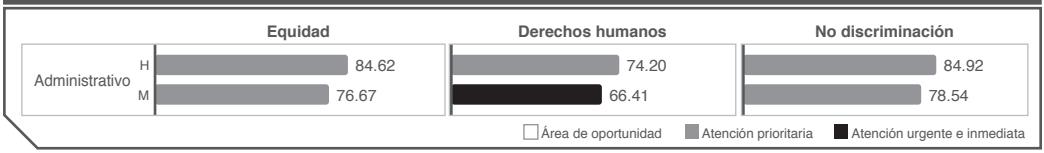
Sobre el reconocimiento que reciben por su institución, el 53.39% manifestó haberlo recibido; mientras que el 46.34% indicó lo contrario. Sobre la obtención de beca al desempeño laboral el 46.34% la reciben a diferencia del 52.85% que no reciben beca.

### 3.2. La situación de género en la inserción laboral del personal administrativo

Como se ha señalado anteriormente, el índice del eje de la inserción nos permite identificar la condición de hombres y mujeres al momento que deciden incorporarse como trabajadores a la universidad. Este índice nos permite medir sobre los canales de las ofertas laborales y los procesos de selección del personal, la garantía en cuanto a los requisitos de puesto y al otorgamiento de los contratos y bases, en un contexto de trabajo digno y con justicia en los procesos de evaluación y de examen de oposición.

La mayoría de los índices que mide la situación de la equidad de género en el proceso de inserción indican que esta situación requiere ser atendida de manera prioritaria con el fin de garantizar el acceso al trabajo de manera digna y justa de todo el personal administrativo a la universidad. De forma particular, el índice de inserción con derechos humanos señalado por las mujeres administrativas, resalta como un índice que requiere ser atendido de manera urgente, en cuanto a que se pueda mejorar las condiciones de ingreso, el reconocimiento y el desempeño de las trabajadoras del personal administrativo.

**Gráfica 14**
Índices de inserción para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación para el personal administrativo
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




En el caso particular de la equidad en la inserción, tanto hombres como mujeres identifica que se debe mejorar los canales de comunicación de las ofertas de trabajo y que el proceso de selección del personal debe brindar las mismas oportunidades para hombres y para mujeres. En este sentido, y aunque en ambos sexos el índice se ubica en el mismo nivel, en el caso de los administrativos hombres hay una mejor valoración de estas situaciones que en el caso de las administrativas mujeres.

En cuanto a la dimensión de derechos humanos en la inserción, observamos una apreciación bastante diferenciada en el caso de los hombres y las mujeres. En este sentido, lo administrativos observan como una dimensión de atención prioritaria, pero en el caso de las mujeres se observa un índice que debe ser atendido de manera urgente e inmediata. Para esta dimensión se indagó sobre la condición de ser hombre o mujer como elemento que favorezca la contratación, a partir de la existencia de justicia y la transparencia en el proceso y resultados de la contratación. De tal manera que los hombres califican como deficiente en el sentido que debe mejorarse el proceso y la transparencia del mismo; pero en la percepción de las mujeres es en este punto donde no se garantiza un ingreso justo y que queda sujeto a procesos poco objetivos.

La dimensión de no discriminación en la inserción nos permite medir la percepción en cuanto que los requisitos de puesto no sean excluyentes por ser hombre o mujer y que los contratos y/o bases otorgados tampoco sean condicionados por el sexo. En cuanto esto el personal administrativo indicó un índice que requiere de atención prioritaria. En particular existe una mejor valoración de esta situación por los trabajadores hombres que de las mujeres. Lo que permite identificar que en ciertos casos sí existe una preferencia por algún sexo para la ocupación de algún puesto.

### 3.3. La situación de género en el clima laboral del personal administrativo

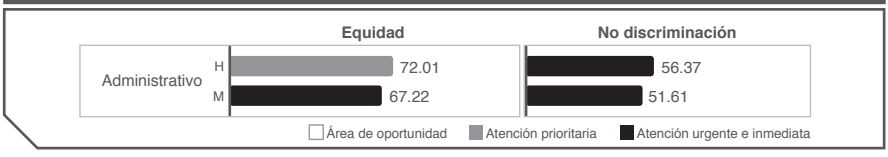
El clima laboral en una institución se convierte en el elemento que al generar un ambiente cómodo y de respeto permite un buen desempeño de las tareas asignadas al espacio laboral. Este ambiente influye en la conducta y promueve o no la motivación de los

involucrados. Es por ello que se ha considerado al clima laboral como un eje de análisis para medir la equidad, los derechos humanos y la no discriminación.

En cuanto a la equidad en el clima laboral que considera el principio de justicia y de igualdad de oportunidades se valoró desde el tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y objetividad en las sanciones y consecuencias por no cumplir las funciones asignadas. En este sentido los hombres califican a la equidad con un índice de 72.01 indicando que hay condiciones favorables, pero aún existen situaciones poco justas y en donde no se presenta una igualdad de oportunidades. Por su parte, las mujeres administrativas identifican a este índice como de atención urgente e inmediata, que nos indica que en la percepción de las mujeres no existen oportunidades justas ni iguales para ellas respecto de sus compañeros varones.

La no discriminación en el clima laboral representa al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional. En este sentido, se observa que el índice del clima laboral con no discriminación debe ser atendido de manera urgente. Esto permite identificar que tanto hombres como mujeres señalan la existencia de una valoración diferenciada por sexo de las actividades que realiza el personal como parte de su puesto; también se detecta una apreciación diferenciada en los puestos directivos cuando ellos están representados por un hombre o una mujer; y en el otorgamiento de permisos a asuntos personales se dan bajo estereotipos de género.

**Gráfica 15**
Índices de clima laboral para las dimensiones de equidad y no discriminación para el personal administrativo
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012



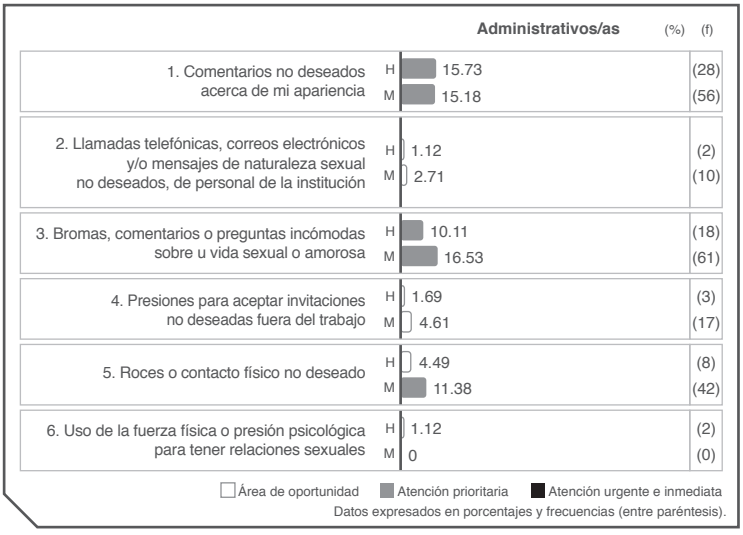

El clima laboral con derechos humanos representa el ambiente interno que se da entre los miembros de una organización. Este ambiente debe generar el respeto a la dignidad humana e impedir diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana.

En cuanto a ello se observan ciertos indicadores positivos que se convierten en espacio de oportunidad para la erradicación de conductas que van en contra de la dignidad humana y otros que requieren ser atendidos de manera prioritaria para mejorar el ambiente

entre los trabajadores. Entre ellos podemos observar que tanto hombres como mujeres manifestaron haber recibido comentarios no deseados sobre su apariencia, así como bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa; situaciones que en un contexto de respeto no deberían presentarse.

En el caso de roces o contacto físico no deseado, las mujeres indicaron haberlo recibido en una proporción que lo coloca en un porcentaje de atención prioritaria; bajo este indicador los hombres manifestaron haberlos recibido, pero en una proporción mucho menor. Se convierte importante indicar que el 1.12% de los hombres administrativos manifestaron haber sufrido uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, lo que indica que deber ser una situación a atender de manera importante.

**Gráfica 16**
Clima laboral en la dimensión de los derechos humanos para el personal administrativo
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012



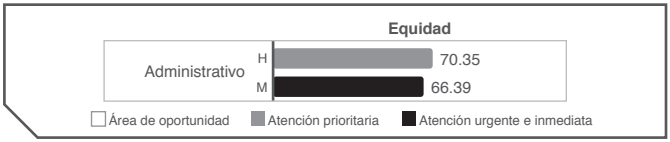

### 3.4. La situación de género en las políticas universitarias en el personal administrativo

El personal administrativo también se encuentra inmerso en las reglas establecidas por la institución con el fin de establecer funciones y garantizar el desempeño de ésta, a ello le conoceremos como políticas universitarias; las cuales ayudan al logro de los objetivos institucionales (Chiavenato, 2011). Las políticas universitarias con equidad hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados garantizando el principio de justicia

en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

En esta situación identificamos que los índices que valoran sobre la existencia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres se encuentran diferenciados. En el caso de las mujeres señalan encontrarse en una situación con mayor desventaja (66.39) que en el caso de los hombres (70.35) quienes identifican a la equidad en las políticas universitarias como de atención urgente e inmediata. Sin embargo, la distancia entre la percepción de los hombres y las mujeres es muy pequeña, únicamente de 3.96 puntos, lo que nos indica que la percepción de ambas poblaciones no es tan distinta y que la situación de los varones está muy cercana a convertirse en una situación de atención urgente. Este dato es relevante en la medida que el personal administrativo es mayormente femenino y podría considerarse que su mayoría numérica podría significar una mejor condición, pero se observa lo contrario, que este grupo identifica menores condiciones en cuanto a las oportunidades de capacitación y en las condiciones, como las oportunidades vertidas en el reglamento y el contrato colectivo.

**Gráfica 17**
Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad para el personal administrativo
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




Los derechos humanos en las políticas universitarias se encaminan a la protección y respeto de la dignidad humana en cuanto a sus derechos inalienables que, en la política universitaria, se ven reflejadas en las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos. Los datos recabados presentan el acceso que los trabajadores tienen sobre ciertas prestaciones, así como el conocimiento de las mismas.

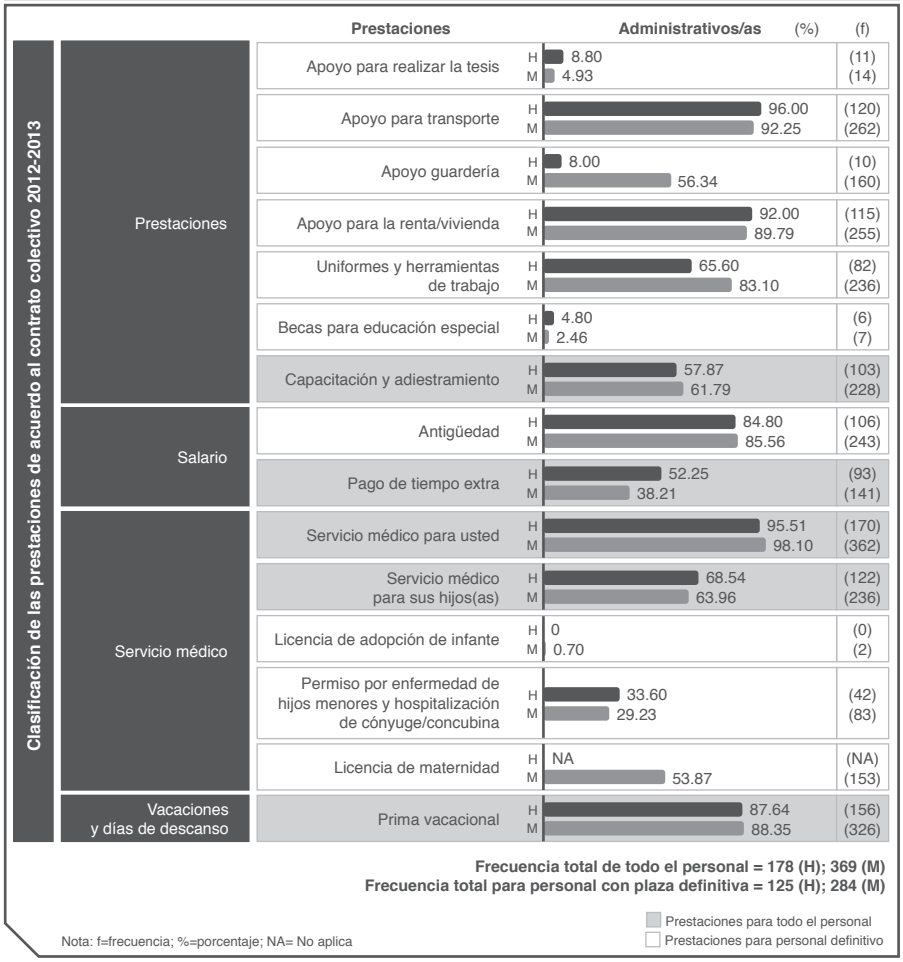
De acuerdo al contrato colectivo correspondiente, el acceso a las prestaciones se encuentra condicionado por el sexo, el tipo de personal y la fecha de ingreso a la universidad. Lo que ocasiona que las prestaciones sean diferenciadas para los trabajadores, ello repercute en servicios y montos diferenciados. Es decir, existen prestaciones a las que no se puede acceder de acuerdo si se es hombre o mujer, como por ejemplo la licencia de maternidad y la licencia por adopción de infante que se otorgan a las mujeres y que refuerza el estereotipo del padre ausente en el periodo de crecimiento del infante; u otros que se otorgan al varón únicamente cuando demuestra la ausencia o incapacidad de

la madre como los servicios de guardería. Una vez más se observa la valoración de la mujer-madre y el hombre-proveedor. En este sentido se observa un mayor uso de este tipo de prestaciones por las mujeres que por los hombres, en virtud de que el acceso es más fácil para ellas.

**Gráfica 18**

Prestaciones para el personal administrativo

Fuente:Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

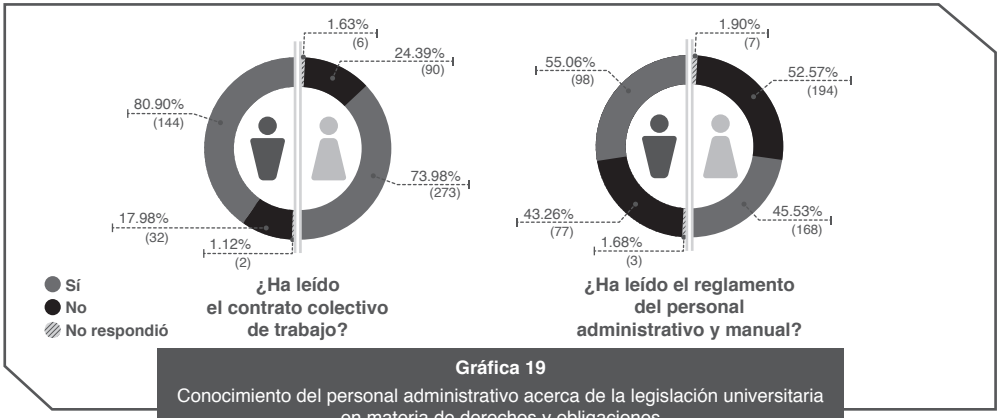



Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica

En las prestaciones otorgadas al personal definitivo observamos que el apoyo para transporte es el más mencionado tanto por parte de los hombres como de las mujeres. Esta prestación se otorga al personal con definitividad pero no se condiciona por sexo o fecha de ingreso, lo que nos permite identificar una prestación de uso casi universal.

En la prestación de servicio médico para el trabajador/a observamos que el 98.10% de las mujeres y el 95.51% de los hombres han hecho uso de éste. Pero cuando comparamos la prestación de servicio médico para sus hijos(as) se observa que son los hombres (68.54%) los que hacen uso de esta prestación, en comparación del 63.96% de las mujeres.

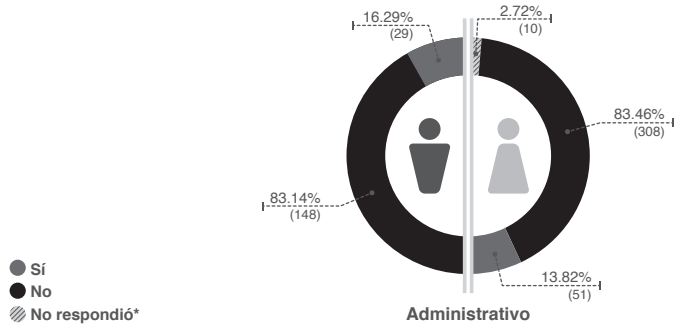
Una condición importante para poder hacer uso de las prestaciones otorgadas es conocer el contrato colectivo, a lo cual el 80.90% de los hombres y el 73.98% de las mujeres mencionaron haberlo leído. En menor medida se observa la lectura del reglamento de personal.




**Gráfica 19**
Conocimiento del personal administrativo acerca de la legislación universitaria en materia de derechos y obligaciones
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Un punto importante para el fortalecimiento de la perspectiva de género en el interior de la Universidad, es el nivel de capacitación y de sensibilización sobre la temática de género que tiene el personal. Se observa que el personal administrativo de la universidad ha recibido poca capacitación sobre perspectiva de género, en las encuestas se reporta que el 16.29% de los hombres y el 2.72% de las mujeres han recibido alguna capacitación sobre estos temas. Bajo este panorama se indagó sobre el la importancia que tiene para este personal que los encargados de procesos de ingreso se capacitasen sobre equidad, derechos humanos e inclusión social, el 93.06% de varones y el 85% de las mujeres señalan esta conveniencia.




**Gráfica 20A**

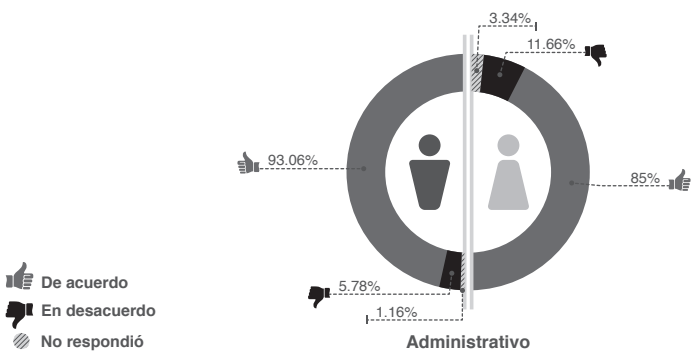
Necesidad de capacitación del personal universitario en temas de perspectiva de género

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

(*) No se obtuvo respuesta en el 0.57% (1) de los hombres.




**Gráfica 20B**

Capacitación sobre la perspectiva de género en el personal universitario

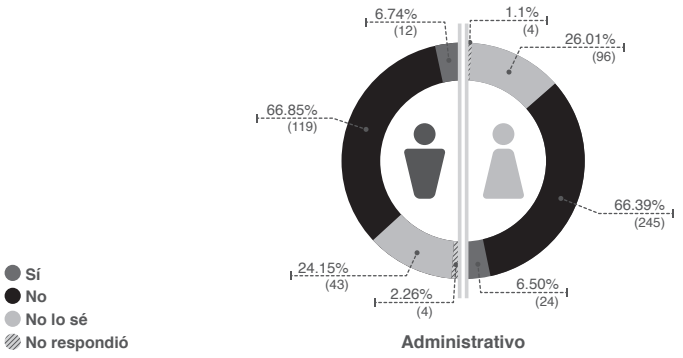
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro "en desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo" y "en desacuerdo".

La participación en órganos institucionales, como los sindicatos, se convierte en una herramienta importante para la participación activa de los trabajadores hombres y mujeres en las decisiones y la mejoría de las condiciones. De tal manera que las políticas universitarias sin discriminación serían aquellas que como reglas establecidas permiten el respeto del principio de igualdad en la participación de estos órganos institucionales sin distinción de sexo. Para ello el personal administrativo manifestó en su mayoría (hombres: 66.85%, mujeres: 66.39%) que no se considera la condición de sexo para la participación en actividades como delegados sindicales o representantes en alguna actividad universitaria.




**Gráfica 21**

Políticas universitarias en la dimensión de no discriminación

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 4. La situación de equidad de género del personal manual

En el proyecto institucional consideramos importante integrar al análisis de la situación de la población de trabajadoras y trabajadores manuales que generalmente es invisibilizada respecto del papel que cumplen para el logro de los objetivos institucionales. Sus variadas tareas habitualmente son inadvertidas, particularmente cuando éstas se han cumplido cabalmente, favoreciendo el olvido respecto de la indudable contribución en el mantenimiento de las condiciones elementales y/o iniciales para el desarrollo de las funciones sustantivas universitarias.

Su importancia resulta también en la cantidad numérica que representan en la universidad junto con el personal administrativo[10]. Si bien la distinción entre los dos tipos de personal no es exacta y unívoca, debido a la manera como ésta se establece en los contratos que regulan su labor con la universidad, en este apartado presentamos los resultados de quienes en la encuesta se auto-asignaron como trabajadores/as manuales[11].

### 4.1. Las condiciones laborales del personal manual

En el estudio participaron 295 trabajadores/as que definieron realizar labores manuales. De ellos, 77.29% eran hombres y 22.71% mujeres. Podemos aproximar un porcentaje de respuesta del 72.12% si éste es calculado con los mejores datos con que se cuentan y proporcionan el desagregado del personal administrativo y manual en el año 2011 (Paredes, 2013), lo cual es considerado un nivel de respuesta aceptable que posibilita identificar tanto las orientaciones generales de percepción de la experiencia de la población como las áreas de oportunidad y de atención necesarias en materia de las dimensiones de nuestro interés.

De los datos anteriores se observa el carácter masculinizado de la función manual en la UADY. Esto apunta a identificar que en este tipo de labor persiste una asignación de género orientada a considerar que el tipo de tareas que se desempeñan están más asociadas a las características que generalmente se piensan como atributos de los varones (por ejemplo: la fuerza y la destreza en el trabajo de mantenimiento). Si esto lo observamos en función de las categorías por las cuales hombres y mujeres manuales están contratados, esta noción se reafirma (ver tabla 2). De las 17 diferentes categorías laborales en las cuales ubicamos a los participantes, las mujeres están presentes sólo en siete de ellas, donde el 65.67% se desempeñaban como intendentes o auxiliares de intendencia; labores relacionadas con tareas de limpieza, aún asociadas a tareas socialmente asignadas a mujeres[12]. Para el caso de los varones, si bien un alto porcentaje de ellos también estaba en categorías asociadas a realizar tareas de limpieza (43.85%), tienen más posibilidad de colocarse en una gama de labores más amplias que sus compañeras, incluidas tanto aquellas que aún se asocian a los varones —mantenimiento y manejo

10 El cálculo del personal manual ha resultado complicado de estimar. Desde el ámbito institucional, generalmente encontramos contabilizado al personal administrativo y manual conjuntado en una sola categoría. Así, desde los informes del desempeño laboral que se implementan a este tipo de personal, se obtuvo un estimado global del personal manual y administrativo donde en el 2012 se declaraba en 1,429; cifra que al 2013 ascendió a 1,486. Por otro lado, con base en información brindada por el Departamento de Recursos Humanos durante la puesta en marcha de este proyecto, se obtuvo que se contaba con 1,617 trabajadores/as administrativos y manuales durante el periodo del 16 al 31 de marzo de 2012. Finalmente, del estudio coordinado por Paredes (2013), obtuvimos un cálculo para el 2011 de 409 trabajadores manuales (87.05% varones y 12.95% mujeres) que laboraban en las 15 facultades, las dos escuelas preparatorias, la Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria y las dos unidades del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" (cifra que no contemplaba al personal que labora en las oficinas y edificios de la administración central de la universidad).

11 En la cláusula 28 (Definición del trabajador) del contrato colectivo de la Asociación Única de Trabajadores Administrativos y Manuales (AUTAMUADY) 2012-2013 se define que "son trabajadores administrativos y manuales las personas físicas que presten sus servicios en forma personal y subordinada a la Universidad, en las áreas siguientes: (A) Administrativas; B) Técnicas; C) De servicio; D) De intendencia; E) Profesional; y F) Las que se acuerden entre la Universidad y la Autamuady en el catálogo de puestos (pg. 25)". No se hace la distinción explícita entre quién es considerado personal administrativo y quién personal manual.

12 De acuerdo con el catálogo de puestos de la institución, la descripción genérica de las funciones de un o una intendente son: organizar, distribuir, supervisar y colaborar en las labores de aseo, mensajería, vigilancia, transporte y estiba; mientras que las de un/a auxiliar de intendencia son barrer, trapear, pulir, aspirar, lavar, sacudir, etc. a fin de mantener la limpieza y buena presentación de equipo, local, pasillos, escaleras, taburetes, sanitarios, bibliotecas y otros lugares u objetos que se le asignen (1994, p.82, 89).

de vehículos, actividades relativas a cultivo de la tierra o cuidado de animales—; pero también en aquellas en el que se despliegan conocimientos técnicos de diversa índole.

**Tabla 2**
Categorías laborales del personal manual participante en la encuesta
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

| | Hombres | | Mujeres | |
|---|---|---|---|---|
| **Categoría** | **F** | **%** | **F** | **%** |
| **Auxiliar de intendencia** | 75 | 32.89 | 37 | 55.22 |
| **Velador** | 32 | 14.04 | 9 | 13.43 |
| **Intendente** | 25 | 10.96 | 7 | 10.45 |
| **Técnico de mantenimiento** | 18 | 7.89 | - | - |
| **Chofer** | 17 | 7.46 | - | - |
| **Auxiliar de laboratorio** | 14 | 6.14 | 4 | 5.97 |
| **Auxiliar de mantenimiento** | 8 | 3.51 | - | - |
| **Auxiliar de actividades agropecuarias** | 7 | 3.07 | - | - |
| **Peón** | 5 | 2.19 | - | - |
| **Técnico agropecuario** | 4 | 1.75 | - | - |
| **Técnico*** | 3 | 1.32 | - | - |
| **Técnico audiovisual** | 3 | 1.32 | - | - |
| **Asistente dental** | 2 | 0.88 | 3 | 4.48 |
| **Técnico laboratorista** | 2 | 0.88 | 1 | 1.49 |
| **Almacenista** | 1 | 0.44 | - | - |
| **Asistente Administrativo** | 1 | 0.44 | - | - |
| **Auxiliar*** | 1 | 0.44 | - | - |
| **Operador de equipo de cómputo** | 1 | 0.44 | - | - |
| **Auxiliar de biblioteca** | - | - | 1 | 1.49 |
| **No contestaron** | 9 | 3.95 | 5 | 7.46 |
| **Total** | **228** | **100.00** | **67** | **100.00** |

(*) Los trabajadores no indicaron el tipo de trabajo técnico o auxiliar desempeñado. No existe categoría de técnico u auxiliar como tal, pero se presenta desagregado para señalar el carácter de cada categoría.

En términos del análisis de la posición laboral observamos que un alto porcentaje de las mujeres estaban contratadas en labores auxiliares o de asistencia (67.16%) frente a una proporción del 47.37% de sus compañeros varones. Sumado al tipo de oportunidades

de acceso a determinadas categorías laborales que las mujeres manuales desempeñaban al momento del estudio también se advierte que, como grupo, se encontraban en desventaja respecto de sus compañeros en relación con sus oportunidades de obtener mejores remuneraciones económicas dado que la jerarquía laboral está asociado al monto salarial posible de percibir[13]. Estos elementos nos llevan a indicar que se está frente a un acceso diferenciado de las mujeres en el área de labor manual que requiere atención y mayor análisis futuro para garantizar mejores oportunidades de acceso de ellas al este tipo de trabajo y que a la par se garanticen iguales oportunidades de integrarse a la diversidad de categorías laborales.

El comportamiento respecto de la antigüedad laboral era similar entre hombres y mujeres. Con una ligera ventaja, los varones computaron una media de 13.53 años de haberse incorporado a la universidad (DS: 9.51), mientras que las mujeres una cifra de 11.8 años (DS: 9.74). La amplitud de las desviaciones estándar nos indica que en ambos grupos conviven trabajadores/as con muy diferentes momentos de incorporación en la institución. Para mostrar esta característica, dividimos a los participantes en tres grupos según su antigüedad laboral: (1) aquellos que entraron a laborar particularmente en la década de los ochenta, (2) quienes ingresaron en la década de los noventa y mediados de la primera década del 2000 y (3) aquellos que se incorporaron en los últimos cinco años a partir de la administración de la encuesta. Para el caso de los varones se observa que su distribución al interior de cada uno de estos tres agrupamientos se manifestaban en igual proporción, esto es, cada grupo estaba conformado por un tercio de los varones encuestados. En el caso de las mujeres, su distribución variaba ligeramente: el primer grupo estaba conformado por un 29.85%, el segundo por un 28.36% y el último por un 41.79%; lo que indica que entre la población femenina hay una mayor proporción relativa de trabajadoras de recién incorporación en comparación con la de sus compañeros varones.

Sin embargo, las condiciones laborales de las y los trabajadores en cada uno de los tres grupos formados indican que quienes contaban con cinco años o menos de antigüedad habían tenido menos oportunidades de tener un nombramiento definitivo respecto de sus colegas con mayor número de años de labor en la institución. Si bien la condición de definitividad para quienes se ubicaron entre los primeros dos grupos (tanto de mujeres como de varones) ha alcanzado proporciones mayores al 90% —incluso del 100% de las mujeres participantes en el estudio que ingresaron entre 1992 y 2006—ésta se ha ido

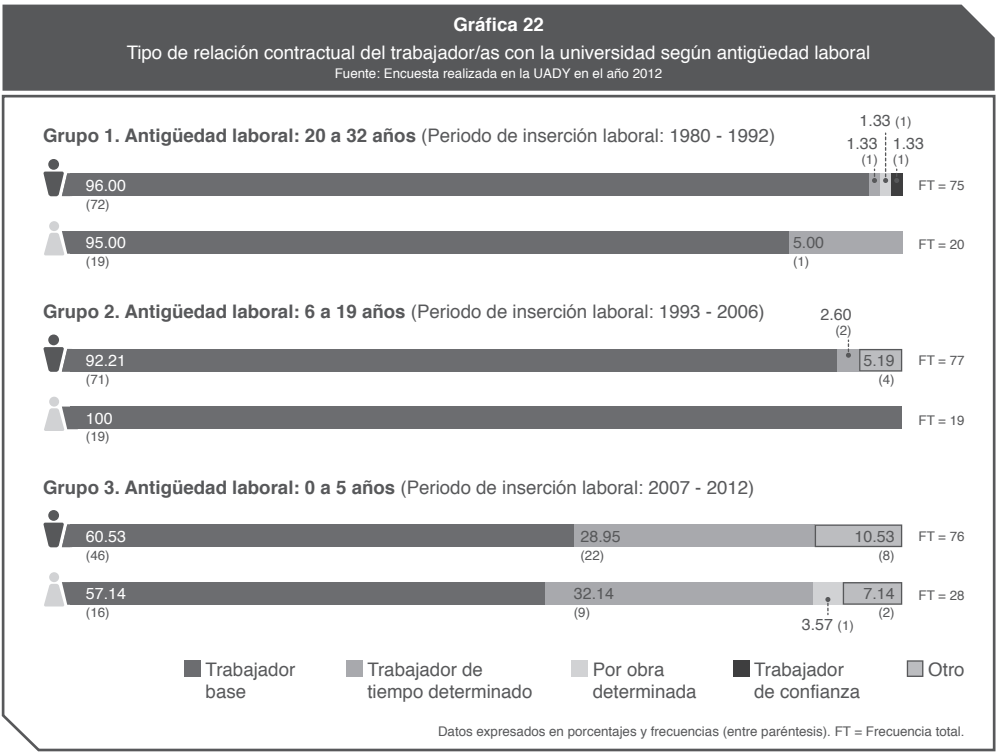
13 Para este estudio se realizó un ejercicio de análisis documental donde se identificaron los montos promedios mensuales (mínimos y máximos posibles de devengar) de cada categoría atendiendo al tabulador de sueldos vigente en 2012. De las doce categorías en las cuales no se encontró participación de la mujer en esta encuesta, se calculó que los varones en el estudio (30.27%) podían recibir salarios promedios entre $3,910.72 y $4,262.72. Para el caso de las mujeres, estos montos sí eran posibles de ser ganados (entre $3,958.4 y $4,252.16), pero solamente representaron oportunidad para un 23.88%, en el limitado rango de categorías en las que estaban presentes.

reduciendo significativamente para quienes forman parte del tercer grupo, puesto que la proporción de quienes poseen nombramiento definitivo es del 60.5% para los varones y del 57.14% para el caso de las mujeres (ver gráfica 22). Ello es un indicativo de la disminución de oportunidades de adquirir una estabilidad laboral para las y los trabajadores de nuevo ingreso.

**Gráfica 22**

Tipo de relación contractual del trabajador/as con la universidad según antigüedad laboral

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

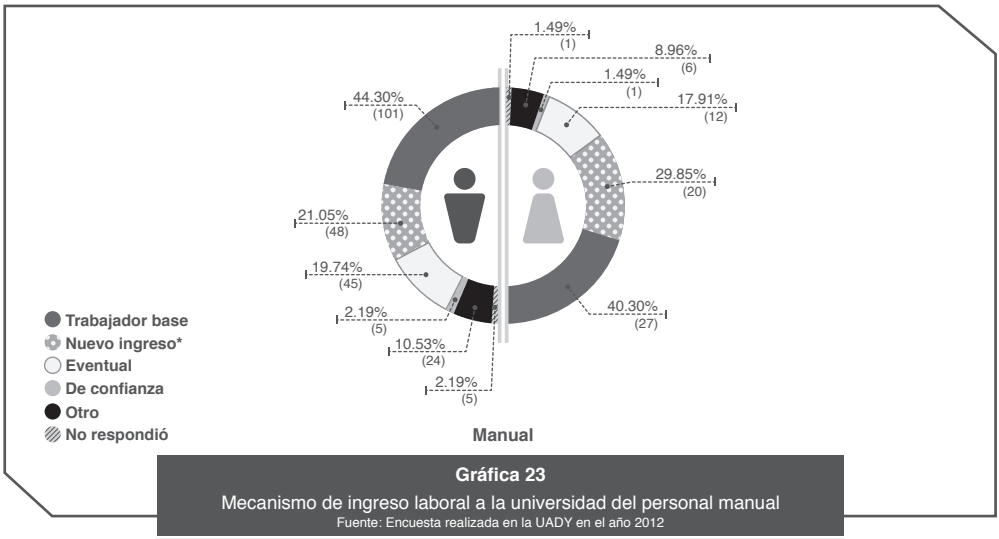



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis). FT = Frecuencia total.

### 4.2. La situación de género en la inserción laboral del personal manual

En la gráfica 23 se observan las condiciones bajo las cuales las y los participantes en la encuesta entablaron la primera relación contractual con la universidad como trabajadores manuales. Aproximadamente cuatro de cada diez participantes en el estudio ingresó bajo una condición de definitividad, en la cual los hombres superaron ligeramente a las mujeres por cuatro puntos porcentuales. Ello significa que, a pesar de las diferencias en el tipo de labor realizada entre hombres y mujeres, aparentemente se observa que ambos sexos comparten la misma tendencia en la forma como se colocaron por primera vez en la

institución ya que para ambos la principal forma de ingreso fue como trabajador de base, seguidos por la forma de nuevo ingreso, eventual y de confianza.




**Gráfica 23**

Mecanismo de ingreso laboral a la universidad del personal manual

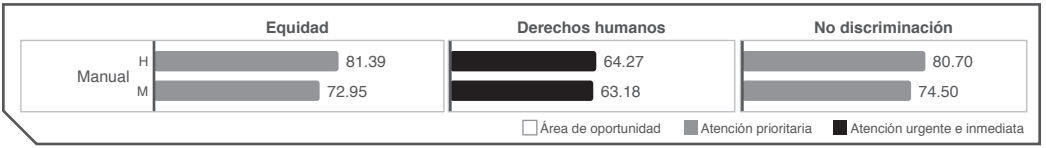
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).
(*) Como personal de nuevo ingreso se establece que es la persona física sindicalizada a la AUTAMUADY que a partir del uno de enero del 2008 ingresa a prestar a la Universidad un trabajo personal subordinado, administrativo y/o manual. Ello lo coloca en una posición diferenciada respecto de las prestaciones a las cuales tiene derecho.

Bajo esta condición preliminar de ingreso analizamos los índices obtenidos en el eje de inserción en nuestras tres dimensiones de interés (ver gráfica 24). Respecto a las dimensiones de equidad y no discriminación se observa que los resultados apuntan a colocarlos en un nivel de atención prioritaria, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, es necesario señalar que a pesar que ambos sexos se ubican en la misma categoría, las mujeres puntúan con índices menores que sus compañeros con diferencias de hasta ocho puntos. Ello nos indica que la experiencia en la inserción a la universidad fue observada como menos positiva por ellas en lo que respecta a considerar que los canales de comunicación para el acceso a las ofertas de trabajo y los procesos de selección garantizasen una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (equidad). De igual manera, su percepción fue menos favorablemente respecto a la de sus compañeros en lo que respecta a su ingreso bajo la condición de no discriminación, esto es, que se haya garantizado que los requisitos del puesto y los contratos se hayan otorgado sin distinción del sexo. Esta puntuación puede comprenderse desde una perspectiva del carácter masculinizado de la labor manual en la universidad, por lo que pudo resultar más complicado para ellas poder incorporarse en un trabajo que en el que se considera

que es más orientado a los varones. Ello también queda reforzado con el análisis de la distribución de las categorías presentado anteriormente.

**Gráfica 24**
Índices de inserción para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación, para el personal manual
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




Respecto de la dimensión de los derechos humanos en la inserción, tanto mujeres como varones evidencian índices que apuntan a una necesidad de una atención urgente e inmediata. A pesar que todos fueron beneficiados con un puesto laboral, los valores de los índices nos indican que ambos grupos reconocen que en su proceso de ingreso importó ser hombre o mujer, que no observaron la necesaria claridad y transparencia por parte de quienes estuvieron a cargo del proceso de contratación, por lo que la percepción de las evaluaciones se orientó a considerar que no fueron justas por igual entre hombres y mujeres. De igual manera es importante recalcar que, nuevamente, las mujeres puntuaron ligeramente con un índice más bajo que sus compañeros varones.

### 4.3. La situación de género en el clima laboral del personal manual

Respecto al eje del clima laboral, los índices son menos alentadores que en el eje de inserción. Si bien la dimensión de equidad y no discriminación en la inserción se observó con una necesidad de atención prioritaria, para este caso, la atención que debe brindarse cambió a urgente e inmediata. Ello es un punto importante por atender en tanto que la experiencia respecto al clima laboral —a diferencia de la referida a la inserción como un momento o periodo en el que una persona prepara, busca y se acomoda en una situación laboral (Donoso, 2000)— es un eje que se construye continuamente en la institución en tanto es concebida como el ambiente interno entre los miembros de la institución (Chiavenato, 2011). Además, es igualmente reconocido que influye de manera importante y continua en el grado de satisfacción de las necesidades individuales y colectivas de los/as trabajadoras y en el logro de los objetivos institucionales.

Así, tanto para hombres y mujeres manuales la dimensión de equidad y no discriminación requieren atención urgente e inmediata, particularmente esta última en el que se obtuvieron puntajes menores a los sesenta puntos (ver gráfica 25). Desde los indicadores que se utilizaron para construir el índice, observamos que, para el caso de la equidad, las y

los participantes experimentaron diferencias por su sexo respecto a cómo se asignaban las responsabilidades de trabajo, se accedía a las oportunidades de capacitaciones, se valoraba el trabajo, se respetaba la opinión de uno/a y a cómo se aplicaban las consecuencias entre hombres y mujeres por el incumplimiento de las funciones asignadas.

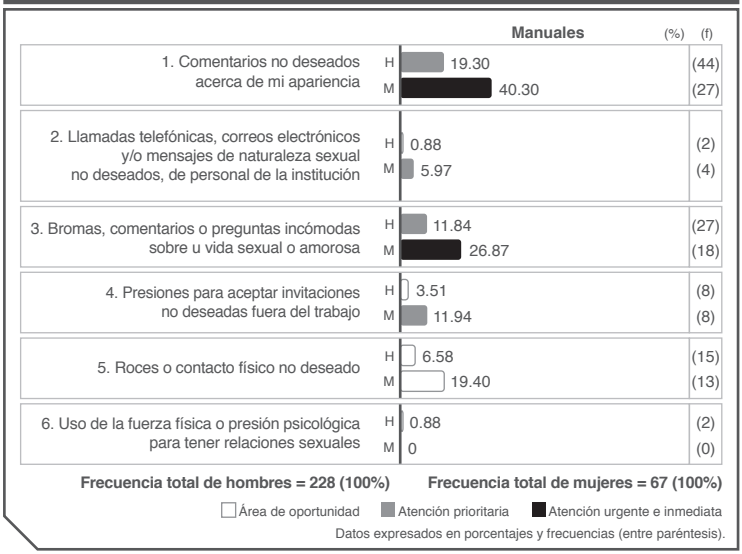
**Gráfica 25**
Índices de clima laboral para las dimensiones de equidad y no discriminación para el personal manual
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

De igual manera, en la dimensión de no discriminación observamos que tanto hombres como mujeres percibían diferencias por el sexo en lo relativo a la obtención de permisos para la atención de necesidades personales y familiares, en el respeto diferenciado a la autoridad cuando ésta era ejercida por una mujer u hombre y en el grado diferenciado de esfuerzo que tenían que poner hombres y mujeres para que su trabajo fuera valorado y reconocido.

En lo que respecta a la dimensión de los derechos humanos, los indicadores utilizados para su valoración mostraron que las mujeres percibían menores condiciones que garantizasen sus derechos humanos, puesto que una mayor proporción en comparación que sus compañeros habían experimentado situaciones que atentaban contra el respeto de la dignidad humana, particularmente en lo referente a las características de su persona, a no inmiscuirse en su sexualidad o que ésta fuera usada coercitivamente en el trabajo (ver gráfica 26).

Los resultados indican que es preciso dar atención urgente e inmediata en las mujeres y atención prioritaria en los varones para eliminar las conductas orientadas a hacer comentarios no deseados a la apariencia de las/os trabajadores y a evitar las bromas, comentarios y preguntas incómodas sobre sus vidas sexuales. En un segundo término, es necesario trabajar en lograr un clima organizacional en donde las mujeres estén libres de comunicaciones incómodas (llamadas telefónicas, correos electrónicos, comunicaciones) o se sientan presionadas en aceptar invitaciones fuera del área de trabajo, áreas en las cuales los hombres puntúan como un área de oportunidad. Los roces y el contacto físico no deseado son situaciones que en ambos sexos deben trabajarse para erradicar en tanto los resultados de la encuesta mostraron requerir de atención prioritaria.

**Gráfica 26**
Clima laboral en la dimensión de derechos humanos en el personal manual
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

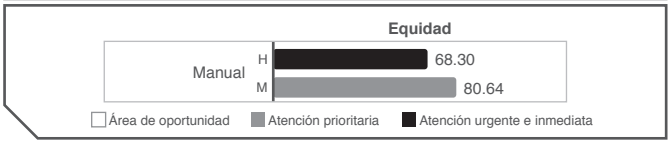



### 4.4. La situación de género en las políticas universitarias del personal manual

Como se ha señalado en apartados previos para el análisis de la dimensión de equidad en las políticas universitarias, buscamos identificar la opinión de las y los participantes respecto del nivel de igualdad de oportunidades que observaron particularmente en los siguientes aspectos: capacitación en el trabajo, evaluaciones (respecto de su desempeño y de las oportunidades de promoción) y respecto de las prestaciones establecidas en el contrato colectivo. En la gráfica 27 se puede observar que, a diferencia de los resultados obtenidos por las mujeres frente a sus compañeros en los índices anteriores respecto a la equidad en la inserción y clima organizacional, el valor más favorable para este índice fue manifestado por ellas. Éste se ubica en un nivel de atención prioritaria, con 80.64 puntos; mientras que para el caso de los varones, con 68.30 puntos, se coloca en una necesidad de atención urgente e inmediata.

Es interesante observar este cambio de tendencia en la que las mujeres reflejaron una opinión más favorable que sus compañeros varones. Desde la información respecto de los datos generales recabados en la encuesta, observamos que, si bien proporcionalmente han solicitado menos promociones que sus compañeros (28.36% frente al 31.58%), han tenido mejores resultados en este tipo de evaluaciones, puesto que el 42.10% de

**Gráfica 27**
Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad para el personal manual
Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




quienes las solicitan han obtenido respuestas favorables; mientras que para el caso de los varones esta proporción se redujo al 33.33%. Ello puede apoyar la orientación de los índices obtenidos, aunque es necesario profundizar más a futuro, porque en términos de otros rubros como el acceso a reconocimientos (ligados o no a estímulos salariales), ellas los han obtenido en menor proporción. Por ejemplo, las proporciones de asignación de las becas al desempeño laboral fue del 20.37% para las mujeres frente a un 31.74% para los varones; en la obtención de reconocimientos asociados a evaluaciones o buen desempeño del trabajo la proporción fue del 34.33% frente al 40.79%, en igual orden. Lo que sí es importante señalar es la identificación de esta dimensión como un área de trabajo importante para la subpoblación de varones manuales.

Respecto a la dimensión de los derechos humanos en el eje de políticas universitarias, ésta fue valorada a partir del uso que hombres y mujeres reciben o hacen de las prestaciones a las cuales tienen derecho y que están explicitadas en su contrato colectivo de trabajo. También se recabaron sus percepciones respecto de posibles acciones que desde la política universitaria puedan ser implementadas para su beneficio en torno al tema de la equidad de género. Como ya señalamos para el caso del personal académico y administrativo, la reglamentación vigente al momento de la encuesta que regulaba el acceso a las prestaciones evidenciaba que existía un acceso diferenciado en torno a determinadas prestaciones con las que contaban. De acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo había algunas prestaciones cuya solicitud y/o acceso estaba condicionado por el sexo (en algunos casos, además, al cumplimiento de ciertos requisitos), por el tipo de nombramiento y también por el tiempo de inserción laboral en la institución. De inicio, esto plantea diferenciaciones al interior del personal manual, pero también entre sus compañeros/as administrativos, que en ciertos casos, puede llegar a provocar brechas importantes en las oportunidades de acceso a bienes materiales que contribuyan a una mejor calidad de vida y también en brechas respecto a las condiciones de autovaloración de los trabajadores al interior de la institución.

Como ejemplo de lo antes mencionado exponemos algunas condiciones para acceder a las prestaciones de las cuales indagamos su uso en este estudio. La licencia de adopción de infante y la licencia de maternidad corresponde ser solicitado sólo para las mujeres[14]. De igual manera, el apoyo para la guardería, puede ser solicitado por mujeres y hombres, pero en el caso de éstos últimos la prestación se les hace extensiva solo si cumplen con la condición de ser viudos o tener la custodia legal completa de sus hijos/as[15]. Para el caso del servicio médico, se indica que este será proporcionado para las y los trabajadores y es extensivo a los dependientes económicos, con la particularidad que las esposas sólo pueden incluir a su esposo para ser beneficiario sólo en el caso en que éste *"se encuentre en incapacidad permanente total para trabajar y carezca de propiedades y derechos en cualquier Servicio Médico previa certificación de la Coordinación General de Salud de la Universidad"* (UADY-AUTAMUADY, 2012-2013, p. 64)[16].

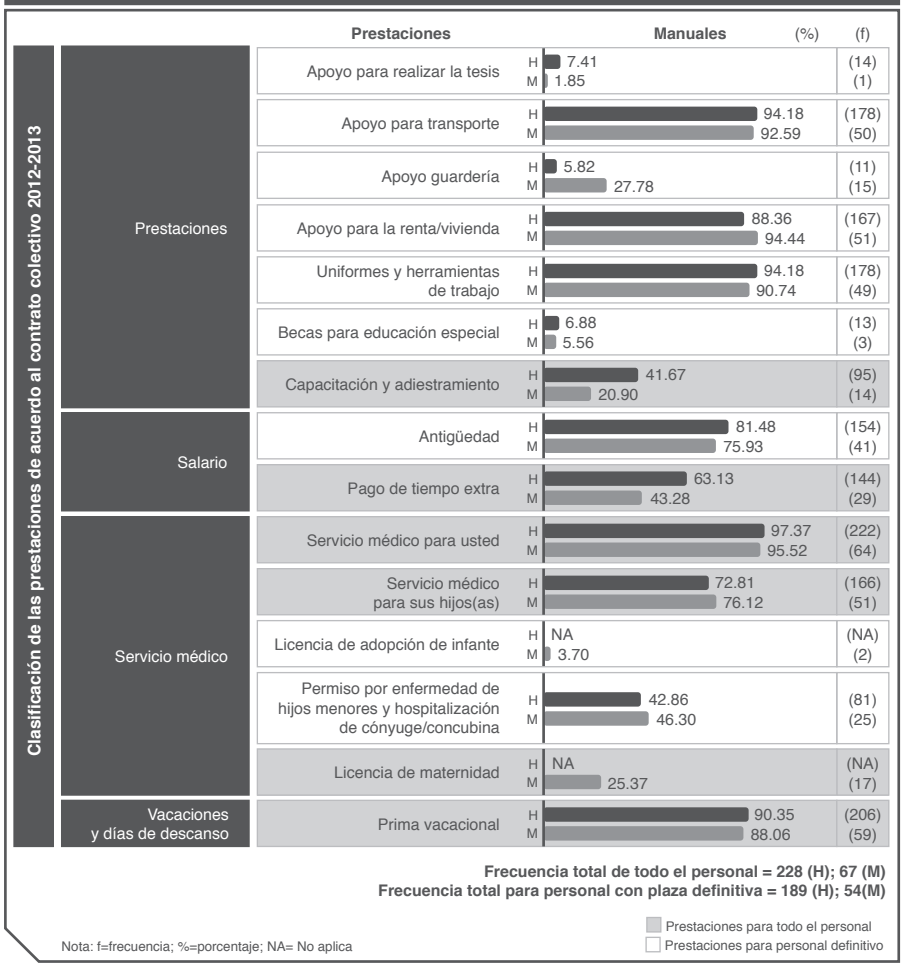
Por otro lado, es importante señalar que, además de las diferencias de acceso por condición del sexo, las prestaciones también están diferenciadas al tipo de nombramiento, ya sea interino o definitivo, siendo los trabajadores que gozan de esta última condición quienes tienen acceso a más prestaciones. De igual manera el tiempo en el cual entraron los trabajadores a laborar en la institución les ha diferenciado el acceso a ciertas prestaciones. Por ejemplo, el pago de antigüedad (prestación sólo para trabajadores de base) es diferenciado para aquellos que se denominan como de "nuevo ingreso", es decir aquellos que ingresaron el primero de enero de 2008. Para aquellos que ingresaron antes de esta fecha, el pago por antigüedad empieza a partir del segundo año de servicio y sigue siendo efectiva durante todo el tiempo que estén prestando servicio en la universidad, mientras que para los de nuevo ingreso el pago de esta prestación empieza a ser efectivo a partir del sexto año y hasta cumplir los 30 años de servicio[17].

Partiendo de esta diferenciación establecida en la reglamentación, en la gráfica 28 se presentan los resultados respecto del uso y acceso efectivo que los/as participantes manifestaron al momento de la encuesta. En cuanto al primer bloque de prestaciones de la gráfica se observa una tendencia similar en las proporciones en las cuales las mujeres y los hombres han usado el apoyo para el transporte, becas para los hijos/as para recibir educación especial y en el acceso a uniformes y herramientas de trabajo. Particularmente, en este último rubro, los varones manifestaron de manera significativa la petición que éstos se brinden con suficiencia, es decir, que aun reconociendo que se les proporcionaban estos elementos materiales, no eran en las cantidades necesarias para desempeñar bien su trabajo o incluso se proponía que éstos también fueran accesibles

14 Cláusulas 108 y 109 del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013.
15 Cláusula 71 del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013.
16 Cláusula 97 del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013.
17 Cláusulas 36 y 36Bis del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013.

a personal que no tenía derecho, por ejemplo entre el personal suplente que tiene importantes años de servicio en la institución.

**Gráfica 28**
Prestaciones para el personal manual
Fuente:Encuesta realizada en la UADY en el año 2012




Respecto al apoyo para realizar la tesis es importante notar que son los varones, en comparación con las mujeres, quienes más han hecho uso de esta prestación, por lo que ello puede ser un reflejo de que ellas tienen menos oportunidades de superación para

continuar con los estudios de educación superior. De igual manera, destaca una diferencia importante de más de 20 puntos porcentuales a favor de los varones en el acceso a la capacitación y adiestramiento. El acceso a ambas prestaciones puede tener parte de su explicación en el tipo de categorías en las cuales estaban ubicadas las mujeres del estudio. Como se mostró en la tabla 2, más del 60% de las mujeres se ubicaban en posiciones laborales relativas a las tareas de intendencia; bajo esta condición es poco probable que hayan accedido a estudios de nivel superior, de tal suerte que es mayor el uso entre los varones, que al tener mayores posibilidades de ocupar posiciones de carácter técnico puedan llegar a niveles de estudio superiores. De igual manera, es reconocido que no se requiere de un adiestramiento formal para desempeñar las labores de limpieza, por lo que la mayoría de quienes han tenido acceso a éste (20.9%), muy probablemente haya sido recibido entre las pocas mujeres que ocupan posiciones de carácter técnico.

El uso de la prestación del pago por antigüedad es declarada ser usada con más frecuencia entre los varones. Esta es una prestación que se brinda a todo el personal de base, sin embargo, que la cifra no sea declarada por todos los que cuentan con base puede deberse a que esta prestación empieza a hacerse efectiva para los/as trabajadoras de nuevo ingreso hasta el sexto año de haber obtenido la base. Para el caso de la prima vacacional, a pesar que todos los trabajadores en servicio activo reciben esta prestación, esto no es percibido así por todas y todos los trabajadores. Para el pago del tiempo extra, se observa que son más los varones (63.16%) que las mujeres (43.28%) quienes han hecho uso de esta prestación, lo que puede ser un indicativo que ellos tienen mayores oportunidades de poder acceder a aumentar su jornada laboral, en tanto requiere la anuencia del trabajador/a, además de poder compaginar sus actividades del ámbito privado o doméstico con los del laboral.

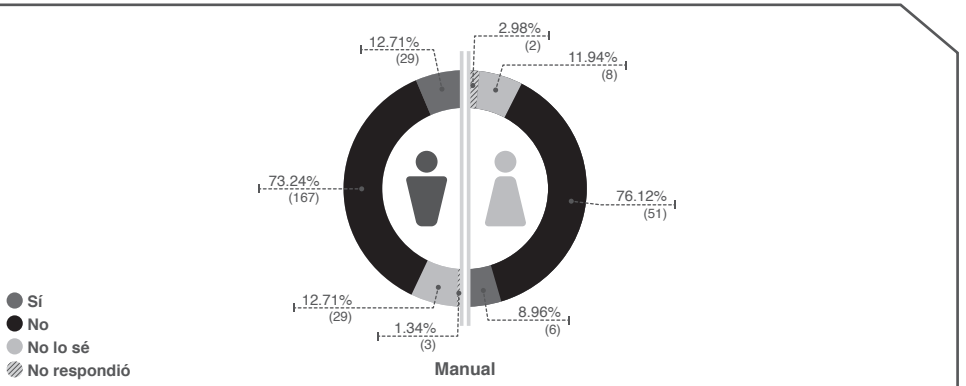
Las proporciones en el uso de las prestaciones del servicio médico se dieron en magnitud semejante entre hombres y mujeres. La oportunidad de hacer comentarios en el instrumento utilizado evidenció que este es un asunto sensible para las y los trabajadores quienes expresaron diferencias en el acceso, que se traducen en sentimientos discriminatorios, respecto de la percepción de la calidad de los servicios e insumos brindados para el mantenimiento de la salud. De igual manera es percibida la discriminación hacia la mujer trabajadora respecto de su imposibilidad de afiliar a sus esposos. Si bien en el contrato colectivo se permite la afiliación del cónyuge bajo ciertas condiciones, éstas no operan para el caso de los trabajadores varones, lo que no pasa desapercibido por las mujeres.

Aunado a las prestaciones, el análisis de la dimensión de los derechos en materia de políticas universitarias abarcó indagar el acceso y conocimiento de algunas de las principales reglamentaciones de la labor del personal universitario. Para el caso del personal manual una proporción importante de hombres y mujeres (85.09% y 79.10%,

respectivamente) manifestó haber leído el contrato colectivo de trabajo. Sin embargo, en lo relativo al reglamento del personal —esto es, a los referidos a los reglamentos internos de las dependencias donde laboran y que aluden a sus derechos y obligaciones— esta proporción decae considerablemente (57.46% y 56.72%, en el mismo orden). Esto es un indicativo de la necesidad de realizar acciones para darles a conocer las normas que están destinadas a estos trabajadores y emanadas desde las facultades, escuelas o centros donde están prestando sus servicios. Es importante, además, lograr que un mayor número de trabajadores tenga acceso a sus contratos colectivos que rigen sus relaciones con la universidad para un mejor conocimiento de sus derechos y obligaciones.

De igual manera, en alusión a identificar necesidades de capacitación en el tema de perspectiva de género, se indagó el nivel de acuerdo en relación con la necesidad de capacitar al personal responsable en los procesos de selección de personal en temas de equidad, derechos humanos e inclusión social. El 78.94% de los varones y el 65.17% de las mujeres opinaron estar de acuerdo en la necesidad de que la universidad promoviera estas acciones. Como otra área sobre la que se requiere trabajar recae en brindar cursos de capacitación en materia de género dirigidos a este personal. Al momento de la encuesta, únicamente un 20.18% de los trabajadores y un 13.43% de las mujeres manuales había recibido cursos o talleres en esta área.

Con relación a la dimensión de no discriminación en el eje de políticas universitarias, se buscó identificar las percepciones respecto a si la condición del sexo influía en la posibilidad de participación en actividades. Desde su punto de vista, más del 70% de las mujeres y hombres considera que ello no sucedía bajo esta condicionante (ver gráfica 29). En términos de percepción esto representa un elemento positivo de considerar que puede ser analizado también en función de la distribución real que tienen algunos de los órganos de representación para esta población universitaria. En ella se observan elementos favorables hacia la equidad de género y otros en los cuales es necesario analizar respecto de la tendencia encontrada. Como ejemplo de ello, se observó un equilibrio en la distribución por sexo del comité ejecutivo del sindicato de los trabajadores en un 50% entre hombres y mujeres, siendo encabezado dicho comité por una mujer, lo cual indica avances importantes en la participación de las mujeres en puestos de decisión. Sin embargo, los puestos de delegados sindicales mantuvieron una distribución desigual por sexo, siendo ocupados el 68.97% de las delegaciones por varones y el resto por mujeres. En trabajos venideros sería importante analizar los factores asociados a los mecanismos de participación entre ambos sexos.




**Gráfica 29**

Políticas universitarias en la dimensión de no discriminación en el personal manual

Fuente: Encuesta realizada en la UADY en el año 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 5. Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos hemos priorizado las áreas de atención en las cuales se sugiere trabajar con el personal universitario. Consideramos que el primer eje que requiere ser atendido es el que refiere al clima laboral en sus dimensiones de equidad y no discriminación.

**Tabla 3**

Niveles de atención en el clima laboral por tipo de personal y sexo

| Tipo de personal | Sexo | Dimensiones | |
|---|---|---|---|
| | | Equidad | No discriminación |
| Académico | Hombres | área de oportunidad | área de atención urgente e inmediata |
| | Mujeres | área de atención prioritaria | área de atención urgente e inmediata |
| Administrativo | Hombres | área de atención prioritaria | área de atención urgente e inmediata |
| | Mujeres | área de atención urgente e inmediata | área de atención urgente e inmediata |
| Manual | Hombres | área de atención urgente e inmediata | área de atención urgente e inmediata |
| | Mujeres | área de atención urgente e inmediata | área de atención urgente e inmediata |

Dado que el clima laboral es un eje que se construye continuamente en tanto constituye el ambiente interno entre los miembros de la institución, es importante trabajar en cerrar las brechas de percepción inequitativa, tanto de hombres como mujeres, respecto a las diferencias que observan en la asignación de responsabilidades de trabajo. Incluye igualmente generar acciones de igualdad de oportunidades para el acceso a capacitaciones y trabajar con las autoridades para alcanzar un respecto y valoración de la labor de los trabajadores sin distinción del sexo.

Es urgente trabajar en desarrollar una sensibilización (en autoridades y trabajadores) en las diferentes necesidades que hombres y mujeres presentan en el desempeño de sus funciones. De esta manera se apoyará una mejor satisfacción de las necesidades individuales para el desarrollo personal y armonía laboral redundando en el mejor logro de los objetivos institucionales.

Un elemento que creemos puede apoyar estas acciones son los resultados en el clima laboral en su dimensión de derechos humanos. En términos generales, se observan bajas proporciones de vivencias de experiencias que atentan contra la dignidad, particularmente en lo que respecta a los temas acerca de la sexualidad, presiones en el trabajo, comentarios a la apariencia, etc. Sin embargo, es necesario puntualizar que se deben generar acciones que mejoren el clima interno de trabajo, particularmente en las mujeres manuales, libre de comentarios no deseados sobre su persona, o preguntas y bromas incómodas acerca de su vida sexual o amorosa; y en los hombres académicos para que no experimenten acciones referentes a tener roces o contacto físico no deseado. Estos dos grupos de personal son los que puntuaron en estos indicadores con un nivel de atención urgente e inmediata.

El segundo eje que consideramos debe ocupar un nivel de atención urgente e inmediato se coloca en las políticas universitarias, en su dimensión de derechos humanos. Es particularmente importante prestar atención a las relaciones contractuales vigentes, tanto en el personal académico como en el administrativo y manual. Se observó una alta insatisfacción sobre la segmentación y diferenciación de acceso a las prestaciones laborales, que evidencian una discriminación no solamente relativa al sexo, sino también por el tipo de nombramiento y por el tiempo de inserción laboral en la institución. Esta situación es generadora de un ambiente que crea tensiones en tanto hay una percepción de diferenciación de beneficios laborales frente a una igualdad de desempeño de funciones. Y en este sentido, las mujeres manifiestan una desventaja relativa frente a sus compañeros.

Consideramos que un primer paso para empezar a enfrentar la situación son acciones orientadas en dos órdenes: realizar una revisión a profundidad de las normas que rigen el acceso a estos beneficios para seguir identificando los diferentes tipos de brechas de acceso y extender el conocimiento que las y los trabajadores tienen de los reglamentos

que regulan sus relaciones laborales con la universidad. En general, el conocimiento que el personal académico, administrativo y manual manifiestan sobre el contrato colectivo de trabajo supera más de los dos tercios. Sin embargo, es necesario reforzar acciones en el personal administrativo y manual (en hombres y mujeres) para acercarlos al conocimiento de sus reglamentos internos de las diferentes dependencias donde laboran, puesto que ahí se reconoció mayor desconocimiento (estos reglamentos sólo habían sido leídos entre un 45% y 57% de las diferentes poblaciones analizadas).

El eje de la inserción laboral ocuparía en nuestro análisis el tercer lugar en las prioridades de atención. La siguiente gráfica resume los niveles de atención que requiere cada grupo analizado. Es menester prestar especial atención a las mujeres administrativas y manuales, así como los varones en puestos manuales, ya que requerirían un nivel de atención urgente e inmediato. Ello significa que, desde su perspectiva, importó ser hombre o mujer para ocupar un puesto laboral cuando se incorporaron; igualmente, que no observaron la suficiente claridad y transparencia por parte de quienes estuvieron a cargo del proceso de contratación, por lo que la experiencia se observó con falta de justicia.

**Tabla 4**
Niveles de atención en la inserción laboral por tipo de personal y sexo

| Tipo de personal | Sexo | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Equidad | Derechos humanos | No discriminación |
| **Académico** | Hombres | área de oportunidad | área de atención prioritaria | área de oportunidad |
| | Mujeres | área de atención prioritaria | área de atención prioritaria | área de atención prioritaria |
| **Administrativo** | Hombres | área de atención prioritaria | área de atención prioritaria | área de atención prioritaria |
| | Mujeres | área de atención prioritaria | área de atención urgente e inmediata | área de atención prioritaria |
| **Manual** | Hombres | área de atención prioritaria | área de atención urgente e inmediata | área de atención prioritaria |
| | Mujeres | área de atención prioritaria | área de atención urgente e inmediata | área de atención prioritaria |

El siguiente nivel de atención en este eje se observa para las dimensiones de equidad y no discriminación. Fue una tendencia general que las mujeres obtuvieran puntuaciones más bajas que sus compañeros varones, aunque los valores alcanzados los ubicaran en el mismo nivel de atención. Así, es necesario revisar los procesos de ingreso a la universidad para mejorar los canales de comunicación de las ofertas de trabajo y garantizar que

los requisitos del puesto y los contratos se otorguen sin distinción del sexo, lo cual fue particularmente evidente para el caso del área administrativa (fuertemente feminizada) y la manual (su contraparte masculinizada).

Finalmente, el eje de políticas universitarias en su eje de equidad requiere de diversos niveles de atención según el tipo de personal en términos diferenciados para hombres y mujeres. Se observa en la gráfica correspondiente que las mujeres en puestos administrativos y varones en cargos manuales requieren la principal atención. Ello supone trabajar en aquellas condiciones que hacen experimentar una diferenciación en las oportunidades que la universidad les brinda como trabajadores/as, que en varios casos está asociado a los roles socialmente asignados a mujeres y hombres.

**Tabla 5**
Niveles de atención en las políticas universitarias en el eje de equidad por tipo de personal y sexo

| Tipo de personal | Sexo | Dimensión<br>Equidad |
|---|---|---|
| **Académico** | Hombres | área de oportunidad |
| | Mujeres | área de atención prioritaria |
| **Administrativo** | Hombres | área de atención prioritaria |
| | Mujeres | área de atención urgente e inmediata |
| **Manual** | Hombres | área de atención urgente e inmediata |
| | Mujeres | área de atención prioritaria |

Estamos convencidas/os que las acciones que se emprendan en atención a estos ejes y dimensiones en el estudio, redundarán en mejores condiciones laborales para los y las trabajadoras universitarios, que se verán también reflejados en las funciones sustantivas universitarias Estas directrices, basadas en un esfuerzo sistemático de indagación, nos permitirá generar acciones a nivel de dependencia, así como seguir aportando nuestra labor para seguir trabajando por la igualdad entre hombres y mujeres.

## 6. Referencias

**Aguilar, M. (1998).**
"Las tres generaciones de los derechos humanos". Derechos humanos órgano informativo de la CODHEI del Estado de México, año 6, núm. 30, marzo-abril, pp.93-102.

**Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; Moreno, H. (2013).**
Intrusas en la universidad. México: UNAM, PUEG / UNAM, IISUE.

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de recursos humanos. 5ª. ed. McGraw-Hill: Colombia.

**Donoso, T. (2000).**
"La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes". En: L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel.

**Espinosa, E. (2014).**
Elementos metodológicos para una política pública con perspectiva de género y derechos humanos. Módulo 9 del Diplomado de Transversalización de la Perspectiva de Género en las Instituciones Públicas y Privadas. Documento Inédito.

**Informe de Nivel de Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Manual de la UADY en el año 2013.**
Recabado de: <<http://www.transparencia.uady.mx/admin/documentos/Estadisticas2013indicadoresadministrativos.pdf>>

**Informe de Nivel de Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Manual de la UADY en el año 2012.**
Recabado de: <<http://www.transparencia.uady.mx/admin/documentos/indicador_administrativo2012.pdf>>

**Paredes, L. (coord.). (2013).**
Hombres y mujeres en la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con Perspectiva de Género. México: UADY.

**Tabulador de sueldos mensual. Personal administrativo y manual. Vigente a partir del uno de enero de 2012.**
Recabado de: <<http://www.transparencia.uady.mx/admin/documentos/Tabulador%20de%20Sueldos%20MensualAdministrativo%20Manual2012.pdf>>

**UADY-AUYAMUADY. Contrato colectivo de trabajo UADY-AUTAMUADY 2012-2013.**

**Universidad Autónoma de Yucatán (1993).**
Reglamento del Personal Académico. Recabado de <<http://www.abogadogeneral.uady.mx/documentos/Reglamento%20personalacademico%20con%20portadat.pdf>>

**Universidad Autónoma de Yucatán. (1994).**
Catálogo de puestos 1994. Mérida, Yucatán: UADY.

**Universidad Autónoma de Yucatán. (2010).**
Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020: educación con pertinencia y trascendencia social.

# II. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN SUPERIOR

# Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño

# 3 Género y situación laboral: una lectura del Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño

Rubí E. Ruiz y Sabido[1]

## 1. Introducción

En los últimos años, la esencia del estudio de género se ha centrado básicamente en encontrar mediante la investigación científica, las herramientas político-culturales que permitan desarrollar, dentro de los sistemas sociales y estructuras económicas, la capacidad para albergar equitativamente a hombres y mujeres desde la substancia misma de la desigualdad que predispone el sexo; esto es, que tanto hombres y mujeres tengan la mismas posibilidades para desarrollar, ejercer y disfrutar sus capacidades, derechos y obligaciones dentro de los entornos laborales y sociales.

Este debate acerca de la importancia de incorporar la perspectiva de género, en México ha ido cobrado fuerza en las Instituciones de Educación Superior (IES) (Palomar 2004, Góngora, 2010). Pues desde el documento normativo 2000-2006 del Programa Nacional de Educación Pública, se ha reconocido que las (IES) son un espacio público generador de conocimientos científicos que auxilian la comprensión de los problemas sociales, para tener la posibilidad de afrontarlos con responsabilidad, promoviendo también el respeto por la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género.[2]

1 Doctora en Arquitectura. Profesora de Carrera Titular A de la Facultad de Arquitectura.
Correo electrónico: rubi.ruiz@correo.uady.mx

2 El Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), en su esfuerzo por llevar a la práctica institucional la cultura de equidad de género ha establecido importantes acuerdos con la Secretaría de Educación Pública (SEP) y con la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (Palomar, 2004).

La tendencia, que se presenta ligada al discurso global con respecto a los estudios sobre género, se ha abordado desde diferentes posturas institucionales, y una de ellas es la que se presenta en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), que ha enfatizando la transversalización de la perspectiva de género.

Es así que el Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño (CAHAD), siendo parte de esta institución, se encuentra inmersa en este contexto, donde es perceptible una estratificación en gran medida alimentada por preconcepciones que evolutivamente se han estado generando a través de las principales pautas y prácticas de la repetición lineal de la cultura, las cuales han asignado el significado entre los símbolos, hombre y mujer. Significados que han naturalizado los papeles tanto de hombres como mujeres dentro de nuestra cotidianeidad.

Este capítulo, realiza un acercamiento al CAHAD a partir de la percepción de sus actores a la situación laboral de su personal académico, administrativo y manual, considerando substanciales tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias; y de igual forma tres dimensiones de análisis: equidad, derechos humanos y la no discriminación.

La lectura se encuentra estructurada en seis apartados: en primer término se expone la introducción a la temática que plantea transitoriamente el contexto institucional del CAHAD; posteriormente, en el segundo apartado, se describirá el procedimiento metodológico utilizado; una tercera sección aborda la situación de la inserción laboral, mientras que el cuarto apartado muestra la situación del clima laboral; el quinto se refiere a la política universitaria y finalmente se presentan las conclusiones con los principales hallazgos de esta discusión.

## 2. Descripción metodológica

Es importante señalar, que la información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones

surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para el CAHAD (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica, el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata", los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba un componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

En la aplicación de la encuesta en el CAHAD, la participación de las autoridades resultó crucial, pues si bien el proceso inició con el mismo interés con el que se ha venido colaborando en las fases anteriores del proyecto institucional, es importante enfatizar que los directivos realizaron una intervención activa para convocar a la población académica, administrativa y manual.

En este sentido, en la estrategia implementada resultó determinante una adecuada promoción para llegar a la mayoría del personal, por lo que se consideraron distintas vías de aplicación del instrumento. Por una parte, se estableció una fecha y horario específicos durante el mes de junio en turnos matutino y vespertino para facilitar el acceso a la encuesta; de igual forma, un porcentaje se administró vía electrónica y finalmente se recurrió a visitas personalizadas.

### 2.1. Participantes

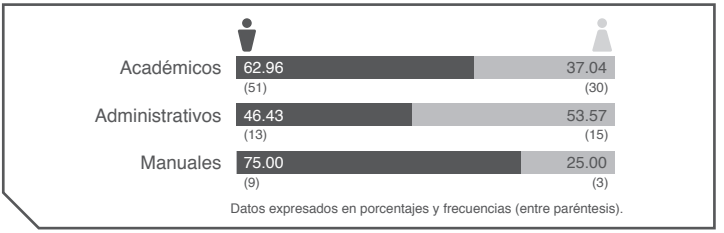
Durante el período asignado para el censo, participaron un total de 121 personas que constituyen el universo de estudio y se encuentra distribuido de la siguiente forma: los académicos representan el 66.94% (81), los administrativos el 23.14% (28) y el personal manual el 9.92% (12). Es pertinente mencionar que un porcentaje del personal del CAHAD no participó en este proceso, en parte por falta de interés y, en algunos casos, por estar en desacuerdo.

Como se puede notar en la gráfica 1, del total de participantes, el personal académico representa la mayoría, en orden descendente los administrativos son un grupo significativamente menor, al igual que el personal manual que ocupa el tercer lugar, siendo también un grupo minoritario. Sin embargo, el porcentaje más alto se reflejó en los hombres del personal manual con el 75.00% y en el caso de las mujeres el mayor porcentaje se observa en los administrativos con el 53.57%.

**Gráfica 1**

Distribución del tipo de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012

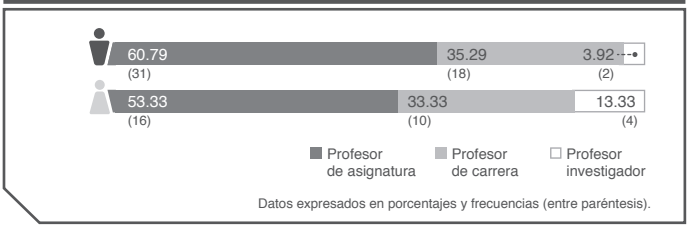



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

### 2.1.1. Personal académico

En relación a la situación laboral del personal académico, notamos que no existen datos en la categoría de técnico académico, en el caso del universo de los hombres, como se puede observar, el predominio laboral lo ocupan los profesores de asignatura con un 60.79%; por otra parte los profesores de carrera, representan la mitad del grupo anterior. Ejemplificando lo anterior, tendríamos una relación de dos (profesores de asignatura) a uno (profesor de carrera). En cuanto al universo de las mujeres se puede notar, de igual manera, que los profesores de asignatura son más de la mitad, mientras que la diferencia con el grupo de los profesores de carrera no es tan pronunciada. En ambos sexos el grupo minoritario es el de profesor investigador, pero existe un porcentaje tres veces más de mujeres en comparación con el caso de los hombres. La siguiente gráfica nos permitirá observar de manera más clara las diferencias entre los distintos tipos de personal del campus.

**Gráfica 2**
Distribución del personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Con respecto a la antigüedad, la media aritmética para los hombres es de 16.29 años con una desviación estándar (DS) de 11.41; mientras que en las mujeres la media es de 11.60 años con DS de 9.41. En ambos casos la mayor antigüedad es de 32 años.

Una parte significativa de la situación laboral es la forma de contratación, en este aspecto, de todo el universo de estudio, el 50.62% resultó ser personal de contrato, de ellos el 58.54% fueron hombres y el 41.46% mujeres; en cuanto al período de estabilidad, se encontraron el 7.41% de los académicos, entre los cuales el 33.33% fueron hombres y el 66.67% mujeres; y con una plaza definitiva constituyeron el 75.86% de hombres y el 24.14% de mujeres, y sólo un hombre refirió ocupar un cargo de comisión desde E.M.S. y Administración Central.

En cuanto al reconocimiento del esfuerzo laboral, que constituye un aspecto importante en la UADY, un 18.52% de los participantes manifestaron haber recibido algún tipo de reconocimiento, entre los cuales el 62.96% fueron hombres y el 37.04% mujeres, esta cifra muestra una gran diferencia con respecto al otorgamiento de reconocimientos,

independientemente del cargo o posición laboral, aunque existe un predominio en la tasa porcentual de los hombres. En cuanto al tipo de reconocimiento otorgado, el 30% tienen PROMEP (Programa de Mejoramiento del Profesorado) de los cuales el 44.44% son hombres y el 55.56% mujeres; el 30% cuentan con PEDPD (Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente) de los que el 33.34% corresponde a los hombres y 66.66% a las mujeres. El 33.33% tienen SNI (Sistema Nacional de Investigadores) siendo un 25.00% hombres (solo un participante) y 75.00% mujeres. Cabe mencionar que estos reconocimientos no son excluyentes, es decir, que una misma persona puede tener más de uno, aun así el predominio porcentual con respecto a los tres tipos de reconocimientos es por parte de las mujeres. Por otra parte el 82.48% notificó que por el momento no cuenta con algún tipo de reconocimiento, de los cuales el 53.33% fueron hombres y el 46.67% mujeres.

En los últimos tres años, ha solicitado una promoción el 12.35% (10); y corresponden el 60% (6) a los hombres y el 40% (4) a mujeres. Sólo dos hombres no obtuvieron la promoción solicitada. El 88.89% (72) mencionaron no haber solicitado una promoción y ninguna persona manifestó que no se le otorgó por razones de sexo.

### 2.1.2. Personal administrativo

En relación al personal administrativo participaron en el censo 13 hombres y 15 mujeres, partiendo de ello la situación laboral de este sector se distribuye de la siguiente manera; el 67.86% son trabajadores de base, de los cuales el 36.84% son hombres y el 63.16% mujeres; los trabajadores de tiempo determinado representan el 10.71%, entre los que se encuentran un 33.33% hombres y el 66.67% mujeres; por obra determinada sólo hay un hombre que representa al 3.57%; y los trabajadores de confianza ocupan el 17.86%, con el 80% de hombres y el 20% lo ocupa una mujer.

La antigüedad del personal administrativo tiene una media en los hombres de 7.08 años, con una DS de 7.05, la mayor fue de 26 años; las mujeres han trabajado un promedio de 17.36 años con una DS de 9.81; tan sólo una sola mujer tenía 29 años de antigüedad y 7 mujeres tienen más 20 años antigüedad.

En cuanto a los reconocimientos del personal administrativo, el 35.71% reportaron haber recibido algún reconocimiento por parte de la institución; de ellos el 20% fueron hombres y el 80% mujeres. Por el contrario, el 64.29% de los cuales el 61.11% son hombres y el 38.89% mujeres, manifiestan que aún no se les ha otorgado reconocimiento alguno.

De igual forma, sólo el 25% de este personal ha recibido beca por desempeño laboral; 2 hombres y 5 mujeres; y el 75% (20) no ha recibido dicho apoyo de los cuales fueron 10 hombres y 10 mujeres.

### 2.1.3. Personal manual

En relación al personal manual del CAHAD, participaron en total 12 personas, el 75% son hombres y el restante 25% mujeres. Del total, el 66.67%, 7 hombres y 1 mujer, son trabajadores de base. Mientras que el restante 33.33%, 2 hombres y 2 mujeres, manifestaron ser suplentes.

Con respecto a la antigüedad la media en los hombres es de 13.22 años con DS de 10.95; el hombre con la mayor antigüedad fue de 26 años. En el caso de las mujeres la antigüedad media fue de 4.33 años con DS de 1.52.

En cuanto a la manera cómo ingresaron a laborar a la institución, se identificaron únicamente 2 hombres bajo el concepto de trabajador de base. Representando el 16.67%; 1 hombre y 2 mujeres manifestaron ser de nuevo ingreso. El 33.33%; 3 hombres y 1 mujer, quedo bajo el concepto de eventual; y por último, marcado como otra forma de ingreso fueron 3 hombres; de ellos uno fue por medio de suplencias y los últimos dos por medio del sindicato.

En relación a los reconocimientos que otorga la institución, el 33.33% manifestó que han recibido algún reconocimiento por parte de la UADY, de ellos 75.00% fueron hombres y el 25.00% lo ocupa una mujer. El reconocimiento se trató de un estímulo económico por su antigüedad. Ahora bien el 66.67% manifestaron que aún no ha recibido algún reconocimiento siendo estos un 75.00% hombres y 25.00% mujeres.

Igualmente, se observó que el 41.67% de este personal ha recibido una beca por desempeño laboral de ellos, fueron 80.00% hombres y el 20.00% lo tiene una mujer; mientras que el 58.33% no ha recibido dicha beca que está conformado por el 71.42% hombres y 28.58% mujeres.

## 3. La inserción laboral en el CAHAD

Con la finalidad de precisar una base para la presentación de los datos obtenidos en la inserción laboral en el CAHAD, es conveniente reseñar el sustento teórico, en el contexto de este trabajo. En este sentido, la inserción laboral se refiere al periodo en el cual una persona se integra y acomoda a su situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como su proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

En cuanto a la inserción laboral con la dimensión de equidad, esta es entendida como el principio de justicia en la igualdad de oportunidades a través de los canales que dan a conocer las ofertas laborales y el proceso de selección de personal.

Los derechos humanos con la inserción laboral, se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno a través de un proceso justo y transparente y sin distinciones de sexo en las evaluaciones de ingreso, en los exámenes de oposición y un proceso de ingreso transparente cuyos resultados se informen de manera clara y transparente.

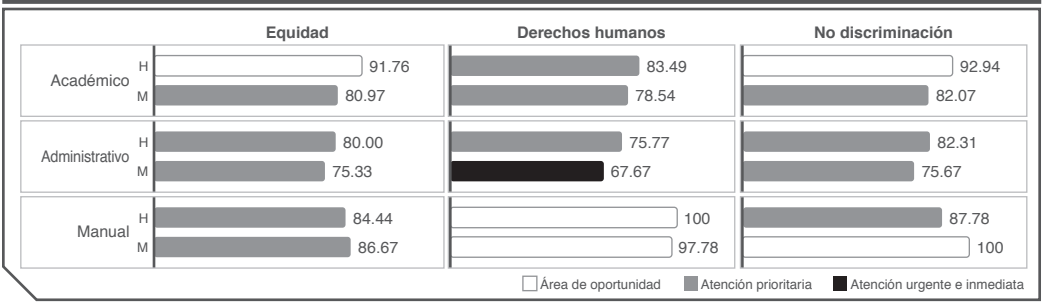
Y la no discriminación en la inserción laboral se refiere a aquellos actos que no sean violatorios al principio de igualdad con respecto a la condición de sexo-género, en los requisitos de un puesto y el otorgamiento de contratos o bases.

En la gráfica 3, se puede observar que predomina la necesidad de una atención prioritaria en las tres dimensiones con respecto a la inserción laboral. No obstante, la percepción tanto de hombres como de mujeres es similar salvo algunos casos; en la dimensión equidad en la inserción los hombres académicos mantienen una puntuación de 91.76 puntos, lo que indica que es un área de oportunidad para el fortalecimiento, pero es importante mencionar que no es mucha la diferencia respecto al rango anterior (atención prioritaria).

**Gráfica 3**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




Un rasgo peculiar para los trabajadores manuales, es que ambos sexos se encuentran en atención prioritaria con índices muy elevados en la dimensión de los derechos humanos. En cuanto a la no discriminación en la inserción laboral se encuentran en el rango de oportunidad de fortalecimiento, el primero es el de los hombres académicos y el otro es el caso de las mujeres manuales con el puntaje más alto.

Un aspecto importante que no podemos pasar por alto, son las mujeres administrativas en la dimensión de derechos humanos ya que, a pesar de que fueron las únicas que se encuentran en un rango que requiere una atención urgente e inmediata, también podemos notar que el común denominador para estas mujeres es que, en las tres dimensiones, cada marca no superó los 76 puntos.

## 4. El clima laboral en el CAHAD

De igual forma que en el apartado anterior, reseñaremos el sustento teórico de este trabajo en el eje clima laboral, que se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, que están íntimamente relacionados con el grado de motivación existente. Se trata de la influencia sobre la motivación de participantes, de tal forma que se puede describir como aquella cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben sus miembros e influyen en su conducta (Chiavenato, 2011).

En relación al clima laboral con la dimensión de equidad, entendemos que se refiere a aquel ambiente interno de los miembros de una organización a través del principio de igualdad de condición de sexo, de igualdad de oportunidades, en cuanto al tipo de responsabilidad asignada, actividades laborales, valoración del desempeño, respeto a opiniones y sanciones así como las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

En la dimensión del clima laboral con la no discriminación, se refiere al ambiente interno entre miembros de la organización a través del principio de igualdad de condición de sexo en cuanto a los permisos, valoración y reconocimiento institucional.

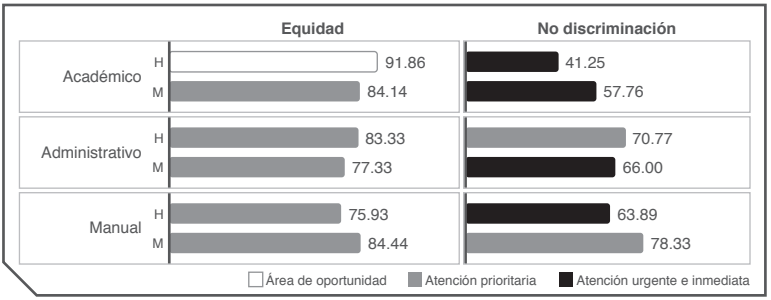
Y en cuanto al clima laboral con la dimensión de derechos humanos, consideramos que se refiere al ambiente interno entre miembros de la organización, que respeten la dignidad humana a través de la ausencia de conductas en contra de los derechos inalienables de una persona por su condición humana.

### 4.1. El clima laboral con equidad y no discriminación

Como se puede apreciar en la gráfica 4, en cuanto al clima laboral con la dimensión de equidad, solo los hombres del personal académico alcanzan el índice de área de oportunidad con 91.86 puntos, la demás población, tanto de hombres y mujeres en los casos del personal administrativo y manual se encuentran en atención prioritaria. En el administrativo la diferencia de puntos es similar entre seis y siete, teniendo la predominancia los hombres sobre las mujeres. Pero en el personal manual se invierte esta relación, el menor puntaje que es de 75.93 puntos es para los hombres y la brecha entre mujeres y hombres de casi nueve puntos, siendo también la más pronunciada.

En relación al clima laboral con la no discriminación, el personal académico tanto hombres como mujeres obtuvieron puntuaciones superiores a 60 puntos; los administrativos tienen una diferencia de casi 5 puntos a pesar de que la puntación mayor fue de los hombres, ésta apenas rebasa los 70 puntos. En cuanto al personal manual la puntuación de las mujeres fue poco más de cuatro puntos por debajo de los 70 puntos, pero la de los hombres fue superior por ocho puntos aproximadamente, así que la diferencia entre estos dos sexos fue de casi 15 puntos.

**Gráfica 4**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




Sin embargo, a pesar de que se puede notar que predominan las cifras en atención prioritaria, también existen situaciones alarmantes. No obstante, para la situación de la equidad en el clima laboral, el puntaje más alto fue el académicos de los hombres, el único que llega ser un área de oportunidad para el fortalecimiento, si bien es cierto, que no por mucho supera al rango anterior. El resto de hombres y mujeres de los diferentes tipos de personal se encuentran en atención prioritaria con marcaciones que van de 75.93 a 84.44 puntos.

Para la situación de no discriminación en el clima laboral, se puede notar el predominio de atención urgente e inmediata, con puntajes que van de 41.25 a 66 puntos. Es importante señalar, que la marcación más alta para esta dimensión le pertenece a las mujeres del personal manual, encontrándose así, en el área de atención prioritaria; aunque el puntaje que le antecede pertenece a los hombres del personal administrativo y es menos de una décima.

### 4.2. El clima laboral con los derechos humanos

En cuanto a la relación del clima laboral con la dimensión de derechos humanos, es importante considerar que los cuestionamientos para entender la percepción del personal académico, administrativo y manual, traspasan los bordes de la vida privada y algunos aspectos donde algún trabajador se pudiera haber sentido vulnerable. La manera de indagar al respecto fue preguntando si han vivido circunstancias con situaciones más sutiles de acoso y agresiones físicas. Estos aspectos que, en algunos casos, podrían parecer irrelevantes, tratándose de equidad en el clima laboral, resultan substanciales para determinar si existen condiciones adecuadas para el desenvolvimiento y productividad laboral.

Al respecto, la mayor parte del personal manifestó que han recibido comentarios no deseados acerca de la apariencia, a excepción de las mujeres del personal manual. En el caso de los académicos fueron el 11.76% de los hombres y el 26.76% de las mujeres;

del personal administrativo fueron el 38.46% de los hombres y el 6.67% mujeres; y del personal manual el 33.33% fue hombre y ninguna mujer como ya se había mencionado.

Gran parte del personal encuestado del Campus menciona no haber recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados del personal de la institución; sin embargo, no opina así un caso del personal administrativo que representa el 7.69% de los hombres.

Con relación a si alguno ha recibido bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, por parte del personal académico fueron el 3.92% de los hombres y el 20% de las mujeres; en cuanto al personal administrativo fueron dos hombres y una mujer, representando 7.69% y 6.67% respectivamente; y para el caso del personal manual fueron el 22.22% de los hombres y el 33.33% de las mujeres.

Tan sólo un hombre del personal académico y una mujer del personal manual manifestaron haber recibido alguna presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, representando al 1.96% y al 33.33% respectivamente.

En el grupo del personal académico manifestaron haber recibido roces o contacto físico no deseado, el 16.67% mujeres y ningún hombre; en el personal administrativo ocurre lo contrario, ninguna mujer mencionó haberse encontrado en este rubro, pero el 15.38% hombres sí; en el personal manual sólo fue un hombre (el 11.11%) y una mujer que representa el 33.33%

De igual forma, la mayoría del personal del CAHAD manifestó que no ha sido sometido al uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, aunque la excepción fue para una trabajadora del personal académico representando así al 7.69% de su grupo.

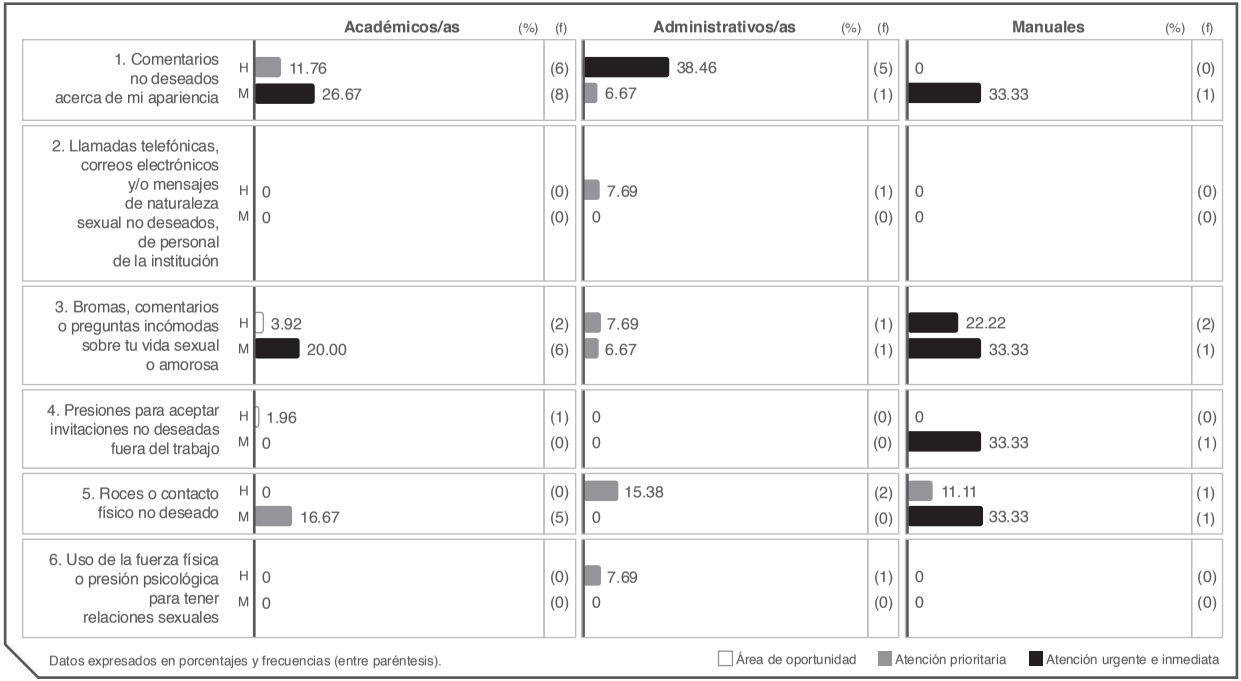
En la gráfica 5 se puede observar en repetidas ocasiones que, en el CAHAD, independientemente del tipo de personal y del sexo, no se han reportado situaciones donde se vean comprometidos los derechos humanos en el clima laboral. Sin embargo, es posible observar que existen diversas áreas de oportunidad de fortalecimiento.

Por los resultados obtenidos observamos atención prioritaria para los comentarios no deseados que han recibido los hombres y las mujeres del personal académico. En el caso de quienes han recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados de personal de la institución, fue hacia los hombres del personal académico. Quienes han recibido bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, fueron tanto en hombres como mujeres del personal académico. En cuanto a los roces o contacto físico no deseado, quienes se encuentran en esta situación y necesitan una atención prioritaria son las mujeres del personal

**Gráfica 5**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

académico y los hombres del personal administrativo y académico. De igual manera, se necesita atención prioritaria para el grupo de hombres del personal administrativo ya que se ha manifestado, haberse encontrado ante una situación del uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

En atención de manera urgente e inmediata está el grupo de los hombres del personal administrativo, las mujeres del personal académico y del personal manual. Por recibir bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, nos encontramos con que se necesita tanto en el grupo de las mujeres académicas como los hombres y las mujeres del personal manual. Y por haber recibido presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, quienes necesitan esta atención es el grupo de las mujeres del personal manual. Por último, de nueva cuenta, las mujeres del personal administrativo necesitan atención urgente e inmediata respecto a haber recibido roces o contacto físico no deseado.

## 5. Las políticas universitarias en el CAHAD

La Políticas Universitarias se refieren a aquellas reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

Acorde a los criterios establecidos para esta lectura, en las políticas universitarias con equidad, se consideran aquellas reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño según los objetivos institucionales deseados, reconociendo el principio de justicia, la igualdad de oportunidades en la actualización de evaluaciones, contratos colectivos y reglamentos del personal.

Las políticas universitarias con los derechos humanos hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

Y la no discriminación en las políticas universitarias se refieren a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.

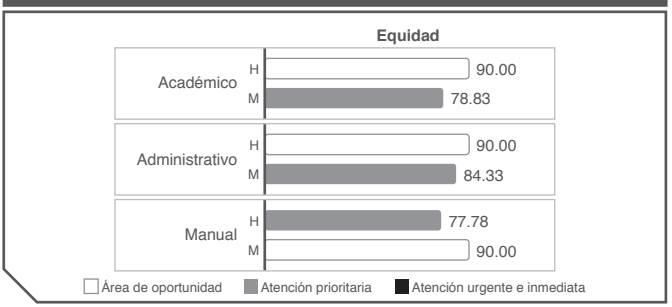
### 5.1. Las políticas universitarias con equidad

Una forma que permite entender la relación de las políticas universitarias con la dimensión de equidad, al igual que con apartados anteriores, ha sido a través de gráficos que nos permitan observar la brecha de índices entre los distintos tipos de personal, y también entre hombres y mujeres. Y como se puede apreciar en la gráfica 6, de manera general existen áreas de oportunidad, así como áreas de atención prioritaria. Sin embargo, en el caso de los académicos notamos una diferencia de casi 12 puntos entre los hombres con 90 puntos y las mujeres con 78.83; en el caso del personal administrativo el predominio de puntos para los hombres continua, pero la brecha con relación a las mujeres se ha reducido por 6 puntos; y en el caso del personal manual esta relación se invierte, correspondiendo a las mujeres el mayor puntaje, pero la brecha en relación a los hombres es de casi 13 puntos. Por lo anterior, sería conveniente reducir las brechas más polarizadas que se dan entre sexos del personal académico y manual.

**Gráfica 6**

Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




### 5.2. Las políticas universitarias con los derechos humanos

En este apartado es importante precisar que, dentro de las directrices de indagación del proyecto, se consideró, por una parte, que las prestaciones que los trabajadores tienen como derechos laborales no se otorgan de manera equitativa, en otras palabras, no todo el personal del CAHAD tiene los mismos beneficios. En este sentido, existen prestaciones para todos los trabajadores y otras que sólo les corresponden a trabajadores que tienen definitividad. De igual forma, las prestaciones indagadas fueron diferentes para el personal académico y para el personal administrativo/manual. Además, se contempló como un aspecto relevante su percepción respecto a la igualdad de salarios y la capacitación sobre perspectiva de género; si han recibido cursos, talleres u otro tipo de formación.

### 5.2.1. Personal académico

En cuanto las prestaciones para el personal académico (ver gráfica 7) podemos observar, en el servicio médico, que el 100% del personal académico, tanto los hombres como las mujeres, hacen uso de él. En las licencias para maternidad, el 25% de las mujeres manifestó haber hecho uso de él.

En el servicio médico para sus hijos igual predominan los hombres con el 71.42 % y las mujeres con un 55.0%. En cuanto a la licencia por adopción infantil, ninguna mujer (de personal de base) lo ha utilizado.

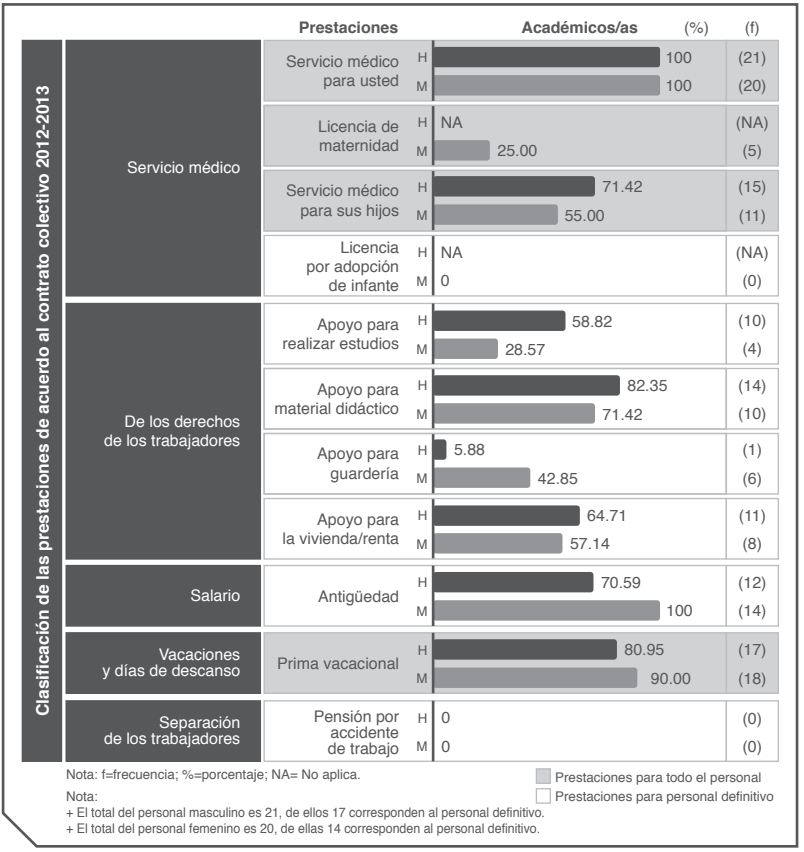
En referencia a las prestaciones de los derechos de los trabajadores, se puede observar que, en cuanto al apoyo para sus estudios (una prestación para personal de base), se reporta que un 58.82% de los varones y un 28.57% de las mujeres ha hecho uso de ésta. En el apoyo para material didáctico, ésta ha sido brindada al 82.35% de los varones y al 71.42% de las mujeres. En el apoyo para guardería, el predominio de uso es de las mujeres con el 42.85% y el 5.88% en los varones. Y en el apoyo para la vivienda o renta, que es una prestación únicamente para el personal de base, se reportó que el 64.71% corresponde a los hombres y el 57.14 a las mujeres.

Con respecto a la prestación de salario al personal académico, en cuanto a la antigüedad que recibe el personal de base, reportaron recibirla el 70.59% de los hombres y el 100% de las mujeres. Las vacaciones y días de descanso (prima vacacional) la recibieron el 80.95% de los hombres y el 90.00% de las mujeres. En cuanto a la separación de los trabajadores, en la pensión por accidente de trabajo, no existe dato reportado, ni para hombres, ni para mujeres, es decir, que ningún trabajador del personal académico la ha utilizado.

### 5.2.2. Personal administrativo y manual

En cuanto a las prestaciones para el personal administrativo y manual (ver gráfica 8), acorde a los resultados obtenidos se observa que, en el apoyo para realizar la tesis fue utilizado solo el 28.57% del personal administrativo para los hombres, pero ninguna mujer, al igual que ningún hombre y mujer del personal manual. En referencia al apoyo para el transporte, todos los trabajadores de base reciben este apoyo, tanto personal administrativo como manual. En cuanto al apoyo para guardería, solo el 58.33% de las mujeres ha recibido esta prestación. El apoyo para vivienda o renta y los uniformes y herramientas de trabajo todos los hombres y mujeres, administrativos y manuales, lo han recibido. En cuanto a las becas para educación especial, no existe ningún caso reportado y en la capacitación y adiestramiento, solo las mujeres del personal manual no lo han recibido; los hombres y mujeres administrativos y los hombres manuales, sí reportaron haber usado esta prestación.

**Gráfica 7**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012



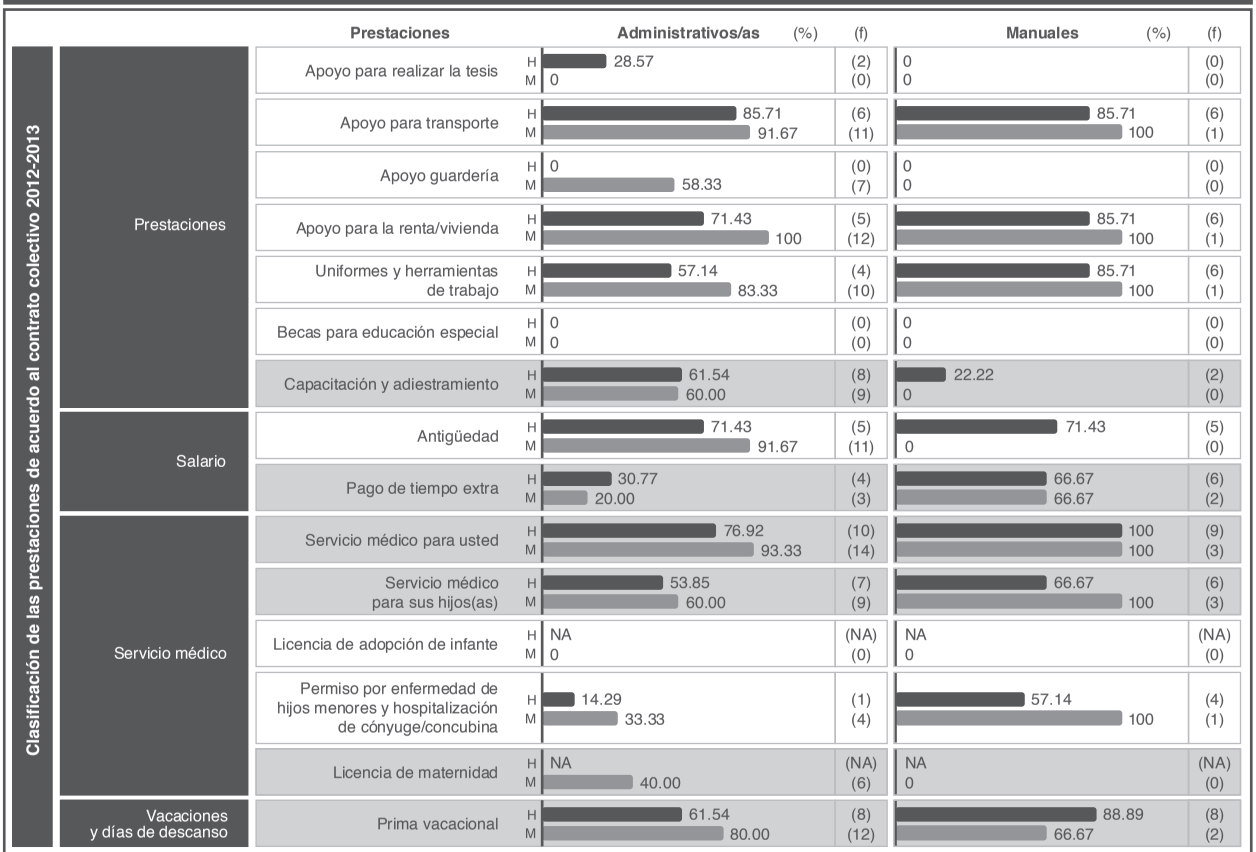

En relación a la prestación sobre el salario, relacionado con la antigüedad, el 71.43% fueron para los hombres administrativos y el 91.67% de mujeres administrativas, así como el 71.43% de trabajadores manuales lo han usado, no obstante, no está reportado ningún caso de mujer. En el pago de tiempo extra, los administrativos hombres fueron el 30.77 y el 20% de las mujeres; y en el personal manual el 66.60% de los hombres y el 66.67 % de mujeres, quienes utilizaron esta prestación.

Respecto al servicio médico como prestación, el 53.85% de los hombres y el 93.33% mujeres del personal administrativo, indican haberlo utilizado, y el 100% del personal manual tanto de hombres como mujeres señalan lo mismo. En el servicio médico para los hijos,

**Gráfica 8**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en CAHAD en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.

Nota para el personal administrativo:
+ El total del personal masculino administrativo es 13, de ellos 7 corresponden al personal definitivo.
+ El total del personal femenino administrativo es 15, de ellas 12 corresponden al personal definitivo.

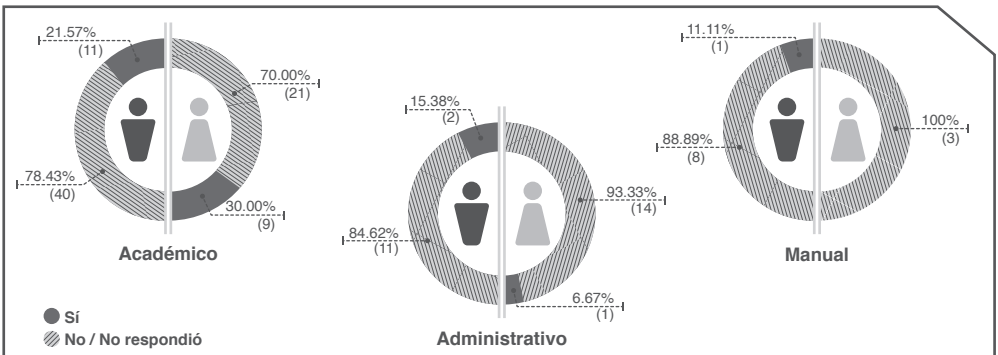
Prestaciones para personal definitivo  Prestaciones para todo el personal

Nota para el personal manual:
+ El total del personal masculino manual 9, de ellos 7 corresponden al personal definitivo.
+ El total del personal femenino manual 3, de ellas 1 corresponden al personal definitivo.

tanto los hombres y mujeres lo han utilizado, la licencia de adopción es una prestación que ninguna persona la ha utilizado y el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge o concubina reportaron haberlo usado el 14.29% hombre y el 33.33% mujeres administrativos; así como el 57.14% de hombres y el 100% de mujeres en personal manual. En cuanto a la licencia de maternidad solo el 40% de las mujeres del administrativo reportó su uso. Finalmente, en las vacaciones y días de descanso, la prima vacacional la recibieron: el personal administrativo, el 61.54% de hombres y el 80.00% de las mujeres, así como en el personal manual el 88.89% de hombres y el 66.67% de mujeres.

### 5.2.3. La capacitación sobre perspectiva de género en el CAHAD

En este apartado se reportan los datos obtenidos a partir de tres cuestionamientos, tanto para el personal académico como para el administrativo y el manual; en primer término se refiere a la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY. Como puede observarse en la gráfica 9, el predominio de quienes respondieron afirmativamente fueron los hombres y mujeres académicos que, incluso, tienen una diferencia mínima entre ellos. Mientras que en hombres y mujeres administrativos hay un distanciamiento notorio, que es aún más marcado en el caso del personal manual, sobre todo en las mujeres donde no se reportó ningún caso.



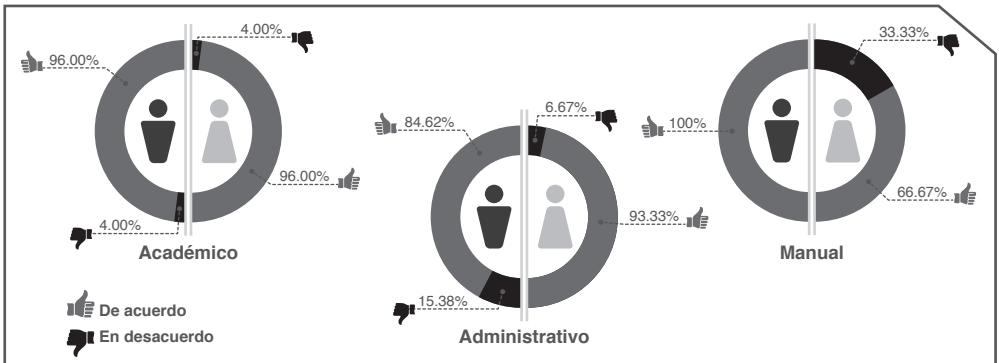

**Gráfica 9**
Oferta de cursos y talleres para el personal del CAHAD
Fuente: Encuestas realizadas en el CAHAD en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

En cuanto a la necesidad de capacitación en el CAHAD, respondieron afirmativamente, con porcentajes altos, casi en todos los casos del personal. En el caso de los académicos vemos que incluso es homogéneo el porcentaje, en los administrativos existe una diferencia de casi el 10% entre las mujeres que tienen un 93.33 % con relación a los

hombres y en el cuanto al personal manual es donde percibimos la brecha más significativa teniendo el predomino en los hombres.




**Gráfica 10**

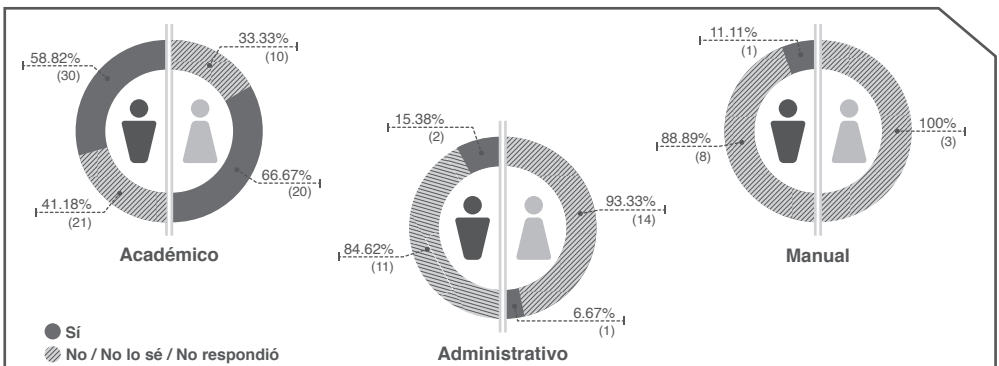
Necesidades de capacitación del personal del CAHAD

Fuente: Encuestas realizadas en el CAHAD en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro "en desacuerdo" están contenidas las opciones de respuesta: "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y también la no respuesta.




**Gráfica 11**

Percepción del personal del CAHAD acerca del salario

Fuente: Encuestas realizadas en el CAHAD en junio de 2012

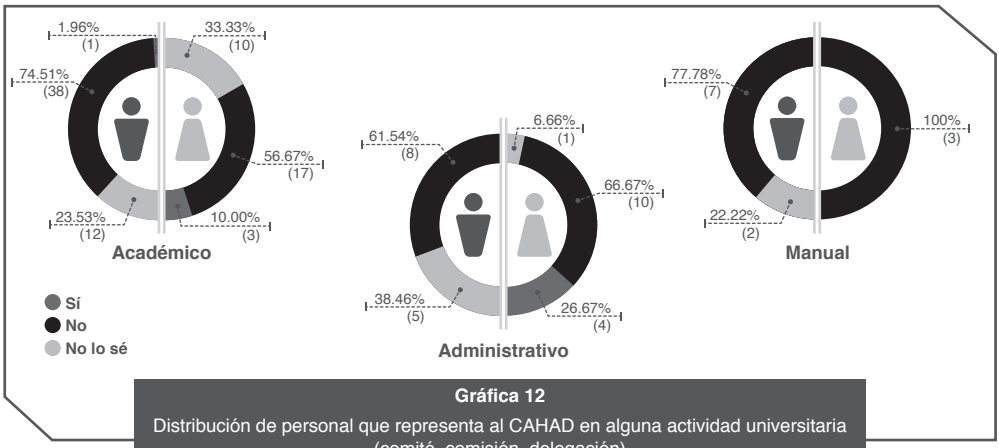
**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Con respecto al cuestionamiento de, si el salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres, como notamos en la gráfica 11, el mayor porcentaje de quienes contestaron afirmativamente se encuentra en las mujeres del personal académico, de igual forma, entre los hombres el porcentaje mayor corresponde a los académicos. La brecha entre los académicos y los administrativos es muy pronunciada, aunque siguen predominando los hombres con relación a las mujeres y desciende de manera significativa en el caso del personal manual donde, incluso en las mujeres, no existe dato.

### 5.3. No discriminación en las políticas universitarias

En relación a la participación del personal del CAHAD en actividades universitarias como comités, comisión o delegado y la forma como se considera el sexo de la persona para ser integrante, representante o tomar decisiones, en la gráfica 12, observamos una respuesta afirmativa, en el caso de los académicos con un porcentaje superior en las mujeres por un 8% con relación a los hombres; en el caso del personal administrativo notamos, de manera reiterativa, un porcentaje más alto en las mujeres , pues no se registró ningún caso de los hombres, al igual que en el personal manual, tanto en hombres como en mujeres.




**Gráfica 12**

Distribución de personal que representa al CAHAD en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en el CAHAD en junio de 2012

**Se considera el sexo de la persona para ser integrante de órganos de representación o para la toma de decisiones**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

En cuanto a quienes contestaron “no”, el porcentaje en los académicos es más elevado por un 18% más que las mujeres; en el caso de los administrativos, el porcentaje más alto es para las mujeres con un 5% arriba que los hombres y los porcentajes más altos se dan en el personal manual que, incluso en el caso de las mujeres, es el 100%. Con relación

a los que contestaron “no lo sé”; en el caso del personal académico fue el 33.33% de las mujeres, casi 10% más alto que los hombres; en cuanto a los administrativos el porcentaje mayor fue para los hombres con el 38.46%, más del 30% que las mujeres y en el personal manual solo en el caso de los hombres se registró el 22.22%.

## 6. Conclusión

Indiscutiblemente, las IES constituyen ese espacio de encuentro entre hombres y mujeres, sobre todo con el incremento de la población femenina, que ha sido paulatino y determinante a partir del siglo XX. En el CAHAD, la proporción de hombres trabajadores aún es mayor que las mujeres por un 20%; el personal académico y manual refleja esta diferencia en la presencia mayoritaria de hombres, sin embargo, en los administrativos, aunque con poca distancia, existen más mujeres. No obstante, acorde el objetivo de este capítulo, que parte de las experiencia y percepciones de las y los trabajadores, a fin de mostrar los hallazgos más significativos, relacionaremos los requerimientos identificados por orden de importancia en cuanto al tipo de atención.

Atención urgente e inmediata

- Eje de inserción laboral con dimensión de derechos humanos, para las mujeres del personal administrativo.
- Eje de clima laboral, en la no discriminación, para los académicos, y hombres del personal manual.
- Eje clima laboral con derechos humanos: para las mujeres académicas y administrativas y hombres manuales por la situación de comentarios no deseados acerca de la apariencia. Para las mujeres académicas y manuales por las bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre la vida sexual. Y para las mujeres manuales por las situaciones de presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y roces o contacto físico no deseado.

Atención prioritaria

- Eje de inserción laboral: en la dimensión de equidad, para mujeres académicas y mujeres del personal administrativo y manual. Con la dimensión de derechos humanos para académicos y hombres administrativos. Con la dimensión de no discriminación para mujeres académicas, administrativos y hombres manuales.
- En el eje de clima laboral con la dimensión de equidad para mujeres académicas, administrativos y manuales. Con la dimensión de no discriminación para hombres administrativos y mujeres manuales.

- Eje clima laboral con derechos humanos: Para hombres académicos y mujeres administrativas por los comentarios no deseados acerca de la apariencia. Para hombres administrativos, por la situación de llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados de personal de la institución. Para administrativos por las bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre la vida sexual. Para mujeres académicas y hombres administrativos y manuales por la situación de Roces o contacto físico no deseado. Y por el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, para hombres del personal administrativo.

- Eje de políticas universitarias con la dimensión de equidad para mujeres Académicas y administrativas y hombres del personal Manual.

Área de oportunidad para el fortalecimiento

- Eje de inserción laboral: con la dimensión de equidad para hombres académicos; con derechos humanos el personal manual; con no discriminación para hombres académicos y mujeres manuales.

- En el eje de clima laboral con equidad, para hombres académicos.

- En el eje clima laboral con derechos humanos: para mujeres manuales por la situación de roces o contacto físico no deseado. Para hombres manuales por los comentarios no deseados acerca de la apariencia. Para académicos, manuales y mujeres del personal administrativo por las llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados de personal de la institución. Para hombres académicos por bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre la vida sexual. Para administrativos y hombres manuales por presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Para mujeres del personal administrativo y hombres académicos por roces o contacto físico no deseado. Para académicos, mujeres del personal administrativo y manual por el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

En referencia a las prestaciones de los derechos de los trabajadores, un aspecto significativo, que es pertinente mencionar en este apartado, es que en la encuesta la mayor cantidad de comentarios se refirió al servicio médico, donde la percepción es de inequidad hacia las mujeres en cuanto a la posibilidad de afiliar a los esposos al servicio médico.

Vale la pena señalar que, aun cuando en el CAHAD no existe una capacitación de género como política, un porcentaje importante de los y las trabajadoras manifestaron estar totalmente de acuerdo en la conveniencia de la capacitación.

El desarrollo de este trabajo en el CAHAD, si bien forma parte de los procesos laborales que plantea la Universidad Autónoma de Yucatán, desde la perspectiva institucional de género, a través de esta lectura interrelaciona tres ejes y tres dimensiones centrales que arroja datos concretos. Si bien, de manera estructural se trata de procesos alimentados por las preconcepciones de los sistemas de sexo-género en los diversos puestos de trabajo. La obtención y evaluación de la información constituyen una herramienta contundente, resultado de un diseño preciso que busca construir conocimientos que permitan avanzar en el análisis en las distintas posibilidades y niveles de interacción. Y en este sentido, fortalece la institucionalización de la visión y posturas de género en las estructuras y sistemas de nuestra comunidad universitaria que son de una prioridad impostergable.

## 7. Referencias

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.

**Donoso, T. (2000).**
La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Góngora, E. (2010).**
Presentación Reencuentro [en línea], Núm. 59, diciembre, pp. 4-9. [Fecha de consulta: 29 de septiembre de 2013]. Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34015675001> ISSN 0188-168X

**Palomar, C. (2005).**
La política de género en la Educación Superior. La Ventana. Núm. 21. pp. 10-42. [fecha de consulta: 18 de septiembre de 2013]. Disponible en: http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/pperiod/laventan/Ventana21/7-43.pdf

**Secretaría de Educación Pública (2007).**
Programa Sectorial de Educación 2000-2006.

# Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

# 4 El ámbito laboral de mujeres y hombres en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

Wilian de J. Aguilar Cordero[1] • María del R. Ruenes Morales[2]
Marco A. Torres León[3]

## 1. Introducción

Según reportes relacionados con la educación superior a nivel mundial, se señala que a finales del siglo XX se ha incrementado la presencia femenina y se está trabajando en la igualdad en el ingreso profesional y que tanto hombres como mujeres se desarrollan en los centros educativos con las mismas condiciones (Blazquez y Flores, 2005; Lau y Cruz, 2005).

En contraste en México es necesaria la toma de medidas que favorezcan el ingreso de las mujeres a las carreras universitarias y a los centros de investigación científica y académica, para ello se requiere de más recursos para otorgamiento de plazas y becas para que estudien en el área de la ciencia. Dada la escasa participación de las mujeres en estas actividades, los senadores recurrieron a las cifras de la presencia femenina en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI), en el cual representan 33 % del total; y en la Academia Mexicana de Ciencias, en la que la proporción es apenas del 23 % (Blazquez y Flores, 2005; Foro Consultivo Científico y Tecnológico, 2012).

1 Doctor en Ciencias en Ecología y Desarrollo Sustentable. Profesor Investigador Titular C de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Correo electrónico: acordero@correo.uady.mx

2 Maestra en Ciencias. Profesora Investigadora Titular C de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Correo electrónico: rruenes@correo.uady.mx

3 Maestro en Ciencias. Profesor Investigador de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia. Correo electrónico: marco.torres@correo.uady.mx

Ante este hecho, se establece el decreto por el que se reforman y adicionan los artículos 2, 12, 14 y 42 de la Ley de Ciencia y Tecnología; fue firmado por el Presidente de la República y publicado el 7 de junio de 2013 en el Diario Oficial de la Federación. Estas reformas a la Ley de Ciencia y Tecnología buscan lograr la equidad y mejores condiciones de la participación de las mujeres en estas actividades, ampliando las oportunidades en la educación, formación y consolidación de recursos humanos para la ciencia, condiciones de igualdad, de trato justo y equitativo, mismas oportunidades entre hombres y mujeres en las actividades científicas, tecnológicas y de innovación (DOF, 2013). Lo anterior es resultado de la lucha realizada durante años, con enormes esfuerzos, por las mujeres de nuestro país.

En este contexto histórico el caso del Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias de la Universidad Autónoma de Yucatán (CCBA-UADY) no es la excepción, la proporción de mujeres estudiantes y trabajadoras no es superior a la de los varones. De ahí la importancia de analizar la situación actual del CCBA- UADY, por lo que en el presente trabajo se describe, a partir de las experiencia y percepciones, la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en el CCBA en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY.

La estructura de este capítulo se integra por seis apartados. La primera sección es la introducción, el segundo el contexto institucional, el tercero el proceso metodológico y en el cuarto se describe cada uno de los tres tipos de personal que labora en el CCBA (académicos, administrativos y manuales). A partir del quinto, sexto y séptimo apartado se habla de la situación de la inserción laboral, clima laboral y políticas públicas en CCBA. El último apartado es el de las conclusiones.

## 2. Contexto institucional

El CCBA, actualiza su Plan de Desarrollo hacia el año 2020. El propósito de la actualización es la búsqueda de la congruencia con el Plan de Desarrollo Institucional 2010 – 2020 de la Universidad Autónoma de Yucatán (PDI – UADY). La misión del CCBA es participar en el desarrollo y transformación de la sociedad a través de la formación de recursos humanos socialmente responsables y humanistas. Competentes en el manejo sustentable de los recursos naturales, de la producción agropecuaria y de la salud animal, mediante programas educativos basados en el modelo educativo y académico de formación integral y en la generación, aplicación y difusión del conocimiento, vinculándose permanentemente con los sectores productivo, social y público (Plan de Desarrollo del CCBA, 2011). En el CCBA se imparten cuatro Programas de licenciatura (Agroecología, Biología, Biología Marina y Medicina Veterinaria y Zootecnia); una maestría profesionalizante

(Producción Ovina Tropical) y una maestría y doctorado en el Posgrado Institucional en Ciencias Agropecuarias y Manejo de Recursos Naturales Tropicales. Es de destacar que la matrícula en las licenciaturas son muy equilibradas en cuanto al número de hombres y mujeres. En el posgrado la matrícula es mayoritariamente masculina.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta facultad (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de

atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

Para lograr la participación de los académicos, administrativos y manuales del CCBA se realizó un censo del personal académico, administrativo y manual, en coordinación con las autoridades del campus. Para ello se establecieron fecha y horarios específicos en el mes de junio de 2012, en turno matutino y vespertino, que permitieran el fácil acceso al personal y aplicar la encuesta. De las 221 personas que laboran en el CCBA, participaron 193 entre académicos, administrativos y manuales, representando el 87 % de la población total.

## 4. Participantes en la encuesta

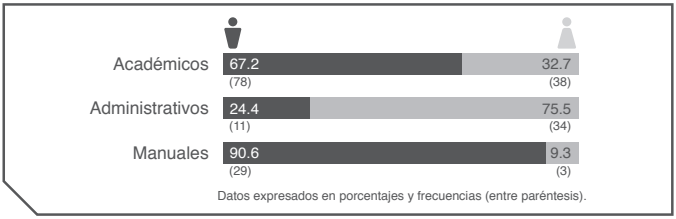
De las 193 personas encuestadas, el 60.1 % (116) son académicos, el 23.3% (45) administrativos y el 16.6%(32) manuales. Del personal académico el 67.2% (78) hombres y el 32.7% (38) mujeres. Del personal administrativo el 24% (11) hombres y el 75.5% (34) mujeres. Por último, entre los manuales, el 90.6% (29) son hombres y el 9.3% (3) mujeres. Con la intención de visibilizar las brechas por sexo que existen entre los diferentes tipos de personal (gráfica 1).

Con respecto a los académicos, el análisis de las encuestas nos permite señalar que el personal con mayor nivel laboral son hombres que van de profesor investigador, profesor de carrera y profesor de asignatura. A diferencia del personal técnico está representado en la mayoría por mujeres (gráfica 2).

**Gráfica 1**

Tipos de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

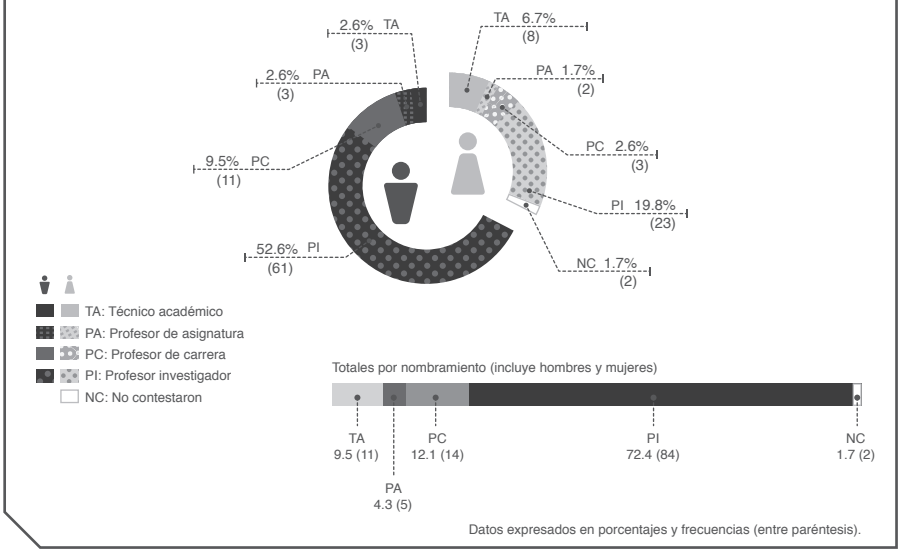



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

**Gráfica 2**

Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

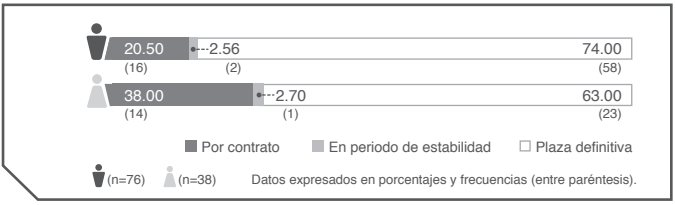
La media de antigüedad laboral entre los hombres es de 16.47 años, con una DS de 10.15 años y para las académicas la media oscila alrededor de los 15.72 años con una DS de12.23. Estos datos numéricos, muestran que no existe gran diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a la proximidad para la jubilación.

Respecto al tipo de contratación, quienes están por contrato con tiempo determinado (Gráfica 3). Lo que muestra gran diferencia entre mujeres y hombres de acuerdo al tipo de contrato, quienes se ven con mayores ventajas los académicos varones.

**Gráfica 3**

Distribución de personal académico por tipo de contrato y sexo

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Los reconocimientos para los académicos a los que puede acceder por el quehacer docente y de investigación dependen del nivel académico. En este sentido, el 47%(18) del personal académico femenino señaló haber recibido algún tipo de reconocimiento en contraste con lo señalado por el 78% (61) de los hombres. Mientras que un porcentaje alto del 53% (20) mujeres y un bajo porcentaje el 22% (17) hombres dijeron no tener, ni haber tenido ningún tipo de reconocimiento. Hay tres tipos de reconocimiento a nivel nacional que el personal académico de las universidades públicas pueden ser acreedores.

Uno de ello es el programa de estímulo al desempeño del personal académico de las instituciones de educación superior públicas mexicanas, que iniciaron a principio de la década de los noventa, en el marco de la transformación hacia el estado evaluador. Es una compensación económica al desempeño de los profesores, siempre y cuando se sometan a evaluación y su producción demuestre cierto nivel de rendimiento, el 48% (16) mujeres y el 34% (56) varones cuentan con dicho reconocimiento.

El segundo de los reconocimientos a los que pueden tener acceso los académicos es el SNI que otorga el CONACyT y que solo tres mujeres (9%) y 37 varones (23%) son acreedores a este estímulo económico. Lo anterior concuerda con los datos reportados en el Foro Consultivo Científico y Tecnológico A.C (2012), quienes señalan que la proporción de mujeres pertenecientes al SNI es de un tercio con relación a los varones.

Un tercer reconocimiento es el reconocimiento del Perfil Deseable del Programa de Mejoramiento de Profesorado (PROMEP), del cual el 37% (12) de las mujeres ha logrado el reconocimiento y el 34% (54) de los hombres lo han obtenido.

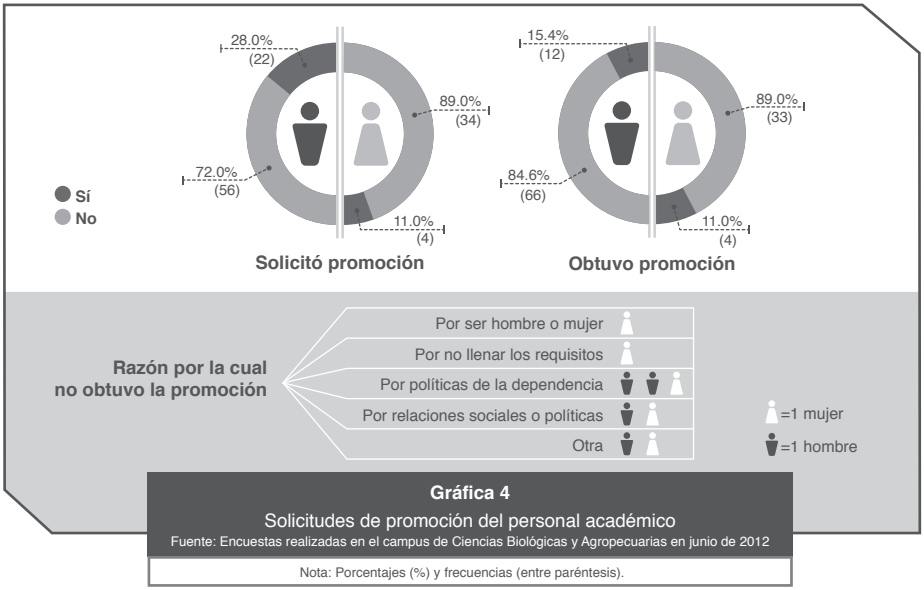
El personal académico que ingresó a la UADY y en particular al CCBA lo hizo de la siguiente manera, el 61% (20) mujeres y el 42% (32) hombres señalaron que fue por

contratación directa; el 27% (9) mujeres y el 55% (42) varones ingresaron por concurso de oposición, dos hombres y dos mujeres indicaron por repatriación y dos hombres y una mujer mencionaron que por otro tipo de ingreso.

Es de considerar que las instituciones de educación superior deben contar con los lineamientos normativos claros y disponibles para su personal, ya que se deben conocer los derechos y obligaciones que regulan la práctica académica.

De acuerdo a lo anterior los resultados indicaron que el 78% (61) hombres y el 79% (30) mujeres han leído el contrato colectivo, mientras que el 22% (17) hombres y el 21% (8) mujeres no lo han leído. Con relación al reglamento de personal académico, el 71% (55) hombres y el 63% (24) mujeres lo han leído y el 29% (23) hombre y el 36.8% (14) mujeres no lo han hecho.

En lo referente a solicitar promoción en los últimos tres años solo el 28% de los académicos varones lo han hecho y solo el 15.4 % obtuvo la promoción y el 11% las mujeres que solicitó obtuvo el cambio de categoría académica. Y aquellos académicos mujeres y hombres que han solicitado y no se les ha otorgado expresaron diferentes causas (gráfica 4).




**Gráfica 4**

Solicitudes de promoción del personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Con relación a las 45 personas del área administrativa, 34 mujeres y 11 hombres contestaron el cuestionario. De las 34 mujeres, el 79.4% (27) son personal de base y el 20.5% (7) son trabajadoras de confianza. Para el caso de los varones, el 90.9% (10) son trabajadores

de base, el 9% (1) es trabajador de confianza. Como se puede observar son más las mujeres que son contratadas en los puestos administrativos.

Respecto a su antigüedad, las mujeres tiene una media de 14.81 años, con una DS de 8.05 años; mientras que la media de antigüedad de los hombres es de 18.08 años, con una DS de 12.16 años. En el caso de los reconocimientos por desempeño laboral, el 38.2% (13) mujeres y el 27.2% (3) varones señalan que sí los han tenido. Por otro lado, el 72.7% (8) de hombres y el 61.7% (21) de mujeres señalaron de no haber recibido ningún reconocimiento. Con respecto a la beca del desempeño laboral, el 61.7% (21) de mujeres y el 36.3% (4) de varones afirman haberla recibido alguna vez y el 38.2% (13) de mujeres y el 63.6 (7) de varones señalan no haberla recibido nunca.

Al preguntarles si han leído el contrato colectivo, el 76.4% (26) mujeres y el 100% (11) varones señalan que sí lo han leído, sólo el 23.5% (8) mujeres señalan que no lo han leído. Con respecto al reglamento de personal, el 72.7% (8) de varones y el 52.9% (18) de mujeres señalan que lo han leído; el 27.2% (3) de varones y el 47% (16) mujeres señalan que no lo han leído.

Con respecto a la solicitud de promociones, el 41.17% (14) de las mujeres solicitó la promoción, de éstas el 64.2% (9) la obtuvo y el 28.5% (4) señaló que está en proceso y solo una no la obtuvo (7.1%). En el caso de los varones el 63.6 (7) solicitaron la promoción y sólo el 57.1% (4) la obtuvo, ningún está en proceso de obtenerlo.

El personal manual encuestado fue de 100% (32) personas, 90.62% (29) hombres y el 9.37% (3) mujer. De los cuales el 90.62% (29) hombres y el 9.37% (3) mujer son trabajadores de base. Sobre la antigüedad, en el caso de las mujeres la media es de 7.33 años, mientras que la media de las varones es 12.79 años, con una DS de 4.4 años para las mujeres y 8.09 para los varones

Con respecto a la beca de desempeño laboral, el 31% (9) hombres y el 66.6% (2) de mujeres señalan haberla tenido, y el 68.9% (20) de varones y el 33.3% (1) mencionan no haber contado con ella.

El 89.6% (26) hombres y el 100% (3) mujeres señalan haberlo leído el contrato colectivo de trabajo, mientras que 10.3% (3) varones indican no haberlo hecho. En relación al reglamento de personal, solo el 65.5% (19) varones y 100% (3) señalan haberlo leído y el 34.4% (10) varones indica no haberlo hecho también.

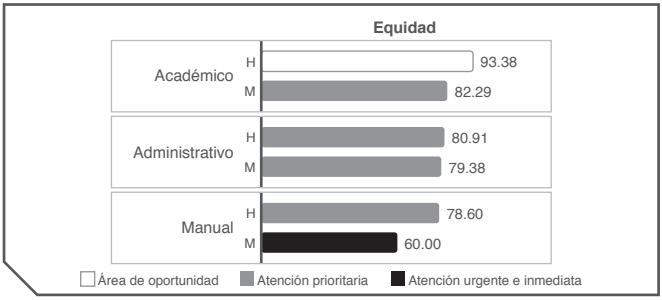
El 48.2% (14) de los hombres señalan haber solicitado promoción y solo el 21.4% (3) la obtuvo, mientras que el 51.7 (15) no solicitó la promoción. Para las mujeres, el 33.3% (1) señaló haberla solicitado y obtenido, el 66.6% (2) no la solicitó. Las razones por la que se considera no haber obtenido la promoción solo fueron señaladas por los varones; el 42.8

(6) señaló que por no llenar los requisitos y el 21.4 (3) por políticas de la dependencia, 35% (5) restante no contestó.

## 5. La situación de la inserción laboral en el Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

Con relación a la inserción con equidad el índice de los académicos es de 93.38 puntos en los varones y de 82.29 en las mujeres. Respecto al personal administrativo el índice de los varones es de 80.91 y el de las mujeres es de 79.38 puntos. Por último para los varones trabajadores manuales el índice fue de de 78.60 puntos y para el caso de las mujeres trabajadoras manuales fue de 60.00. Como se puede notar los índices de los varones son superiores a los de las mujeres y, de manera particular, en el caso de las mujeres manuales se nota una diferencia sustancial.

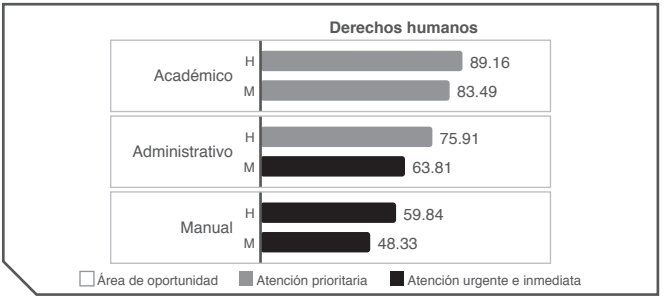
**Gráfica 5A**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




En cuanto a los derechos humanos en la inserción los hombres académicos tuvieron un índice de 89.16, mientras que las mujeres tuvieron 83.49; los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 75.91 en contraste con las mujeres con un índice de 63.81 puntos. Por último los manuales hombres tuvieron 59.84 puntos y de nuevo la puntuación más baja fue para las mujeres manuales con 56.67 (ver gráfica 5B).

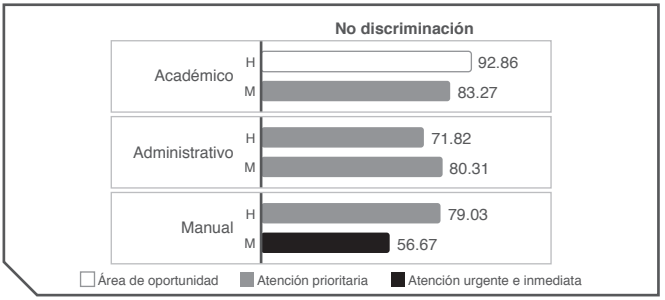
Al igual que en la dimensión anterior, la inserción con equidad, los índices de los varones son más altos que los de las mujeres, a excepción de los académicos varones, con la particularidad de que puede notarse la interacción con la variable tipo de personal. Es decir, las puntuaciones van disminuyendo en función de que se sea académico, administrativo o manual.

**Gráfica 5B**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




En lo que respecta a la no discriminación en la inserción encontramos que el índice más alto fue para los hombres académicos con 92.86, seguida por las mujeres académicas con 83.27 puntos; en la caso de los administrativos los varones tuvieron un índice más bajo con 71.82 en contraste con las mujeres con una puntuación de 80.31puntos. Los dos índices más bajos les correspondieron a los trabajadores manuales hombres con 79.03 y las manuales mujeres con 56.67.

**Gráfica 5C**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Como se puede observar en las gráficas anteriores, en el caso de la inserción, los índices obtenidos para las tres dimensiones señalan la necesidad de atención urgente e inmediata, para las mujeres manuales. Cabe mencionar que en el caso del CCBA sólo hay tres mujeres trabajadoras manuales. Por otro lado, en el caso de derechos humanos, los administrativos hombres y mujeres también requieren atención urgente e inmediata.

Con respecto a las dimensiones que requieren de atención prioritaria para el caso de los hombres, se encuentran los académicos en la dimensión de derechos humanos; en el personal administrativo en las tres dimensiones, o discriminación. Y finalmente, en los manuales se requiere atención prioritaria en dos dimensiones (equidad y no discriminación). Para el caso de las mujeres académicas se requiere atención prioritaria en las tres dimensiones. Para las administrativas en dos dimensiones, de equidad y no discriminación.

Por último, solo los académicos tuvieron áreas de oportunidad para los ejes de equidad y no discriminación. Esto es muy importante porque indica que hay que trabajar más con las académicas, administrativas (os) y manuales (hombres y mujeres).

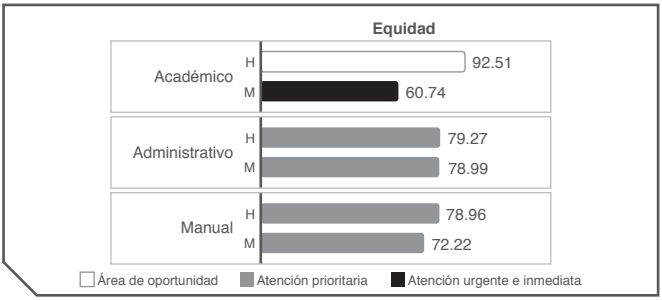
## 6. La situación del clima laboral en el Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

Para la equidad en el clima laboral, en el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 92.51 y para el caso de las mujeres académicas fue de 60.74. Para los trabajadores administrativos fue de 79.27 para los varones y para las mujeres de 78.99 puntos. Finalmente para el personal manual, en el caso de los varones fue de 78.96 y de las mujeres de 72.22 puntos. Como se puede observar los hombres académicos obtuvieron un índice más alto que las académicas, en el caso de administrativos la diferencia fue mínima y en manuales fue de seis puntos.

**Gráfica 6A**

Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad

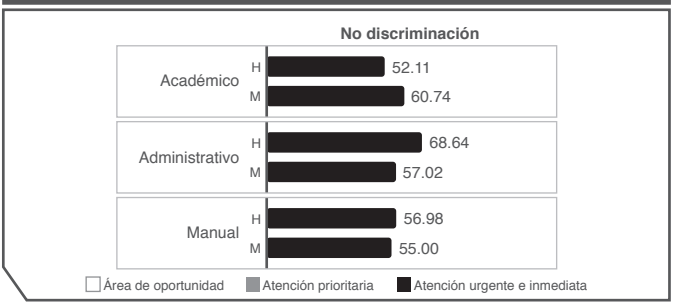
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




En la dimensión de no discriminación en el clima laboral los hombres académicos tuvieron un índice de 52.11 para las mujeres académicas el índice fue 60.74 puntos. Los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 68.64 y las mujeres 57.02 puntos. Mientras que los varones manuales tuvieron 56.98 y las mujeres de este mismo tipo de

personal son de 55.00 puntos. Como se puede notar independientemente de la categoría y del sexo todos tuvieron índices bajos (ver gráfica 6B).

**Gráfica 6B**
Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Es de señalar que en la dimensión antes señalada, independiente de que sea hombre o mujer, académico, administrativo o manual se requiere una atención urgente e inmediata. Adicionalmente, la mujer académica también requiere de atención urgente e inmediata, en la dimensión de equidad. Este dato concuerda con "…algunas investigaciones y documentos producidos al interior de los centros y programas de estudios de las mujeres y de género van más allá de las meras cifras que se revelan en los estudios cuantitativos y señalan que el sexismo y la discriminación son aún el precio que muchas mujeres tienen que pagar por entrar en un territorio que desde el punto de vista de algunos profesores les es ajeno" (Lau y Cruz, 2005, p. 235). De hecho, entre las dimensiones que requieren atención prioritaria se encuentran la equidad en hombres, mujeres administrativas y manuales. Los académicos son los únicos que presentan un índice adecuado en equidad y representa un área de oportunidad para el fortalecimiento (gráfica 6A y 6B).

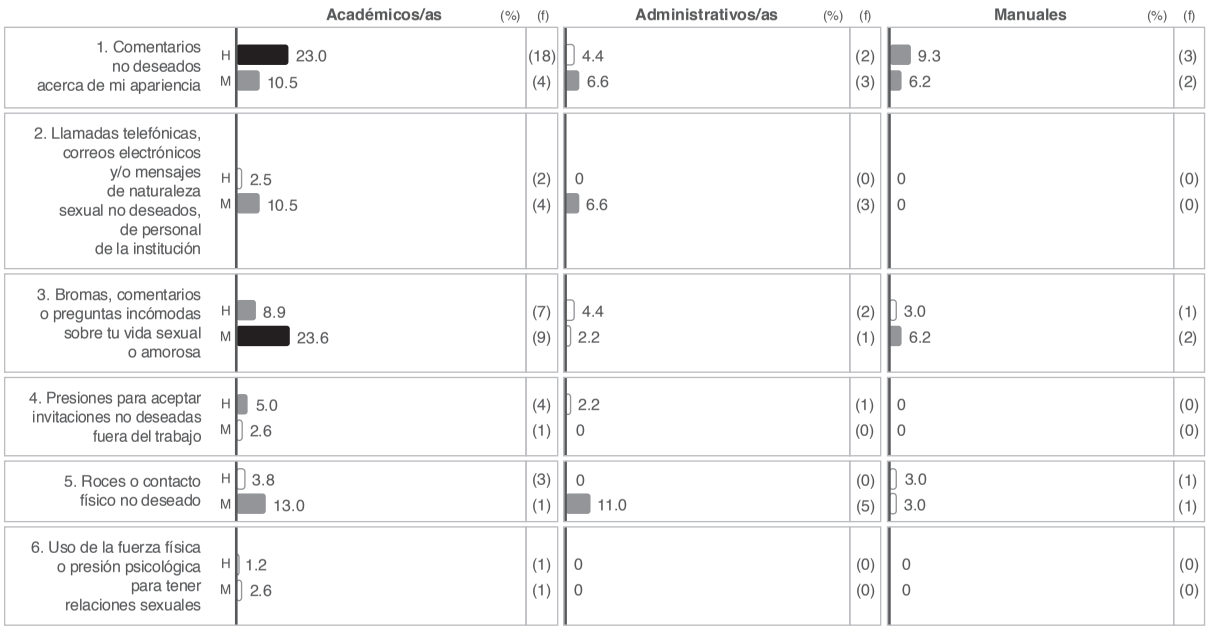
En cuanto a derechos humanos en el clima laboral se constató que es mínima la afectación en termino de porcentajes como señala el 23% de los académicos y el 10.5% de las académicas que respondieron que si han recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, en el caso de los y las administrativos y manuales, el porcentaje no fue mayor al 10%. Con relación a llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza no deseados de persona de la misma institución, el 2.5 de los académicos y el 10.5 de las académicas dijeron que si han recibido dichas llamadas; cosa contraria con los administrativos donde sólo el 6.6% de las mujeres contestaron afirmativamente y el 0% de los manuales.

Entre los manuales y administrativos, solo un hombre (2.2%) dijo haber recibido presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y nadie señaló que hayan

**Gráfica 7**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Área de oportunidad · Atención prioritaria · Atención urgente e inmediata

usado la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. Para el caso de los académicos y académicas fue el 5% y el 2.6 y el 1.2% y 2.6% respectivamente. Un punto más fue el de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; al respecto el 8.9 % de los académicos y el 23% de las académicas dicen haberlas vivido. En contraste con los manuales y administrativos donde los porcentajes son menores al 7%.

Por último, el 13 % de las mujeres académicas, el 11% de las administrativas y el 3% de las manuales reportan haber vivido algún roce o contacto físico no deseado, en contraste con sólo el 3.8% de los académicos que señalaron haber vivido dicha situación (Gráfica 7).

Con relación a la atención necesaria para cada uno de los aspectos que integran la dimensión de derechos humanos en el clima laboral se requiere: atención urgente e inmediata en las mujeres académicas, administrativas y manuales que reportan haber vivido algún roce o contacto físico no deseado. También es importante trabajar entre los académicos el problema de las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa.

Es importante señalar que existen otras situaciones que requieren ser modificadas: 1) comentarios no deseados sobre su apariencia y 2) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución. Estas experiencias han afectado tanto a hombres como mujeres.

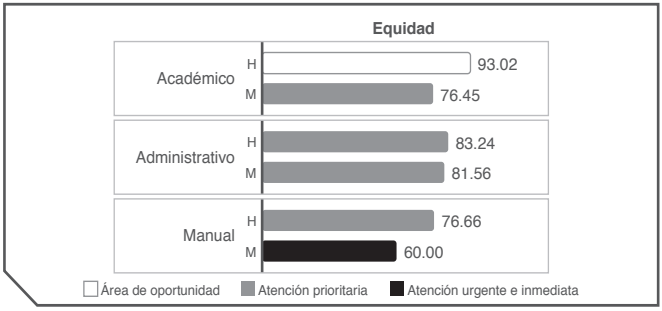
## 7. La situación de las políticas Universitarias en el Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

Con respecto en la equidad en las políticas universitarias, el índice para los académicos hombres fue de 93.02 puntos y para las mujeres fue de 76.45. En el caso de los administrativos, los hombres tuvieron 83.24 puntos y las mujeres 81.56. Para los manuales, los hombres tienen 79.66 puntos y las mujeres 60.00 (gráfica 8).

Como se puede notar en la gráfica 8, los índices de equidad en las políticas universitarias, ponen en evidencia que se requiere atención prioritaria en tres grupos laborales: mujeres académicas, hombres y mujeres del personal administrativo y hombres del personal manual. Por otro lado, las mujeres del personal manual son las únicas que requieren atención urgente e inmediata de su situación en las políticas universitarias. Mientras que los hombres académicos presentaron un resultado favorable, así que las acciones a desarrollar son un área de oportunidad.

En cuanto a los derechos humanos en las políticas universitarias relacionados con las prestaciones del personal académico encontramos que más del 96% de los hombres y

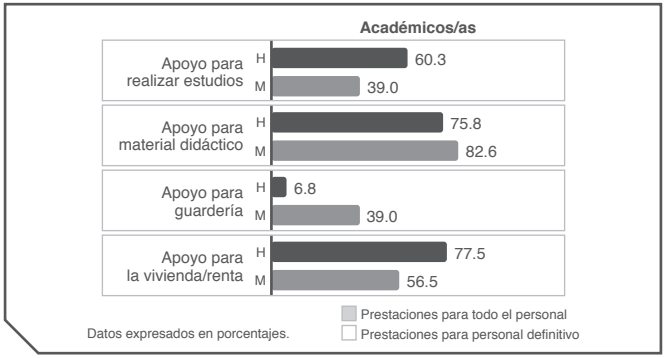
**Gráfica 8**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




mujeres hacen uso del servicio médico y son más los hombres que las mujeres quienes utilizan el servicio médico para sus hijos. Como era de esperarse, poco menos de la mitad de las mujeres ha utilizado la licencia de maternidad. Los hombres no tienen acceso a dicha prestación en tanto no existe la licencia por paternidad. Finalmente, sólo un académico ha hecho uso de una licencia por adopción infantil.

Ahora bien, las prestaciones de los derechos de los trabajadores, como se puede notar en la Gráfica 9, es interesante cómo la totalidad de los hombres académicos han tenido apoyo para sus estudios en contraste con menos de la mitad de la mujeres que han gozado de dicha prestación.

**Gráfica 9**
De los derechos de los trabajadores
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Por otro lado, respecto al apoyo de la guardería, más de la mitad de las mujeres académicas han hecho uso de dicha prestación, en contraste con un tercio de los varones. Es

de resaltar que a pesar de que el 100% de los trabajadores de la UADY reciben un apoyo mensual para la vivienda o renta, esto no es percibido así, por todos y todas.

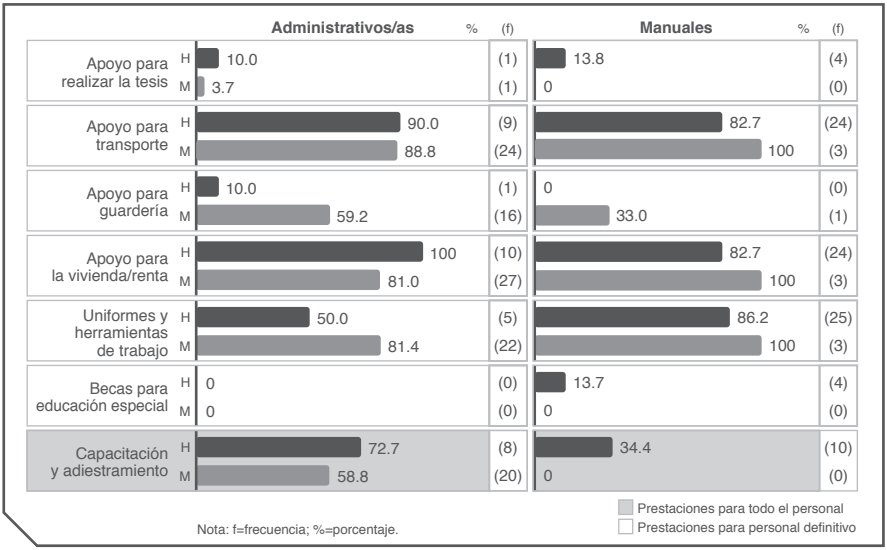
Con relación a la prestación de salario al personal académico, el 93% de los varones señala recibir antigüedad y en caso de las mujeres es el 82%. Es posible que el porcentaje restante no perciba está prestación debido a dos razones posibles: 1) que no percibe el hecho, o 2) que se encuentre en periodo de estabilidad o por contrato, por tanto, aun no puede recibir la prestación.

A pesar de que todos los trabajadores de la UADY reciben las prestaciones relacionadas con las vacaciones y días de descanso, así como la prima vacacional y el apoyo a la vivienda o renta de forma anual, ésta no es percibida por todos y todas al momento de contestar el cuestionario. Respecto a la prestación pensión por accidente de trabajo dos académicos y una académica han hecho uso de este derecho.

**Gráfica 10**

Prestaciones del personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

En cuanto a las políticas universitarias hacia el personal administrativo y manual, el apoyo para realizar la tesis, solo las mujeres manuales reportan no haberlo solicitado; en el caso de apoyo para transporte y para vivienda/renta, del 90% al 100% de hombres y mujeres reportan haberlo obtenido. En el caso de apoyo para guardería solo los hombres manuales reportan no haberlo solicitado. En lo que se refiere a los uniformes y herramientas de

trabajo del 50% al 100% señalan haberlo recibido. Solo cuatro hombres manuales han hecho uso de una beca para educación especial. Finalmente, con relación a la capacitación y adiestramiento, los hombres administrativos son quienes más la han recibido y las mujeres manuales reportaron no haberlo recibido (gráfica 10).

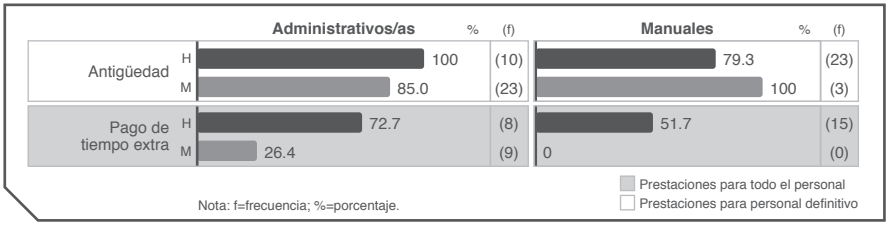
La prestación sobre el salario del personal administrativo y manuales (hombres y mujeres), relacionado con la antigüedad, del 79% al 100% percibe dicha prestación. La variación en porcentajes se puede deber a los cambios en el sistema de prestaciones, dependiendo del momento de ingreso del trabajador.

Con relación al pago de tiempo extra se puede notar que son los varones administrativos y manuales quienes ha usado más esta prestación en comparación con los mujeres administrativas y manuales, donde estas últimas no han hecho uso de esta prestación (gráfica 11).

**Gráfica 11**

Salario del personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

Sobre las prestaciones al personal administrativo y manual, respecto al servicio médico personal, entre el 93% y 100% (hombres y mujeres) señalan haber utilizado la prestación, lo mismo que el servicio médico para sus hijos (as) donde entre el 64% y el 100% de los administrativos y manuales señalaron haberlo recibido. En la licencia de adopción, dos trabajadores manuales señalaron haber hecho uso de esta prestación y con respecto a la licencia de maternidad las mujeres administrativas y manuales han usado esta prestación.

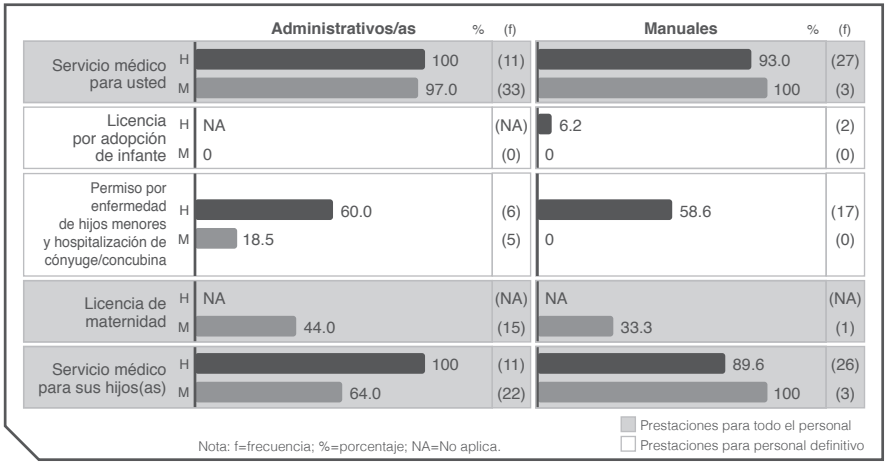
Con relación a la prestación de permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización del cónyuge solo las mujeres manuales no han hecho uso de esta prestación y son los hombres administrativos y manuales quienes más lo han usado (gráfica 12).

Para la prestación de la prima vacacional, en los administrativos, el 100% (11) de los varones y el 82.2 % de las mujeres señalaron haberlo recibido; en el caso de los manuales, el 93.1% de los varones y el 100% de las mujeres lo recibieron.

En cuanto a otras políticas los resultados se sustentan en tres preguntas las cuales forman parte de la dimensión de derechos humanos en la política universitaria. La primera

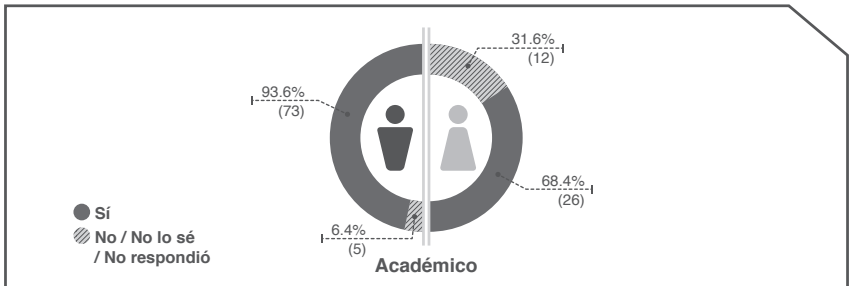
se centra en la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY. La segunda pregunta hace referencia a la percepción de igualdad en el salario entre hombres y mujeres y finalmente, la tercera pregunta aborda la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.

**Gráfica 12**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

Con respecto al salario establecido según el puesto para hombres y mujeres, el 93.6% de los varones académicos y el 68.4% de las mujeres señalan que es igual (gráfica 13).

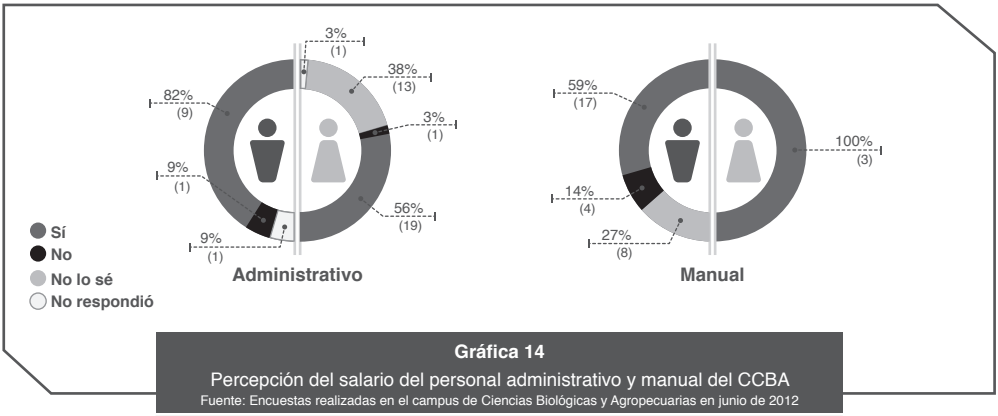



**Gráfica 13**
Percepción del salario de todo el personal académico del CCBA
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

En relación a este mismo punto, en los puestos administrativos, sólo el 82% de los varones y 56% de las mujeres señalan que el salario sí es igual. En el caso de manuales, el 59% y el 100 de las mujeres señalan igualdad en los salarios. Por el contrario el 38% de las administrativas y el 27% de los manuales (varones) señalan no saberlo (gráfica 14).




**Gráfica 14**

Percepción del salario del personal administrativo y manual del CCBA

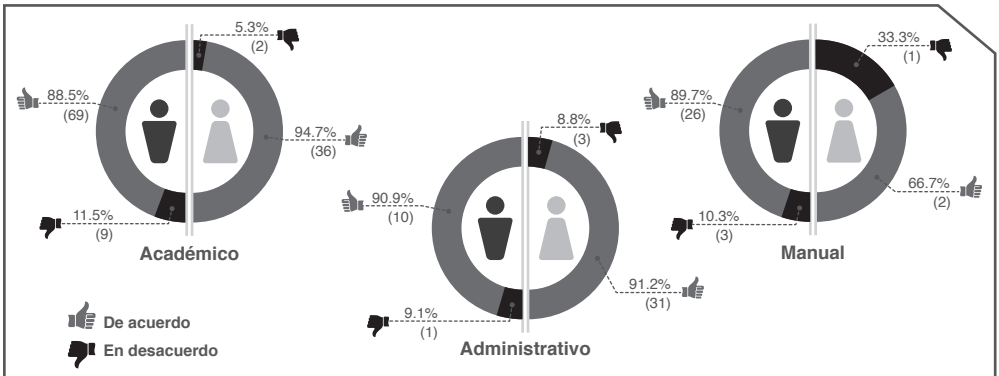
Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la capacitación sobre perspectiva de género el 26.9% de los hombres académicos y el 13% de las mujeres académicas señalan que la UADY sí les ha proporcionado un curso o taller al respecto, aunque es muy notorio el porcentaje de los que no lo han tomado, 71.7% para hombres y 76.3% para las mujeres. Con relación a las necesidades de capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social, como se puede notar en la gráfica 15, el 88.5% de los hombres y el 94.7% de las mujeres académicas está de acuerdo y consideran necesaria tal capacitación.

En cuanto a la no discriminación en las políticas universitarias se constató mediante la pregunta si se toma en cuenta si eres hombre o mujer para poder participar en la Universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, que la mayoría señala que no importa si eres hombre o mujer. Es importante resaltar que también existe un porcentaje significativo en los académicos y académicas, así como las administrativas que no saben, si el sexo es un elemento importante para el desarrollo de estas actividades (gráfica 16).




**Gráfica 15**

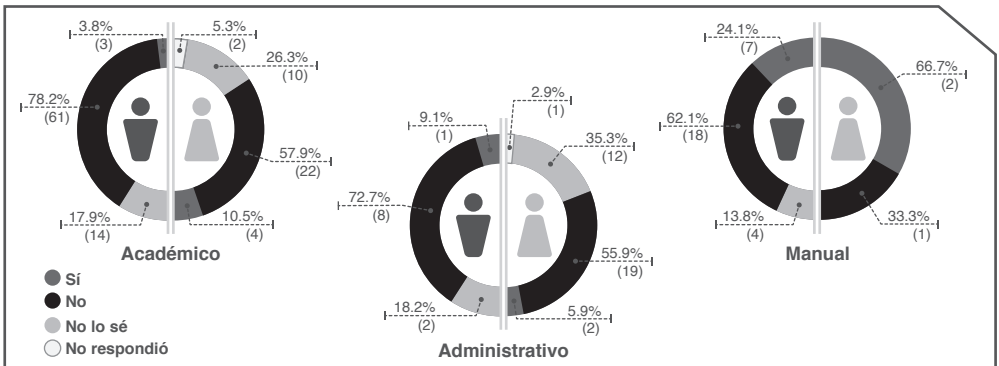
Necesidades de capacitación del personal de Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "indeciso", "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo" y "no respuesta".




**Gráfica 16**

Distribución de personal que representa al campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en el campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

El CCBA presenta una mayor proporción de hombres trabajadores en comparación con mujeres, como se constató en la parte laboral del CCBA donde hay más presencia masculina en el sector académico y manual. En contraste, en el administrativo se reportó más mujeres.

En la parte laboral de la planta académica existen un mayor número de mujeres con nombramiento de técnico académico que hombres y son más profesores investigadores (37 hombres) que profesoras investigadoras (7 mujeres). Son más los hombres que las mujeres que reportaron haber recibido algún tipo de reconocimiento a su labor académica. De hecho, 37 profesores cuentan con SNI y solo tres mujeres señalaron haberlo obtenido. Así como con el PROMEP son más los hombres que las mujeres que cuentan con este reconocimiento.

Tanto hombres como mujeres académicos, administrativos y manuales muestran un interés por conocer las leyes y reglamentos pues hubo un alto porcentaje que señalaron haber leído el contrato colectivo y el reglamento del personal. En la inserción laboral hay áreas de atención urgente e inmediata en derechos humanos para administrativos y manuales (hombres y mujeres) y en el caso de las mujeres manuales están en este mismo nivel de atención en las tres dimensiones (equidad, derechos humanos y no discriminación).

En el clima laboral, en la dimensión de equidad y no discriminación, las mujeres académicas están en un área de atención urgente e inmediata. Para el caso de los administrativos y manuales, tanto hombres como mujeres están es el mismo nivel de atención anterior en lo que corresponde a la dimensión de no discriminación.

En los diversos aspectos que integran la dimensión de derechos humanos en el clima laboral se requiere atención urgente e inmediata en las mujeres académicas, administrativas y manuales que reportan haber vivido algún roce o contacto físico no deseado; así como en los académicos que señalaron haber recibido bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

La equidad en las políticas universitarias muestra un índice mayor de atención a los académicos y en menor medida a las mujeres académicas. Así como hombres y mujeres administrativas y manuales; aunque se requiere de una atención urgente e inmediata para las mujeres manuales, en tanto ahí se encuentra la mayor desventaja.

En los derechos humanos en las políticas universitarias destacan los beneficios obtenidos a través del servicio médico, sin embargo, también se contrasta con la inequidad y desigualdad que hay entre hombres mujeres, sobre todo con el derecho que se debe tener en asegurar al cónyuge masculino.

Los hombres académicos han tenido más apoyo para continuar con sus estudios en comparación con menos de la mitad de las mujeres que han gozado de dicha prestación. Con respecto a la capacitación y adiestramiento, los hombres administrativos son quienes más la han recibido y las mujeres manuales reportaron no haberlo recibido

Con relación al pago de tiempo extra se puede notar que son los varones administrativos y manuales quienes han usado más esta prestación en comparación con las mujeres administrativas y manuales, donde estas últimas no han hecho uso de esta prestación.

La capacitación en materia de perspectiva de género es considerado como algo que hay que promover y fomentar entre el personal académico, administrativo y manual.

## 9. Referencias

**Blazquez, N. y Flores J. (2005)**

Género y Ciencia en América Latina. El caso en México. En: Blazquez Graf N. y Flores Javier (Eds.) Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica. CEIICH, UNAM, UNIFEM y Plaza y Valdés, México. Pp. 305-328.

**DOF 07-06-2013**

Decreto de Reforma: Ley de Ciencia y Tecnología. Recuperado de www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lct/LCT_ref07_07jun13.doc

**Foro Consultivo Científico y Tecnológico, A.C. (2012)**

Madres Científicas 2012. Estadística de género en el SNI 2012. Recuperado de http://www.foroconsultivo.org.mx/documentos/acertadistico/otras/DiadelasMadres_2012.pdf

**Lau, J. y Cruz, P. (2005)**

La incorporación de los estudios de mujeres y de género a las instituciones de educación superior. El Programa de Especialización-Maestría en Estudios de la Mujer de la UAM-Xochimilco. Revista de Estudio de Género. La Ventana, (21): 228-251.

**Plan de Desarrollo del Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias 2011-2020**

CCBA-UADY, Mérida, Yucatán, México (Documento interno) 12 pp. Recuperado de http://www.ccba.uady.mx/documentos/PLAN%20DESARROLLO%20CCBA%20211%20-%2020.pdf

# Campus de Ciencias de la Salud

# 5 Percepciones de la situación laboral en la Facultad de Enfermería desde una perspectiva género

Elmy L. Rodríguez Alonzo[1,2]

## 1. Introducción

El objetivo del capítulo es describir la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Enfermería, (FEUADY) a partir de sus experiencias y percepciones la opinión de las y los trabajadores, en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

La perspectiva de género permite identificar, analizar y comprender las características, semejanzas y diferencias que definen a hombres y mujeres. Por su historia, la construcción social de enfermería está relacionada con género ya que es una carrera con mayor presencia de mujeres, tanto en las instituciones de salud y en las formadoras han predominado en relación al número de enfermeras, docentes y de alumnos que cursan la carrera (Arenas, 2014).

La socialización de la práctica de enfermería está relacionado con el proceso de internalización[3] de estereotipos y modelos culturales que condicionan el comportamiento, el hablar, vestir y

1 Maestra en Enfermería con especialidad en Salud Comunitaria. Profesora de Carrera Asociada D de la Facultad de Enfermería. Correo electrónico: elmy.rodriguez@correo.uady.mx

2 Para el desarrollo de este artículo expreso mi agradecimiento a la maestra Mercedes Juárez por su asesoría y apoyo en lo relativo al análisis de la perspectiva de género para la interpretación de los resultados de este trabajo.

3 Proceso por el cual los hombres y mujeres internalizan actitudes, pensamientos y emociones aprendidas a través de la socialización

actitudes que deben adoptar las enfermeras ante el personal médico y los usuarios, hasta los conocimientos que deben adquirir en su formación. El rol de servicio y el trabajo doméstico no remunerado son "virtudes femeninas" socialmente aceptadas que la caracterizan, además la docilidad, prudencia, amabilidad encanto pudor, servilidad y la incondicionalidad son atributos femeninos que convergen e involucran a más mujeres con la carrera de enfermería. (Arenas, 2014). Socialmente las mujeres han sido identificadas como las cuidadoras por esencia (Gallego, 2009). Sin embargo, culturalmente los varones también tienen capacidad de desarrollar la capacidad de cuidado, hecho que se refleja actualmente con el aumento de la población masculina que opta por la carrera de enfermería (Ruiz, 2004).

Existe un amplio predominio de mujeres que se repite en escuelas y facultades de enfermería, tanto en los países desarrollados como aquéllos en vías de desarrollo (Bés, 2004). En México, asciende al 95.8%. (Ruiz, 2004). En Yucatán la carrera de enfermería inicia en el año de 1888 y se ofertaba a mujeres que ya eran enfermeras empíricas y trabajadoras del Hospital Agustín O´Horan, con buenas costumbres y moralidad, solteras o viudas sin hijos. En 1903 surge la primera Escuela de Enfermería organizada por la UADY. Los requisitos eran, mujeres con estudios de primaria y en 1959 cambiaron a secundaria mínima. (Bolio 1977). En 1975 concluyen los dos primeros enfermeros varones de una matrícula de 83 alumnos que se titulan en la facultad. Actualmente el número de varones que estudian la carrera de enfermería en la UADY es de 107 (31:5%) de una matrícula de 339 en total, lo que indica una proporción de casi un tercio de la población estudiantil y refleja una tendencia hacia el aumento del índice de masculinización (FEUADY, 2013).

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Enfermería actualmente pertenece al campus de las ciencias de la salud, ofrece dos licenciaturas, Enfermería y Trabajo Social, una Maestría en enfermería y las especialidades en Enfermería quirúrgica, Administración en los servicios de enfermería, Enfermería en cuidados intensivos y Salud pública, esta última es interdisciplinaria.

La facultad desarrolla actualmente dos programas de inserción con la comunidad, el programa Unidad Universitaria de Inserción Social (UUIS) ubicada en un el área urbano-marginal de la ciudad de Mérida y la unidad de salud en el área rural de Tizimín orientados a mejorar la calidad de vida de familias vulnerables.

En el marco del programa integrador Responsabilidad Social Universitaria, la facultad participa en conjunto con las demás facultades, en el proyecto institucional: "El fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Yucatán" desde junio de 2010. Un grupo conductor junto a uno o dos representantes de cada dependencia

son los responsables del proyecto, lo que constituye un área de oportunidad para establecer acciones que permeen por toda la institución a favor de la equidad de género entre los académicos, administrativos y manuales. Se espera que el impacto se refleje en la formación integral de los alumnos que se están educando en la UADY, razón principal que indujo a la planeación del presente proyecto institucional.

Mediante el Plan de Desarrollo Institucional (PDI 2010-2020) y del Programa Integrador Responsabilidad Social Universitaria la UADY otorga los apoyos necesarios para el avance y logro de los objetivos del proyecto a través de la Coordinación Institucional de Planeación y Desarrollo, acción que lo y beneficia y fortalece.

## 3. Descripción metodológica

La información fue obtenida mediante un instrumento autoadministrado en todas las dependencias de la UADY, previamente construido para conocer la situación de género en la institución. El propósito del instrumento fue medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias.

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

Metodológicamente, se dispuso que para evaluar la situación de equidad de género era necesario articular los tres ejes seleccionados con tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Facultad de Enfermería (ver figura 1).

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir

de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). Para estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el componente que se refiere a los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se realizó en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados que fueron: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

El procedimiento de recolección de datos en la Facultad de Enfermería consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual. Se procuró como una actividad integradora de campus, en mayo de 2012 en coordinación con la Facultad de Odontología, aplicaron el instrumento en el auditorio de esta última, donde se reunieron el personal académico, administrativo y manual de ambas dependencias.

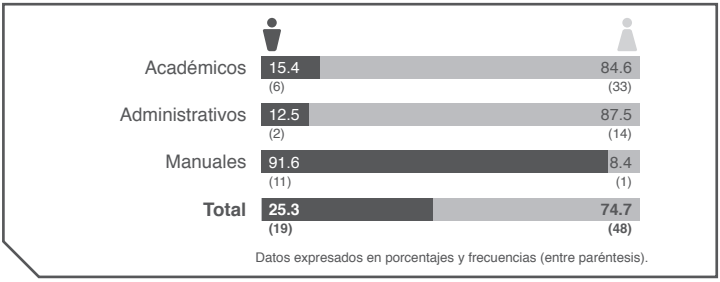
## 4. Participantes

Participaron 39 académicos, de los cuales 33 (84.6%) fueron mujeres y 6 (15.3%) hombres. Los administrativos fueron 16 (23.8%); 2 (12.5%) hombres y 14 (87.5%). Los trabajadores manuales fueron 12; integrados por 11 (91.6%) hombres y 1 (8.4%) mujer. El total fueron 67 personas (ver gráfica 1).

### 4.1. Personal académico

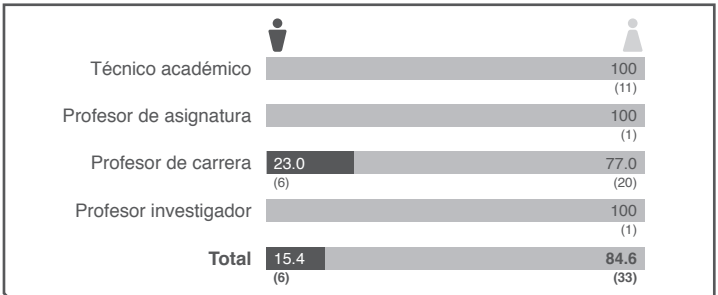
En relación al tipo de nombramiento se encontró que 11 son técnicas académicas una profesora de asignatura y 1 profesora investigadora todas del sexo femenino. Los profesores de carrera suman 26, de los cuales 20 (77%) son mujeres y 6 (23%) son hombres. En general, se observa que la prevalece la población femenina representada por el 84.6% (33) y solo el 15.3% (6) son hombres (ver gráfica 2).

**Gráfica 1**
Distribución de tipos de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la antigüedad, se observó que la media de los hombres es de 9.83 años, con una DS de 9.28 años y entre las mujeres, es de 11.60 años con una DS de 11.77.

En cuanto al tipo de contratación 8 están por contrato, de los cuales el 75% (6) son mujeres y el 25% (2) son hombres. En periodo de estabilidad el 25% (1) es hombre y el 75% (3) son mujeres. El personal con plaza definitiva suma 17, de los cuales 3 (17.6%) son hombres y 14 (82.4%) son mujeres.

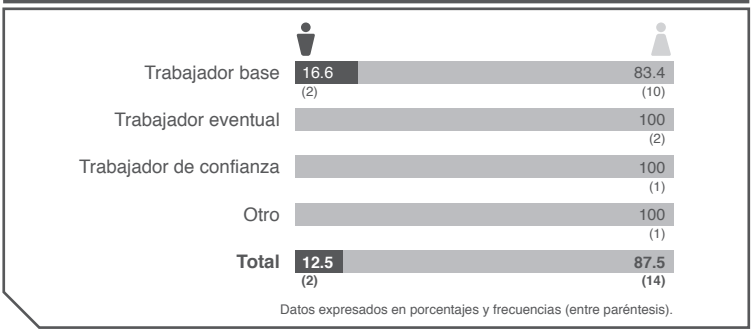
Entre los incentivos que se le otorgan al personal académico de base como reconocimiento a su labor se encuentran Programa de Mejoramiento al Profesorado (PROMEP) y el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD). Los resultados señalan que el PROMEP ha reconocido a 6 académicos de los cuales el 16.6% (1) es hombre y el 83.3% (5) son mujeres. Con el PEDPD solo 3 han sido beneficiados de los cuales el 33,3% (1) es hombre y 66.7% (2) son mujeres. Ningún profesor pertenece al SNI.

Respecto al modo de inserción de los 39 académicos, 4 (12.9%) hombres y 27 (87.1%) mujeres, ingresaron por contratación directa. Por concurso de oposición ingresaron 7, de los cuales 2 (28.5%) son hombres y 5 (71.4%) mujeres. Solo una académica mujer ingresó por otro medio no especificado.

### 4.2. Personal administrativo

Participaron 16 administrativos, 14 (87.5%) son mujeres y 2 (12.5%) hombres. Asimismo, 10 (83.4%) mujeres y 2 (16.6%) hombres son personal de base, las otras 4 mujeres, 2 son eventuales, 1 es personal de confianza y 1 cuenta con otra categoría (no especificada) (ver gráfica 3).

**Gráfica 3**
Distribución de personal administrativo por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

La antigüedad media de las mujeres, es de 13.5 años con una DS de 12.1 y de los hombres es de 3 años, con una DS de 1.4 años.

En cuanto a incentivos que la UADY otorga al personal administrativo, 10 (62.5%) obtuvieron algún reconocimiento, de los cuales 2 (20%) son hombres y 8 (80%) mujeres. 6 mujeres no lo han recibido.

Respecto a la beca del desempeño laboral, 6 personas la han recibido, de los cuales 2 (33.3%) son hombres y 4 (66.6%) mujeres. Las otras 10 mujeres administrativas nunca la han obtenido.

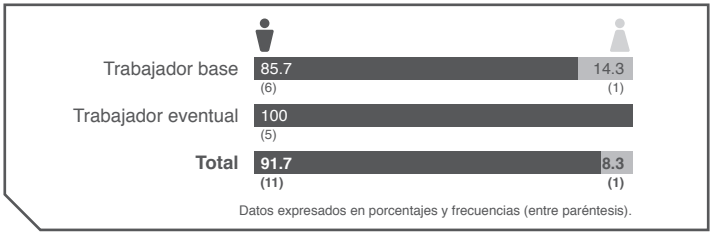
Acerca del modo de inserción a la dependencia, de 16 administrativos, 14 son mujeres, de las cuales 5 (35.7%) son de base, 3 (21.4%) de nuevo ingreso, 2 (14.2 %) eventuales, 3 (21.4%) de confianza y 1 (7.1%) ingresó por otro modo no especificado.

Respecto a las promociones, 7 personas la solicitaron y el resultado fue que 3 (50%) de las 6 mujeres la obtuvo, 2 (33.3%) no lo logró y 1 (16.6%) estaba en proceso en el momento de la encuesta. Las razones referidas por ellas como barrera para lograrla son; "políticas de la dependencia" y "relaciones sociales".

### 4.3. Personal manual

Los manuales encuestados fueron 12 (100%); 7 son de base de los cuales 6 (85.7%) son hombres y 1 (24.3%) mujer; asimismo predominan los hombres (5) que son eventuales (ver gráfica 4).

**Gráfica 4**
Distribución de personal manual por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

La antigüedad media de las mujeres es de 14 años y de los varones es de 14.5 años, con una DS de 12.1 años.

En relación a los reconocimientos adquiridos, 4 (36.3%) hombres lo han logrado y 7 (63.7) no. Respecto a la beca de desempeño laboral, solo 3 (25%) hombres la han obtenido, y 8 (66.6%) no. La única mujer no contestó.

De las promociones, el 16.6% (2) la han solicitado. 1 hombre y 1 mujer y ambos la han obtenido. Los otros 10 no han hecho la gestión.

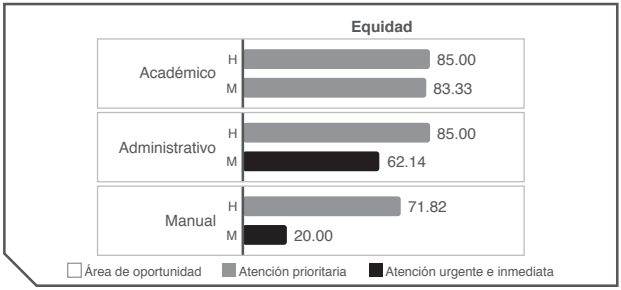
## 5. La situación de la inserción en la Facultad de Enfermería

### 5.1. Inserción con equidad

Se refiere al ejercicio del principio de justicia a través de la igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

4 Concepto base adoptado de los lineamientos generales para la elaboración de los capítulos por dependencia del libro del proyecto institucional "Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY"

**Gráfica 5**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Los resultados señalan que el índice de los académicos es de 85.00 puntos en los varones y de 83.33 en las mujeres, lo que significa que para ambos grupos, los canales donde se dan a conocer las ofertas de trabajo llegan por igual a hombres y mujeres. Entre los administrativos, los hombres obtuvieron un índice de 85.00 y las mujeres de 62.14, lo que sugiere que para las mujeres los canales utilizados para dar a conocer las ofertas de trabajo, no siempre garantizan la igualdad para ambos sexos. Lo anterior se repite entre los manuales, ya que los hombres obtuvieron un índice de 71.82 puntos y en las mujeres fue de 20, lo que sugiere que para las mujeres de ambos grupos no hay igualdad en las vías de inserción (ver gráfica 5). Los resultados sugieren que es necesario revisar los mecanismos y oportunidades de ingreso para las mujeres a la UADY.

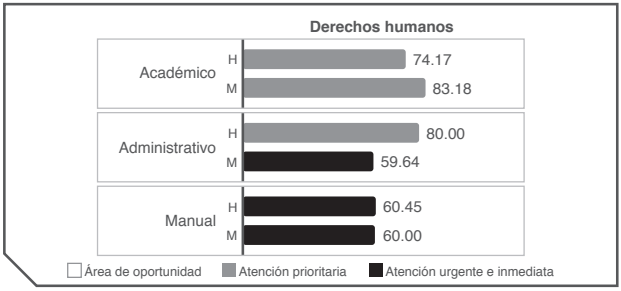
### 5.2. Inserción con derechos humanos

Se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno a través de un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007). Los indicadores para medirlo fueron; justicia en las evaluaciones de ingreso, los exámenes de oposición, claridad, transparencia en el proceso de ingreso y el informe de los resultados.

La percepción de los académicos, mujeres, hombres y administrativos hombres reflejan un índice mayor a los 70 puntos, que indica equidad en la inserción y por lo tanto una fortaleza de la dependencia, pues alude transparencia y justicia en los mecanismos de evaluación para ingresar a la facultad (ver gráfica 6).

Los índices bajos alcanzados por las mujeres administrativas y por el grupo de los manuales, reflejan menos posibilidad de insertarse a la UADY. Este es un aspecto que requiere atención y un área de oportunidad para revisar el proceso de ingreso, los exámenes de oposición, y el informe de los resultados (ver gráfica 6).

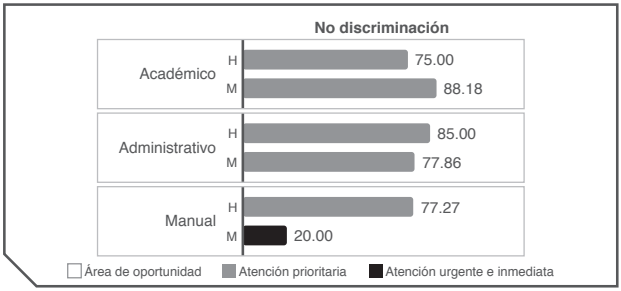
**Gráfica 6**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




## 5.3. Inserción con no discriminación

Se entiende como los actos no violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

**Gráfica 7**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012



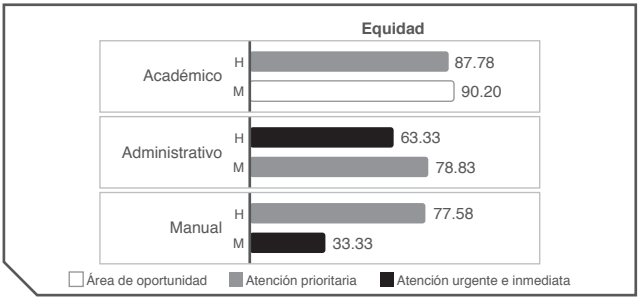

La escala para medirlo fue de acuerdo y desacuerdo, los índices percibidos estuvieron en el rango entre 75.00 y 88.18 para el total de personal académico, administrativo y manual participante lo cual es positivo, o sea que no perciben discriminación para la contratación (ver gráfica 7). Lo anterior indica un área de oportunidad para revisar los reglamentos de personal académico y los estatutos de la UADY y su relación con género.

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Enfermería

### 6.1. Clima laboral con equidad

Se refiere al ambiente interno entre el personal a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las sanciones y consecuencias por no cumplir las funciones asignadas[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

**Gráfica 8**
Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




El índice alcanzado por las mujeres académicas fue de 90.20 y 87.78 para los hombres, lo cual es positivo ya que perciben equidad en la asignación de tareas y responsabilidades, participación en eventos académicos, sanciones por inasistencia e impuntualidad y las consecuencias por no cumplir con las funciones asignadas.

Sin embargo para el personal administrativo y manual los resultados de 63.33 y 33.33 sugieren que hay que poner atención en aquellos aspectos que mejoren las condiciones que favorezcan un clima laboral más positivo y sensible al enfoque de género (ver gráfica 8).

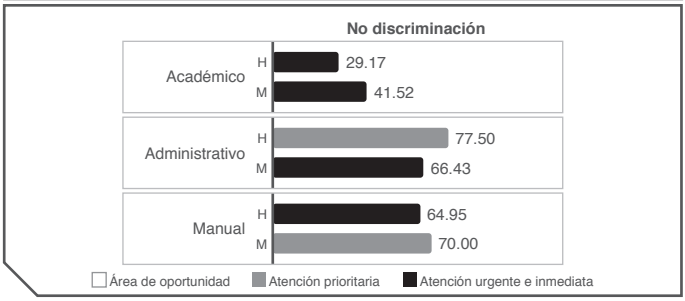
### 6.2. Clima laboral con no discriminación

Se entiende como el ambiente interno entre el personal a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos para atender asuntos personales y/o familiares, la valoración del desempeño laboral, sanciones y el reconocimiento por parte de las autoridades[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Los índices bajos coinciden entre el personal académico; los hombres (29.17) y mujeres (41.52); con las mujeres administrativas (66.43) y los manuales hombres (64.95); lo que

indica un área de oportunidad para revisar los indicadores relacionados con el clima laboral y la no discriminación (ver gráfica 9).

**Gráfica 9**
Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




### 6.3. Clima laboral con derechos humanos

Se refiere al ambiente interno entre el personal y el respeto a la dignidad a través de conductas que están en contra de los derechos humanos como la apariencia personal, acoso sexual a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes hechos por otra persona de la institución[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Los resultados más destacados señalan que de 33 académicas participantes el 12.1% (4), el 14,2 % (2) de las administrativas mujeres y 1 de los 2 administrativos hombres refirieron haber recibido comentarios incomodos acerca de su apariencia, ningún personal manual refirió haber sufrido de algún tipo de conducta que afecte a su dignidad, sin embargo es necesario atender lo referido por los académicos y algunos administrativos a fin de mejorar el clima laboral de la dependencia (ver gráfica 10).

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Enfermería

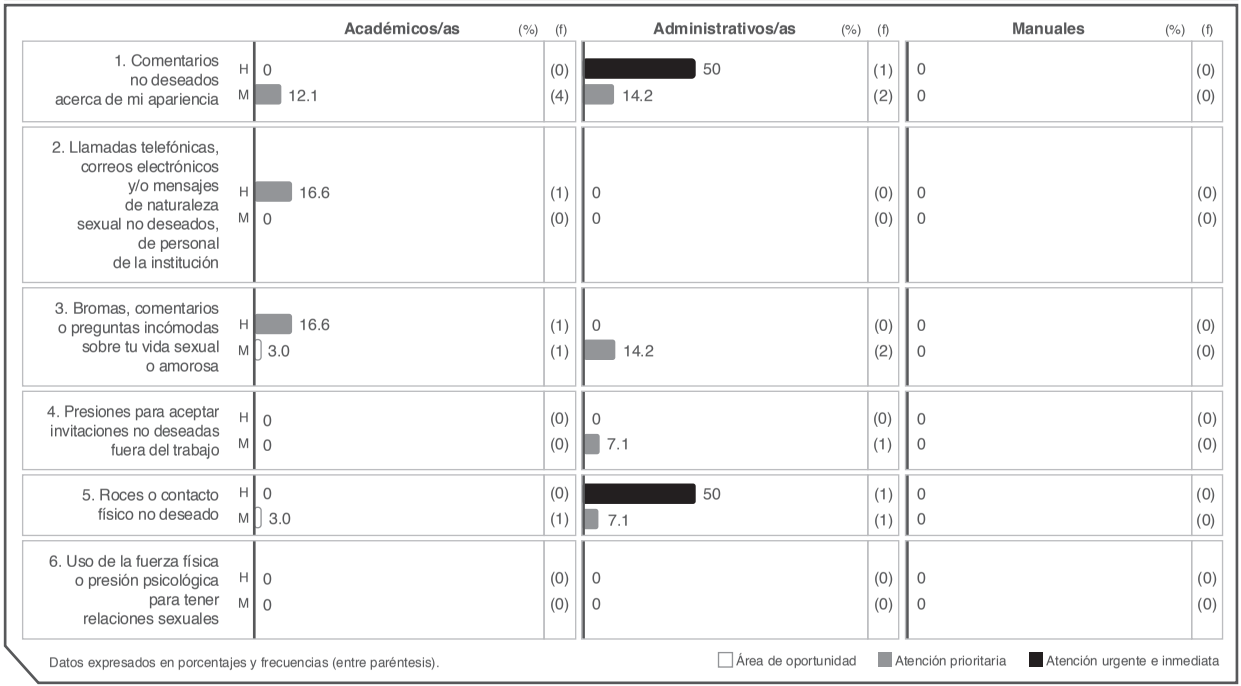
### 7.1. Políticas universitarias con equidad

Son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

**Gráfica 10**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

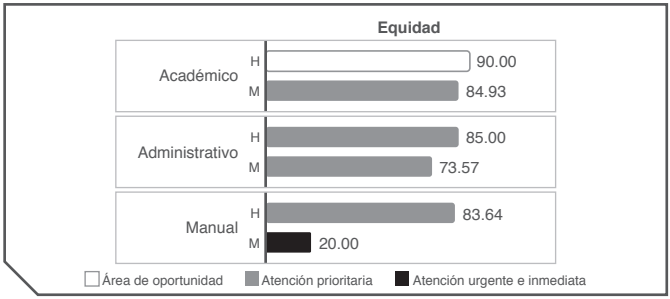



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En este sentido se obtuvo un índice alto 73.57 y 90 entre académicas, administrativos y los hombres manuales, lo que indica que están "de acuerdo" con las reglas, y que las políticas universitarias son iguales para ambos sexos.

A pesar de lo señalado, es importante atender y revisar las políticas universitarias en relación a la equidad por género. Lo anterior se refiere a las oportunidades de actualización profesional, a la equidad en las evaluaciones de desempeño, a la promoción e ingresó para ambos sexos y a las cláusulas del contrato colectivo (ver gráfica 11).

**Gráfica 11**
Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

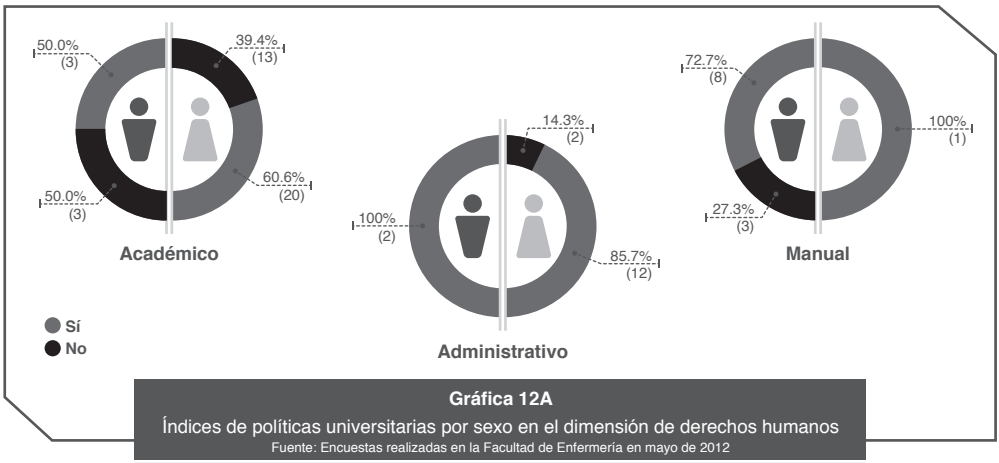



### 7.2. Políticas universitarias con derechos humanos

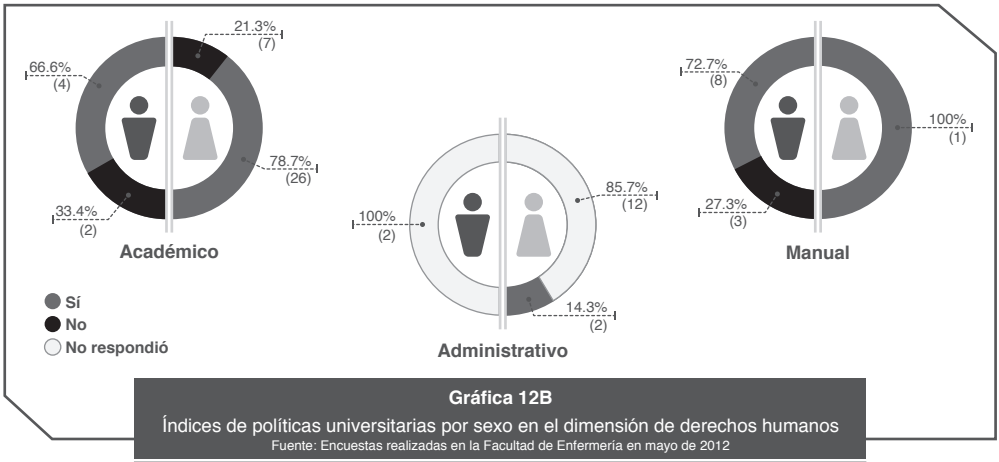
Son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales, respetando la dignidad humana en sus derechos relacionados con las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

El objetivo fue averiguar acerca de la percepción del personal respecto a la igualdad de salarios, la necesidad de capacitación en el tema de género, sus prestaciones que figuran en los contratos colectivos del personal, algunas exclusivas para personal definitivo y otras excluyentes a los de contrato, como; servicio médico, licencia de maternidad, prima vacacional, salario y otras como guardería, licencia por adopción, vivienda/renta, antigüedad.

Se encontró que la mayoría del personal de las tres categorías han leído el contrato colectivo y el reglamento del personal, por lo que se presume que lo conocen, sin embargo, el 39.4 (13) mujeres lo desconocen, dato que resulta relevante porque podría propiciar incumplimiento de los mismos (ver gráfica12A y 12B).




**Gráfica 12A**
Índices de políticas universitarias por sexo en el dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012
**¿Has leído el contrato colectivo de trabajo?**
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

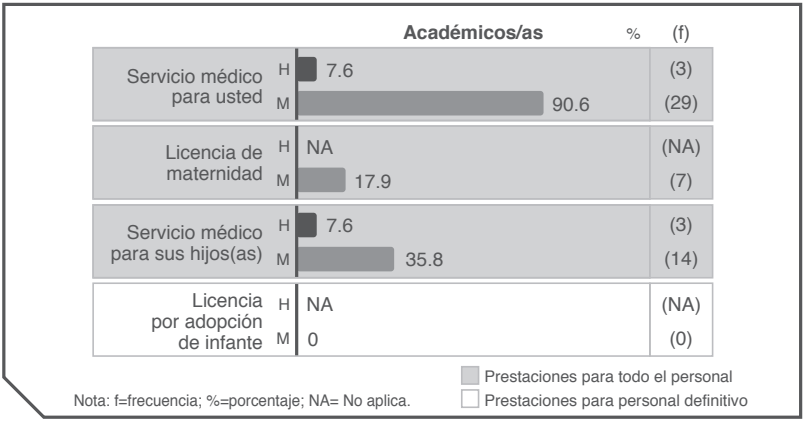



**Gráfica 12B**
Índices de políticas universitarias por sexo en el dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012
**¿Has leído el reglamento de personal?**
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

### 7.2.1. Personal académico

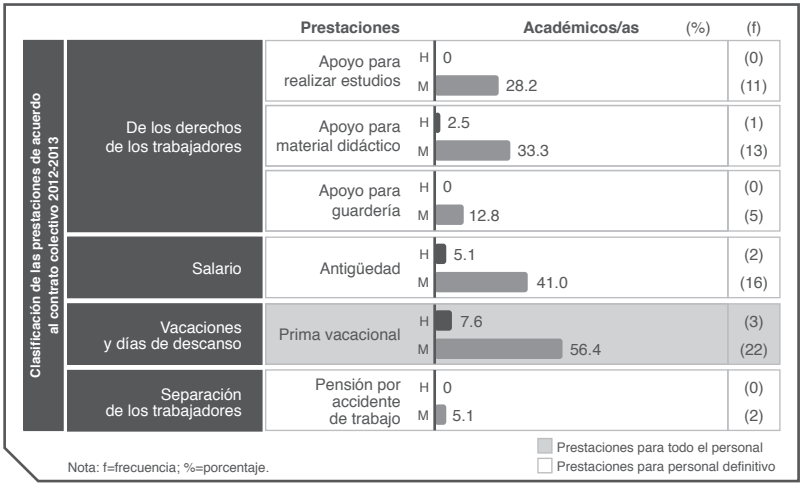
En relación a las prestaciones del personal académico, la mayoría de las mujeres y sus hijos utilizan el servicio médico. La licencia por maternidad solamente el 17.9% (7) la ha utilizado el último año, los hombres no tienen acceso a dicha prestación (ver gráfica 13).

**Gráfica 13**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Otras prestaciones muy utilizadas del contrato colectivo de APAUADY son; apoyo para estudios y material didáctico, en su mayoría por mujeres, dado que son prestaciones para personal definitivo. Lo mismo ocurre con la prima vacacional y vacaciones (ver gráfica 14).

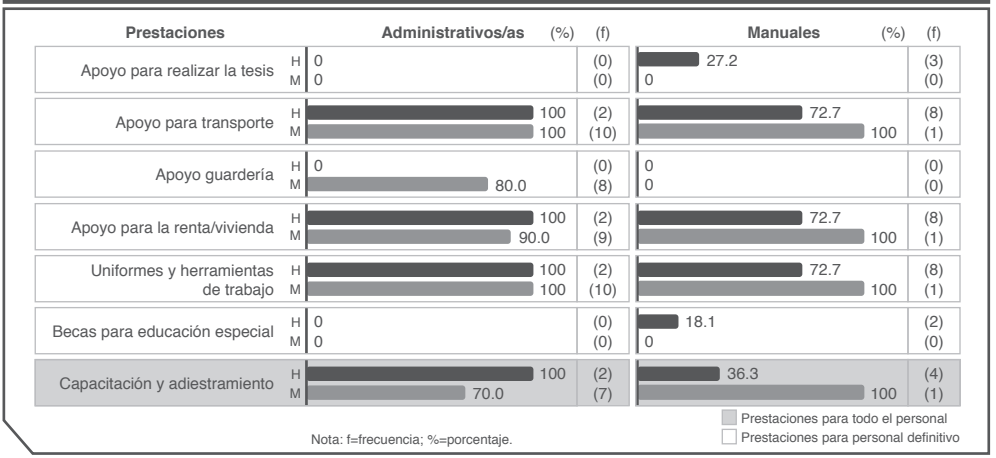
**Gráfica 14**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012



### 7.2.2. Personal administrativo y manual

Todo el personal administrativo y manual refiere contar con los beneficios del contrato colectivo de AUTAMUADY. Los resultados muestran una fortaleza con que cuentan los empleados de la categoría administrativa y manual (ver gráfica 15A).

**Gráfica 15A**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012



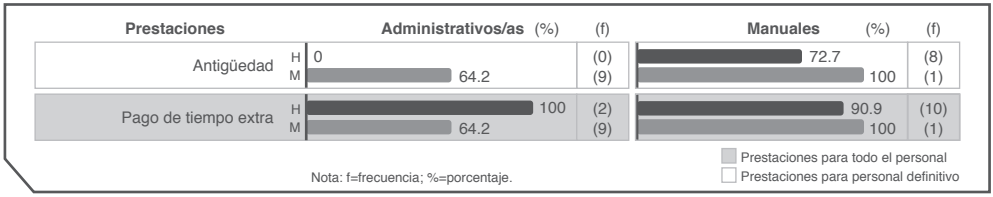

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

El pago por tiempo extra sólo lo recibe el personal que trabaja más de sus 8 horas establecidas en el contrato colectivo vigente. Los resultados distinguen no discriminación y a la vez fortaleza pues es recibida sin importar categoría o género (ver gráfica 15B).

Algunos estudios demuestran que este tipo de positividad influye en el estado de ánimo, en la capacidad para disfrutar de otras actividades externas, de relacionarse con la familia (Peralta, 2004).

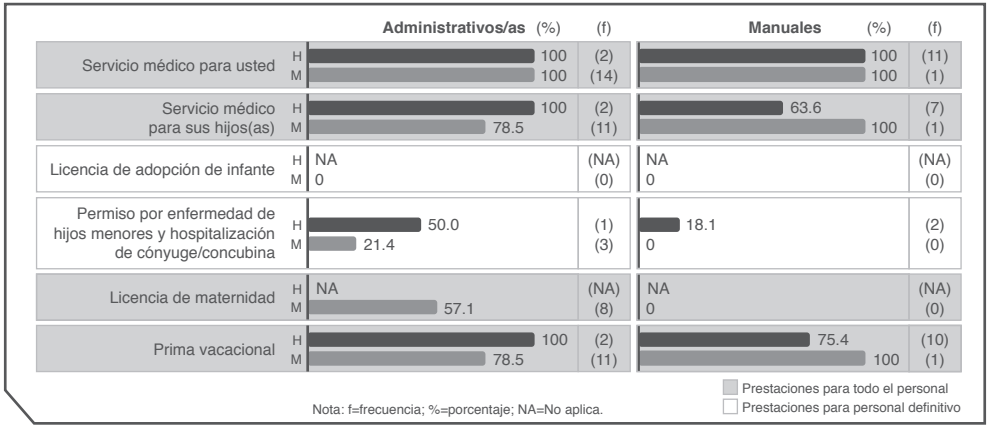
El servicio médico y la prima vacacional son prestaciones que utilizan la mayoría del personal administrativo y manual, no así el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina ya que es un derecho exclusivo para personal definitivo (ver gráfica 15C).

**Gráfica 15B**
Prestaciones de salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012



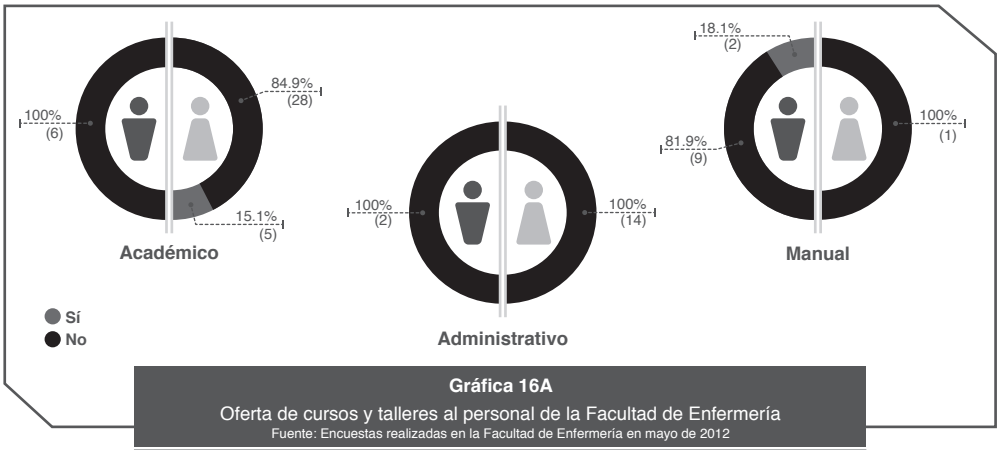

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

**Gráfica 15C**
Prestaciones de servicio médico y de vacaciones y días de descanso del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

Otra área que reflejan los resultados es el nivel de capacitación en perspectiva de género, pues los académicos, administrativos y manuales refieren no haberla recibido pero están de acuerdo todos los participantes para adquirirla, lo cual es positivo para el proyecto institucional de género, pues se percibe éxito en el propósito de transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles la institución incluyendo a los alumnos (ver gráficas 16A y 16B).



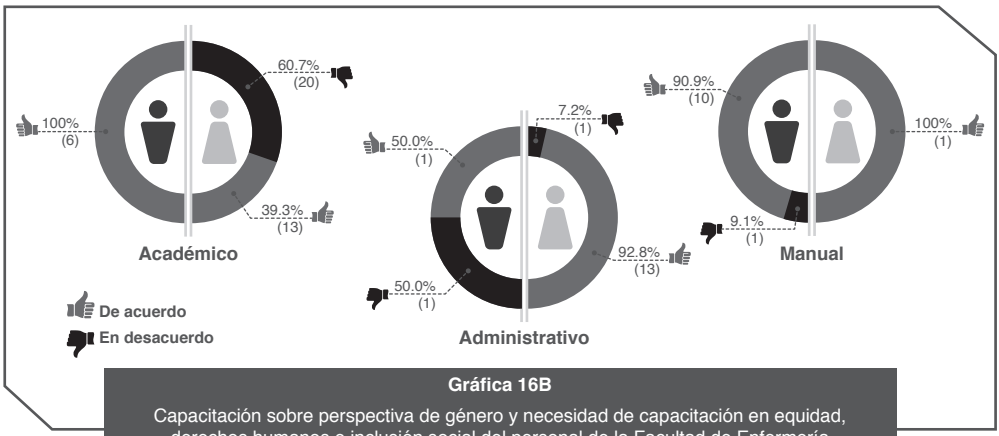

**Gráfica 16A**

Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad de Enfermería

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 16B**

Capacitación sobre perspectiva de género y necesidad de capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social del personal de la Facultad de Enfermería

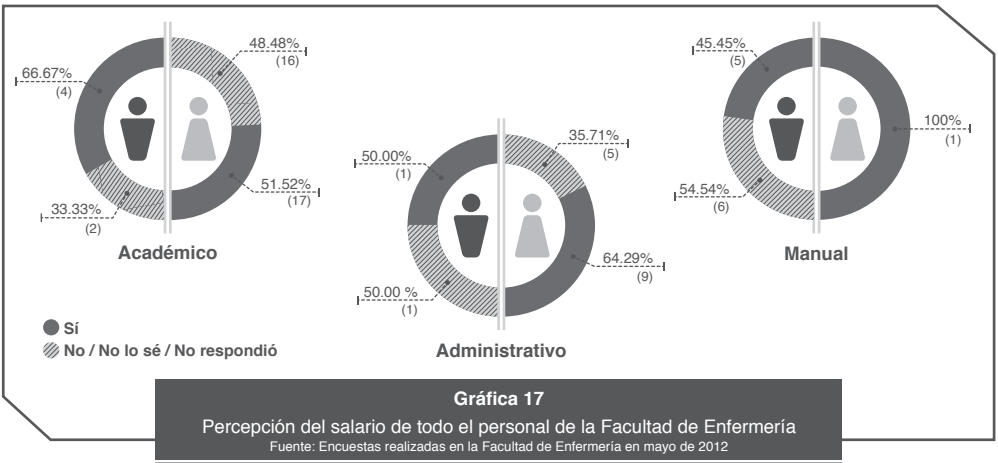
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

En relación al salario según el puesto 21 académicos 10 administrativos y 6 manuales respondieron que si es equitativo, indicador positivo para la dependencia y la institución (ver tabla 17).




**Gráfica 17**

Percepción del salario de todo el personal de la Facultad de Enfermería

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

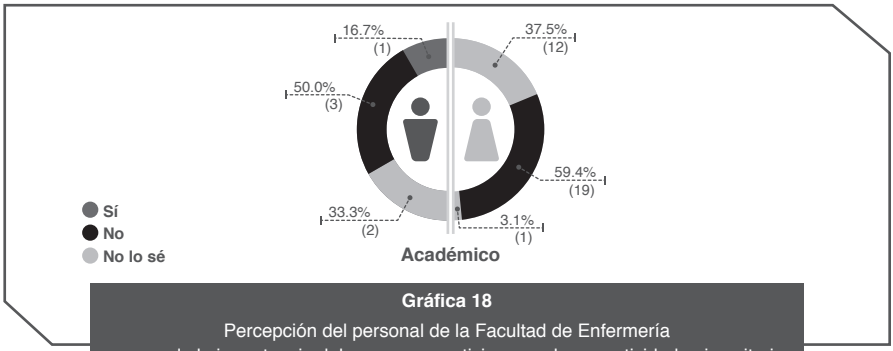
**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

### 7.3. Políticas universitarias con no discriminación

Se entiende como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales[4] (CEDAW, 2012, Instituto Nacional de las Mujeres, 2007).

Algunos académicos refieren que la participación en algún órgano de gobierno de la institución está condicionada por el género, respuesta que podría estar relacionada con el desconocimiento del reglamento interno y los estatutos universitarios por ser personal no definitivo (ver gráfica 18).




**Gráfica 18**

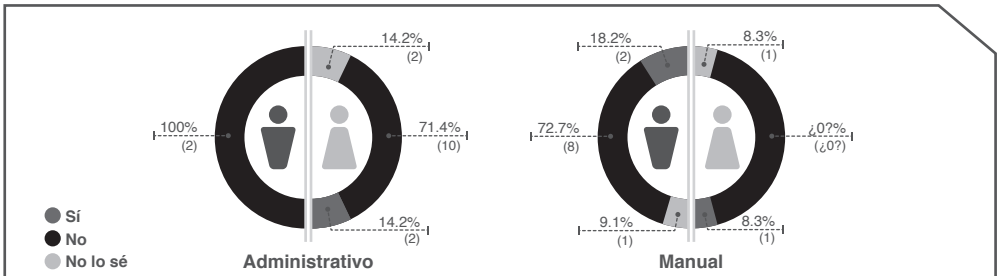
Percepción del personal de la Facultad de Enfermería acerca de la importancia del sexo para participar en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

**La participación en órganos de gobierno de la institución se condiciona por ser hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

La mayoría de los administrativos y manuales coinciden en sus respuestas al señalar que no es excluyente el género de la persona para ser integrante de órganos de representación o para la toma de decisiones, lo que es una fortaleza para la dependencia ya que refleja equidad para ocupar los puestos de representatividad (ver gráfica 19).




**Gráfica 19**

Percepción acerca de la importancia de la condición de sexo para la participación en actividades universitarias

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Enfermería en mayo de 2012

**¿Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

Desde la perspectiva de género la Facultad de Enfermería se encuentra en un periodo de transición hacia la homogeneización en cuanto al índice de masculinización, ya que en las últimas décadas se observa el incremento de la matricula con alumnos de nuevo ingreso y egresados del sexo masculino, asimismo la planta docente, administrativa y manual que actualmente está conformada por 23 por ciento del personal.

Las respuestas de los participantes reflejan fortalezas y áreas de oportunidad que requieren ser atendidas por la administración de la facultad. Entre las fortalezas percibidas destacan las siguientes dimensiones:

Respecto a los mecanismos de inserción de los académicos a la facultad se reportó que es un proceso justo, transparente, sin distinción de sexo lo que garantiza el respeto a los principios de equidad de género.

Las políticas universitarias son percibidas como no discriminativas ya que el género no es criterio para integrar algún órgano institucional o participar en la toma de decisiones de la dependencia. Sin embargo, al valorar el eje de los derechos humanos algunas cláusulas de los contratos colectivos si excluyen a hombres o mujeres. El tipo de contratación no influye en clausulas relacionadas con salarios, capacitación y prima vacacional. Es importante considerar el interés que manifiesta el personal por la capacitación en perspectiva de género.

Entre las áreas de oportunidad destacan las siguientes dimensiones: Los administrativos y manuales demandan un mecanismo de inserción laboral más justo, transparente, sin distinción de sexo con justicia en las evaluaciones de ingreso, en los exámenes de oposición, e informe de los resultados a fin de evidenciar el respeto a los derechos humanos y la no discriminación de género. Es importante señalar que ellos ingresan a través del sindicato de Asociación Universitaria de Trabajadores Administrativos y Manuales de la UADY.

En cuanto al clima laboral los índices alcanzados por las respuestas de los administrativos indican la necesidad de revisar qué aspectos están ocasionando descontento, que podría ser, la igualdad de oportunidades y criterios de evaluación del desempeño, a fin de ser percibido el respeto a la equidad de género.

Es necesario revisar los reglamentos internos de la facultad a fin de que el clima laboral se perciba como no discriminativo así como el respecto al principio de igualdad, sin distinción de sexo para otorgar los permisos para atender asuntos personales y/o familiares y lograr el reconocimiento de las autoridades.

Los resultados indican que hay personas que han sentido algún grado de incomodidad al recibir críticas relacionadas con su apariencia personal o algún tipo de acoso sexual a través de llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes, por parte de otra persona de la misma dependencia. Si bien no es frecuente el hecho pero es importante atender el indicador relacionado con el clima laboral y el respeto a los derechos humanos.

En relación con las políticas universitarias los participantes coincidieron en opinión al referirse a algunas prestaciones de los contratos colectivos de trabajo, en las que interviene el criterio de género o tipo de contratación para obtener el beneficio, como son; servicio médico, licencia de maternidad, apoyos para estudios, material didáctico, guardería, licencia por adopción, vivienda/renta y antigüedad. Por ejemplo, las opiniones de administrativos y manuales coinciden con los académicos, en el sentido que el servicio médico no se proporciona en condiciones de igualdad de género. Por ello se requiere gestionar y hacer del conocimiento los resultados del estudio a los que tienen a su cargo las revisiones de tales documentos a fin de revisar y garantizar que las clausulas refleje respeto a los principios de equidad y los derechos humanos.

El personal propone que el derecho de guardería y servicio médico sea otorgado sin discriminación de género e incluso idealmente, en un futuro adquirir el derecho a la licencia de paternidad que es ya una realidad en otros países.

Es necesario establecer estrategias para asegurar que los estatutos, reglamentos y contratos colectivos de trabajo que gobiernan en la institución sean del conocimiento de los trabajadores tanto definitivos o de contrato, ya que el desconocimiento propicia el incumplimiento, la omisión, y la impericia de sus derechos y obligaciones.

El análisis con perspectiva de género de la situación laboral que ha existido en la Facultad de Enfermería; tendencia de empoderamiento de las docentes, no sugiere discriminación o violación a los derechos humanos de los docentes hombres, más bien se debe a que ellos no tienen las condiciones iguales de las docentes mujeres en términos de antigüedad en la plaza definitiva, la experiencia como docente, mejor categoría de puesto lo que ha dado la ventaja a ellas para estar posesionadas en los puestos ejecutivos, sin embargo se puede vislumbrar que en un futuro a corto plazo, ellos tendrán las mismas oportunidades y las condiciones laborales que favorecerán un ambiente con equidad de género y por lo tanto las condiciones de igualdad para ocupar puestos ejecutivos con las mismas oportunidades que las docentes y con ello su desarrollo profesional.

Asimismo, se recomienda continuar con acciones relacionadas con el fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad y en la Facultad de Enfermería a fin de lograr una institución que respeta los principios de justicia y respecto a la igualdad,

independientemente del sexo y los derechos humanos del trabajador, desde su contratación hasta su jubilación, condición que contribuye a mejorar la calidad institucional.

Por último se recomienda generar nuevos profesionales de enfermería con competencias para brindar un cuidado integral de salud (físico, psicológico, espiritual y social) a los clientes que requieran de su servicios, basado en el proceso de enfermería individual o familiar pero con una perspectiva de género que le permita brindar un trato diferenciado a cada persona según su sexo, y su propia percepción de la salud.

## 9. Referencias

**Arenas, G.; Robles, A.; Santillán, M. (2014)**

"La práctica privada de enfermería. Aspectos psicológicos, administrativos, ético-legales", UNAM, Ed. de la FES Iztacala. 1ª ed. México DF. 3-11

**Bés Concha, G. (2004)**

Género y Enfermería. Index Enferm [revista en la Internet]. Nov [citado 2013 Oct 15]; 13(46): 07-08. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php

**Bolio Ontiveros, E. (1977)**

"Historia de la educación pública y privada hasta 1910". En: Enciclopedia Yucatanense. Vol. IV. 2ª ed. México: Gobierno del Estado de Yucatán. 12 vols.

**CEDAW (2012)**

Conceptos Básicos de Género Edición para México. México: UNIFEM. Disponible en: http://mujeresalcien.com/2012/06/19/cedaw-conceptos-basicos-de-genero/

**Facultad de Enfermería UADY (2013)**

Departamento de control escolar. Estadística de ingresos y egresos de estudiantes.

**Flores, I. (2005)**

Igualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población. Documento de trabajo núm. 76 Instituto de Investigaciones Jurídicas.

**Gallego García, J. (2009)**

Discriminación de género en la profesión de enfermería. Universidad de Salamanca. Estudios interdisciplinares de género.

**Instituto Nacional de las Mujeres (2007)**

Glosario de género. México D.F.

**Peralta, M. C. (2004)**

El acoso laboral. Mobbing. Perspectiva psicológica. Psicología en Colombia 2004; 18: 111-122.

**Ruiz José Arturo y Nigenda Gustavo (2004)**

"Panorama laboral del personal de enfermería en México: diferencias por sexo." Centro de Análisis Social y Económico de la Fundación Mexicana para la Salud.

# 6 Análisis de la situación laboral en la Facultad de Medicina desde una mirada de género

Alina D. Marín Cárdenas[1]

## 1. Introducción

La incorporación de las mujeres a las universidades históricamente hablando se remonta a mediados del siglo XIX, en el que muy pocas de ellas, lograron ser aceptadas como estudiantes universitarias. El camino que recorrieron para incorporarse como profesoras o investigadoras en las instituciones de educación superior fue muy largo y no se concretó sino hasta principios del siglo XX, en que algunas mujeres conquistaron un espacio para ejercer carrera académica. Como es el caso de Manya Sklodowska (Marie Curie) quien obtuvo el cargo de su difunto esposo como catedrática de física en la Facultad de Ciencias de la Sorbona, convirtiéndose en la primera mujer que lograba un puesto universitario en Francia (Buquet y Cooper et al. 2013).

El proceso paulatino de incorporación de las académicas a las universidades ha mantenido ciertas características vinculadas con cuestiones estructurales como son: la división sexual del trabajo que desafortunadamente hacen que su participación no se dé en condiciones de igualdad respecto a sus homólogos varones.

En ese sentido el enfoque de género permite analizar y comprender las características particulares que definen a hombres y mujeres, así como sus semejanzas y diferencias. Examina las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres, el sentido de

1 Doctora en Ciencias en Ecología y Desarrollo Sustentable. Profesora de Carrera Titular "A" de la Facultad de Medicina.
Correo electrónico: marcarde@correo.uady.mx

sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales y de poder diferenciado que discurren entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar y las maneras como lo hacen (Lagarde, 1997:15).

Por lo tanto es apropiado para analizar y comprender la relación femenina y la situación de las mujeres universitarias, pero también la condición masculina.

El objetivo de este capítulo es describir y analizar, a partir de las experiencias y percepciones, la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Medicina. Cabe mencionar que la Facultad de Medicina alberga a otras licenciaturas como son la Licenciatura en Nutrición y la Licenciatura en Rehabilitación. Por lo tanto los resultados que se plasman en este capítulo integran al personal de estas otras licenciaturas.

Como una primera acción para establecer políticas institucionales con equidad de género, el Comité de Equidad de Género aplicó un censo al personal académico, administrativo y manual de la Universidad. El estudio abordó tres ejes de la estructura universitaria: la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias, desde las dimensiones de equidad, no discriminación y derechos humanos. Este estudio ha permitido tener un diagnóstico sobre las áreas de oportunidad en las que se deben centrar los esfuerzos para asegurar la equidad de género en cada facultad.

## 2. Contexto institucional

La medicina en Yucatán tiene una larga tradición, los antiguos pobladores de este territorio incluían en sus curaciones, las plantas y las sobadas para devolverle al cuerpo su estado de equilibrio, es decir, la salud. Estos primeros descubrimientos han pasado de generación en generación y han contribuido al desarrollo y entendimiento del funcionamiento del cuerpo en la población.

A raíz de la llegada de los españoles y su "importación de conocimiento desde el viejo mundo" se lograron mejores resultados en la atención médica de quienes habitaban la región desde 1527 cuando los primeros colonizadores llegaron a Yucatán en busca de oro y plata.

Una vez establecido el mandato español, se generalizó el orden y la vida se desarrolló con relativa normalidad. En este periodo los habitantes de la colonia se preparaban en las escuelas establecidas por los jesuitas como el Colegio de San Francisco Javier o el Colegio de San Pedro, para ahondar en el conocimiento traído por las generaciones anteriores, además comenzaron a innovar y especializarse a fin de contribuir a su sociedad.

A consecuencia del decreto de expulsión de los jesuitas promulgado por el rey Carlos III, en 1767, la enseñanza en Yucatán sufrió durísimo golpe y se clausuró la Universidad en la península. No fue sino hasta el 18 de marzo de 1824 que por decreto del Congreso del Estado se erigió en Mérida la Universidad Literaria, en el seno del propio Seminario Conciliar de San Idelfonso (el cual funcionó ininterrumpidamente hasta julio de 1861).

En este contexto surgió la medicina como profesión en Yucatán, cuando a principios de 1833, el Dr. Ignacio Vado Lugo, llegó a Mérida para visitar a su amigo el Lic. Tomás O'Horán (cuyo hijo, Agustín O'Horan a la postre sería un personaje también clave en el desarrollo de la medicina en el estado) quien lo convenció para impartir clases de medicina en la ciudad, ante lo cual el entonces Gobernador del Estado, Don Tiburcio López Constante, promulgó el 10 de junio de 1833 el decreto de fundación de la Escuela de Medicina de la Real Universidad Literaria.

Para poder ejercer la medicina en Mérida, se estudiaban cuatro años, al fin de los que se obtenía el título de Bachiller en Medicina. Para lograr ser licenciado en esta rama, debían practicarse dos años en el hospital y para obtener el título de doctor, eran necesarios tres años más como practicante en el hospital.

Siendo la Medicina una carrera de hombres, hubo sus excepciones, misma que abrió camino para que otras mujeres brillantes pudieran incorporarse y nos referimos a la primer mujer egresada de esta facultad, la doctora Consuelo Vadillo Gutiérrez, egresada el 4 de febrero de 1930, ella obtiene el grado de doctor en medicina alopática y cirugía, en la facultad del ramo en Mérida, siendo la primera mujer en obtener ese título en la Península. A partir de aquí muchas otras mujeres se fueron incorporando y formando parte entre el personal académico que impartía clases en la rama de la medicina.

A principios de 1965, se fusionaron la Facultad de Medicina y el Hospital O'Horan, dando origen al "Hospital Escuela" y permitiendo la creación del Internado de Pregrado, que desde entonces constituye el último año de la carrera y a finales del mismo año se inauguró el departamento de Fisiología.

En 1969, se creó la residencia en Gineco-Obstetricia y después las de Anestesia y Pediatría. En 1973, debido al crecimiento de las Escuelas de Enfermería y Odontología, se decidió desligarlas de la Facultad de Medicina y reubicarlas en un local distinto y especialmente pensado para cada una de las dependencias.

En 1977 se creó la división de Estudios Superiores con lo que la Escuela de Medicina, obtuvo el grado de Facultad. A la fecha, la Facultad de Medicina cuenta con una amplia oferta académica de las cuáles son tres licenciaturas: Médico Cirujano, Nutrición y Rehabilitación.

Actualmente, la Facultad de Medicina es una de las dependencias de la Universidad Autónoma de Yucatán perteneciente al área de la Salud. Cuenta con tres programas de licenciaturas (Medicina, Nutrición y Rehabilitación) y actualmente, oferta 19 especialidades médicas. Cabe mencionar que la especialidad de medicina del deporte es de entrada directa.

La Facultad de Medicina cuenta con espacios de oportunidad de aprendizaje para las y los estudiantes de pregrado y posgrado. La Unidad Cardiometabólica, la Unidad de Atención Integral del Deportista y la Unidad Universitaria de Rehabilitación, son los espacios de aprendizaje con los que cuenta la facultad. A su vez, estas unidades universitarias ofrecen una provisión de servicios de salud al público en general, entre ellas la consulta externa de medicina del deporte, terapia física y rehabilitación, evaluación morfofuncional, pruebas de esfuerzo, valoración psicológica y terapia ocupacional. Además, cuenta con servicios de laboratorios de análisis clínicos, imagenología, laboratorio de dietología, de evaluación del estado de nutrición, un laboratorio de estimulación e intervención múltiple y un laboratorio equipado con tecnología de punta para la realización de pruebas de esfuerzos para el público en general y deportistas.

Estas unidades de atención al público antes mencionadas, están adaptadas a los requerimientos de los diferentes tratamientos y cumpliendo con las normas correspondientes.

Así también, se cuenta con un servicio de alimentación “Puntos Verdes” que ofrecen alimentos saludables a los comensales además de ser un espacio para la realización de prácticas reales de aprendizaje.

La facultad cuenta con personal directivo (director, secretaria académica, secretario administrativo, jefe de posgrados y personal directivo de mandos medios como coordinadores y responsables). Profesores de carrera y asignatura como personal académico. Como parte del personal administrativo, secretarias, recepcionistas, asistentes, archivistas y técnicos en informática. Por parte del personal manual, intendentes, personal de mantenimiento, asistentes choferes y veladores.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa

y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Facultad de Medicina (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente

e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

Para obtener la información en esta facultad se hizo uso de dos etapas. En un primer momento se concentró el personal académico en el auditorio y en otro momento el personal administrativo y manual. Anterior a esto, previamente se les hizo una invitación a participar de manera personal y por correo electrónico. Se obtuvo una participación total de 81 personas. Los resultados del estudio se presentarán en el siguiente orden:

1. Índices de la inserción en las dimensiones de equidad, derechos humanos y No discriminación.
2. Índices del clima laboral en las dimensiones de equidad y No discriminación.
3. Porcentajes del clima laboral en la dimensión derechos humanos.
4. Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad.
5. Porcentajes de las políticas universitarias en la dimensión derechos humanos.
6. Porcentajes de las políticas universitarias en la dimensión No discriminación.

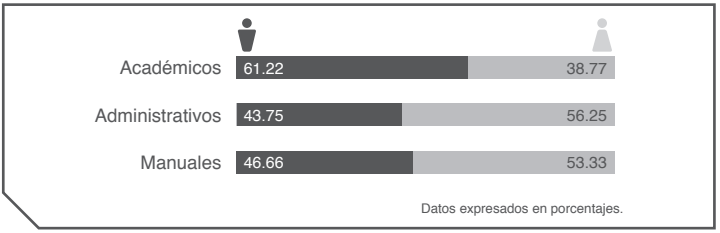
## 4. Participantes en la encuesta

En este censo participó el personal académico, administrativo y manual de la Facultad de Medicina. Un total de 49 académicos, de los cuales 30 fueron hombres y 19 mujeres. Del personal administrativo 32 personas de las cuales 14 fueron hombres y 18 mujeres. Del personal manual participaron 15 personas, 7 hombres y 8 mujeres.

**Gráfica 1**

Distribución por sexo y tipo de personal de los participantes

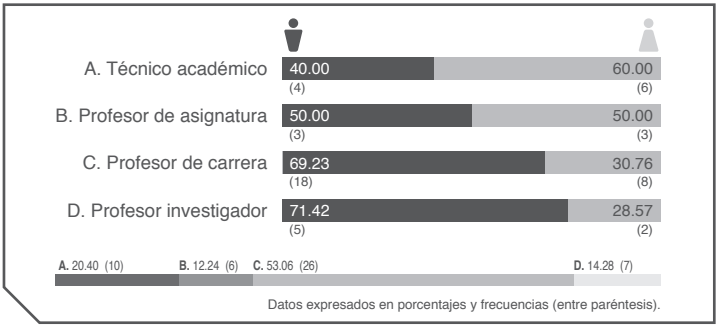
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012



### 4.1. Personal académico

Respecto a la función que desempeñan los académicos en la Facultad de Medicina podemos decir que el 20.40% (10) tienen la función de técnico académico, el 12.24% (6) Profesor de asignatura, el 53.06 (26) es profesor de carrera, y el 14.28% (7) es Profesor investigador. Ahora bien, para visibilizar la distribución de las funciones que desempeñan hombres y mujeres en la Facultad de Medicina se presenta en la gráfica 2.

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico según sexo y función
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012



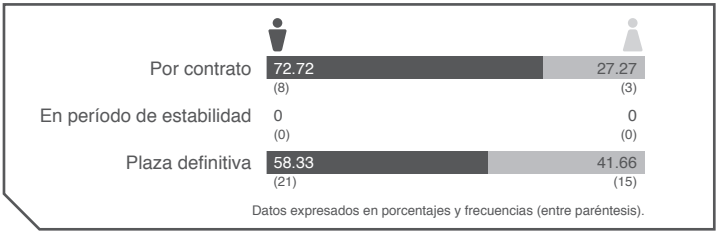

Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Si bien la gráfica 2 nos muestra una distribución de las funciones del personal académico, al dividirlo por sexo se observa que en la función de técnico académico es mayor en las mujeres que en los hombres, siendo diferente para el caso de los profesores de carrera inclinándose más hacia los hombres, en el caso de los profesores de asignatura vemos que la distribución es pareja.

En cuanto a la antigüedad la media de los hombres fue de 16.71 años, con una desviación estándar (DS) de 11.36 años. En el caso de las mujeres la media de la antigüedad fue de 16.15 años con una DS de 10.62 años.

Respecto a la situación laboral por tipo de contrato en la Facultad de Medicina podemos decir que el 22.44% (11) están por contrato y el 73.46% (36) cuenta con plaza definitiva. En el periodo de tiempo que se aplicó la encuesta no había personal académico en período de estabilidad (ver gráfica 3).

**Gráfica 3**
Distribución del personal académico de la situación laboral por sexo
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

La Universidad Autónoma de Yucatán otorga a sus académicos diferentes reconocimientos a su desempeño laboral. De tal manera que el 38.77% (19) menciona haber recibido algún reconocimiento de los cuales el 68.42 % (13) son hombres y el 31.57% (6) son mujeres. Por otro lado el 61.22% (30) mencionó no haber recibido algún reconocimiento, de los cuales el 56.66% (17) fueron hombres y el 43.33% (13) fueron mujeres.

Con relación al tipo de reconocimiento se observó que el 78.94% (15) ha recibido el reconocimiento de Perfil PROMEP siendo el 53.33% (8) hombres y el 46.66% (7) mujeres. Otro de los reconocimientos es el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), en el cual el 73.68% (14) cuenta con este reconocimiento, el cual el 50% (7) son hombre y el 50% (7) este reconocimiento se da de manera igualitaria en hombre como en mujeres. Para el caso del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) el 15.78% (3) reporta contar con este reconocimiento de los cuales el 66.66% (2) son hombres y el 33.33 % (1) son mujeres.

El personal académico de la Facultad de Medicina ha ingresado por dos vías: por contratación directa y por concurso de oposición. En el caso del ingreso por contrato directo, tenemos que el total de académicos que ingreso por esta via fue de un 42.85% (21), siendo el 61.90% (13) hombres, y el 38.09% (8) mujeres. En cuanto al concurso de oposición encontramos que el 40.81% (20) ingresó por esta vía, siendo el 60% (12) hombres y el 40% (8) mujeres.

En los últimos tres años parte del personal académico de la Facultad de Medicina ha solicitado promociones en un 38.77% (19), de los cuales el 57.89% (11) han sido hombres y el 42.10% (8) han sido mujeres. En el caso de los que no han solicitado promoción encontramos a un 61.22% (30), de los cuáles el 63.33% (19) son hombres y el 36.66% (11) mujeres. El 14.28% (7) obtuvieron la promoción, siendo el 54.14% (4) hombres y el 42.8% (3) mujeres. En el caso de los que no obtuvieron la promoción encontramos a un 83.67% (41), siendo el 60.97% (25) hombres y el 39.02 (16) mujeres.

### 4.2. Personal administrativo

En el caso del personal administrativo que participo durante la aplicación de las encuestas fue un total de 32 personas. De los cuáles el 43.75% (14) y 56.25 % (18) mujeres.

La antigüedad en hombres tuvo una media de 19.08 años y de 16.51 años en mujeres. La Desviación Estándar es de 8.59 en hombres y 7.81 en mujeres.

La situación laboral de los administrativos se categorizaron en trabajador de base, trabajador por tiempo determinado, trabajador por obra determinada y trabajador de confianza. De tal forma que el 90.62% (29) es trabajador de base siendo 41.37 % (12) hombres y 58.62% (17) mujeres. En cuanto a los trabajadores por tiempo determinado existe un 6.25% (2) de los cuáles 50% (1) son hombres y 50% (1) son mujeres. La situación laboral por obra determinada reportó únicamente un administrativo siendo este hombre, en las mujeres no se tuvo ninguna participación.

El personal administrativo manifestó haber recibido algún reconocimiento y se encontró un total de 53.12 % (17) del personal administrativo que manifestó haber recibido un reconocimiento, siendo el 41.17% (7) hombres y el 58.8% (10) mujeres. En el caso contrario el 46.87% (15) no han recibido algún reconocimiento, de los cuales el 46.66% (7) son hombres y el 53.33% (8) son mujeres.

Por otro lado también se mostró que el 46.87% (15) ha recibido Beca de desempeño laboral, de los cuales el 40% (6) son hombres y el 60% (9) son mujeres. El caso contrario que no han recibido beca de desempeño en un 53.12% (17), siendo el 47.04% (8) hombres y el 52.9% (9) mujeres.

En cuanto al ingreso del personal administrativo a la Facultad de Medicina el 56.25% (18) es trabajador de base donde el 44.4% (8) son hombres y el 55.55% (10) son mujeres. En cuanto al ingreso eventual se encontró un 28.12% (9), de los cuales el 44.44% (4) son hombres y el 55.55% (5) son mujeres. Ahora bien en cuanto al personal de confianza el total de los encuestados fue de un 9.3% (3) siendo 33.33% (1) hombres y el 66.66% (2) mujeres. En cuanto al personal de nuevo ingreso se obtuvo únicamente la respuesta de una persona del sexo femenino.

### 4.3. Personal manual

En el caso del personal manual, participaron un total de 15 personas durante la aplicación de las encuestas; de las cuales el 46.66% (7) son hombres y el 53.33 % (8) son mujeres.

Con respecto a la antigüedad, se obtuvo una media en los hombres de 18.57 y una desviación estándar de 7.85, en el caso de las mujeres se obtuvo una media de 10.63 y una desviación estándar de 9.50.

En cuanto a la situación laboral únicamente se obtuvo el resultado de las categorías de trabajador de base y trabajador de tiempo completo determinado, encontrando que el 40% (6) hombres son trabajadores de base y en el caso de las mujeres el 46.66% (7). Por otro lado solamente el 6.66% (1) de las mujeres reportó ser trabajador de tiempo completo determinado.

En cuanto a los reconocimientos el 26.66% (4) de los trabajadores manuales reportaron haber recibido un reconocimiento. De los cuáles el 50% (2) de los hombres han recibido reconocimiento al igual que las mujeres manuales. Ahora bien el 73.33% (11) de los manuales no ha recibido ningún reconocimiento. En ese sentido el 45.55% (5) de los hombres y el 54.54% de las mujeres no ha recibido algún reconocimiento. En cuanto a la Beca al Desempeño Laboral el 100% (15) de los manuales hombres como mujeres, reportó no haber recibido dicha beca.

El relación al ingreso del personal manual, se dividieron en varias categorías, trabajador de base, trabajador de nuevo ingreso, eventual y de confianza. Se obtuvo el siguiente resultado. El 40% (6) de los manuales ingresaron a la universidad como trabajadores de base, el cual 66.66% (4) son hombres y 33.33% (2) son mujeres. De nuevo ingreso se encontró un total de 33.33% (5) del cual un 20% (1) fueron hombres y un 80% (4) mujeres. En el caso de ingreso eventual únicamente se obtuvo un total del 13.33% (2) en las mujeres. Finalmente, en el ingreso de confianza únicamente se reportó el 6.66% (1) de los hombres.

En relación a las promociones el 46.66% (7) de los manuales la han solicitado, siendo el 57.14% (4) hombres y el 42.85% (3) mujeres. Con respecto a los manuales que no han solicitado promoción se encontró un total de un 53.33% (8). De los cuáles el 37.5% (3) son hombres y un 62.5% (5) fueron mujeres. Ahora bien los que han obtenido la promoción han sido un 25.66%(4), de los cuáles el 25% (1) han sido hombres y el 75% (4) mujeres. En el caso de los que no han obtenido alguna promoción únicamente el 20% de los hombres no la ha obtenido. No se dio ningún caso para las mujeres. Las razones por las que no se obtuvieron las promociones, únicamente se reportó en los hombres por no llenar los requisitos y por políticas de la dependencias. Encontrando un caso por cada categoría.

El salario ha sido siempre un elemento primordial en la seguridad económica de las y los trabajadores. En ese sentido, en la igualdad de los salarios para los manuales hombres y mujeres respondieron lo siguiente el 33.33%(5) de los hombres respondieron que el salario no es igual a hombres y mujeres. Ninguna mujer respondió. Ahora bien, el 53.3% (8) respondió que el salario si es igual a hombres y mujeres, siendo el 12.5% (1) hombres y el 87.5% (7) mujeres. Finalmente una mujer respondió no saber al respecto de la igualdad de los salarios.

La participación como delegado(a) sindical, representante o alguna otra participación el personal manual respondió en un 60% (9) no haber tenido participación en estos cargos, siendo el 44.44% (4) hombres y el 55.55% (5) mujeres. Ahora bien, los que respondieron que sí han participado fue un total 33.33% (5), siendo 60% (3) hombres y el 40% (2) mujeres.

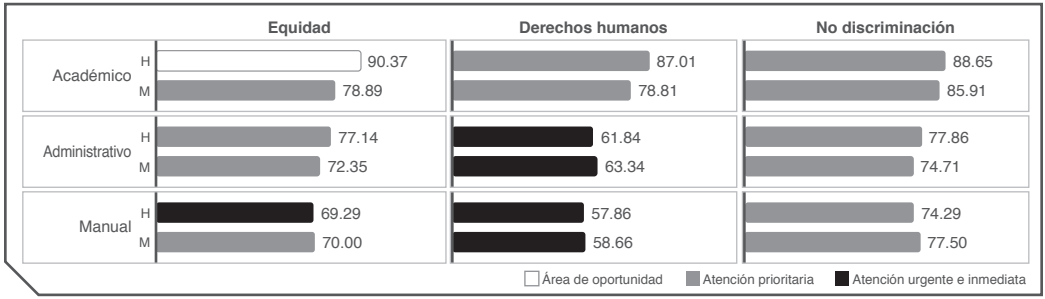
## 5. La situación de la inserción en la Facultad de Medicina

En este apartado se analizan tres dimensiones: La Equidad, los Derechos Humanos y No discriminación. Estas dimensiones se presentan en función del tipo de personal y según el sexo. Con la finalidad de evidenciar las desigualdades de género en estas tres dimensiones. La gráfica 4 nos presenta un panorama amplio acerca de estas dimensiones.

**Gráfica 4**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación, según sexo y tipo de personal

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012




En cuanto al personal académico existe un índice elevado en la dimensión de de equidad en los hombres 90.37 a diferencia de las mujeres en un 78.89. Lo que significa que la dimensión de equidad tiene una percepción muy diferente al de los hombres, por lo tanto es necesario fortalecer la dimensión de equidad en los hombres manuales y en las mujeres académicas dar una atención prioritaria a esta dimensión. En las dimensiones de derechos humanos y no discriminación el panorama presentado en hombres y mujeres es muy similar, las diferencias entre los índices no varían tanto.

En personal administrativo, la dimensión de equidad en hombres y mujeres no existe una diferencia en los índices, ya que en ambos es necesaria una atención prioritaria. Sin embargo, no se puede decir lo mismo para el caso de la dimensión de derechos humanos ya que está presente en ambos sexos y requiere de una atención urgente e inmediata. Finalmente en la dimensión de la no discriminación encontramos que los índices son

afines, es decir no existe diferencias marcadas en esta dimensión en ambos sexos. Lo que se traduce en una atención prioritaria.

El personal manual de la Facultad de Medicina en la dimensión de equidad muestra diferencias no muy lejanas una de la otra, en los hombres en un 69.29 puntos y en las mujeres 70.00. Por lo tanto, es necesario atender estas dimensiones de manera prioritaria y urgente ya que es mínima la diferencia entre ambos sexos. En la dimensión de derechos humanos en ambos sexos los índices presentados tienen una mínima diferencia 57.86 en hombres y 58.66 en mujeres. Esto nos indica una atención urgente para trabajar con el personal manual en esta dimensión. La dimensión de los derechos humanos de igual manera que el anterior es muy similar en ambos sexos por lo tanto requiere de una atención prioritaria.

A manera de conclusión en este apartado, podemos resaltar las diferencias entre el personal académico, los administrativos y manuales en la dimensión de los derechos humanos en la inserción. Los hombres y mujeres manuales y administrativos requieren una atención urgente e inmediata en esta dimensión ya que esto debiera ser preocupante para las autoridades de la Facultad de Medicina ante el proceso de inserción laboral de este tipo de trabajadores.

A diferencia en la dimensión de No discriminación llama la atención independientemente del tipo de personal que labora en la Facultad de Medicina y de la diferencia de sexo, esta dimensión requiere de una atención prioritaria.

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Medicina

En este apartado nos centraremos en el análisis del clima laboral por sexo desde dos dimensiones, la equidad y la no discriminación. Por lo tanto el análisis está enfocado a conocer la igualdad que existe al interior de la facultad, a las relaciones entre el personal, en la toma de decisiones, opiniones, participación en actividades, reconocimientos al desempeño laboral entre otras cosas.

En la gráfica 5, se puede observar que el índice de equidad en el clima laboral en el personal académico es favorable tanto para hombres y mujeres, así como también con el personal administrativo y en los manuales hombres. Sin embargo en el personal manual en las mujeres, se observan diferencias, ya que en ellas la percepción de la equidad en el terreno laboral no es favorable, por lo que es necesaria una atención urgente en este grupo.

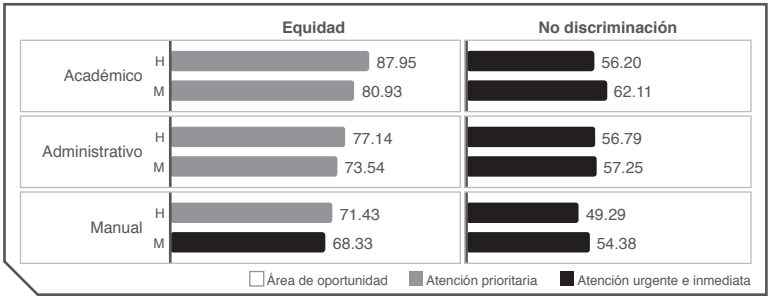
Ahora bien, en la dimensión de la No discriminación en el clima laboral, es de llamar la atención que en el personal académico, administrativo y manual la percepción de esta dimensión es un área de atención urgente e inmediata para la implementación de acciones

que promuevan y favorezcan la igualdad de oportunidades en las acciones y toma de decisiones de las autoridades.

**Gráfica 5**

Índices de clima laboral en las dimensiones de equidad y no discriminación según sexo y tipo de personal

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012




### 6.1. Clima laboral en los derechos humanos

Anteriormente, se observaron las diferencias y semejanzas acerca de las dimensiones de equidad y No discriminación en el ambiente laboral. Ahora, centraremos el análisis en la dimensión de los derechos humanos en este ambiente laboral, en frecuencias y porcentajes por sexo y tipo de personal que labora en la Facultad de Medicina. De tal manera, lo que se busca con esta dimensión es conocer como se dan las relaciones entre las personas que integran una organización, así como, el respeto a la dignidad.

En la gráfica 6, el primer cuestionamiento referente a los comentarios relacionados con la apariencia se puede observar que las cifras más altas corresponden a los administrativos y manuales, siendo estos últimos, sobre todo las mujeres las que evidentemente han recibido comentarios negativos acerca de su apariencia.

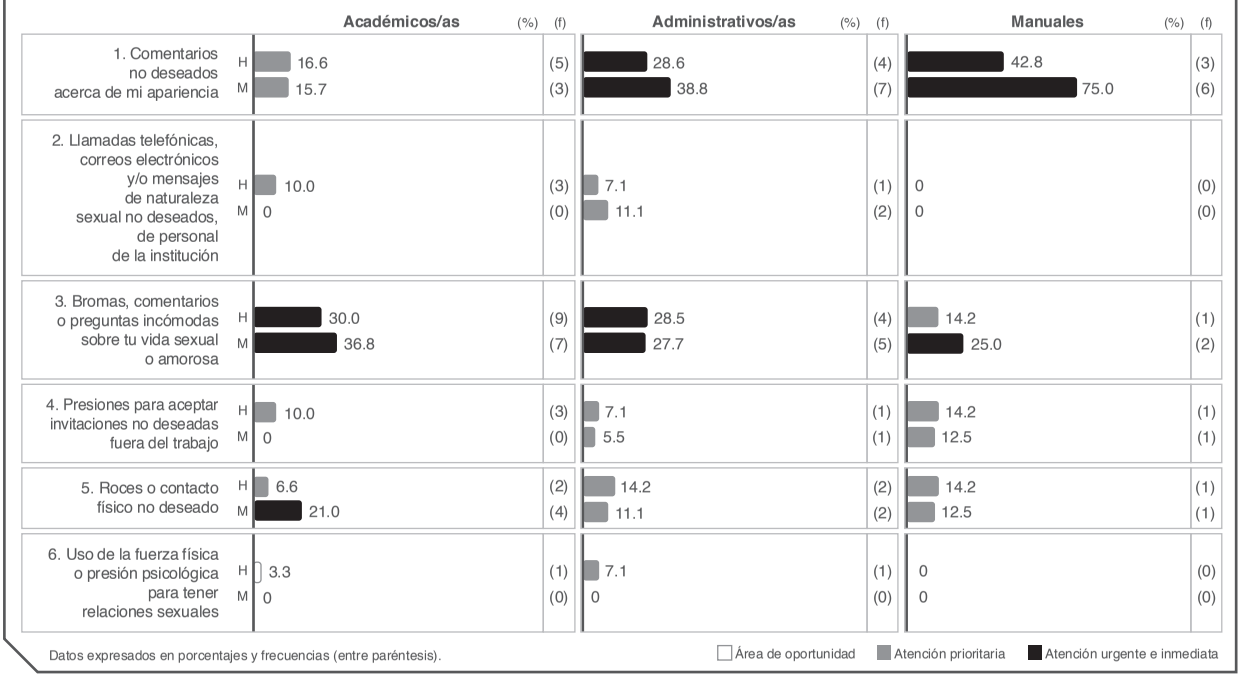
En cuanto a las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, del personal de la institución se observa que en los hombres académicos y administrativos es necesaria una atención prioritaria en especial a las mujeres administrativas, ya que presentan un mayor porcentaje.

Las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa es evidente que se da en todos los trabajadores. En el caso de los académicos es mayor en las mujeres. En los administrativos es a la par en ambos sexos y en los manuales únicamente en las mujeres. Lo que nos indica que deberán tomarse medidas urgentes entorno a este tipo de actitudes hacia las mujeres.

**Gráfica 6**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Con respecto a las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y roces o contacto físico no deseado, los diferentes grupos se muestran de color gris, lo que nos indica una atención prioritaria al respecto. Sin embargo llama la atención que los roces o contacto físico no deseado se da en un porcentaje muy alto en las mujeres académicas. Esto nos demuestra que este último grupo lo experimenta de manera constante y requiere de una atención urgente.

Finalmente, el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, presenta un panorama en hombres y mujeres de los diferentes grupos que hay que fortalecer, en el sentido que no se presentan casos de este tipo de circunstancias, excepto por el grupo de los administrativos hombres.

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Medicina

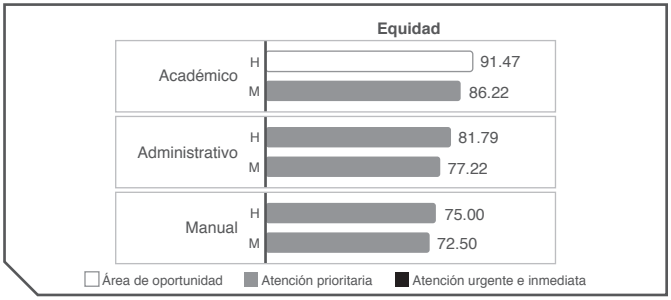
Para fines de este apartado consideramos importante retomar la definición de política universitaria entendiendo esta como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

En ese sentido, en este apartado se dará a conocer como las políticas universitarias inciden en las dimensiones de equidad, de los derechos humanos relacionados a los salarios, capacitación y prestaciones al personal. Finalmente, la dimensión de la No discriminación enfocada a la participación en actividades como delegado sindical, representante de alguna actividad universitaria, tomando en cuenta el hecho de ser hombre o mujer.

**Gráfica 7**

Índices de la dimensión de equidad en las políticas universitarias, según sexo y tipo de personal

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012



### 7.1. Equidad en las políticas universitarias

En esta gráfica se muestra que el personal académico de hombres, refiere las políticas universitarias con equidad de género, pero no en las mujeres académicas. Estas últimas junto con el personal administrativo y manual de ambos sexos refieren que dichas políticas deben efectuarse con mayor equidad, ya que resulta ser un nicho de oportunidad para fortalecer este rubro e implementar estrategias que repercutan en el mejoramiento de la percepción que tienen hombres y mujeres respecto a la igualdad de oportunidades en el desempeño de los profesionales en la salud que laboran en la Facultad de Medicina.

### 7.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

En este segmento se analizan tres preguntas que forman parte de la dimensión de derechos humanos en las políticas universitarias. Una de ellas considera la percepción de igualdad de salarios y las prestaciones entre hombres y mujeres, otra tiene en cuenta la oferta de cursos y/o talleres de capacitación sobre perspectiva de género, y la conveniencia de capacitar sobre equidad a las personas responsables de llevar a efecto los procesos de la selección del personal.

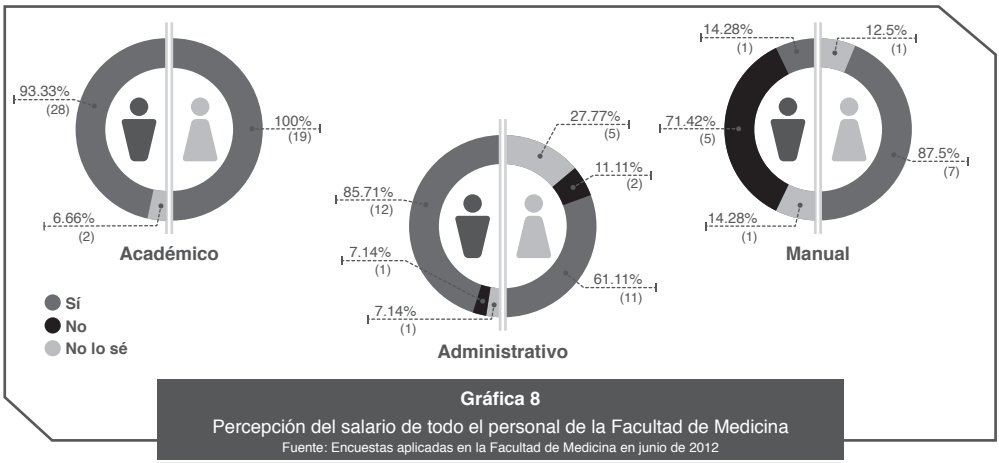
#### 7.2.1. Salario

De acuerdo con los resultados que se muestran en la gráfica 8 el 93.33 % de los académicos hombres perciben que el salario es igual para hombres y mujeres, mientras que el 100% de las mujeres académicas también percibe de manera positiva la distribución del salario por puesto. Con respecto a los administrativos la gran mayoría de su personal hombres y mujeres percibe estar de acuerdo con el salario establecido. Llama la atención que una cuarta parte de las mujeres administrativas no sabe si el salario es equitativo entre hombres y mujeres (ver gráfica 8).

Respecto al personal manual el 87.5% de las mujeres perciben la igualdad en los salarios más que en los hombres manuales; a diferencia de estos el 71.42% no lo percibe.

#### 7.2.2. Capacitación

Respecto a la capacitación del personal en el tema de perspectiva de género, el 26.6 % de los académicos hombres refiere haber recibido capacitación sobre perspectiva de género. En el caso de las mujeres de un total de 38.77% únicamente el 21.05% refiere haber recibido algún tipo de capacitación con perspectiva de género. Con respecto a los administrativos hombres de un total de 43.75%, casi todos han recibido algún tipo de capacitación, a diferencia de las mujeres de un total de 56.25% únicamente el 16.6% menciona haber recibido algún tipo de capacitación. En el caso de los manuales mencionan que el 57.14% de los hombres han recibido algún tipo de capacitación a diferencia de las mujeres que ninguna la ha recibido.



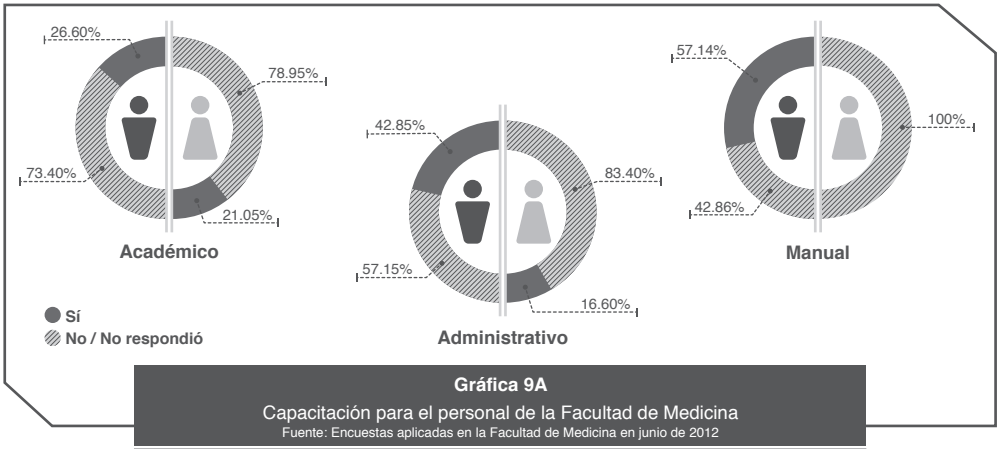

**Gráfica 8**

Percepción del salario de todo el personal de la Facultad de Medicina

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).



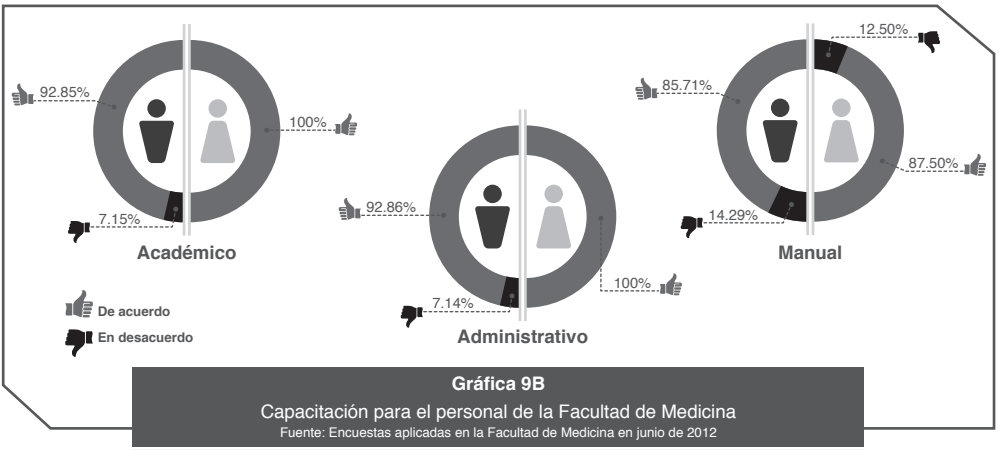

**Gráfica 9A**

Capacitación para el personal de la Facultad de Medicina

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%).




**Gráfica 9B**
Capacitación para el personal de la Facultad de Medicina
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "indeciso", "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo" y "no contestó".

En lo que respecta al segundo cuestionamiento si es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección del personal. Los académicos, administrativos y manuales arriba del 80% demuestra que es necesario este tipo de capacitación.

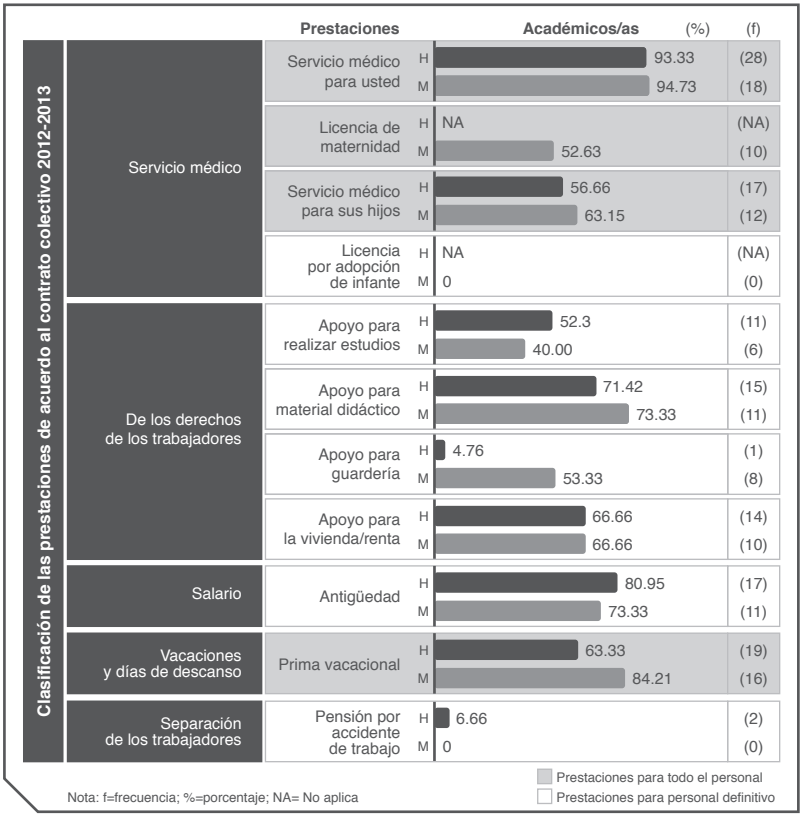
### 7.2.3. Prestaciones

Debido a que las prestaciones varían por tipo de personal se presentan los resultados por separado. Primeramente las correspondientes al personal académico diferenciando entre las prestaciones a todo el personal y a los de base definitiva. Posteriormente se presenta la misma secuencia para el personal administrativo y manual (ver gráfica 10).

### 7.2.4. Prestaciones al personal académico

En cuanto al servicio médico el 93.33% del personal académico de los hombres ha hecho uso del servicio médico, en el caso de las mujeres el 94.73% lo han utilizado. El 10% de los hombres ha solicitado licencia de maternidad, llama la atención pues esta prestación es únicamente para las mujeres, en ese sentido se le otorgó como si fuera prestación por paternidad, aunque esta prestación no está descrita en el reglamento se le otorgó a tres hombres académicos. En el caso de las mujeres el 52.63% ha utilizado este servicio. El 56.66% de los académicos y el 63.15% de las mujeres ha utilizado este servicio para sus hijos e hijas. En el caso de la licencia por adopción de infante ningún académico hombre o mujer ha hecho uso de esta prestación.

**Gráfica 10**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012




En cuanto al rubro de los derechos de los trabajadores el 52.3% de los hombres y el 40% de las mujeres ha hecho uso de esta prestación. Resaltando más a los hombres. En cuanto al apoyo para el material didáctico se aprecia en la gráfica el uso muy igual de esta prestación con la diferencia de 1.91%. El apoyo a la guardería, muchas veces pensamos que es una prestación solo de la mujeres, sin embargo, la gráfica muestra que el 4.76% de los hombres ha solicitado esta prestación y por supuesto las mujeres son en su mayoría en un 53.33%. En el apoyo a la vivienda tanto hombres como mujeres en el mismo porcentaje han solicitado dicha prestación.

El salario al personal académico especificando la prestación de antigüedad, el 80.95% de los hombres ha solicitado esta prestación a diferencia del 73.33% de las mujeres. Así

mismo, la prima vacacional que debiera ser una prestación por igual en hombres y mujeres el 63.33% de los hombres la tiene y en mayor porcentaje las mujeres en un 84.21%. Finalmente la pensión por accidente de trabajo únicamente el 6.66% de los hombres ha tenido la necesidad de hacer uso de esta prestación. En el caso de las mujeres ninguna.

### 7.2.5. Prestaciones al personal administrativo y manual

En el caso de las prestaciones del personal manual y administrativo resultan haber diferencias entre el tipo de prestaciones para el personal académico. De tal manera que en la gráfica 11 se muestran las prestaciones de administrativos y manuales especificando las del personal definitivo con las que todos y todas tienen derecho para estas categorías.

En cuanto a las prestaciones sobre apoyo para realizar tesis en el caso de los administrativos el 8.33% hombres y el 5.88% de las mujeres lo ha solicitado. Los manuales el 33.33% de hombres y el 14.28% de mujeres. Lo que nos indica que en los manuales de ambos sexos han tenido interés por continuar con sus estudios. En cuanto al transporte hay que resaltar que es un apoyo que todos, tanto administrativos como manuales, han tenido; en un 100% los hombres administrativos seguido de las mujeres con un 94.11%. El apoyo a la vivienda o renta el 41.66% de los hombres y el 52.94% de las mujeres lo ha utilizado. Los manuales hombres en un 116.66% y en las mujeres en menor cantidad 28.57%. En lo que respecta a los uniformes y herramientas de trabajo el 33.33% de los hombres administrativos y el 58.82% de las mujeres administrativas los ha solicitado, mientras que entre los manuales el beneficio fue utilizado por el 53.84% de los hombres y en menor porcentaje por las mujeres (28.57%). La capacitación y adiestramiento llama la atención que sea las mujeres administrativas que hayan solicitado esta prestación en un 77.7% y los manuales hombres en un 85.7%.

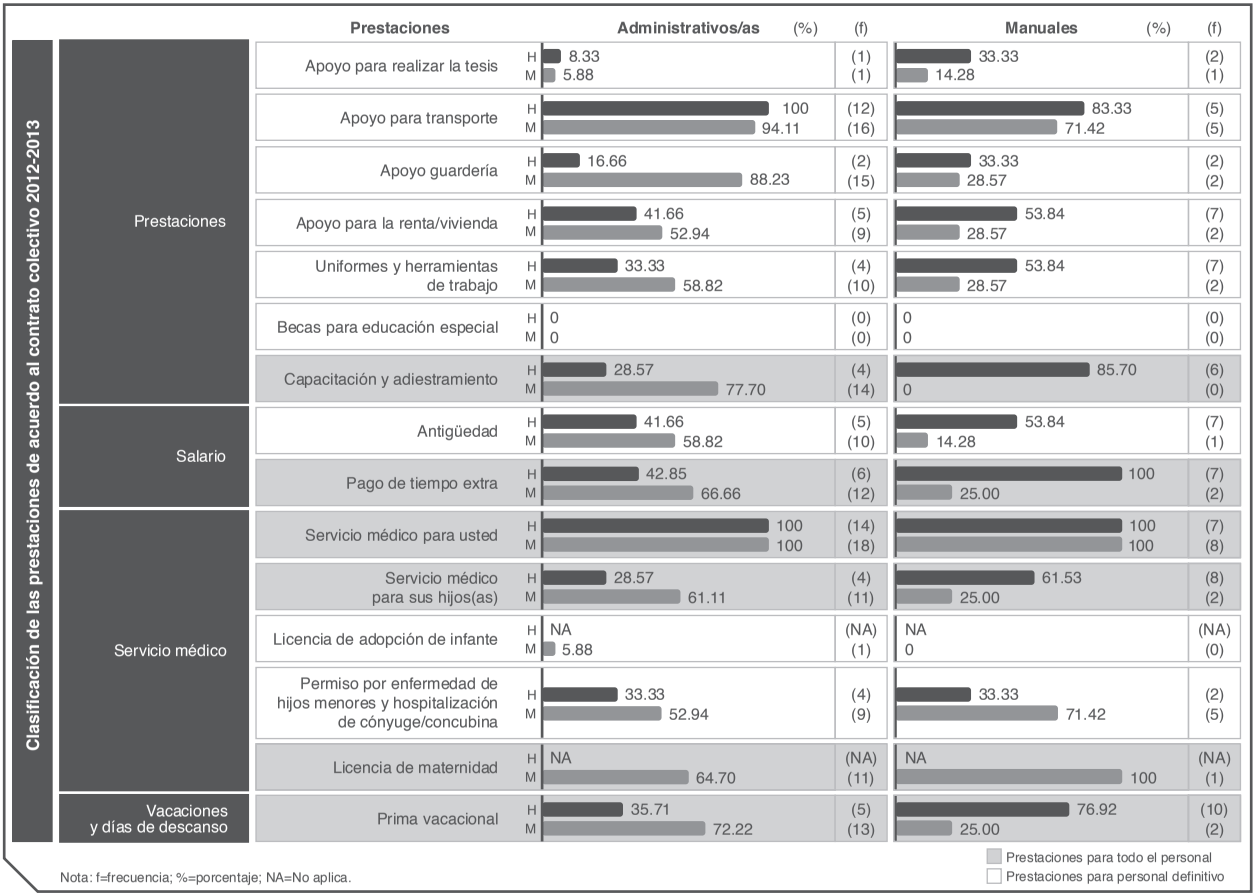
El salario con respecto a la antigüedad y el pago de tiempo extra es muy similar en administrativos y manuales. Llama la atención que en las prestaciones de antigüedad y pago de tiempo extra las mujeres manuales muestran en menor porcentaje haber adquirido esta prestación un 14.28% antigüedad y un 25% en pago tiempo extra a comparación de los hombres.

En lo que respecta al servicio médico para manuales y administrativos, el 100% ha hecho uso de éste. El 28.57% de los hombres y el 61.11% de las mujeres administrativas han solicitado servicio médico para sus hijos y los manuales hombres en un 61.53% en los hombres y las mujeres en un 25%. La licencia por adopción de infantes los administrativos mujeres en un 5.88% y los manuales hombres en un 33.33%. En cuanto al permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina el 33.33% de los hombres y el 52.9% de las mujeres lo ha tenido. En el caso de los manuales de igual manera el 33.33% de los hombres y el 71.42 % de las mujeres. Siempre resalta más las

**Gráfica 11**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012



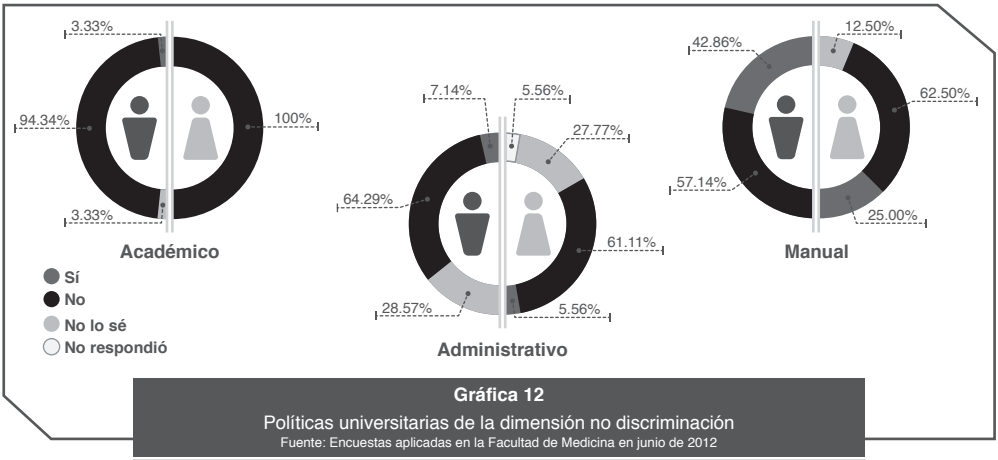

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

mujeres en esta prestación. La licencia de maternidad en mayor medida en las mujeres administrativas en un 64.70% y en las mujeres manuales en un 100%.

Finalmente las vacaciones y días de descanso es una prestación que han adquirido en su mayoría los trabajadores de este rubro preferentemente las mujeres administrativas en un 72.22% y en los hombres manuales en un 76.92% más que en las mujeres.

### 7.3. No discriminación en las políticas universitarias

Se refiere a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.




**Gráfica 12**

Políticas universitarias de la dimensión no discriminación

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Medicina en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%).

Con base a la respuesta obtenida en estas premisas se observa que la mayoría de las personas del género masculino del área académica opinan en un 93.33.% y un 100% en mujeres académicas, que para participar en actividades como delegado sindical, o representante de alguna actividad universitaria no se toma en cuenta el ser hombre o mujer y en cuanto al personal administrativo el 64.28% de lo hombres y en un 61.11% las mujeres opina lo mismo. Para el caso del personal manual el 42.85% de los hombres menciona que sí se toma en cuenta el hecho de ser hombre o mujer para llevar a cabo estas actividades, y un 57.14% de los hombres y 62.5% de las mujeres menciona que no se toma en cuenta. Lo que nos refleja que en la percepción de los manuales existe una discriminación de género con respecto al hecho de ser hombre o mujer para llevar a cabo este tipo de actividades.

## 8. Conclusiones

En cuanto a la inserción con equidad el estudio arrojó que los hombres del personal académico son quienes principalmente perciben equidad en las oportunidades y procesos de selección. Las mujeres del personal académico, y los hombres y mujeres del personal manual y administrativo por otra parte no perciben de la misma manera la equidad en la inserción. Los índices de los derechos humanos de los hombres y mujeres académicos son elevados en comparación con la de los administrativos y manuales por lo que es necesaria una atención urgente para esta dimensión y el personal mismo.

En la inserción laboral de la No discriminación todos los trabajadores de la Facultad de Medicina hombres y mujeres coincidieron en esta dimensión. Estos resultados señalan la necesidad de realizar acciones prioritarias, con la finalidad de que permitan una inserción más justa en cuanto a oportunidades, valoración y respeto a la dignidad humana.

Los resultados del clima laboral con equidad muestran que los hombres y mujeres del personal académico, administrativo y manual perciben un ambiente laboral con igualdad de derechos y obligaciones; sin embargo miembros del personal manual mujeres tienen otra percepción acerca de la equidad totalmente distinta al de los demás grupos percibiendo algún grado de inequidad. Con relación al clima laboral con No discriminación existe la necesidad urgente e inmediata de establecer estrategias que modifiquen los índices relacionados en este aspecto ya que, independientemente del género y el tipo de personal, se percibe la presencia de discriminación en este ámbito. En cuanto al clima laboral con derechos humanos, las mujeres del personal académico, administrativo y manual indicaron haber recibido bromas, comentarios o preguntas incómodas que van en contra de los derechos humanos. Los hombres y mujeres administrativos y manuales reportaron haber recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia.

Por otra parte todo el personal de la Facultad de Medicina percibió la existencia y aplicación de políticas universitarias con equidad, con índices altos. Respecto de las políticas universitarias con no discriminación se puede concluir que el personal de la facultad considera que para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, no se toma en cuenta si eres hombre o mujer y contrario a esto.

En cuanto a las políticas universitarias con derechos humanos se puede concluir que existe una percepción de equidad en los salarios por parte de todo el personal de la facultad. La capacitación en temas de perspectiva de género ha sido proporcionada principalmente al personal administrativo y manual preferentemente a los hombres, sin embargo la gran mayoría del todo el personal (académicos, administrativos y manuales) consideran conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. En cuanto a las

prestaciones no se observó diferencia entre hombres y mujeres que resultaron beneficiados con las prestaciones otorgadas.

La evaluación y la obtención de información deben derivar en el establecimiento de políticas y acciones. Esto permitirá a las autoridades de la institución fortalecer y promover la equidad de género tanto al interior de la institución y no sólo a nivel del personal. Como consecuencia, trascenderá hacia los estudiantes como parte de la Responsabilidad Social Universitaria.

## 9. Referencias

**Buquet A; Cooper J; Mingo A. y Moreno H. (2013)**
Intrusas en la Universidad Programa Universitario de Estudios de Género. Instituto de investigaciones sobre la universidad y la educación. México, UNAM.

**Chiavenato, I. (2011)**
Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Lagarde, M. (1997)**
"Género y Feminismo", en Cuadernos Inacabados, segunda edición. España.

**Erosa, B. (1997)**
Historia de la Escuela de Medicina de Mérida, Yucatán. Rev. Biomédica,8:266-273.

# 7 Facultad de Odontología: situación actual de la equidad de género

Marina Rejón Peraza[1] • Annel Argüelles Rejón[2]
Fernando Aguilar Ayala[3]

## 1. Introducción

Las escuelas, en todos los niveles educativos, son importantes agentes de socialización, y conjuntamente con la familia tienen el encargo social de educar en la cultura de paz e igualdad de géneros, trasmitiendo valores y patrones no sexistas entre los estudiantes y el personal que labora directa e indirectamente con la institución (Fernández, 2000; UCE, 2000). Esta responsabilidad y compromiso se tornan aún más importantes al tratarse de universidades líderes, a nivel regional o nacional, en la formación de recursos humanos y profesionales, como es el caso de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

Una de las tareas principales de la UADY es revisar las políticas institucionales y fomentar prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los espacios, a través de actividades de difusión y divulgación sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la eliminación de estereotipos establecidos en función del género.

1 Maestra en Odontología Infantil. Profesora de Carrera Titular C de la Facultad de Odontología.
Correo electrónico: rperaza@correo.uady.mx

2 Maestra en Gestión de la Mercadotecnia. Consultora del Centro de Desarrollo de Negocios de la Facultad de Contaduría.
Correo electrónico: annelargon@hotmail.com

3 Maestro en Odontopediatría. Coordinador de la Maestría en Odontología Infantil de la Facultad de Odontología.
Correo electrónico: faguilar@correo.uady.mx

La investigación con relación a la equidad de género implica realizar un análisis objetivo de las relaciones entre géneros, indagar sobre los factores que inciden, las políticas de las instituciones, los deberes y los límites de género, así como la evaluación de hombres y mujeres como seres sociales inmersos en un conjunto de relaciones, condicionados socialmente y como resultado de una sociedad concreta (Bolaños, 2005).

Como una primera acción para establecer políticas institucionales con equidad de género, el Comité de Equidad de Género aplicó un censo al personal académico, administrativo y manual de la Universidad. El estudio abordó tres ejes de la estructura universitaria: la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias, desde las dimensiones de equidad, no discriminación y derechos humanos. Este estudio ha permitido tener un diagnóstico sobre las áreas de oportunidad en las que se deben centrar los esfuerzos para asegurar la equidad de género.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Odontología es una de las dependencias de la Universidad Autónoma de Yucatán perteneciente al área de la Salud. La facultad cuenta con un programa de licenciatura que tiene una duración de cinco años, la planta estudiantil es de 470 alumnos de licenciatura, de los cuales el 38% son hombres y el 62% mujeres.

Cuenta también con cuatro programas de Especialidad, en Rehabilitación, Ortodoncia y Ortopedia Dentomaxilofacial Endodoncia y Periodoncia, así como una Maestría en Odontología Infantil, cada programa con una duración de dos años. El total de alumnos cursando un posgrado en la facultad es de 58, siendo hombres el 33% y mujeres el 67%.

Además de la formación académica y profesional, la facultad ofrece servicios dentales al público en general con el objetivo de vincular las necesidades de atención bucal con las oportunidades de aprendizaje para los alumnos de licenciatura y posgrados. La atención se realiza en clínicas adaptadas a los requerimientos de los diferentes tratamientos y cumpliendo con las normas correspondientes.

La facultad cuenta con personal directivo (Director, Secretaria Académica, Secretario Administrativo, Jefe de Posgrados y Personal directivo de mandos medios como Coordinadores y Responsables). Profesores de carrera y asignatura como personal académico. El personal administrativo lo integran las secretarias, recepcionistas, asistentes, archivistas y técnicos en informática. Por parte del personal manual, intendentes, personal de mantenimiento, asistentes dentales, choferes y veladores. En conjunto el personal de la facultad se integra de 108 personas, de las cuales el 61% son hombres y el 39% son mujeres.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Facultad de Odontología (ver Figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

Al momento de la encuesta la Facultad de Odontología contaba con un universo de 97 personas. En virtud de los tiempos en los que fue aplicado el instrumento para la recolección de los datos se tuvo una participación del 80.4% del mismo. La ausencia del 19.6% del personal se debió principalmente a la no coincidencia con los tiempos preestablecidos para esta actividad. Se tuvo una participación total de 78 personas distribuidos por género y desempeño como se observa en las gráficas 1 y 2.

**Gráfica 1**

Distribución por sexo de los participantes en la muestra

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

Datos expresados en porcentajes.

**Gráfica 2**

Distribución por tipo de personal de los participantes en la muestra

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

Datos expresados en porcentajes.

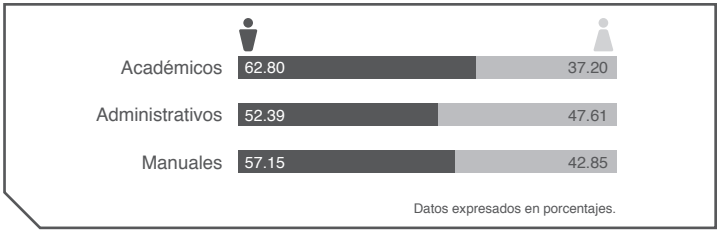
Los resultados de este trabajo se presentarán en el siguiente orden:

1. Índices de la inserción en las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación (gráficas 5A, 5B y 5C).
2. Índices del clima laboral en las dimensiones de equidad y no discriminación (gráfica 6A y 6B).
3. Porcentajes del clima laboral en la dimensión derechos humanos (gráfica 7).
4. Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad (gráfica 8).
5. Porcentajes de las políticas universitarias en la dimensión derechos humanos (gráfica 9 a la 15).
6. Porcentajes de las políticas universitarias en la dimensión no discriminación (gráfica 16).

## 4. Participantes

En esta muestra participó personal académico, administrativo y manual de la Facultad de Odontología. En la gráfica 3 se observa la distribución por género y desempeño de los mismos. En total 43 académicos, de los cuáles 27 fueron hombres y 16 mujeres. Del personal administrativo 21 personas de las cuales 11 fueron hombres y 10 mujeres. Del personal manual participaron 14 personas, 8 hombres y 6 mujeres.

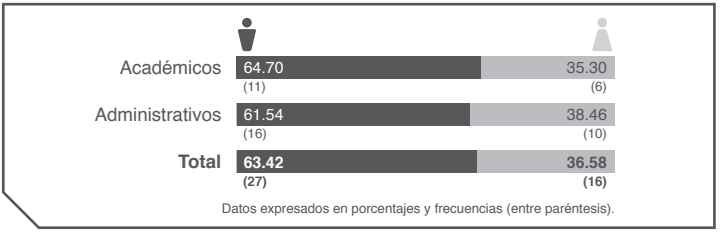
**Gráfica 3**
Distribución por sexo y tipo de personal de los participantes
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




### 4.1. Personal académico

En la gráfica 4 se puede observar que con relación al tipo de personal, la Facultad de Odontología, cuenta con profesores de asignatura, de los cuales el 64.70% son hombres y el 35.30% son mujeres. Así mismo laboran profesores de carrera de los cuales, el 61.54% son hombres y 38.46% son mujeres. La facultad actualmente no contempla el contrato de técnicos académicos ni profesores investigadores.

**Gráfica 4**
Distribución del personal académico según sexo y nombramiento
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En cuanto a la antigüedad la media de los hombres fue de 11.29 años, con una desviación estándar (DS) de 11.56 años. En el caso de las mujeres la media de la antigüedad fue de 6.81 años con una DS de 7.78 años.

Respecto al tipo de contratación el 39.5% personas indicaron estar por contrato (profesor de asignatura), y con plaza definitiva (profesor de carrera) se encuentran el 60.46%. Distribuidos por sexo los profesores de asignatura son el 64.7% hombres y el 35.29% mujeres. En el caso de los profesores de carrera el 61.5% corresponde a hombres y 38.4% a mujeres. En período de estabilidad solo se encuentran 2 personas, un hombre y una mujer (gráfica 4).

Del total de académicos el 53.4% de ellos indicaron haber recibido algún tipo de reconocimiento. De quienes recibieron algún tipo de reconocimiento el 60.8% eran hombres y el 39.1% mujeres. Con relación al tipo de reconocimiento recibido se observó que el 91.3% cuentan con el reconocimiento del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), de los cuales el 61.9% son hombres y el 42.8% son mujeres. De los académicos de carrera solamente el 26.9% cuentan con el Programa de Estímulo del Desempeño del Personal Docente (PEDPD), de los cuales el 57.1% son hombres y 42.8% mujeres.

Hasta ahora el personal académico de la Facultad de Odontología ha ingresado por dos vías: por contratación en el caso de los profesores de asignatura y por concurso de oposición para obtención de plaza. Del total de académicos, el 51.1% están por contrato y el 48.8% con plaza; la distribución por sexo para los académicos por contrato es del 72.7% de los hombres y el 27.2% de las mujeres. Por concurso de oposición por la plaza de profesor de carrera, ingresaron el 52.3% de los hombres y 47.6% de las mujeres.

De los 43 académicos que participaron el 41.8% han solicitado una promoción, de los cuales el 61.1% fueron hombres y 38.8% fueron mujeres. La solicitud de promoción fue obtenida por el 100% de los académicos que la solicitaron, hombres y mujeres. En el momento de la encuesta no había en proceso solicitudes de promoción ni algún académico que la hubiera solicitado sin respuesta positiva.

### 4.2. Personal administrativo

Como se mencionó, participaron 21 personas del personal administrativo. La antigüedad media del personal fue de 10.27 años con una DS de 8.12 años para el caso de los hombres, y para el caso de las mujeres la media fue de 12.80 años con una DS de 7.46 años.

En cuanto a la situación laboral el 85.7% cuenta con base, de los cuáles el 50% son hombres y el 50% mujeres. El 14.2% de los administrativos que participaron no cuentan con base. Solamente un hombre se encuentra en la categoría de trabajador por tiempo determinado, una mujer se encuentra en la categoría de trabajador de confianza y un hombre indicó que su situación laboral era “otros”.

Del personal administrativo encuestado el 66.6% mencionaron haber obtenido algún tipo de reconocimiento por el desempeño de sus funciones, habiendo una distribución por sexo del 50%. Del personal que refirió no haber recibido algún tipo de reconocimiento se encontraron el 19% de los hombres y 14.2% de las mujeres.

El personal administrativo encuestado que ingresó a la UADY como trabajador de base fue el 19% de los hombres, y 4.7% de las mujeres. Como trabajadores eventuales se encontraron el 19% de los hombres y 14.2% de las mujeres. Así mismo se encontraron como trabajadores de confianza el 14.2% de los hombres y 4.7% de las mujeres. De nuevo ingreso solo se encontró una mujer, y en la forma de otro tipo de ingreso se encontraron 4 mujeres.

Del personal administrativo encuestado, el 28.5% habían solicitado una promoción, de los cuales el 33.3% eran hombres y 66.6% mujeres. De los hombres que solicitaron, uno no la obtuvo por no cubrir con todos los requisitos; de las mujeres que solicitaron la promoción 3 de ellas la obtuvieron y la que no la obtuvo fue porque no cubría con los requisitos.

### 4.3. Personal manual

Catorce personas del personal manual participaron en este estudio. La antigüedad en el caso de los hombres tuvo una media de 6.88 años con una DS de 3.79 años. En el caso de las mujeres la media de la antigüedad fue de 6.83 años, con una DS de 3.43 años.

En cuanto a la situación laboral del personal incluido en el estudio, se observa que el 85.7% son trabajadores de base; de los cuales el 58.3% son hombres y 41.6% son mujeres. Solamente un hombre y una mujer indicaron ser trabajadores por tiempo determinado.

Con relación al reconocimiento por desempeño laboral, solamente el 35.7% del personal manual, indicaron haber recibido algún reconocimiento, del cual el 80% fueron hombres y 20% mujeres, sin embargo, la Beca al Desempeño Laboral había sido obtenida por el 50%del personal manual, 57.1% hombres y 42.8%mujeres.

En cuanto al ingreso a la UADY, el 28.5% indicaron ser empleados de base. De los cuáles el 50% de acuerdo al sexo, 2 hombres y 2 mujeres. De nuevo ingreso se encontraron un 35.7%, que por sexo se distribuyeron en un 60 y 40% respectivamente. Como empleados eventuales u otro tipo de ingreso se encontró el 35.8%.

El 42.8% del personal habían solicitado alguna promoción, de los cuales el 83.3% eran hombres y el 16.6% mujeres. De las personas que solicitaron promoción, el 50% la obtuvieron, 2 hombres y 1 mujer. De los otros 3 hombres que habían solicitado una promoción, uno de ellos indicó no haberla obtenido y dos indicaron que la promoción se encontraba en proceso. El varón que indicó no haber obtenido la promoción señaló que no la obtuvo debido a las políticas de la dependencia.

## 5. La situación de inserción laboral en la Facultad de Odontología

La inserción hace referencia al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

### 5.1. Inserción con equidad

Se entiende por inserción con equidad al ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

### 5.2. Inserción con no discriminación

Se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases (Chiavenato, 2011).

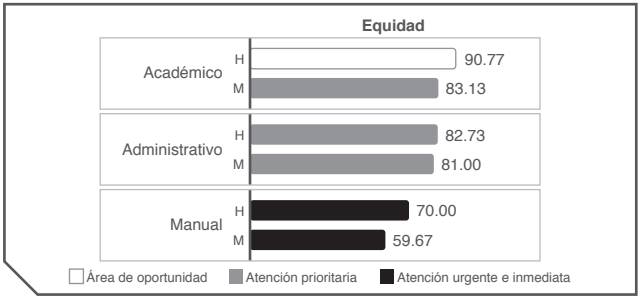
### 5.3. Inserción con derechos humanos

Se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno mediante un proceso justo y transparente, sin distinción de género, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

De acuerdo a los datos que se reflejan la gráfica 5 se puede observar que en cuanto a la equidad en la inserción el índice más elevado, 90.77, corresponde a los académicos varones que refieren que en la facultad existe equidad de género. Las áreas de oportunidad corresponden a las mujeres del personal académico y a todo el personal

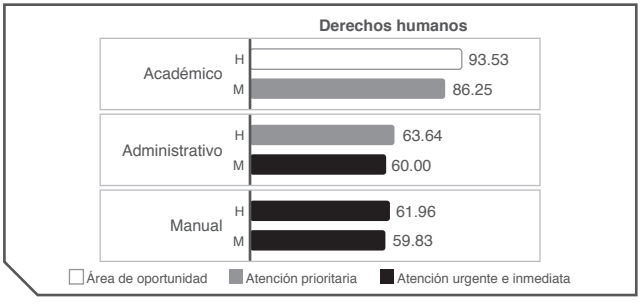
administrativo, tanto hombres como mujeres, quienes tienen una percepción diferente de la equidad en la inserción. En el caso del personal manual, tanto hombres como mujeres, reflejaron los índices más bajos de percepción de equidad en la inserción con 70.00 y 59.67 puntos respectivamente.

**Gráfica 5A**
Índices de inserción para la dimensión de equidad, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




En cuanto a los derechos humanos en la inserción los resultados señalan la urgencia de estrategias, debido a que los índices de todo el personal administrativo y manual mostraron ser muy bajos, y en el caso del personal académico, únicamente los hombres consideran que los derechos humanos están reflejados en los procesos de inserción laboral de la Facultad de Odontología.

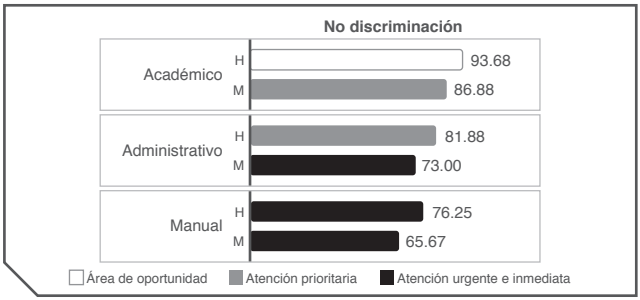
**Gráfica 5B**
Índices de inserción para la dimensión de derechos humanos, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




En cuanto a la no discriminación en la inserción se observa que de igual manera los hombres del personal académico tuvieron los índices más elevados, considerando que

no existe discriminación en la inserción. Las mujeres del personal académico y los varones del personal administrativo presentan áreas de oportunidad ya que la percepción de no discriminación es menor. Las mujeres del personal administrativo y todo el personal manual, tanto hombres como mujeres, obtuvieron los menores índices, señalando la necesidad de acciones al respecto.

**Gráfica 5C**
Índices de inserción para la dimensión de no discriminación, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Odontología

De acuerdo con Chiavenato (2011) clima laboral es el ambiente interno entre los miembros de una organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta.

### 6.1. Clima laboral con equidad

Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

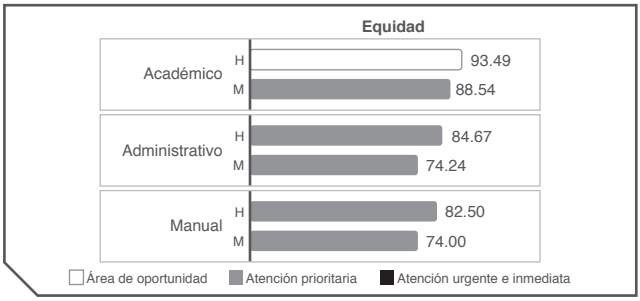
### 6.2. La no discriminación en el clima laboral

Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

En los datos referidos en la gráfica 6 se puede observar que el índice de equidad en el clima laboral se muestra favorable en la opinión de los académicos varones, pero no se

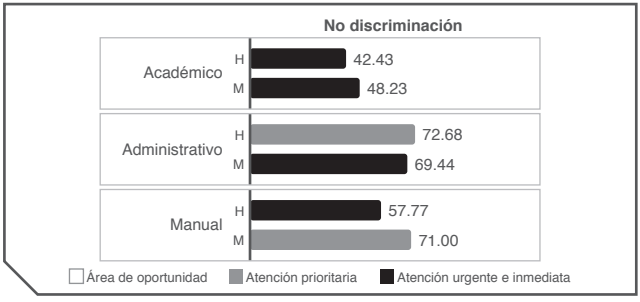
puede inferir lo mismo con relación al índice de las académicas 88.54, ni la de los hombres y mujeres ubicadas en la administración y como personal manual, donde todos los índices son inferiores a 85.00.

**Gráfica 6A**
Índices de clima laboral para la dimensión de equidad, según género y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




En esta gráfica también se considera la percepción de la no discriminación en el clima laboral que refleja índices que van desde un 71.00 hasta un 42.43, varios de ellos indican con el color negro que existe una brecha que debe tomarse en cuenta para la implementación de acciones que promuevan y favorezcan la percepción de no discriminación entre el personal de la facultad.

**Gráfica 6B**
Índices de clima laboral para la dimensión de no discriminación, según género y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




### 6.3. Derechos humanos en el clima laboral

Se entiende por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de

diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. En la siguiente gráfica 7 se observan los resultados en frecuencia y porcentaje de la dimensión de derechos humanos en el clima laboral.

Por lo que se observa en la gráfica 4, se puede mencionar que las cifras más altas corresponden a los hombres del personal manual con 37.50% y 25%, quienes han recibido comentarios no deseados sobre su apariencia, así como bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa. Estas dos situaciones son las experimentadas con mayor frecuencia por parte de todo el personal de la facultad. Algunas mujeres del personal administrativo y manual también han experimentado situaciones de roce o contacto físico no deseado. Esto hace evidente la necesidad de considerar medidas precautorias para minimizar estas situaciones no deseadas.

Aunque con menor frecuencia también se observa la existencia de situaciones relacionadas con llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte del personal, así como roces o contacto físico no deseado, este último experimentado principalmente por las mujeres del personal administrativo y manual.

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Odontología

Se define a las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

### 7.1. Equidad en las políticas universitarias

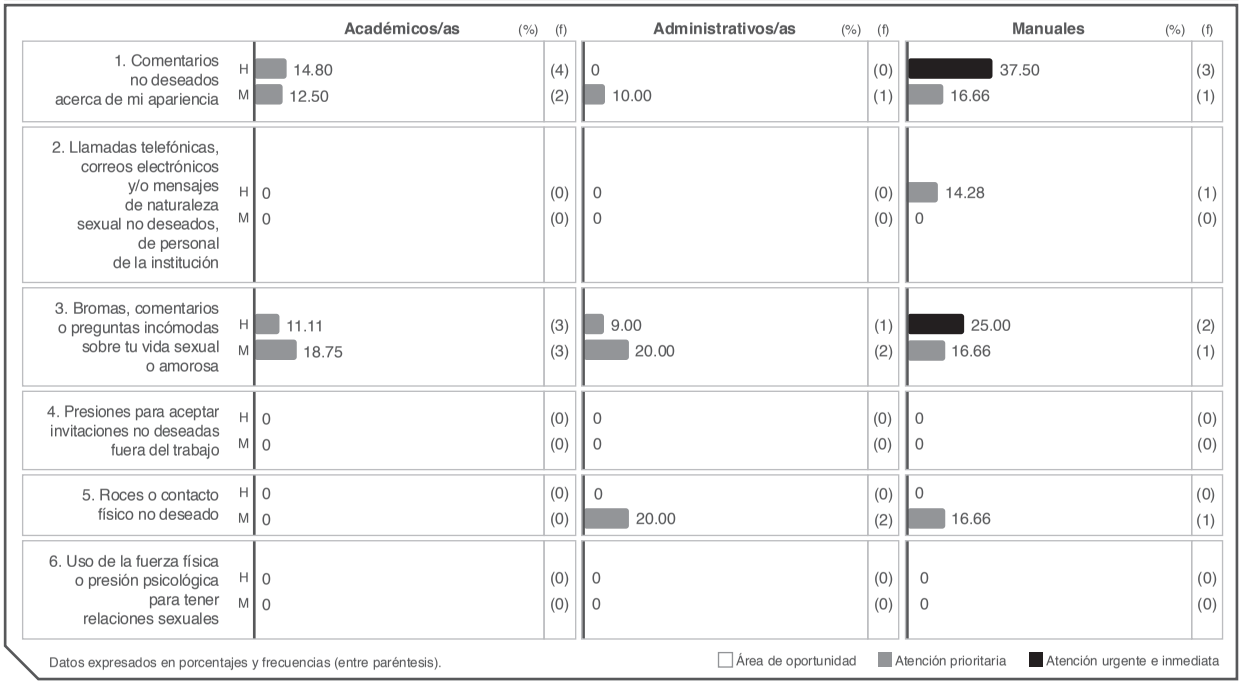
La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos del personal.

Por lo que la gráfica 8 refleja se puede mencionar que, en términos generales, solamente el personal académico de sexo hombre, refiere que las políticas universitarias se realizan con equidad de género. Los índices relacionados con las académicas, hombres y mujeres del personal administrativo y manual refieren que dichas políticas deben de efectuarse con mayor equidad ya que el índice que va de un 84.43 a 78.00 es considerado como un nicho de oportunidades para implementar estrategias que repercutan en el mejoramiento de la percepción de este personal.

**Gráfica 7**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

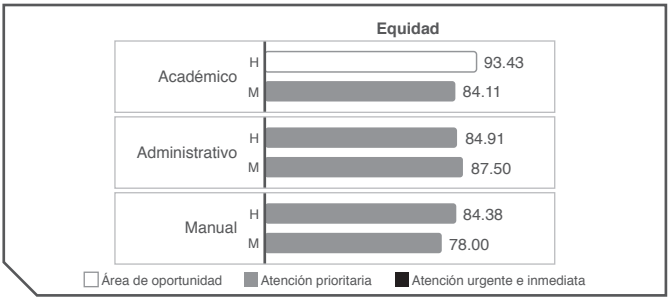
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Área de oportunidad | Atención prioritaria | Atención urgente e inmediata

**Gráfica 8**
Índice de políticas universitarias en la dimensión de equidad, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012



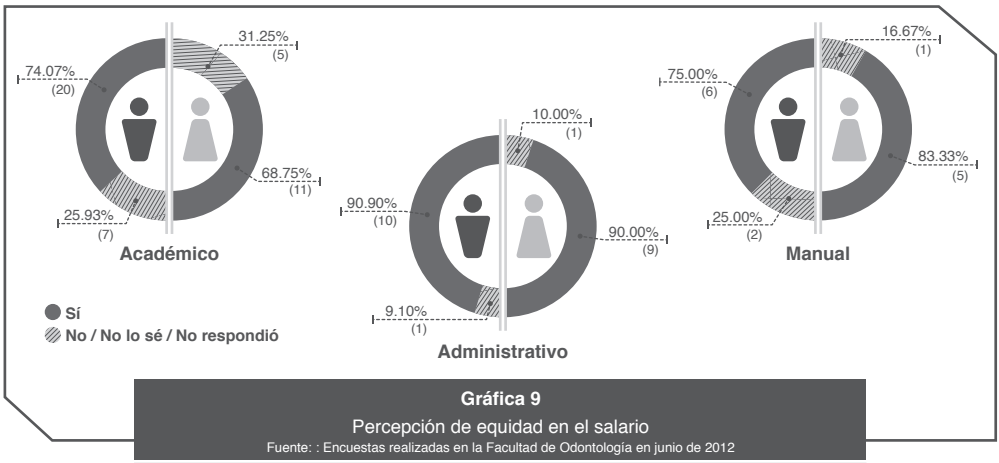

### 7.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

Se define los derechos humanos en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respecto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

En este segmento se analizan tres preguntas que forman parte de la dimensión de derechos humanos en las políticas universitarias. Una de ellas considera la percepción de igualdad de salarios entre hombres y mujeres, otra tiene en cuenta la oferta de cursos y/o talleres de capacitación sobre perspectiva de género, y la conveniencia de capacitar sobre equidad a las personas responsables de llevar a efecto los procesos de la selección del personal.

#### 7.2.1. Salario

De acuerdo con los resultados del total de participantes en el estudio, el 78.57% consideran que sí existe igualdad de salarios para hombres y mujeres. Especificando por tipo de personal y género se observa que el 74.07%de los hombres y el 68.75% de las mujeres del personal académico encuestado menciona que su percepción es de igualdad de salarios entre hombres y mujeres. De los administrativos el 90.9 de los hombres y el 90% de las mujeres opinan lo mismo. Con relación al personal manual el 75% de los varones y el 83.33% de las mujeres percibieron igualdad de salarios (ver gráfica 9).




**Gráfica 9**

Percepción de equidad en el salario

Fuente: : Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

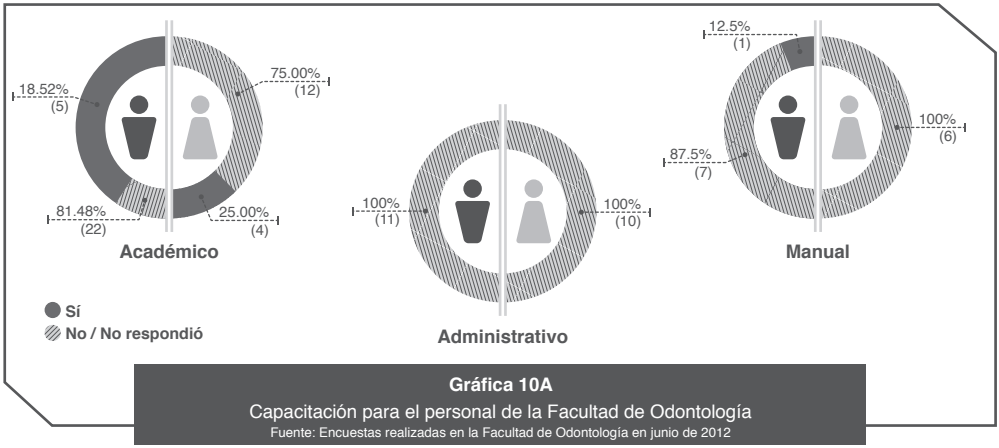
**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

### 7.2.2. Capacitación

Respecto a la capacitación del personal en el tema de perspectiva de género, el 81.4% de los hombres encuestados del personal académico menciona no haber participado en algún taller o curso relacionado con perspectiva de género ofrecido por la UADY en el último año, el 75% de las mujeres mencionan lo mismo. Con respecto al personal administrativo, se refiere que el total de hombres y mujeres que participaron en la encuesta, ninguno ha recibido este tipo de capacitación. Sin embargo con el personal manual cuando menos un hombre refiere haber participado en el último año en un curso relacionado con el tema de equidad de género (ver gráficas 10A y 10B).

Sobre las necesidades y conveniencia de la capacitación del personal universitario en equidad, en derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección del personal, el 88.88% y el 93.33% del personal académico refiere que está totalmente de acuerdo y de acuerdo en la capacitación del personal en este tema. De manera similar se comportan los porcentajes de los hombres y mujeres del personal administrativo con un 100% y un 90% respectivamente. En cuanto al personal manual se puede observar la misma tendencia a percibir que sí serian convenientes los cursos o talleres en esta temática.



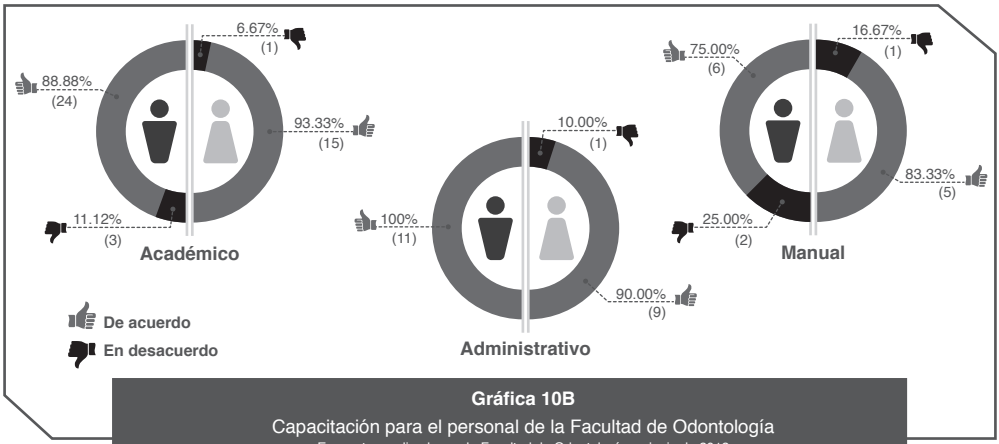

**Gráfica 10A**

Capacitación para el personal de la Facultad de Odontología

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 10B**

Capacitación para el personal de la Facultad de Odontología

Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro "en desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

### 7.2.3. Prestaciones

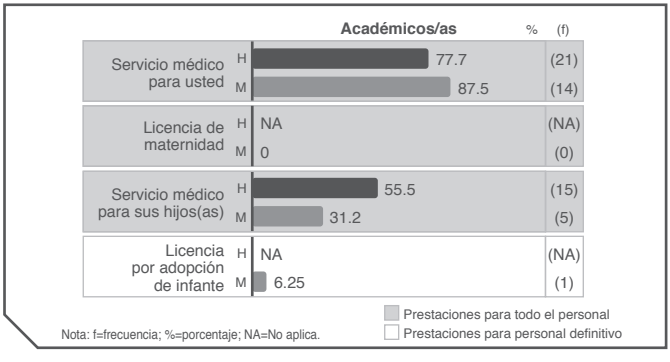
Debido a que las prestaciones varían por tipo de personal se presentan los resultados a este respecto especificando los resultados de acuerdo al personal académico y al personal administrativo y manual.

7.2.3.1. Prestaciones para el personal académico

Con relación a las prestaciones del personal académico solamente el 77.7% de los hombres ha hecho uso del servicio médico, en el caso de las mujeres el 87.5% lo han utilizado. En cuanto al servicio médico para los hombres se ha utilizado por el 55.5%, y en el caso de las mujeres el 31.2%. Llama la atención el caso de la licencia por maternidad, que ninguna de las mujeres del personal académico ha hecho uso. Para los hombres no aplica esta prestación, en tanto no existe la licencia por paternidad. Finalmente, la licencia por adopción infantil ha sido empleada por un miembro femenino del personal académico (ver gráfica 11).

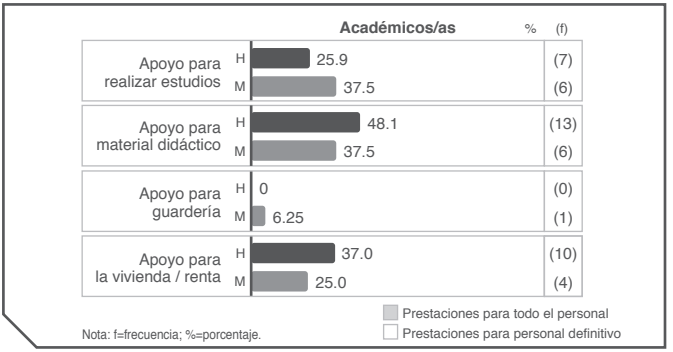
En relación a la prestación de salario del personal académico, únicamente el 33.3% de los varones del personal académico señala recibir antigüedad y en el caso de las mujeres solamente el 25%. En cuanto a vacaciones y días de descanso, la prestación de la prima vacacional se percibe por el 74% de los hombres del personal a académico, y por el 81.2% de las mujeres. Respecto a la prestación por separación de los trabajadores del personal académico, ningún integrante del personal académico encuestado había utilizado esta prestación. La antigüedad, la prima vacacional y la prestación por separación son prestaciones que aplican únicamente al personal definitivo.

**Gráfica 11**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012



Respecto de los derechos de los trabajadores del personal académico, el 25.9% de los hombres del personal académico ha solicitado y recibido apoyo para realizar estudios, en el caso de las mujeres, el porcentaje ha sido mayor, de 37.5%. El apoyo para material didáctico ha sido recibido por el 48.1% de los hombres y el 37.5% de las mujeres. El apoyo para guardería no ha sido solicitado por los varones, pero sí por las mujeres, aunque únicamente el 6.25% de ellas, es decir, una persona. En cuanto al apoyo para vivienda este ha sido recibido por el 37% de los hombres y por el 25% de las mujeres (ver gráfica 12).

**Gráfica 12**
Derechos de los trabajadores del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012



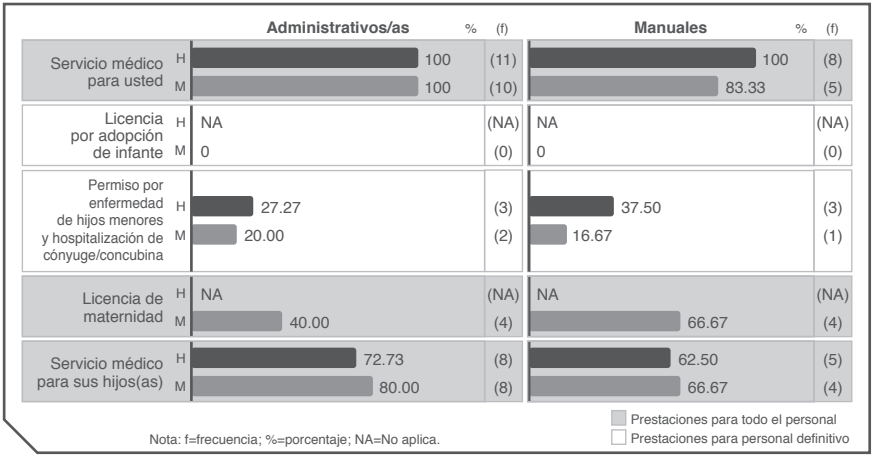

7.2.3.2. Prestaciones para el personal administrativo y manual

De acuerdo a las observaciones hechas en la población encuestada sobre los servicios médicos para él o ella como trabajadora se refleja que el total de los trabajadores administrativos y manuales en su generalidad han utilizado el servicio médico solicitado y solamente una mujer del personal manual no ha hecho uso del apoyo (ver gráfica 13).

Con relación a licencia para adoptar a un infante, independientemente de ser hombre o mujer, señalan no haber utilizado esta prestación. La licencia por maternidad, prestación única para mujeres, ha sido utilizada por el 40% de las mujeres del personal administrativo y por el 66.66% de las mujeres del personal manual.

El permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge o concubina ha sido empleado por el 27.27% de los varones del personal administrativo, en el caso de las mujeres por el 20%. En el caso del personal manual ha sido empleado por el 37.5% de los varones y por el 16.67% de las mujeres.

**Gráfica 13**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

El servicio médico para los hijos o hijas ha sido empleado por el 72.73% de los hombres del personal administrativo y por el 80% de las mujeres. En el caso del personal manual ha sido empleado por el 62.5% de los hombres y el 66.67% de las mujeres.

En la gráfica 14 se puede observar que en cuanto al apoyo para elaborar la tesis, ningún integrante del personal manual y administrativo, mencionó haber hecho válida esta prestación.

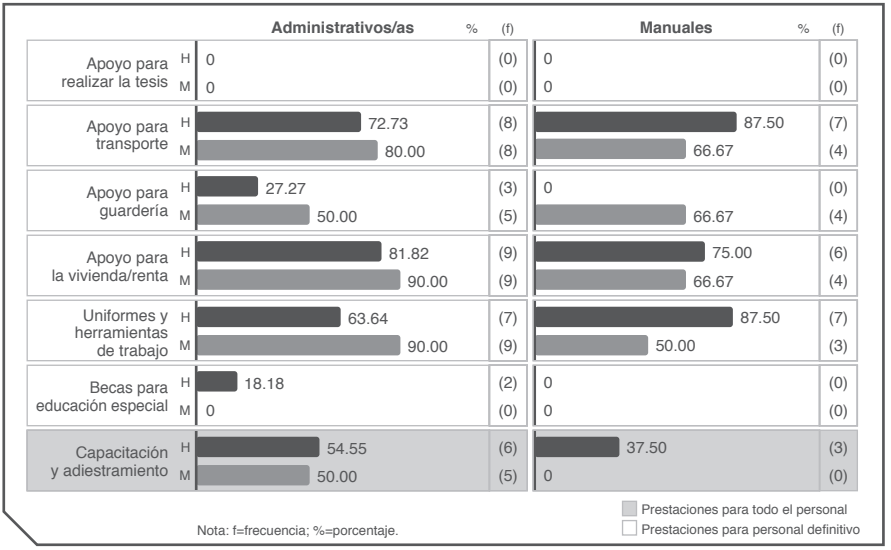
Respecto del apoyo para transporte el 72.73% de los hombres del personal administrativo mencionó recibirlo, de las mujeres del personal administrativo el 80%. Del personal manual, los hombres que mencionaron recibir este apoyo fueron el 87.50% y las mujeres el 66.67%.

El apoyo para guardería ha sido utilizado por el 27.27% de los hombres del personal administrativo y por el 50% de las mujeres de este personal. Ningún miembro varón del personal manual ha utilizado este apoyo, pero en el caso de las mujeres lo ha utilizado el 66.67%.

En cuanto al apoyo para la vivienda/renta esta prestación ha sido aprovechada por el 81.82% de los hombres del personal administrativo, y en el caso de las mujeres por el 90%. Del personal manual, han hecho uso de este apoyo el 75% de los hombres y el 66.67% de las mujeres.

La prestación de uniformes y herramientas de trabajo ha sido empleada por el 63.64% de los hombres del personal administrativo, y por el 90% de las mujeres. El personal manual ha empleado esta prestación en el 87.5% de los varones y el 50% de las mujeres.

**Gráfica 14**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

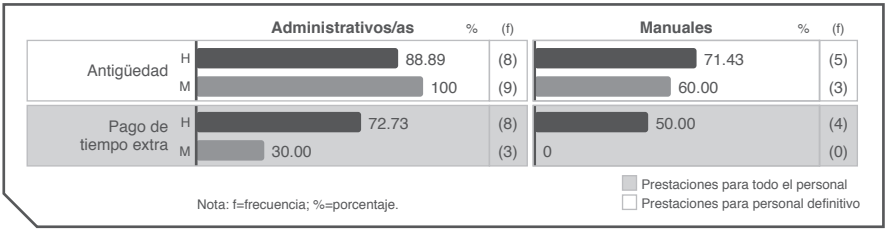



Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

Para el 72.73% de los hombres del personal administrativo cuenta la antigüedad, y en el caso de las mujeres al 90%. En cuanto al personal manual al 62.5% de los varones les cuenta la antigüedad y al 50% de las mujeres (ver gráfica 15).

El 72.73% de los hombres del personal administrativo mencionó haber recibido el pago de tiempo extra, pero solo el 30% en el caso de las mujeres. En el caso de los hombres del personal manual el 50% mencionó haber recibido este pago, y en el caso de las mujeres ninguna mencionó haberlo recibido (gráfica 15).

**Gráfica 15**
Salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012



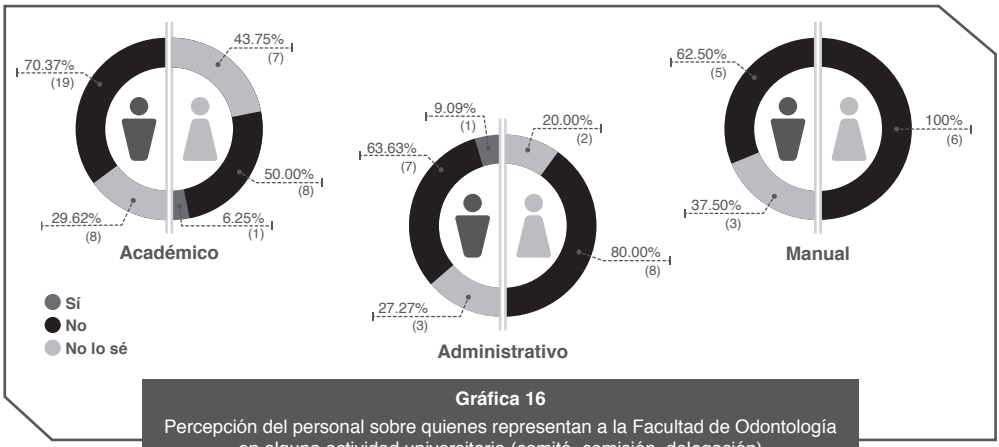

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

El beneficio de la prima vacacional ha sido utilizada por el 100% de los hombres y las mujeres del personal administrativo, sin embargo en el caso del personal manual, solamente por el 75% de los hombres y el 66.67% de las mujeres. Esta prestación aplica para todo el personal.

### 7.3. No discriminación en las políticas universitarias

Se refiere a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.

Este aspecto se evaluó a través de una sola pregunta, relacionada con la percepción de no discriminación del personal que representa a la Facultad de Odontología en actividades universitarias como comités, comisiones, delegaciones, etc. (ver gráfica 16).




**Gráfica 16**

Percepción del personal sobre quienes representan a la Facultad de Odontología en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Odontología en junio de 2012

**Se considera el sexo de la persona para ser integrante de órganos de representación o para la toma de decisiones**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Con base a la respuesta obtenida en estas premisas se observa que la mayoría de las personas del género masculino del área académica opinan en un 70.37% y un 50.00% del sexo femenino respectivamente, que para participar en actividades como delegado sindical, o representante de alguna actividad universitaria no se toma en cuenta el ser hombre o mujer y en cuanto al personal administrativo el 80.00% de las mujeres opina lo mismo. Para el caso del personal manual el 100% de las mujeres también sugiere que para estas posiciones universitarias no es relevante el género.

## 8. Conclusiones generales

En cuanto a la inserción con equidad el estudio arrojó que los hombres del personal académico son quienes principalmente perciben equidad en las oportunidades y procesos de selección. Las mujeres del personal académico, y los hombres y mujeres del personal manual y administrativo, por otra parte no perciben de la misma manera la equidad en la inserción. Esta misma situación se observó en los índices de la inserción laboral con no discriminación y la inserción con derechos humanos. Los varones del personal académico y las mujeres del personal manual reflejaron los índices más altos y más bajos, respectivamente, en la evaluación de la inserción en sus tres dimensiones. Estos resultados señalan la necesidad de realizar acciones que permitan una inserción más justa en cuanto a oportunidades, valoración y respeto a la dignidad humana.

Los resultados del clima laboral con equidad muestran que únicamente los hombres del personal académico perciben un ambiente laboral con igualdad derechos y obligaciones, sin embargo los demás miembros del personal sí percibieron algún grado de inequidad. Con relación al clima laboral con no discriminación existe la necesidad prioritaria de establecer estrategias que modifiquen los índices relacionados en este aspecto ya que, independientemente del género y el tipo de personal, se percibe la presencia de discriminación en este ámbito. En cuanto al clima laboral con derechos humanos, las mujeres del personal manual fueron las únicas que indicaron haber recibido comentarios que van en contra de éstos derechos, tales como comentarios sobre la apariencia personal o preguntas incómodas respecto a la vida sexual o amorosa.

Por otra parte todo el personal de la Facultad de Odontología percibió la existencia y aplicación de políticas universitarias con equidad, sin embargo no con índices altos. Respecto de las políticas universitarias con no discriminación se puede concluir que el personal de la facultad considera que para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., no se toma en cuenta si eres hombre o mujer.

Se presentan oportunidades equitativas de participación. Sin embargo fueron notables los altos porcentajes de personas que indicaron no poder dar una respuesta afirmativa o negativa ante este hecho. En cuanto a las políticas universitarias con derechos humanos, se puede concluir que existe una percepción de equidad en los salarios por parte de todo el personal de la facultad. La capacitación en temas de perspectiva de género ha sido proporcionada principalmente al personal académico, sin embargo la gran mayoría del todo el personal (académicos, administrativos y manuales) consideran conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. En cuanto a las prestaciones no se observó diferencia entre hombres y mujeres que resultaron beneficiados con las prestaciones otorgadas.

La evaluación y la obtención de información deben derivar en el establecimiento de políticas y acciones. En el caso de este estudio, la Facultad de Odontología puede hacer uso de la información para continuar con el fortalecimiento y la promoción de la equidad de género dentro de la institución, y no sólo a nivel del personal que labora en la misma, sino también entre los estudiantes, como un valor que colabora directamente con el mejoramiento de la sociedad.

## 9. Referencias

**Bolaños Cuber, C. (2005)**

La calidad universitaria desde una perspectiva de género. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación". Volumen 5, Número Especial.

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000)**

La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Fernández Rius, L. (2000, II)**

Roles de género y mujeres académicas. En: Revista de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica, (88), 63-75.

**Universidad Central del Ecuador (2000)**

Universidad y Género: palabra y testimonio. Ecuador: Universidad Central del Ecuador.

# 8 Análisis para un enfoque hacia la igualdad de género en la Facultad de Química

Hilda Guerrero Escobedo[1] • Enna R. Coello Mis[2]

## 1. Introducción

La Facultad de Química se ha esforzado por alcanzar altos niveles de calidad en sus distintos ámbitos, por ejemplo académico, laboral, docente, etc., esto la ha dirigido a sumarse a programas que garanticen que todo esto se lleve a cabo, como programas de acreditación y de calidad. Estos esfuerzos por alcanzar la calidad se ven reflejados tanto hacia el exterior como al interior, es por ello que también se suma al Proyecto Institucional: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), que es un proyecto que fortalece la equidad de género a nivel institucional (UADY). Como todo proyecto primero se debe realizar un análisis de la situación, que nos ayude a descubrir nuestras áreas de oportunidad.

El objetivo de este análisis es describir, a partir de las experiencias y percepciones, la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Química en los ejes de inserción, de clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad.

1 Maestra en Ciencias Farmacéuticas. Profesora de Carrera Asociado A de la Facultad de Química. Correo electrónico: hilda.guerrero@correo.uady.mx

2 Especialista en Ciencias Químico Biológicas. Profesora de Carrera de Educación Superior Asociado A de la Facultad de Química. Correo electrónico: rosa.coello@correo.uady.mx

En este capítulo se abordará inicialmente el contexto institucional de la Facultad de Química así como el mecanismo de aplicación de encuesta, para luego continuar con el análisis por cada eje, combinado con las tres dimensiones para cada uno de los tipos de personal y estos a su vez por sexo, en este caso se utilizará, hombre y mujer.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Química (FQ) tiene sus inicios de manera independiente en Octubre de 1922 bajo el nombre de Escuela de Química y Farmacia del Estado, siendo su primer Director el Licenciado Don Ernesto Patrón Villamil. A lo largo del tiempo la facultad se ha ido fortaleciendo y desarrollando en distintas áreas. En 1961 egresó la primera generación de Químico Farmacéutico Biólogo (QFB) y el 18 de septiembre de 1965 se instaló la dependencia en el edificio que ocupa hasta el día de hoy. A través de los años la Facultad de Química ha tenido once directores, diez hombres y una mujer. Hoy en día, es dirigida por la segunda Directora en la historia de esta facultad.

Ha habido también un constante cambio y renovación de la planta docente, que en términos generales ha estado conformado por un grupo heterogéneo de profesionales en diferentes entornos de trabajo e investigación, lo mismo para el personal administrativo y manual. Mediante la realización de este análisis situacional, nos hemos dado cuenta de que la balanza se inclina hacia el sexo masculino, donde se ve favorecido principalmente en la inserción laboral así como en la antigüedad y que a pesar de esto el sexo masculino se siente en desventaja frente al femenino, como se observará más adelante.

## 3. Descripción metodológica

El concepto equidad de género se construyó con las siguientes tres dimensiones: equidad, no discriminación y derechos humanos. Así, con dicho concepto abordamos tres ejes importantes de la estructura universitaria, que son: la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias. Para comprender el concepto de equidad de género se parte del planteamiento, que equidad es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas definen la equidad como una igualdad en las diferencias (INMUJERES, 2007). No discriminación es un acto que no sea violatorio del principio de igualdad por la condición de sexo-género (CEDAW, 2012); y los derechos humanos son aquellos derechos inalienables que las personas poseen por su condición de seres humanos y cuya protección es responsabilidad de todo Estado y la autoridad (CEDAW, 2012).

Los tres ejes de la estructura universitaria, que son la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias se conciben de la siguiente manera:

- Inserción laboral
  Es un concepto que cuenta con toda una producción teórica, metodológica y descriptiva, sin embargo para nuestro estudio nos limitaremos a considerar como inserción laboral al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador y procesos de reclutamiento (Donoso, 2000).

- Clima laboral
  El clima laboral representa el ambiente interno entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

- Políticas universitarias
  Son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados. (Chiavenato, 2011).

Percibir los ejes de la estructura universitaria con perspectiva de género, nos apoya a explicar a la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias desde las dimensiones de equidad, no discriminación y derechos humanos (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la Universidad.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

Para la recolección de la información en esta facultad, la Secretaria Académica convocó a los profesores, al personal administrativo y manual por medio de correo electrónico y avisos. Así, la aplicación de la encuesta se llevó a cabo el 31 de mayo del 2012, en la FQ, en un horario de 09:00 a 17:00hrs para que el personal se presentara a contestarla. Al inicio del proceso se explicó, por medio de una breve introducción, el objetivo del proyecto y el motivo de la encuesta.

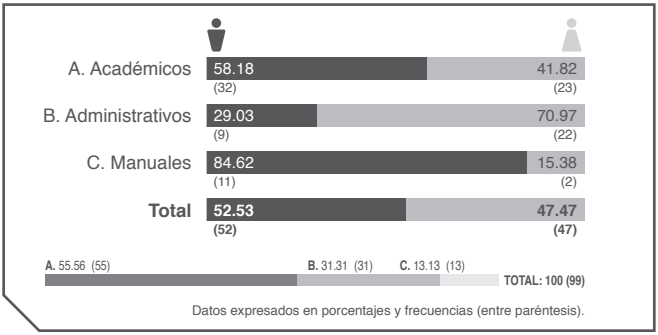
La encuesta se realizó de forma anónima a todo el personal, que consta de 101 personas, entre las cuales se encuentran académicos (56), administrativos y manuales (45) que están adscritos y laboran en la FQ. Para comenzar a abordar los datos de la encuesta, se inicia con la presentación de los resultados generales sobre el personal encuestado y posteriormente se aborda el análisis cualitativo de las observaciones arrojadas por las personas encuestadas.

En la Facultad de Química la encuesta fue respondida por 52 (52.53%) hombres y 47 mujeres (47.47%), resultando un total de 99 encuestas contestadas. Se desconoce la razón de los dos faltantes de la encuesta, por lo que se abordaran solo estos resultados. La clasificación del personal que labora en la FQ se divide en Académicos, Administrativos y Manuales, estos dos últimos respondieron una encuesta un poco diferente a la aplicada al personal académico, debido a las características particulares del personal. Se realizó el cálculo para el porcentaje de hombres y mujeres para cada tipo de personal, los valores se encuentran en la gráfica 1. Se encontró como primer dato visible que existen un mayor número de académicos hombres (58.18%); el mayor porcentaje por tipo de personal, corresponde al personal manual hombres (84.62%), y el mayor en personal administrativo son mujeres (70.97%).

**Gráfica 1**

Distribución de tipos de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

## 4. Participantes en la encuesta

Entre el personal de la facultad laboran hombres y mujeres, en la categoría de académicos tenemos tres tipos diferentes: profesor de carrera, profesor investigador y profesor de asignatura, entre el personal administrativo se encuentran, las autoridades de la facultad y secretariado, y dentro del personal manual, está el personal de intendencia y choferes. A continuación se describe cada uno de ellos.

### 4.1. Personal académico

Para que el personal de la categoría “Académico” ingrese al campo laboral de la FQ, existen diferentes niveles por contratación directa para “personal de contrato”, concurso de oposición para “personal de base”. Después se asigna el cargo como técnico académico, profesor de asignatura, profesor de carrera y profesor investigador.

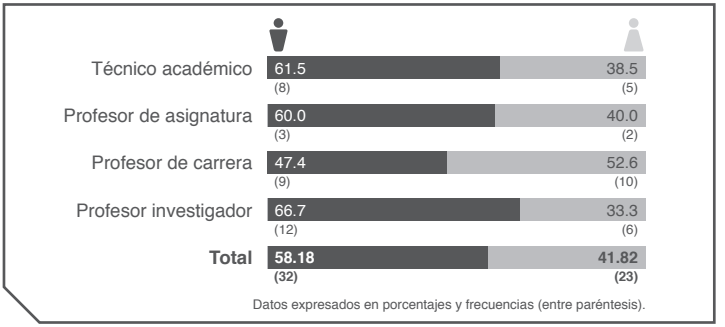
Cabe mencionar que entre los participantes de la encuesta “académicos” están, personal de base y de contrato (por un determinado tiempo), que le da a cada uno características específicas que lo colocan en una posición de más o menos privilegios laborales, la antigüedad laboral es un ejemplo característico que otorga un sueldo diferente de personal de base y de contrato.

Participaron 32 hombres y 23 mujeres de los cuales se encuentran distribuidos en las cuatro diferentes funciones (gráfica 2), en técnicos académicos son 13, de los cuales 61.5% son hombres y 38.5% son mujeres, de los 5 profesores de asignatura 60% son hombres y 40% son mujeres, de los 19 profesores de carrera 47.4% son hombre y 52.6% son mujeres y finalmente de los 18 profesores investigadores 66.7% son hombres y 33.3% son mujeres. A excepción de los profesores de carrera, existe un porcentaje mayor de hombres que de mujeres en los tipos de funciones para académicos en FQ-UADY.

**Gráfica 2**

Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

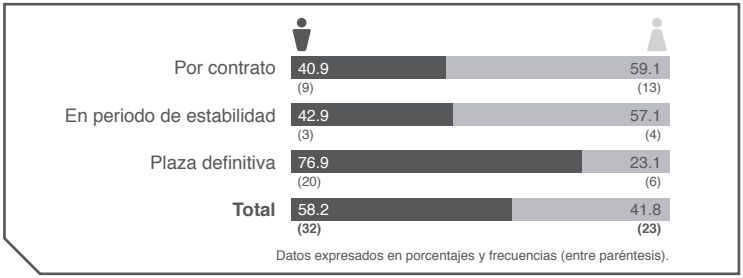



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Referente a la antigüedad, los datos entre hombres y mujeres se encuentra que la media es de 16.5 años para hombres (desviación estándar=DS 12.34) y 10.65 años para mujeres (DS 10.18), siendo 6 años mayor la antigüedad para hombres que para mujeres.

De acuerdo a la situación laboral para académicos hombres y mujeres (gráfica 3), se observa que del personal de contrato (22) el 40.9% son hombres y el 59.1% son mujeres, en periodo de estabilidad (7) el 42.9% son hombres y el 57.1% son mujeres, sin embargo, del personal de base (26) 76.9% corresponden a hombres y el 23.1% son mujeres; es decir, que hay más personal masculino en plaza definitiva y hay más personal femenino por contrato.

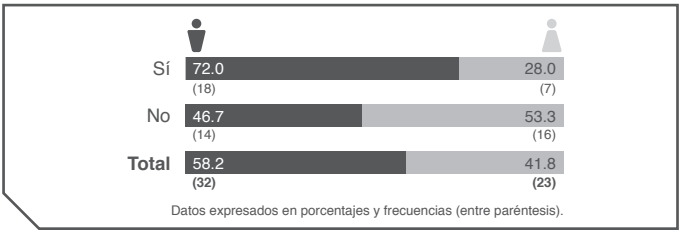
**Gráfica 3**
Situación laboral del personal académico de la FQ-UADY por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Dentro de la Facultad de Química se han otorgado reconocimientos a la labor académica, en este contexto 25 académicos admitieron haber sido reconocidos por su desempeño académico, el 72% hombres y 28% mujeres, el resto (30) no comentaron haber recibido ningún reconocimiento: 46.7% hombres y 53.3% mujeres (gráfica 4).

**Gráfica 4**
Reconocimiento otorgado a académicos por su labor por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

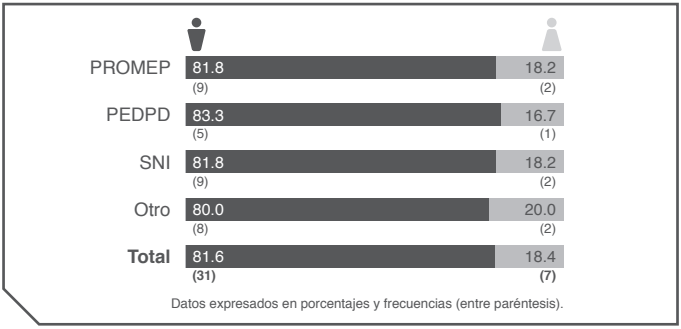



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

De los profesores que mencionan tener reconocimiento, se mencionan el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y otros, donde se observa que los hombres han tenido más reconocimiento que las mujeres, los valores se encuentran en la gráfica 5.

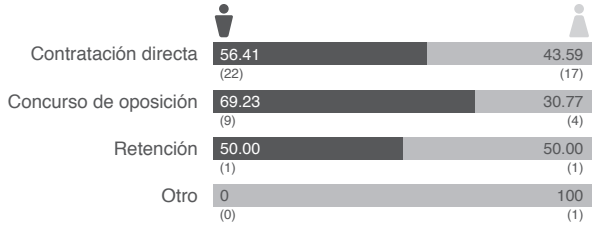
Con respecto al ingreso de los docentes a esta facultad, se tienen 5 rubros, por contratación directa existen 22 hombres y 17 mujeres, por concurso de oposición 9 hombres y 4 mujeres, por retención una mujer y un hombre y por “otro” una mujer, como se muestra en la gráfica 6.

**Gráfica 5**
Reconocimiento otorgado a académicos por tipo y sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

**Gráfica 6**
Tipo de ingreso de académicos a la Facultad de Química por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

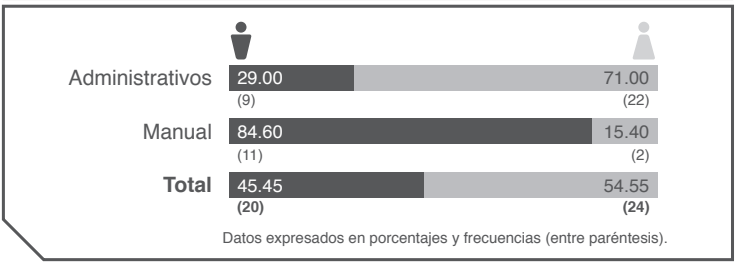
En cuanto al contrato colectivo, es un documento que da a conocer las responsabilidades y derechos de los profesores contratados por la UADY, en este sentido y con respecto a las promociones, solamente 2 hombres y tres mujeres indican haber solicitado una promoción en los últimos tres años de ellos sólo el 1.78% no obtuvo la promoción por no llenar los requisitos. El resto no solicito ninguna promoción en los últimos 3 años.

### 4.2. Personal administrativo y manual

Para la encuesta de personal administrativo y manual, se realizó una sola encuesta, dentro del tipo de personal solo se designaron 2 rubros: administrativo y manual, en total se encuestaron 44 personas de los cuales 31 son administrativos de estos 31 el 29% (9) son hombres y el 71% (22) son mujeres; los restantes (13) son manuales y de estos 84.6% (11) son hombres y 15.4% (2) son mujeres (gráfica 7). Este último dato donde el personal

manual mujer es un número muy pequeño, se puede deber a la naturaleza del cargo, es decir requiere más trabajo pesado.

**Gráfica 7**
Distribución del personal administrativo y manual por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

El personal administrativo y manual también posee antigüedad, por lo que se determinó la media de años de antigüedad, resultando que para el "personal administrativo hombre" existe una media de 8.42 años (DE 9.98) y para "mujer" de 8.1 años (DE 8.42); en el caso de "personal manual hombre" la media fue de 14.09 años (DE 11.63) y 13.5 años para "mujer" (DE 16.26), no se observa diferencia entre hombres y mujeres en el tiempo de antigüedad, pero sí para administrativos y manuales, donde el personal manual tiene una media mayor que los administrativos. La situación laboral de administrativos se clasifica en: trabajador de base donde se cuenta con cinco hombres y cuatro mujeres; para trabajador por tiempo determinado se cuenta con un hombre y tres mujeres; y para trabajador de confianza tres hombres y cinco mujeres.

La situación laboral en el personal manual se clasifica en: trabajador de base donde se cuenta con siete hombres y una mujer; para trabajador por tiempo determinado se cuenta con tres hombres y una mujer; y para otro tenemos un hombre. El personal administrativo y manual también recibe reconocimiento por su labor en la Facultad de Química, del personal administrativo mencionan haber recibido 7 hombres y 14 mujeres, del personal manual 7 hombres y una mujer. Además también obtiene becas al desempeño laboral de los cuales un hombre y seis mujeres administrativos obtuvieron esta beca, por otro lado el personal manual tiene un hombre y 6 mujeres. En ambos casos, las mujeres administrativas son las que han obtenido reconocimiento y beca por su labor.

En cuanto al ingreso de personal manual y administrativo a la facultad, tenemos diferentes rubros. Para personal administrativo, y como trabajador de base tenemos un hombre y cuatro mujeres, de nuevo ingreso existen ocho mujeres y ningún hombre, eventuales son tres hombres y cinco mujeres, y de otros son dos hombres y ninguna mujer. Del personal manual se cuentan con cinco hombres y una mujer, de nuevo ingreso son tres mujeres y

ningún hombre, eventuales solo dos hombres y en el rubro de otros está un hombre y una mujer. Es decir, que como administrativos han ingresado mayor cantidad de mujeres, y de manuales ingresan más hombres, lo cual es atribuido a la naturaleza del tipo de labor.

Este personal también es candidato a promociones. Del personal administrativo dos hombres y cinco mujeres han solicitado promociones, de los cuales uno no obtuvo promoción por razones no precisadas. En el caso del personal manual, dos hombres y una mujer han solicitado promociones, de los cuales un hombre y una mujer no obtuvieron la promoción por razones que no se precisaron.

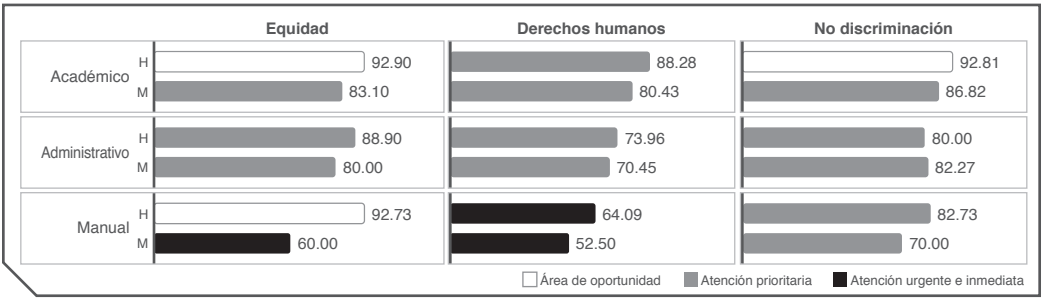
## 5. La situación de la inserción en la Facultad de Química

La inserción es el periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000). Para este análisis de inserción, se determinaron las tres dimensiones de interés: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. De acuerdo a la información obtenida en la encuesta, se realizó el cálculo del índice para cada dimensión relacionada con la inserción y separada por sexo (Hombres-Mujeres) obteniéndose un valor que se representa como sigue (gráfica 8).

**Gráfica 8**

Índices de inserción por tipo de personal y sexo en tres dimensiones: equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Entre el personal académico, los hombres están de acuerdo en que la equidad de la inserción es adecuada en la FQ, mientras que las mujeres, no opinan que sea totalmente equitativo; de acuerdo a si se respetan los derechos humanos en la inserción, tanto hombres como mujeres no creen que se respeten y en cuanto a la discriminación los hombres no creen que la haya mientras que las mujeres sí. Es decir, que las mujeres perciben que hay diferencia con las dimensiones en inserción para hombres y mujeres.

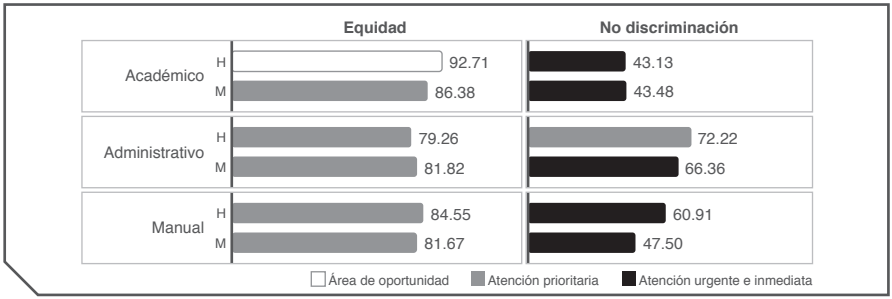
En cuanto al personal administrativo, los índices obtenidos en las tres dimensiones de inserción indican que es necesaria una atención prioritaria tanto en hombres como en mujeres. Esto puede deberse al trato que se les ofrece al momento de la contratación y al desconocimiento del proceso de inserción.

En cuanto al personal manual, los hombres reflejan una completa equidad en la inserción pero las mujeres no, es decir que existe una discrepancia marcada que refleja un probable favoritismo en el personal manual, que puede ser propio del este tipo de personal, ya que los trabajos manuales pueden considerarse más pesados y adecuados para el personal masculino que para el femenino. En derechos humanos, tanto hombres como mujeres reflejan un incumplimiento de sus derechos en inserción y en la no discriminación ambos géneros se ven levemente discriminados

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Química

Se entiende por clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización e íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011). Como clima laboral relacionado con las dimensiones de equidad y de no discriminación se determinaron índices para hombre y mujeres de los diferentes tipos de personal, que se muestran a continuación en la gráfica 9.

**Gráfica 9**
Índices de clima laboral por tipo de personal y sexo en dos dimensiones: equidad, y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




En cuanto a la equidad en el clima laboral, solo el personal académico hombre, considera que la equidad está presente en este eje, el resto refleja la necesidad de atención en esta dimensión ya que no consideran que las situaciones sean equitativas, aunque esto último puede ser resultado de la perspectiva de cada sexo, ya que ambos creen

que la preferencia es hacia el sexo contrario. En cuanto a la no discriminación, todos creen que existe discriminación entre hombres y mujeres, lo que puede suponer que puede ser por causa de situaciones propias o por la de compañeros que lo han sufrido eventos de discriminación.

Los derechos humanos en el clima laboral, se puede referir al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. En este contexto se realizó un análisis más detallado de los aspectos que conciernen a este eje y dimensión. En la gráfica 10 se indican los porcentajes por sexo y tipo de personal así como las situaciones que requieren atención especial.

Los valores de 0 al 4.9% son considerados como un área de oportunidad para su erradicación en tanto el evento se presenta de forma mínima, valores mayores de 5 hasta 19.9% se refieren a eventos que ya se han repetido por lo que necesita atención prioritaria; y acontecimientos con valores mayores a 20 hasta 100% reflejan que éstos son de incidencia común por lo que requieren de una atención urgente o inmediata para su eliminación.

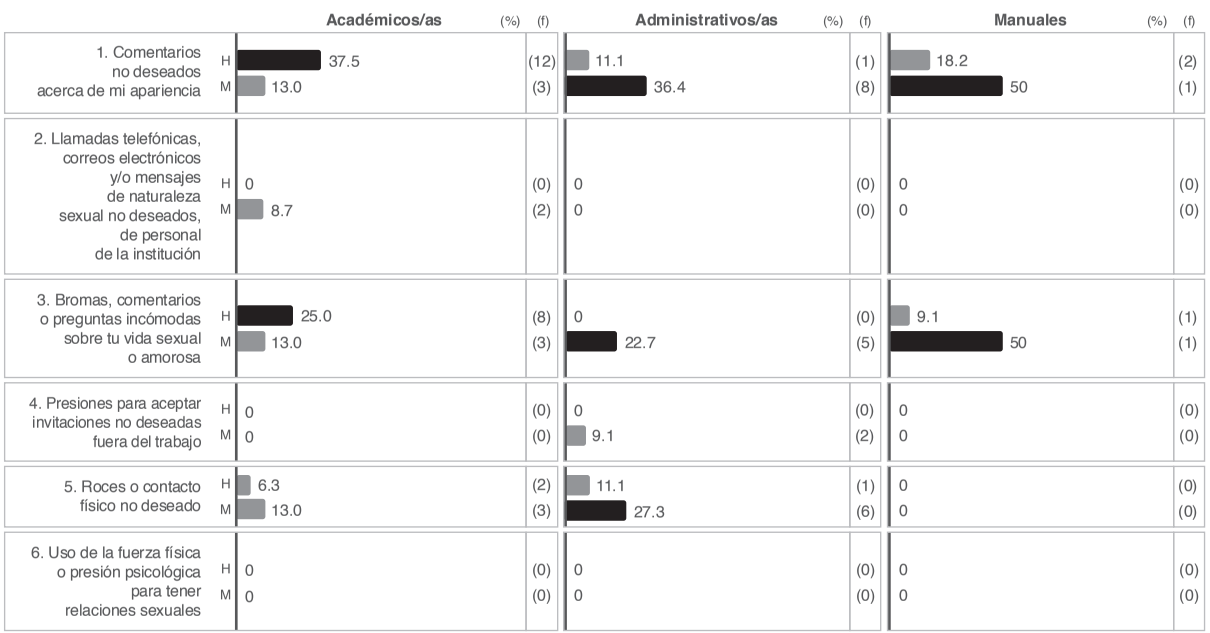
De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta respecto a la apariencia, los académicos hombres (37.5%) mencionan que sí han recibido comentarios no deseados sobre su apariencia, mientras que en el caso de administrativos y manuales solo algunos mencionan que han experimentado este evento. En el caso de mujeres académicas, pocas mencionaron haber recibido comentarios no deseados sobre su apariencia, por otro lado administrativas y manuales (36.4 y 50% respectivamente) mencionan que sí los han recibido (gráfica 10).

Para la situación de llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, solo las mujeres académicas (8.7%) expresó haber tenido esta situación. Para la situación de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa, principalmente los hombres académicos y mujeres administrativas y manuales han presentado este evento en mayor frecuencia (25, 22.7 y 50% respectivamente), mujeres académicas y manuales hombres han recibido algunas (13 y 9.1% respectivamente). En cuanto a presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera de trabajo solo las mujeres administrativas mencionan haber tenido este evento (9.1%). Para la situación de roces o contacto físico no deseado, las mujeres del personal administrativo son las que han tenido con más frecuencia este evento (27.3%) en comparación con los hombres (11.1%); entre el personal académico, el 13% de las mujeres y el 6.3% de los hombres. El personal manual no experimentó roces o contacto físico no deseado. Ninguno de los entrevistados menciona haber vivido uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

**Gráfica 10**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012



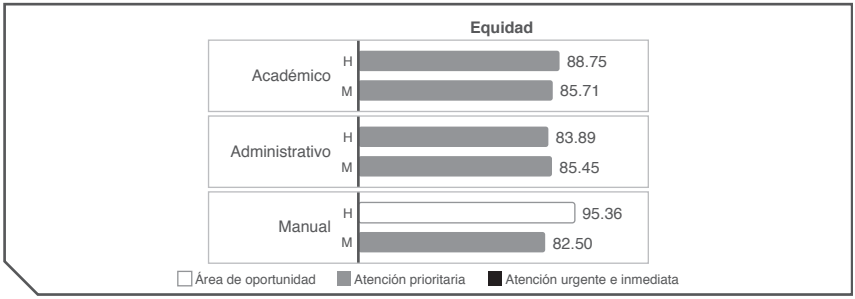

Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

□ Área de oportunidad ■ Atención prioritaria ■ Atención urgente e inmediata

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Química

Las políticas universitarias son definidas como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011). En este eje se refleja el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal. En relación con las políticas universitarias se determinó el índice en la dimensión de la equidad, resultando los valores que se muestran en la siguiente tabla (gráfica 11).

**Gráfica 11**
Índices de las políticas universitarias por tipo de personal y sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




En la dimensión de equidad se observa que sólo el personal manual hombre refleja que existe equidad en las políticas de la universidad, el resto de los encuestados, no cree que existan las mismas oportunidades e igualdades para hombres y mujeres en sus políticas (reglamentos y contratos). Para establecer el panorama de las políticas universitarias en la dimensión de los derechos humanos, primero se determinaron porcentajes para conocer si el personal conoce el contrato colectivo y el reglamento del personal para lo cual se obtuvo que la mayoría (hombres y mujeres) del personal académico, administrativo y manual (alrededor del 70%) ha leído el contrato colectivo y el reglamento del personal (ver gráficas 12A y 12B).

**Gráfica 12A**

Distribución por tipo de personal y sexo que conocen el contrato colectivo y el reglamento del personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

**¿Has leído el contrato colectivo de trabajo?**

Nota: Porcentajes (%).

**Gráfica 12B**

Distribución por tipo de personal y sexo que conocen el contrato colectivo y el reglamento del personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

**¿Has leído el reglamento de personal?**

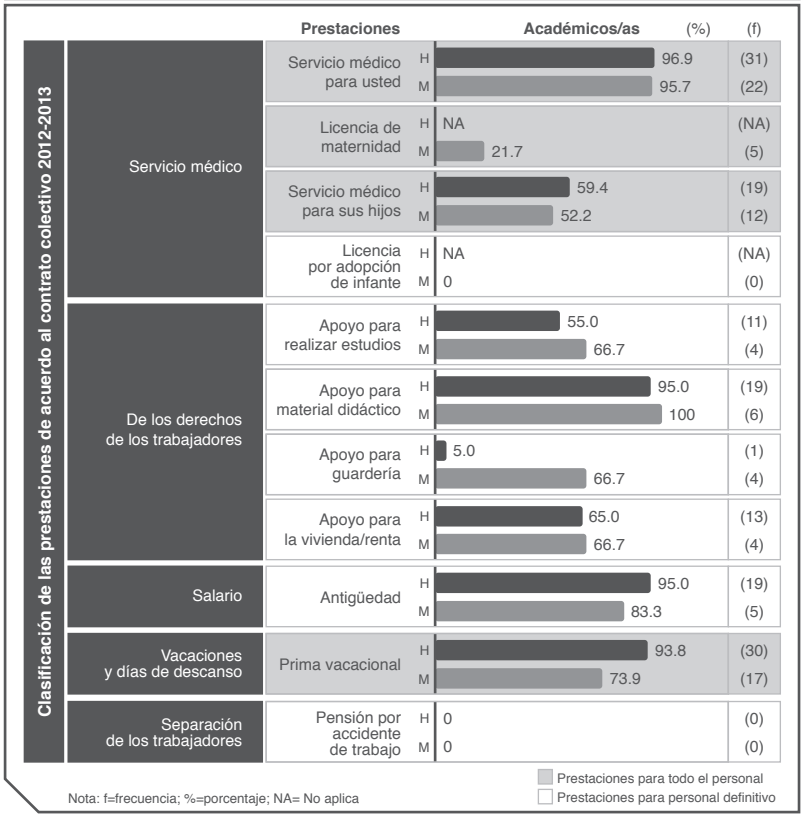
Nota: Porcentajes (%).

Seguido a esto se derivan los resultados para las prestaciones a las que tiene derecho el personal académico de la Facultad de Química (base: 20 H y 6 M). En la gráfica 13 se puede observar que entre el 50% y 90% de las prestaciones son usadas tanto por los hombres como por las mujeres.

**Gráfica 13**

Distribución de mujeres y hombres académicos que han utilizado las prestaciones de acuerdo contrato colectivo 2012-2013

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica

En el caso de los administrativos y manuales los valores son muy similares, ambos sexos ocupan los servicios de prestación de acuerdo al contrato colectivo, lo que no refleja alguna incomodidad ya que ambos se ven beneficiados, como se muestra en la siguiente gráfica 14.

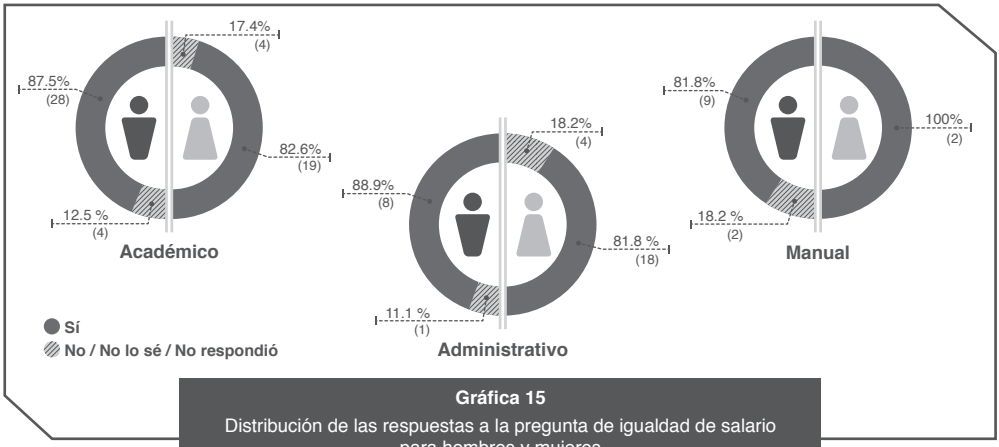
**Gráfica 14**

Distribución de mujeres y hombres administrativos y manuales que han recibido o utilizado prestaciones de acuerdo al contrato colectivo 2012-2013

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

También se determinó que el 80% del personal cree que el salario establecido para hombres y mujeres es igual, y cabe mencionar que dentro de este grupo se incluye personal académico, administrativo y manual (hombres y mujeres). Es probable que el otro 20% tenga otra opinión debido a que no tiene conocimiento de los salarios o porque tiene un sueldo diferente al de los demás (gráfica 15).




**Gráfica 15**

Distribución de las respuestas a la pregunta de igualdad de salario para hombres y mujeres

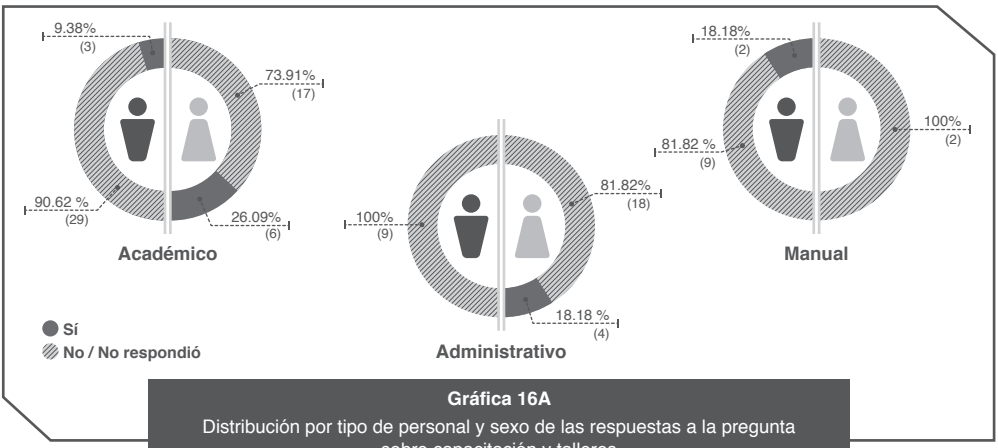
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Es importante mencionar que dentro del análisis para determinar si el personal afirma que se es conveniente impartir talleres y capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social, tanto en hombres como en mujeres, del 86.95 al 100% (gráficas 16A y 16 B), cree que sí es conveniente y dado que la encuestas reflejan que existen varias desigualdades, es lógico pensar que es necesario este tipo de intervenciones que sensibilicen y capaciten en estos temas.

Por último se realizó el análisis para determinar si el personal percibía que el ser hombre o mujer fuera un factor determinante para participar como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad, etc. Se observó que la mayoría del personal académico no considera que así sea, el personal administrativo tuvo respuestas diversas y el personal manual indica que no lo sabe (gráfica 17).



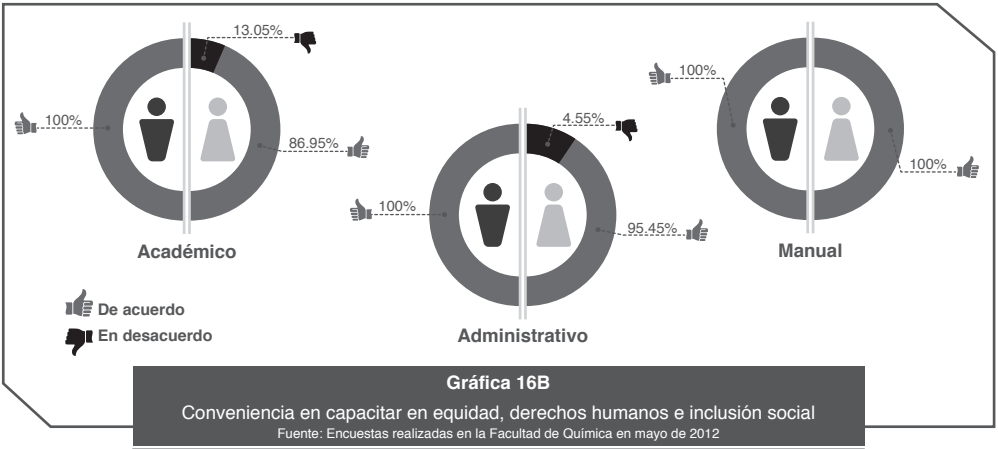

**Gráfica 16A**

Distribución por tipo de personal y sexo de las respuestas a la pregunta sobre capacitación y talleres

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 16B**

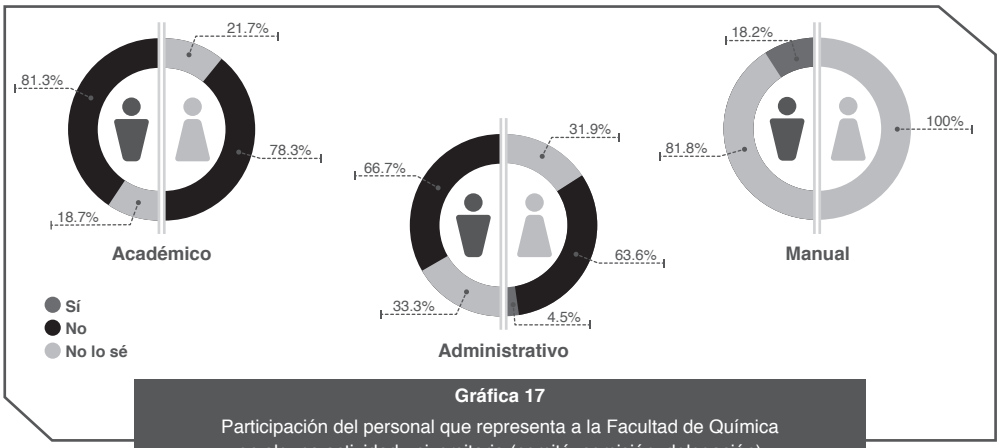
Conveniencia en capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en mayo de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%)

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respuesta".




**Gráfica 17**

Participación del personal que representa a la Facultad de Química en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Química en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

Se describe a través del análisis realizado las experiencias y percepciones del personal académico, administrativo y manual de la Facultad de Química en los tres ejes: de inserción, clima laboral y políticas universitarias, en conjunto con las tres principales dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación.

De acuerdo al resultado de los índices utilizados, tenemos la noción de que los que requieren una atención urgente son: la equidad en los índices de inserción, principalmente en el personal de tipo manual-mujer, que refleja que no existe equidad en la inserción, que como ya se había mencionado cada sexo puede tener una perspectiva de que el sexo contrario tiene preferencias o que algún sexo tiene mayor capacidad de realizar una labor, por ejemplo con actividades pesadas, puede influir en que la inserción de hombres sea mayor. Ambos sexos del personal manual, señalan que no se respetan los derechos humanos en la inserción, este detalle requiere una mayor atención, se necesita saber qué está pasando exactamente para poder fortalecer esta área de oportunidad. El resto menciona pocos casos en los que la inserción se ha visto modificada por ser hombre o mujer. Éstas son áreas de atención prioritaria.

Otra área que necesita atención urgente es el clima laboral, que si bien parece armonioso, el personal académico, administrativo y manual, coinciden en que hay discriminación

tanto en hombres como en mujeres, por lo tanto se necesita atención urgente, principalmente en el desarrollo de valores, entre otros el respeto. Por otro lado también se refleja que no hay suficiente equidad, que entre otras razones refieren que existen privilegios para algunos, por ser hombres o por ser mujeres y por el tipo de personal, situación que requiere una atención prioritaria, empezando con respetar las obligaciones y derechos de cada persona.

Los derechos humanos en el clima laboral son un aspecto de atención urgente, la situación "comentarios no deseados acerca de mi apariencia" "bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa" tienen números que aluden a una atención urgente e inmediata; es decir, que el personal se siente agredido por comentarios de los compañeros sobre su apariencia y vida personal, principalmente en hombres académicos y mujeres administrativas y manuales. En este caso hay que fomentar el respeto entre compañeros y ser abiertos al diálogo.

El índice obtenido para "roces o contacto físico no deseado" en el personal administrativo femenino requiere de atención urgente. Es una situación que se considera delicada y por tanto requiere de creación de estrategias que permitan evitar que estos eventos sigan ocurriendo.

En políticas universitarias la mayoría del personal (la excepción es personal hombre manual) coincide en que la políticas relacionadas con la dimensión de equidad, requieren atención urgente, pues el personal no cree que existan las mismas oportunidades para hombres y mujeres en el el Reglamento y Contrato Colectivo de la UADY.

En cuanto a las prestaciones, los porcentajes indican que sí se utilizan pero no en un100%; como adopción de infante y pensión por accidente, que son muy poco utilizadas. Por otro lado, se coincide en los comentarios del personal de sexo femenino, que la mujer trabajadora de la UADY también debería de poder asegurar a su pareja como en el caso del hombre trabajador. En el resto de las características de políticas universitarias, son escasos los evento que reflejan inequidad, que no por eso no se les dé atención prioritaria para lograr la equidad de género en la Facultad de Química de la UADY.

## 9. Referencias

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.

**Donoso, T. (2000)**

La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona.

# Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades

# 9 El personal de la Facultad de Ciencias Antropológicas: sus relaciones laborales desde una perspectiva de género

Jorge I. Castillo Canché[1] • José E. Serrano Catzim[2]

## 1. Introducción

El propósito de este trabajo es contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) a partir del conocimiento del estado que presenta la equidad de género en una de sus dependencias: la Facultad de Ciencias Antropológicas, que forma parte del Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades. Para ello se tomará como punto de partida las opiniones y percepciones del personal manual, administrativo y académico, en sus experiencias y vivencias cotidianas en su centro de trabajo. Para el estudio de este caso se consideran tres dimensiones conceptuales; la equidad, los derechos humanos y la no discriminación en el examen de tres ámbitos –considerados también como ejes- de las relaciones laborales del personal mencionado; cómo se insertaron en la Universidad, cuál es el ambiente o clima laboral que se vive y cómo perciben las políticas universitarias que se han implementado en distintos momentos de su vida laboral.

La perspectiva de género por su origen de naturaleza académico-social (sociología, antropología e historia) puede tener mayor aceptación en las instituciones de educación superior de las humanidades y de las ciencias sociales. Sin embargo, esto

1 Doctor en Historia. Profesor Investigador Titular C de la Facultad de Ciencias Antropológicas. Correo electrónico: ccanche@correo.uady.mx

2 Maestro en Ciencias Antropológicas. Profesor Investigador Titular A de la Facultad de Ciencias Antropológicas. Correo electrónico: scatzin@correo.uady.mx

planteado a nivel de hipótesis tiene la posibilidad de ser comprobado o no con la información obtenida de la encuesta como instrumento aplicado al personal académico, administrativo y manual de la Facultad de Ciencias Antropológicas. Antes de iniciar con el análisis debemos mencionar que este capítulo se ha estructurado de siete apartados, este primero contiene la introducción y el contexto institucional, un segundo que aborda la descripción metodológica del trabajo, el tercero las características del personal participante en la encuesta. El cuarto, el quinto y el sexto constituyen la parte central del capítulo pues en ellos se examinan las situaciones de la inserción, el clima laboral y la política universitaria en nuestra facultad. El último apartado lo dedicamos a presentar las conclusiones del capítulo.

## 2. Descripción metodológica

Del cruce de los ejes con las dimensiones mencionadas líneas arriba surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para nuestra facultad (figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Equidad | Derechos humanos | No discriminación |
| Ejes | Inserción | Índice | Índice | Índice |
| | Clima laboral | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | Políticas universitarias | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para un conocimiento más amplio de la metodología mencionada véase el capítulo general introductorio de este libro.

Para comenzar el análisis de caso debemos mencionar que partimos de un universo de análisis de 102 trabajadores según el corte del 16 de mayo de 2012, es decir, el listado proporcionado por la Secretaría administrativa de la facultad. Tal universo se compone de 64 académicos, 22 administrativos y 16 manuales. Ahora bien, del total sólo 73 respondieron la encuesta quedando de la siguiente manera según el tipo de personal: el 64% (41) de académicos contestaron, los 20 administrativos que contestaron representan el 90% y los 12 manuales el 75%. Esto significa que de los académicos no contestaron 23 que representan el 36% de su total, de los administrativos fueron 2 que asciende al 10% también de su total y de los manuales los 4 que no contestaron representan un 25% de ese tipo de trabajador. En total participaron 37 (51%) varones y 36 (49%) mujeres. De los académicos participaron 21 (29%) varones y 20 (27%) mujeres, de los administrativos 6 (8%) hombres y 14 (19%) mujeres y de los manuales 10 (14%) hombres y 2 (3%) mujeres.

Para intentar entender porque no hubo respuesta en algunos de los trabajadores de cada tipo de personal es conveniente describir el mecanismo elegido para aplicar la encuesta. La decisión inicial oficial fue enviar la encuesta a una cuenta general de los académicos; la autoridad argumentó el uso de esta estrategia por lo difícil de reunir en el auditorio a todos los profesores por sus diferentes actividades, entre ellas, las de investigación que requieren estar fuera de la dependencia. La misma dificultad determinó que los administrativos también recibieran el instrumento a una cuenta compartida. En el caso de los manuales sí hubo un día y hora designada pues eran una cantidad menor a los y las que se encuestarían. A pesar de ello sólo acudieron las 5 personas que en ese momento laboraban. Las demás encuestas de este personal fueron aplicadas a través de la Secretaría administrativa pues el horario no coincidía, por ejemplo, en el caso de los veladores.

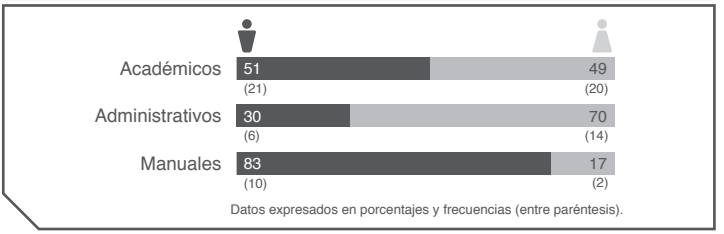
La estrategia original tenía la ventaja de que se podía contestar sin restricción de horario, y se salvaba la dificultad de poder reunir a los académicos en un horario específico; sin embargo, también pudo convertirse en una desventaja si no les llegó la encuesta o al tener la comodidad de contestarla sin presión de tiempo, la fueron posponiendo hasta que finalmente no la respondieron. Por otra parte, al no llegar los cuestionarios necesarios a la cuenta habilitada ni a nuestra cuenta personal, para cubrir el 70% mínimo determinado por los responsables de este proyecto institucional, se implementó otra forma de hacerlos llegar tanto a los académicos como a los administrativos. Esta consistió en ir a los cubículos y algunos espacios administrativos para entregar cuestionarios impresos, a quienes se pudo localizar, y volver por ellos en algunos casos. Sólo así fue posible alcanzar el porcentaje solicitado de encuestas contestadas.

Comenzaremos a diferenciar la proporción existente por sexo entre los diferentes tipos de personal de nuestra facultad y para ello presentamos la gráfica 1.

**Gráfica 1**

Distribución del tipo de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

A continuación comenzaremos a presentar información particular de los trabajadores según los siguientes indicadores: situación laboral, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción y su conocimiento sobre la legislación universitaria que rige las relaciones académicas-laborales.

## 3. Participantes en la encuesta

### 3.1. Personal académico

Los académicos que contestaron la encuesta fueron 41, de ellos el 2.4% (1) tiene el nombramiento de técnico académico, ningún profesor de asignatura contestó el instrumento, mientras que el 14.6% (6) que son profesores de carrera lo hicieron; en el caso de los profesores investigadores el 80.4% (33) respondieron. De los técnicos académicos el 2.4% (1) es un hombre, de los profesores de carrera el 7.3% (3) son hombres y el mismo

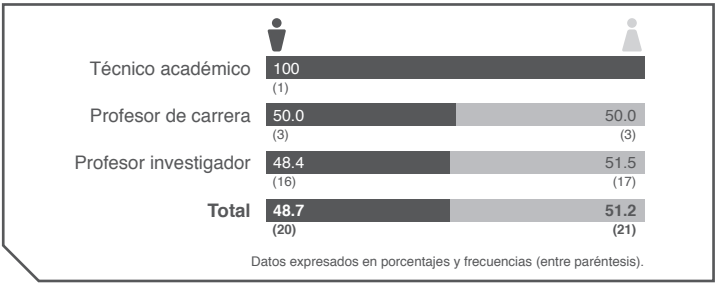
porcentaje de mujeres, finalmente, de los profesores investigadores 39% (16) son hombres y el 41.4%(17) son mujeres.

A continuación y con la intención de visualizar las diferencias existentes por sexo entre los diferentes nombramientos diseñamos la gráfica 2.

**Gráfica 2**

Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En el dato de la antigüedad la media de los hombres es de 17.42 años con una Desviación Standard (DS) de 12.03 años. Respecto a las mujeres la media de antigüedad es de 12.40 años con una DS de 8.06.

Respecto a su situación laboral cabe mencionar que los 4 que están por contrato y contestaron la encuesta representan el 9.75%, de los cuales el 4.87%(2) son hombres y el mismo porcentaje son mujeres. El 9.75% (4) están en periodo de estabilidad, de los cuales 2.43%(1) es un hombre y 7.31%(3) son mujeres. Finalmente para cerrar este aspecto de la situación laboral podemos decir que los que tienen plaza definitiva son el 75.60% (31) que desglosado por sexo 41.46% (17) son hombres y 34.14% (14) son mujeres. Este último dato permite destacar que la población femenina a pesar de que es prácticamente igual a la de los hombres, ha tenido hasta hoy menos seguridad laboral.

Sabemos que las universidades hoy otorgan a sus académicos y académicas distintos reconocimientos al trabajo que desempeñan. Al respecto de las 20 mujeres (100%) que respondieron la encuesta 16 (80%) informaron que habían recibido algún tipo de reconocimiento, mientras en el caso de los varones los 12 que contestaron representan el 57.14 de un total de 21 que hacen el 100% de este personal. En contraste 4 mujeres (20%) y 9 (42.85%) varones expresaron no haber recibido ningún tipo de reconocimiento.

Sobre los tipos de reconocimiento resulta que las 6 mujeres que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadores (SNI) representan el 30% y los 6 hombres, el 28.57%, reportaron pertenecer al mismo sistema. En cuanto al reconocimiento que otorga el Programa

de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) 15 hombres (71.42%) y 18 mujeres (90%) expresaron tener ese reconocimiento. En el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), el reconocimiento lo obtuvieron 12 (60%) que son mujeres y 7 (33.33%) que son hombres. Finalmente 1 (4.76%), un hombre, reportó otro tipo de reconocimiento y 4 mujeres (20%) también mencionaron haberlo recibido.

Pasamos ahora a consignar cómo ingresó el personal académico de la Facultad de Ciencias Antropológicas a la Universidad Autónoma de Yucatán. En las mujeres 7 (35%) y 16 hombres (76.19%) entraron por contratación directa. En cuanto al ingreso a la UADY por concurso de oposición 9 (45%) fueron mujeres y 5 (23.80%) fueron varones. Hasta el momento de la aplicación de la encuesta (junio 2012) ninguno había ingresado por repatriación. El 5% (1) una mujer ingresó por medio del mecanismo de retención y 3 mujeres (15%) por otra forma de ingreso.

Con respecto a las promociones 8 mujeres (40%) y 10 varones (47.61%) reportaron haberlas solicitado durante los últimos tres años. La totalidad de las mujeres que las solicitaron obtuvieron la promoción y 8 de los varones tuvieron un resultado positivo. Finalmente 12 mujeres (60%) y 11 hombres (52.38%) reportaron no haber solicitado promociones durante los últimos tres años.

Cerraremos este apartado de los académicos con las respuestas sobre el conocimiento que tienen de las normas y legislación que rigen sus relaciones laborales como el Contrato Colectivo y el Reglamento de Personal Académico. En este sentido, 15 hombres (71.42%) y 15 mujeres (75%) contestaron que sí conocían su Contrato Colectivo de Trabajo, mientras que 5 mujeres (25%) y 6 hombres (28.57%) expresaron no haberlo leído, lo que puede indicar que no están informados de sus derechos laborales. En cuanto al Reglamento de Personal Académico 19 mujeres (95%) y el mismo número de hombres (90.47%) manifestaron haberlo leído. Finalmente 1 una mujer (5%) y 2 varones (9.52%) dijeron que no lo habían leído.

### 3.2. Personal administrativo

El personal administrativo que respondió la encuesta fueron 20; 14 mujeres y 6 hombres. La situación laboral del personal administrativo es el siguiente, de las 14 administrativas 10 (71.42%) es personal de base y 4 (28.57%) es personal de confianza. En el caso de los varones 5 (83.33%) son trabajadores de base y 1 (16.66%) es trabajador por contrato de tiempo determinado.

En relación a la antigüedad de los administrativos, en las mujeres se reporta una media de 18.14 años con una DS de 10.96 años; en el caso de los varones su media de antigüedad es de 13.00 años, mientras que su DS es de 10.31 años. Con respecto a los

reconocimientos por su labor, 40% (8) mujeres y el 20% (4) varones contestaron que sí los han obtenido. Por otra parte, el 30% (6) mujeres dicen no haberlos recibido, y ningún hombre reportó no haberlo recibido. Mientras que en la beca de desempeño laboral, 20% (4) mujeres y 10% (2) varones la recibieron y 50% (10) mujeres afirmaron no haberla recibido mientras que los varones ninguno reportó no haberla recibido.

De las 14 trabajadoras administrativas que representan el 100%, 4 (28.57%) ocupan un cargo de confianza y 3 (21.42%) son trabajadoras de base. Y 2 (14.28%) son trabajadoras de nuevo ingreso y el mismo número y porcentaje en el caso de las trabajadoras eventuales; por último 3 (21.42%) aparecen con otro tipo de ingreso. Con respecto a las promociones el 33.33% varones y 8 mujeres (57.14%) indicaron haber solicitado una promoción en los últimos tres años. El total de los varones que solicitaron la promoción obtuvieron un resultado negativo, dentro de las razones, que se indicaron fueron no llenar los requisitos y por políticas de la dependencia. Del total de las 8 mujeres que solicitaron la promoción una (12.5%) la obtuvo, 6 (75%) no la obtuvieron y una (12.5%) dijo que está en proceso; mientras que dentro de las razones por las que no se obtuvo la promoción se expresó que por políticas de la dependencia, por otras razones y no contestaron.

Por otra parte 4 varones (66.66%) y 6 mujeres (42.85%) expresaron no haber participado en alguna promoción en los últimos tres años. Para finalizar este apartado de los administrativos al preguntarles acerca del conocimiento que tienen sobre su Contrato Colectivo y su Reglamento de Personal 11 mujeres (78.57%) y el total de los varones (6) expresaron conocer el primero y 3 mujeres (21.42%) dijeron no conocerlo. Sobre el segundo 5 varones (83.33%) y 9 mujeres (64.28%) sí lo han leído, mientras que 1 varón (16.66%) y 5 mujeres (35.71%) mencionaron que no lo conocían.

### 3.3. Personal manual

El personal manual que contestó la encuesta fueron 12 personas que representan el 100%, el 16.66% (2) son mujeres y 83.33% (10) son varones. De los cuales 2 mujeres (100%) y 8 varones (80%) son trabajadores de base; el 20% (2) hombres están contratados por tiempo determinado.

Con respecto a la antigüedad en la dependencia en el caso de las mujeres la media es de 4.00 años con una DS de 2.82, mientras que la media de los varones es 16.30 años, con una DS de 10.30. En los reconocimientos el 50% (1) mujer y el 20% (2) hombres señalaron haber tenido algún tipo, en contraste, el 50% (1) mujer y el 80% (8) varones respondieron no haberla tenido. En el caso de la beca de desempeño laboral, el 50% (1) mujer y el 20% (2) hombres mencionaron haberla obtenido, y el otro 50% (1) de las mujeres mencionó no haber contado con ella.

Sobre el ingreso del personal manual a la dependencia, el 100% (2) mujeres manifestaron ser de nuevo ingreso. En el caso de los varones, el 40% (4) dijeron tener la base definitiva y el 30% (3) contestaron ser de nuevo ingreso, 20% (2) señalaron estar laborando como eventuales y el 10% (1) reportó haber ingresado por otro medio.

La información acerca de las promociones, señala que el 50% de las mujeres (1) la solicitó y la obtuvo y el 20% de los hombres (2) expresaron haberla solicitado; en este caso el resultado fue que 1 la obtuvo y el otro no. En contraste el 50% (1) mujer y el 80% (8) hombres no la solicitaron. Para concluir con este apartado del personal manual al responder la encuesta sobre su Contrato Colectivo, el 100% (2) mujeres y el 70% (7) varones dijeron conocerlo, en contraste el 30% (3) varones reportaron no haberlo leído. En relación al Reglamento de Personal; en las mujeres el 50% (1) lo conoce mientras que el otro 50% (1) no lo conoce. Esta misma situación la encontramos con los hombres pues el 50% (5) informaron conocerlo, mientras que el otro 50% (5) manifestó no haberlo leído.

## 4. Las condiciones de ingreso laboral en la Facultad de Ciencias Antropológicas

La inserción laboral puede entenderse de manera general como “el periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral” (Donoso, 2000). Según este autor también implica una serie de relaciones en las que están presentes el demandante del empleo, un mercado de trabajo ajustado a lo que requiere el empleador y a los procesos de reclutamiento, enmarcados en una política económica que define la legislación para las contrataciones.

### 4.1. Inserción con equidad

La inserción con equidad implica un ejercicio del principio de justicia a través de la igualdad de oportunidades que tienen todos los individuos cuando participan de las ofertas laborales y los procesos de selección de personal.

En la inserción con equidad el índice del personal académico de nuestra facultad es de 93.50 con respecto a los varones y de 88.18 respecto a las mujeres. En cuanto a los administrativos el índice de inserción de los varones es de 81.67 y el de las mujeres es de 82.86, finalmente en lo que se refiere a los manuales el índice para los hombres es de 74.00 y para las mujeres de 35.00. Cabe destacar que el índice de inserción en general de los varones supera al de las mujeres, aunque en el caso de los trabajadores manuales este índice es evidentemente más alto, lo que indica que este ámbito laboral en la facultad continua siendo predominantemente masculino. En el caso del personal que es mayoritariamente masculino (académicos y manuales) la percepción de la inserción con equidad

es más alta para los varones que la percepción de las mujeres. En contraparte observamos que en el personal administrativo, donde son en su mayoría mujeres, son éstas las que tienen una percepción más favorable comparada con los administrativos varones.

### 4.2. Derechos humanos en la inserción

Se dice que se respetan los derechos humanos en un proceso de inserción laboral cuando existe la posibilidad de lograr un trabajo digno en un proceso justo y transparente en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición. Además no se hace distinción de sexo para obtenerlo y los resultados se informan con claridad y transparencia que evita la duda sobre ellos.

En esta dimensión, el personal académico tuvo un índice de 90.42 en relación a los varones y de 87.11 respecto a las mujeres. En el caso de los administrativos el índice para los hombres fue de 72.50 y para las mujeres fue de 66.43, por último en el caso del personal manual su índice de inserción fue de 66.17 para los varones y de 50.00 para las mujeres.

Estos datos de inserción considerando la dimensión de los derechos humanos nos indican, que los varones, lo mismo que en la dimensión antes mencionada, sus índices continúan siendo más altos que el de las mujeres; además cabe mencionar que las puntuaciones van disminuyendo en el siguiente orden: académico, administrativo y manual.

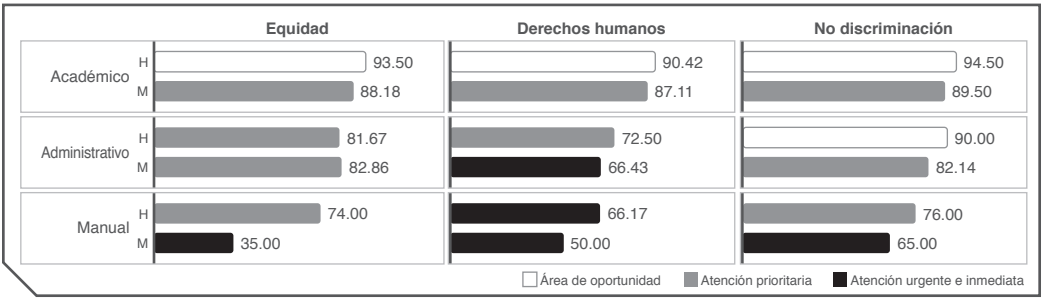
### 4.3. No discriminación en la inserción

En la inserción laboral en la que no se discrimina no existen actos violatorios al principio de igualdad por la condición del sexo-género en relación a los requisitos establecidos para un puesto y para el otorgamiento de los contratos y las bases laborales. Esto significa que sólo se considera la capacidad e idoneidad de la persona para ocupar el trabajo en cuestión.

En este apartado de la inserción sin discriminación la tendencia del índice más alto en los varones se mantiene, pues en el caso de los académicos es de 94.50 y en el de las mujeres es de 89.50. En el de los administrativos es de 90.00 en el caso de los varones y de 82.14 en el de las mujeres. Mientras que en el del personal manual 76.00 corresponde a los varones y 65.00 a las mujeres.

Como puede notarse las puntuaciones de las tres dimensiones en la inserción laboral indican que en los académicos no parece existir un problema de equidad, derechos humanos y discriminación, en los administrativos si bien puede existir no es grave, mientras que en el caso de los manuales los índices en general apuntan la existencia de un problema según estas dimensiones mencionadas (gráfica 3).

**Gráfica 3**
Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




Según esta gráfica, en el caso de la inserción, los índices obtenidos para las tres dimensiones nos dicen que es necesario atender urgente e inmediatamente el caso de las trabajadoras manuales de nuestra facultad. Y cabe mencionar que en este tipo de trabajo siguen predominando los varones.

Con respecto a las mujeres académicas las tres dimensiones requieren de atención prioritaria (equidad, derechos humanos y no discriminación); en el personal administrativo mujeres y varones la requieren en equidad y en derechos humanos solo los varones, asimismo estas mujeres requieren atención urgente e inmediata en derechos humanos y prioritaria en no discriminación; finalmente, en los manuales varones se requiere atención urgente e inmediata en derechos humanos, y prioritaria en equidad y no discriminación. Para terminar, cabe mencionar que las áreas de oportunidad para el eje de inserción en el caso de los hombres académicos se da en las tres dimensiones y para los varones administrativos en no discriminación.

## 5. La situación del clima laboral en la Facultad de Ciencias Antropológicas

El clima laboral puede ser definido como “un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo” (Hodgetts y Altman, 1985, p. 376). Entre estas características se encuentran, la estructura, las normas de desempeño, las descripciones de puestos, las remuneraciones, el tipo de liderazgo, entre otras.

### 5.1. Equidad en el clima laboral

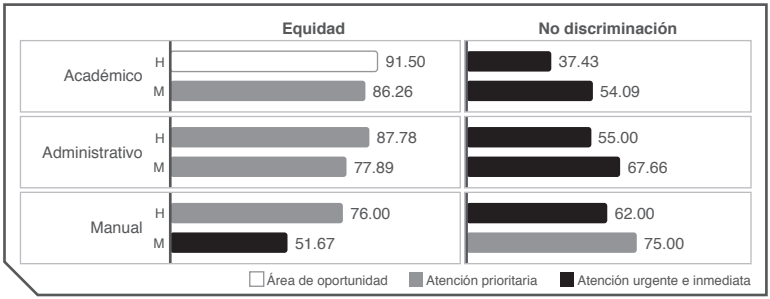
Decimos que hay equidad en un ambiente laboral cuando las relaciones que se establecen entre los miembros de una organización o institución parten del principio de justicia e igualdad de oportunidades y esto en relación al tipo de responsabilidad que se asigna, a la participación en las actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto a las opiniones y las consecuencias por no cumplir con las tareas asignadas.

Según se formula en la gráfica 4, en el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 91.50 y para las mujeres académicas fue de 86.26. En los administrativos el índice fue de 87.78 para los varones y para las mujeres de 77.89 puntos. En el caso del personal manual, en los varones fue de 76.00 y en las mujeres de 51.67 puntos. Estos datos indican que las mujeres académicas y administrativas obtuvieron índices menores que los varones. Las mujeres manuales (2) como ya parece ser una constante obtuvieron un índice muy bajo en esta dimensión.

### 5.2. La no discriminación en el clima laboral

Podemos decir que no existe discriminación en un contexto de trabajo cuando las relaciones que se dan entre los miembros de él se asienta en el respeto del principio de igualdad sin importar la condición de sexo, en relación al otorgamiento de permisos o la valoración y reconocimiento que hace la institución del trabajo bien hecho.

**Gráfica 4**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




En esta dimensión los hombres académicos tuvieron un índice de 37.43 y para las mujeres académicas el índice fue 54.09 puntos. Los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 55.00 y las mujeres 67.66 puntos. Mientras que los varones manuales tuvieron 62.00 y las mujeres de este mismo tipo de personal fue de 75.00 puntos. Los hombres, como se puede notar, independientemente del tipo de personal, obtuvieron

índices más bajos que las mujeres. Además, destaca el hecho de que los índices de los hombres y mujeres manuales son superiores a los de académicos.

En lo que se refiere al clima laboral, la gráfica 4 indica que en la dimensión de no discriminación, sin distinción de ser hombre o mujer, académico o manual, se necesita poner atención urgente e inmediata. Asimismo, las mujeres manuales (2) también requieren de atención prioritaria en la misma dimensión.

Finalmente cabe mencionar que en las mujeres académicas, en los hombres y las mujeres administrativas y los hombres manuales, se requiere atención prioritaria en la dimensión de equidad. Y el área de oportunidad, en la dimensión de equidad, solo aparece en el personal académico masculino.

### 5.3. Derechos humanos en el clima laboral

Consideramos que están presentes los derechos humanos en un ambiente laboral cuando las relaciones que se establecen entre los miembros de una organización o institución están signadas por el respeto a la dignidad humana. Esto significa que no están presentes diferentes conductas que atentan contra los derechos inalienables de una persona por su condición de ser humano.

En el caso de los académicos hombres respondieron que nunca han recibido llamadas telefónicas, bromas, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, roces o contacto físico no deseado o uso de la fuerza física o psicológica para tener relaciones sexuales. Respecto a los comentarios no deseados acerca de su apariencia el 4.76% de los varones respondieron sí haber recibido comentarios negativos.

En el caso de las mujeres académicas el 5% dijo haber recibido comentarios indeseados. Ninguna recibió alguna llamada telefónica, correo electrónico o mensajes de naturaleza sexual no deseados del personal de la institución. El 10% sí recibió bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa. El 5% respondió haber recibido presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Finalmente ninguna expresó haber recibido roce o contacto físico no deseado y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

En el caso de los varones administrativos ninguno ha recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual del personal de la institución. Tampoco han recibido presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, ni han tenido roces o contacto físico no deseado, ni han tenido la experiencia del uso de la fuerza física o alguna presión psicológica para sostener relaciones sexuales. Sin embargo el 33.33% manifestó que había recibido comentarios no deseados acerca

de su apariencia. Y el 16.66% expresó que había sido objeto de bromas, comentarios o preguntas incómodas acerca de su vida amorosa.

En cuanto a las mujeres administrativas ninguna ha tenido la experiencia del uso de la fuerza física o la presión psicológica para tener relaciones sexuales. Pero esta situación no ocurre en otros aspectos de los derechos humanos en el clima laboral pues el 7.14% expresó haber recibido comentarios no apropiados sobre su apariencia. El mismo porcentaje está presente en las situaciones siguientes; llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual; y presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Pero es en la experiencia del roce o contacto físico no deseado donde aparece el mayor porcentaje que fue de 14.28% mujeres administrativas que expresaron haber experimentado esta situación.

¿Cuál es la situación de los manuales en este tipo de experiencias laborales? los varones respondieron que ninguno de ellos había recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de naturaleza sexual no deseados de parte del personal de la dependencia. Tampoco habían sido presionados física o psicológicamente para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo o para tener relaciones sexuales. En cambio el 10% respondió que había recibido en su centro de trabajo comentarios no deseados sobre su apariencia. El 20% dijo que se habían hecho bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa. Mientras que un 10% expresó que había tenido la experiencia del roce o contacto físico no deseado. En cuanto a las trabajadoras manuales ninguna ha recibido llamadas telefónicas o por otro medio (correo electrónico) mensajes de naturaleza sexual no deseados, ni bromas sobre su vida sexual. Tampoco han experimentado presión alguna para aceptar invitaciones o sostener relaciones sexuales. En cambio el 50% contestó que sí había recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia (gráfica 5).

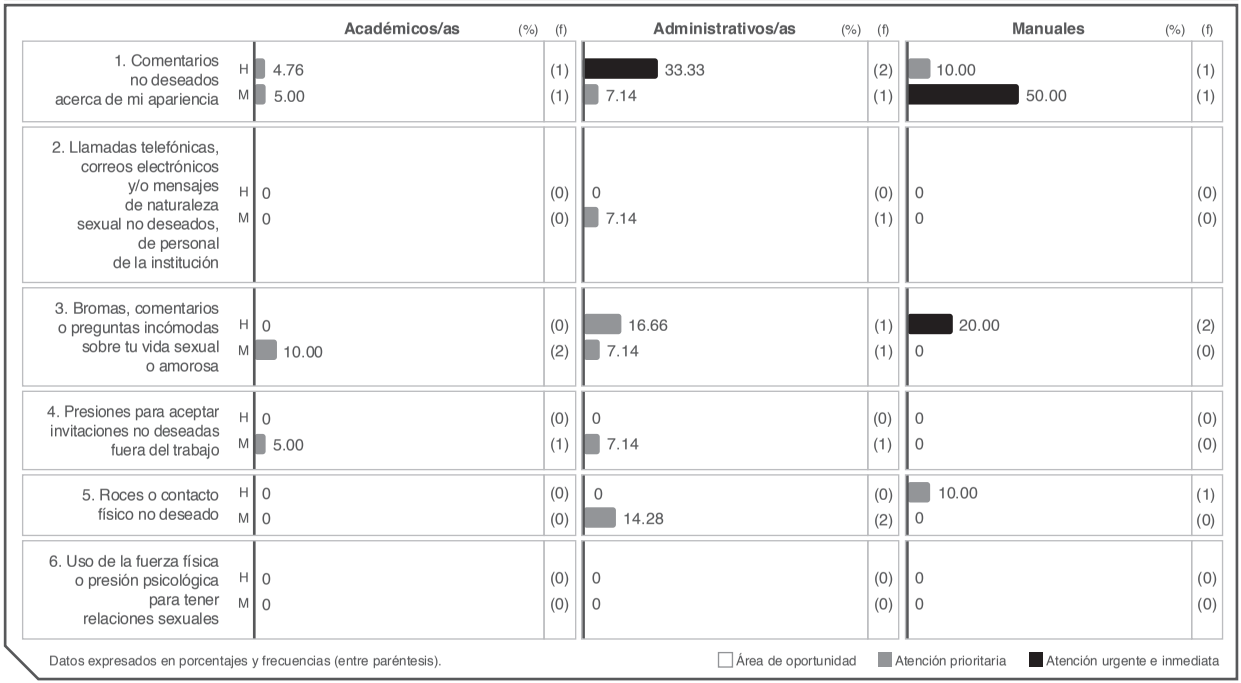
A partir de la gráfica anterior es posible asentar algunas consideraciones acerca de la atención que requiere cada uno de los aspectos que forman parte de los derechos humanos en el clima laboral de nuestra facultad. Se requiere atender de manera urgente e inmediata en los trabajadores manuales, en el caso de los varones, en el aspecto de las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa. En el caso de las mujeres el problema está en los comentarios no deseados que se han hecho acerca de su apariencia. La misma situación se presenta en el caso de los varones administrativos.

Respecto a la atención prioritaria ésta debe hacerse, en el caso de los académicos, tanto en hombres como mujeres, en los comentarios que se hacen en relación a su apariencia. La misma situación está presente en las trabajadoras administrativas, quienes además viven las situaciones de las llamadas telefónicas indeseadas y los roces y contactos no

**Gráfica 5**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

deseados. En los casos de las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual y las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, comparten estas experiencias negativas con las trabajadoras académicas según se observa en la gráfica 5. Por otra parte queda claro que el personal trabajador en general de la facultad no ha reportado ningún caso sobre relaciones sexuales forzadas. Es la misma situación de los trabajadores de los tres tipos de personal de la facultad en lo concerniente a las llamadas telefónicas y otras formas de comunicación no deseadas y la situación de las presiones para aceptar invitaciones para fuera del trabajo. Si a esto se añade que en general los varones académicos asumen estar en una mejor situación respecto a las mujeres académicas según sus respuestas a esta parte de la encuesta; entonces la conclusión es que el personal trabajador masculino de la dependencia percibe que sus derechos humanos son más respetados.

## 6. Las políticas universitarias en la Facultad de Ciencias Antropológicas

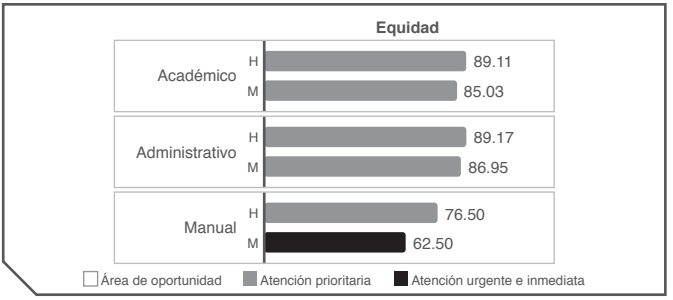
Las políticas públicas pueden definirse como las reglas que se establecen para determinar funciones que permiten su desempeño acorde con los objetivos trazados por las organizaciones e instituciones. Bajo esta perspectiva las instituciones públicas educativas deben generar un discurso común para legitimar, articular los intereses de todos los actores sociales, permear en el aparato público amplio encargado de la política y resolver problemas (legales, normativos, financieros, técnicos y de gestión) ligados al despliegue y difusión de la política propuesta (Romero Medina y Tinoco Ojanguren, 2011, p. 24).

### 6.1. Equidad en las políticas universitarias

En las políticas universitarias hablar de equidad significa la existencia de “reglas establecidas para gobernar funciones”, que garantizan “su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal” (Paredes Guerrero, Leticia y otros, 2013).

En las políticas universitarias con equidad, el índice para los académicos mujeres fue de 85.03 puntos y para los hombres fue de 89.11 puntos. Respecto a las y los administrativos, las primeras tuvieron 86.95 puntos y los segundos 89.17 puntos. En el caso de los manuales, las mujeres tienen 62.50 puntos y los hombres 76.50 puntos (gráfica 6).

**Gráfica 6**
Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




Esta gráfica muestra que los índices de equidad en las políticas universitarias, evidencian la necesidad de una atención prioritaria para todo el personal académico y administrativo y manual en el caso de los hombres. Mientras, para las mujeres manuales se requiere atención urgente.

## 6.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

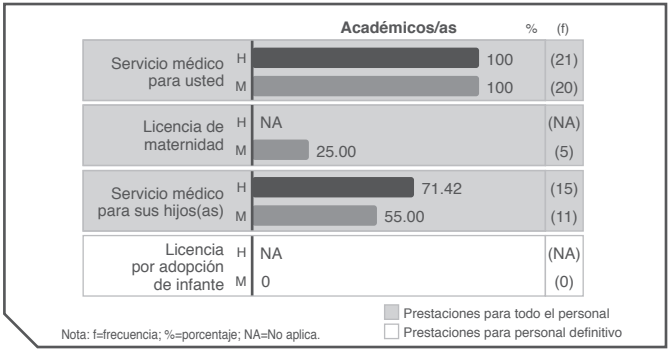
Podemos decir que existen políticas universitarias con derechos humanos cuando "las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados" están permeadas por el respeto a la "dignidad humana en sus derechos inalienables" relacionados con las prestaciones que otorgan los contratos colectivos (Paredes Guerrero, Leticia y otros, 2013).

### 6.2.1. Personal académico

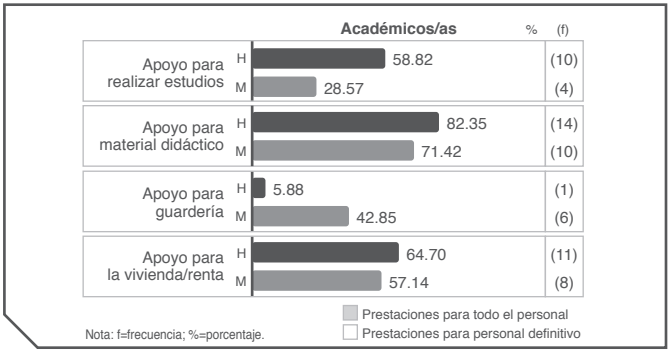
Los resultados de la encuesta en relación a las prestaciones del personal académico indican que el 100% de los hombres (21) y mujeres (20) hacen uso del servicio médico y son más los hombres (15) que las mujeres (11) quienes utilizan el servicio médico para sus hijos. Respecto a la licencia de maternidad una cuarta parte del total (5) mujeres han hecho uso de ella. Finalmente, cabe mencionar que ningún académico y académica han hecho uso de una licencia para la adopción (gráfica 7).

Ahora bien, en cuanto a las prestaciones de los trabajadores académicos, cabe anotar que más de la mitad de los varones académicos (10) hicieron uso del apoyo para realizar estudios en contraste con una tercera parte de las mujeres (4) que la utilizaron. En cuanto a la prestación de guardería, casi la mitad de las mujeres académicas (6) hicieron uso de ella, en contraste con los varones, pues solo uno la utilizó (gráfica 8).

**Gráfica 7**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




**Gráfica 8**
De los derechos de los trabajadores
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




### 6.2.2. Personal administrativo y manual

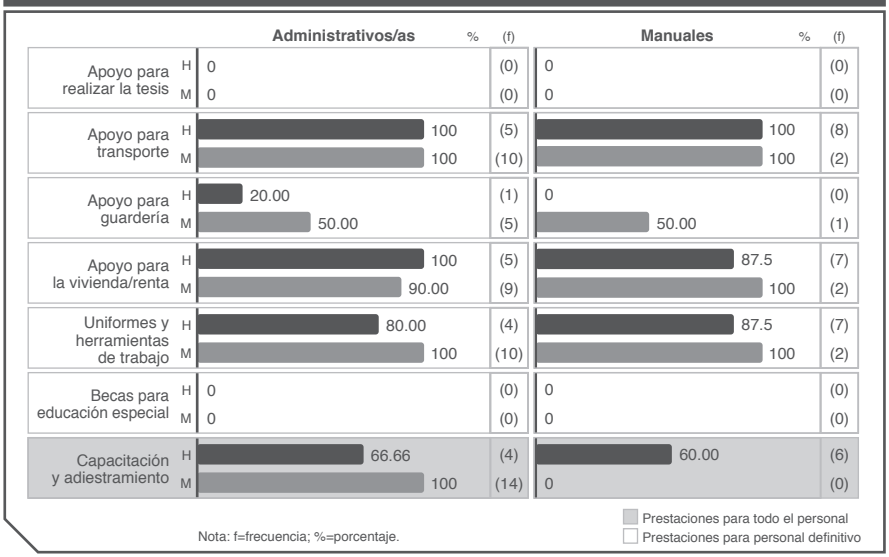
En las prestaciones que tienen el personal administrativo y manual definitivo encontramos que ni hombres ni mujeres han utilizado el apoyo para realizar la tesis. Respecto al transporte la totalidad de las mujeres y hombres administrativos y manuales la reciben. En cuanto al apoyo de guardería la mitad de las mujeres administrativas y manuales la reciben y de los hombres administrativos menos de la cuarta parte y de los manuales ninguno la recibe.

La prestación de vivienda la han utilizado el total de mujeres manuales y hombres administrativos, así como el 90% de las mujeres administrativas y el 87.5% de los hombres manuales. En lo que se refiere a los uniformes y herramientas de trabajo el total de las mujeres de los dos tipos de personal dijeron recibirlo y de los hombres más de la mitad resultan beneficiados con esta prestación. En la facultad nadie ha hecho uso de una beca para educación especial. Finalmente, en relación a la capacitación y adiestramiento, la totalidad de las mujeres administrativas la han recibido, en contraste con que ninguna mujer manual la ha recibido. Por otra parte más de la mitad de los hombres administrativos y manuales la han recibido (gráfica 9).

**Gráfica 9**

Prestaciones del personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012

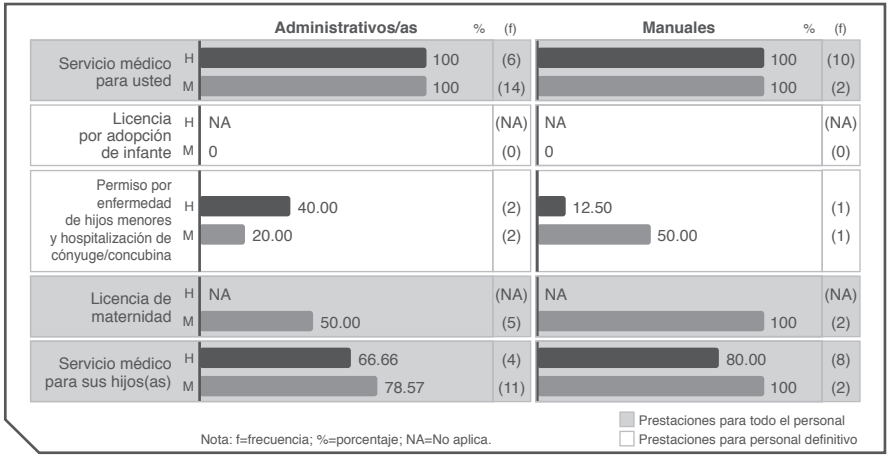



Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

Sobre las prestaciones al personal administrativo y manual, respecto al servicio médico personal tanto mujeres y hombres señaló recibir la prestación en su totalidad. La licencia de adopción es una prestación que ninguna persona ha utilizado y la licencia de maternidad la han recibido la mitad de las mujeres administrativas y la totalidad de las manuales.

Una de las prestaciones poco utilizadas por los trabajadores administrativos y manuales es el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización del cónyuge. Por otro lado la prestación del servicio médico a los hijos ha sido más utilizada por los manuales, mujeres y hombres, en comparación con el personal general administrativo (gráfica 10).

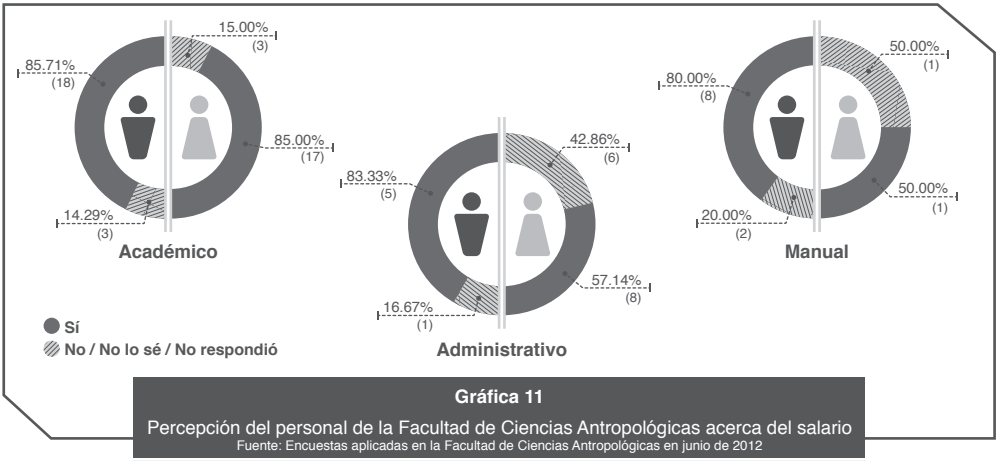
**Gráfica 10**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012




### 6.3. Otras políticas universitarias

Vamos a finalizar el análisis de las relaciones laborales en la facultad, con una mirada desde el género, presentando resultados de tres preguntas que se relacionan con la dimensión de los derechos humanos en la política universitaria: 1. La percepción de igualdad en el salario entre hombres y mujeres; 2. La existencia de una oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género y 3. La conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.

En cuanto al salario señalado según el cargo para hombres y mujeres, el 85.71% de los varones académicos y el 85% de las mujeres dijeron que es igual. Sobre este mismo asunto, en los puestos administrativos, el 83.33% de los varones y 57.14% de las mujeres señalan que el salario sí es igual. Mientras que el 80% de los varones manuales y el 50% de las mujeres manuales dicen que es igual (gráfica 11).




**Gráfica 11**

Percepción del personal de la Facultad de Ciencias Antropológicas acerca del salario

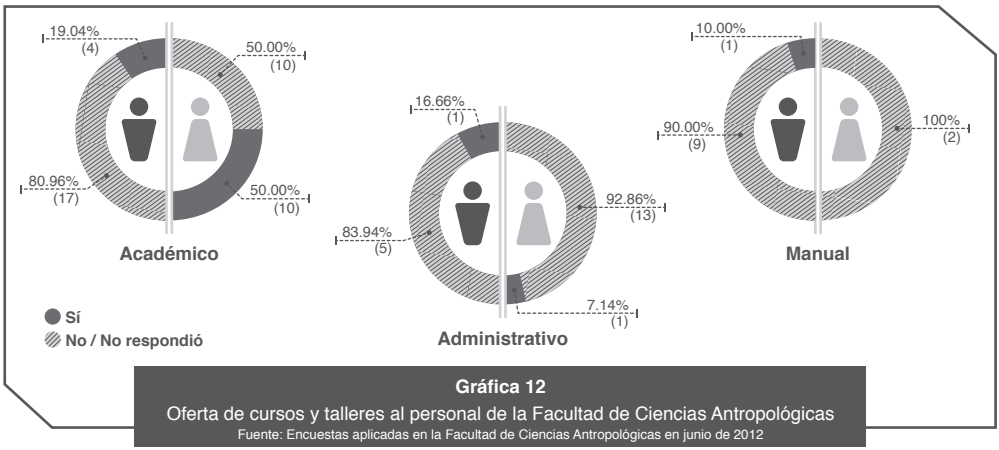
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

En cuanto al ofrecimiento de cursos y talleres que permitan difundir y capacitar en la perspectiva de género, hay diferencias notables entre el personal académico, pues el 19.04% de los hombres y el 50% de las mujeres señalan que la UADY sí les ha proporcionado un curso o taller al respecto. Sobre este mismo punto el 16.66% de los hombres y el 7.14% de las mujeres administrativas expresaron haber recibido algún tipo de capacitación. Por último, el 10% de los hombres manuales dicen que sí han recibido algún tipo de capacitación, mientras que el 100% de las mujeres manuales señala que no la ha recibido (gráfica 12).

En referencia a la capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social, como se puede notar en la gráfica 13, el 90% de los académicos varones y 95% de las mujeres respondieron la necesidad de que exista. En el caso de los administrativos de acuerdo con la información que tenemos 100% de los varones y 78.57 de las mujeres contestaron afirmativamente; por su parte en el caso de los manuales el 100% tanto de varones y mujeres respondieron que si era necesaria la capacitación a los responsables de los procesos de selección de personal.



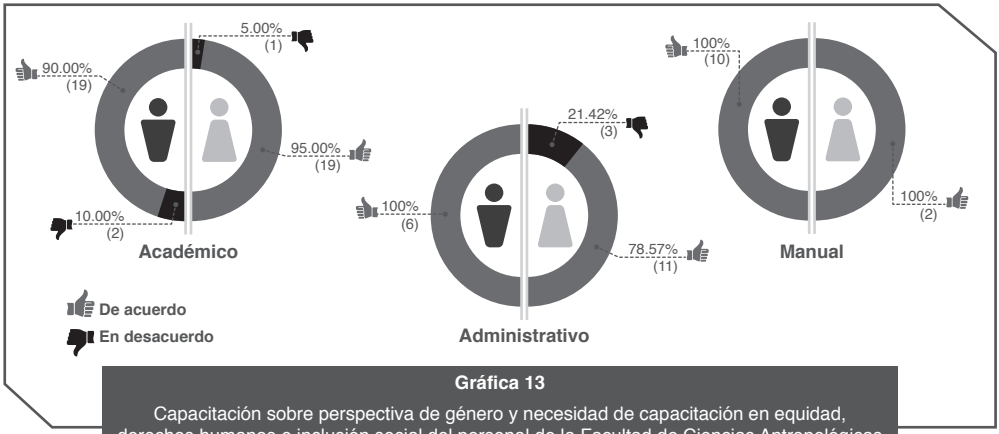

**Gráfica 12**

Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad de Ciencias Antropológicas

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 13**

Capacitación sobre perspectiva de género y necesidad de capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social del personal de la Facultad de Ciencias Antropológicas

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

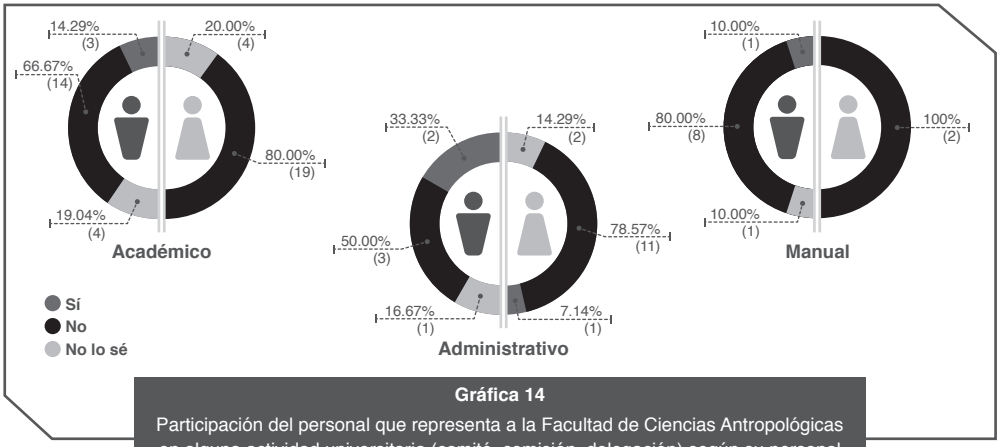
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro "en desacuerdo" están contenidas las opciones de respuesta: "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y también la no respuesta.

### 6.4. No discriminación en las políticas universitarias

En las políticas universitarias la no discriminación puede ser vista como las normas que se establecen para el desempeño de las funciones de acuerdo con los objetivos de la institución y basadas en el respeto al principio de igualdad de condiciones por sexo.

En relación a la pregunta sobre la importancia del sexo para la participación en actividades como delegado sindical o representante universitario el 14.28% de los hombres académicos señalan que sí es importante, el 66.66% dijeron que no, y el 19.04% dice no saber. Por otro lado, el 80% de las mujeres académicas respondieron que no y 20% dijeron no saberlo. Vale la pena destacar que poco más de una tercera parte de los hombres administrativos dijeron que si es importante, el 50% dijeron que no y el 16.66% no lo sabe. En el caso de las mujeres el 7.14 afirmaron que si es importante, el 78.57 respondieron que el sexo no es importante y 14.28 no lo sabe. Respecto a los manuales el 10.00% respondieron afirmativamente, 80.00% dijo que no y otro 10.00% dijo que no lo sabe. Por su parte, el 100% de las mujeres manuales respondió que no es importante (gráfica 14).




**Gráfica 14**

Participación del personal que representa a la Facultad de Ciencias Antropológicas en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación) según su personal

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Ciencias Antropológicas en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 7. Conclusiones

Como se planteó al principio de este capítulo el objetivo es contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Antropológicas, a partir del análisis de las percepciones del personal manual, administrativo y académico en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo las tres dimensiones de análisis: equidad, derechos humanos y no discriminación. De la información proporcionada por los y las académicas se desprende que la perspectiva de género ha permeado sus relaciones laborales, pues no se encuentran las graves tensiones y conflictos que causan su ausencia. Esta visión positiva en el contexto laboral de los académicos se manifiesta en el hecho de que prácticamente no hay aspectos de atención urgente e inmediata a excepción del eje de clima laboral tanto para hombres como mujeres en la dimensión de no discriminación. Y lo refuerza el área de oportunidad existente en la facultad, distintiva de las relaciones laborales de este personal.

No obstante, las trabajadoras académicas perciben que las políticas universitarias implementadas hasta ahora en el ámbito de la prestación del servicio médico a sus cónyuges son discriminatorias.

En relación al personal administrativo las mujeres en general perciben una situación laboral menos favorable que los hombres; pues sus respuestas indicaron que requieren de atención urgente e inmediata en los ejes de inserción y clima laboral, en las dimensiones de los derechos humanos y no discriminación respectivamente. En el caso de los hombres, únicamente en la dimensión de los derechos humanos en el eje del clima laboral. En contraste las experiencias de los hombres se ubican más en la atención prioritaria y el área de oportunidad.

De todo el personal de nuestra facultad, los y las trabajadoras manuales representan el ámbito más tradicional no solo de la división del trabajo sino de la problemática que implica la ausencia o poca presencia de la perspectiva de género en las relaciones laborales. Es urgente y prioritario poner la mayor atención en las mujeres manuales pues son las que tuvieron los porcentajes más negativos en los tres ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias en sus dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación.

Una de las acciones sería implementar cursos y talleres de capacitación en particular para las trabajadoras manuales que les permita obtener los estímulos y reconocimientos establecidos por la normatividad laboral universitaria, conjuntamente con el conocimiento de sus derechos de igualdad que ayude a revertir su condición de inequidad en la que se encuentran actualmente.

A partir de todo lo anterior podemos finalizar respecto al personal trabajador de nuestra facultad que son los académicos en general quienes se encuentran ubicados en el área de oportunidad e indica una situación favorable en las tres dimensiones; destaca además el hecho de que los varones académicos son los que aparecen en el nivel más alto y positivo en cada una de las dimensiones consideradas en este análisis. Esto significa que la perspectiva de género aunque está presente en nuestra dependencia, sin embargo, sigue un esquema, por un lado, jerárquico-educacional, es decir de los académicos a los manuales, y por otro, es producto de un contrato colectivo de trabajo tradicional que es necesario transformar para el mejoramiento de las condiciones laborales en general, pero sobre todo, de las trabajadoras académicas, administrativas y manuales.

## 8. Referencias

**Donoso, T. (2000)**

La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En: L. Sobrado (Ed.), Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. pp. 69-105.

**Hodgetts, R.M & Altman, S. (1985)**

Comportamiento en las organizaciones. México: Interamericana.

**Paredes Guerrero, L. et al. (2013)**

Lineamientos generales para la elaboración de los capítulos por dependencia del segundo libro del proyecto institucional Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY. Mérida. pp. 1-24.

**Romero Medina, C. & Tinoco Ojanguren, R. (2011)**

Reflexiones sobre instituciones, organizaciones, cultura organizacional y perspectiva de género. En: Esperanza Tuñón, Angélica Evangelista García y Rolando Tinoco (coords.), Género y cultura institucional. México: El Colegio de la Frontera Sur, CIESAS, Universidad Autónoma "Benito Juárez de Oaxaca, Universidad Autónoma de Yucatán, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, Universidad Intercultural de Chiapas, Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de México. pp. 15-30.

# 10 La situación laboral en la Facultad de Contaduría y Administración desde una perspectiva de género

Ruth N. Ojeda López[1] • Olivia Jiménez Diez[2]

## 1. Introducción

El objetivo de este capítulo es describir, a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Contaduría y Administración (FCA) en los dos ejes de inserción, el clima laboral y las políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en nuestra dependencia.

Este capítulo se integra por ocho apartados. Esta primera sección de introducción, seguida de una breve presentación del contexto de la dependencia. Un tercer apartado que se centra en la descripción metodológica y un cuarto apartado en el que se señalan los tres tipos de personal que participó en la encuesta. Los apartados quinto, sexto y séptimo abordan la situación de la inserción, clima laboral y la política universitaria de la facultad, respectivamente. Seguidamente presentamos las conclusiones del capítulo.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Contaduría y Administración tiene su origen con la Escuela de Comercio y Administración inaugurada el 9 de

1 Doctora en Ciencias de la Administración. Profesora de Carrera Titular C de la Facultad de Contaduría y Administración. Correo electrónico: ruth.ojeda@correo.uady.mx

2 Doctora en Administración. Profesora de Carrera Titular A de la Facultad de Contaduría y Administración. Correo electrónico: jdiez@correo.uady.mx

noviembre de 1962 con el objetivo de impartir conocimiento de las disciplinas contables y jurídicas necesarias para promover una mejor administración de los negocios, lo cual favorecería el progreso del estado y generaría mayor bienestar para la sociedad.

No es sino hasta noviembre de 1980 que obtiene su calidad de Facultad al crearse su división de estudios superiores e iniciando en el año siguiente con su primer programa de Maestría en Administración. Actualmente se cuenta con tres programas de licenciatura[3] y cuatro de maestría. Con la integración por campus quedó comprendida dentro del Campus de Ciencias Sociales Económico-Administrativas y Humanidades, el cual abarca las áreas de conocimiento económicas, administrativas, sociales y humanísticas.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta facultad (ver Figura 1).

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación

3 Ahora con cuatro programas con la impartición de la Licenciatura en Administración, la cual fue aprobada en Sesión Extraordinaria por el H. Consejo Universitario el 06 de mayo de 2014.

del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de “atención urgente e inmediata”; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de “atención prioritaria”, y los índices a partir de 90 puntos como “áreas de oportunidad” para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | Equidad | Derechos humanos | No discriminación |
| Ejes | Inserción | Índice | Índice | Índice |
| | Clima laboral | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | Políticas universitarias | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de “atención urgente e inmediata”, valores entre 5% y 19.9% se interpretan como “atención prioritaria” y los valores entre 0% y 4.9% como “área de oportunidad” para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

Con base en lo anterior y en acuerdo con las autoridades de la Facultad de Contaduría y Administración se decidió hacer un censo al personal académico, administrativo y manual de base. Para ello se establecieron fechas y horarios específicos en el mes de junio de 2012, en turno matutino y vespertino, para permitir el fácil acceso al personal a fin de aplicar el instrumento de recolección de información. En ese momento se contaba con 67 académicos, 38 personas en la categoría de administrativos y 14 en la categoría de manuales.

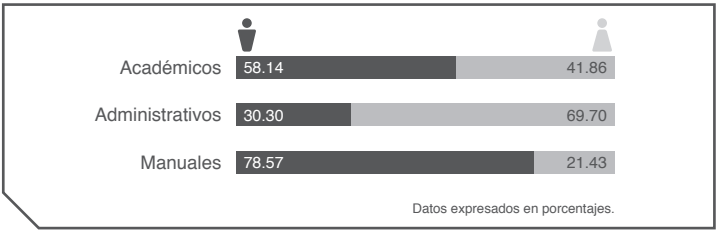
Se tomó la decisión de encuestar únicamente al personal de base debido a que son los que al tener la condición de permanencia generan la cultura de la organización, donde se pueden acuñar los principios y prácticas de equidad, discriminación y derechos humanos. Además son ellos quienes gozan de todas las prestaciones que otorga la universidad.

## 4. Participantes en la encuesta

La encuesta se logró aplicar a 90 personas de las cuales 43 fueron académicos; 33 administrativos y 14 manuales. El porcentaje de participación fue mayor en el caso de los manuales con un 100%, seguido por los administrativos con un 86.84% y con menor participación los académicos con un 64.18%, esto tal vez debido a las fechas de aplicación del instrumento que coincidió con el período de exámenes extraordinarios.

En total participaron 51.11% varones y 48.89% mujeres. El 47.78% fueron académicos(as), el 36.67% fueron administrativos(as) y el 15.55% fueron personal manual. Del personal académico el 58.14% fueron hombres y el 41.86% mujeres. Del personal administrativo el 30.30% fueron hombres y el 69.70% mujeres. Por último, en cuanto al personal manual, el 78.57% fueron hombres y el 21.43% mujeres. Las brechas por sexo existentes entre los diferentes tipos de personal se pueden visualizar en la gráfica 1.

**Gráfica 1**
Distribución del personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012



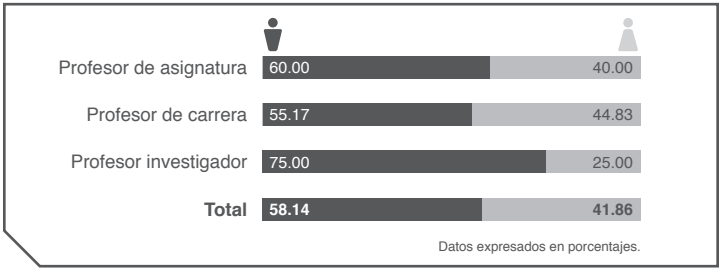

Para una mejor caracterización de los participantes de esta encuesta se presenta información básica acerca de su situación laboral, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción y su conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales.

### 4.1. Personal académico

Respecto de la situación laboral de los académicos se encontró que el 67.44% respondieron ser profesor(a) de carrera, el 23.25% profesores(as) de asignatura, y un 9.30% de profesores(as) investigadores(as). Ninguno de los entrevistados tiene la función de técnico académico. A fin de observar las brechas por sexo entre los diferentes nombramientos, se presenta la gráfica 2 en la que se puede apreciar que la mayor brecha se da en los profesores investigadores.

Un dato más se refiere a la antigüedad, donde la media de los hombres es de 24.48 años, con una desviación estándar de 9.37 años. En el caso de las mujeres, la media de antigüedad es de 23.66 años con una desviación estandar de 7.53 años.

**Gráfica 2**
Distribución del personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




Respecto del tipo de contratación, el 95.35% de las personas cuentan con plaza definitiva, del cual el 56.10% son hombres y el 43.90% son mujeres. El 4.65% de las personas se encuentran en periodo de estabilidad, de los cuales el 100% son hombres.

Las universidades otorgan a sus académicos diferentes reconocimientos a su labor. En este sentido, el 44.19% de hombres reportan haber recibido algún tipo de reconocimiento en contraste con sólo el 37.21% de mujeres. Mientras que el 13.95% de hombres y el 4.65% de mujeres señalan no tener, ni haber tenido ningún tipo de reconocimiento.

En relación al tipo de reconocimiento el 18.75% de las mujeres y el 15.79% de los varones manifiestan pertenecer al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Resultado que discrepa con los datos encontrados por Zubieta-García y Marreno-Narváez (2005) quienes señalan que la proporción de mujeres pertenecientes al SNI es mucho más baja que la de los hombres.

El 50% de las mujeres y el 42.11% de hombres tienen reconocimiento del Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP ). Un reconocimiento más es el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), en donde el 62.50% de las mujeres y el 57.89% de los varones cuentan con él.

Con respecto a cómo ingresaron los y las docentes a la Facultad de Contaduría y Administración, el 32.56% de los hombres y el 16.28% de las mujeres señalaron que fue por contratación directa. Por concurso de oposición ingresó el mismo número de hombres y de mujeres lo cual representa un 25.58% de cada uno.

La universidad cuenta con diferentes leyes y reglamentos que regulan sus actividades. En este sentido, el 51.16% de hombres señalan haber leído el contrato colectivo, mientras

4 PROMEP cambia a PRODEP (Programa de Desarrollo Profesional Docente para el tipo superior) a partir del 29 de diciembre de 2013

que el 6.98% de ellos no lo ha hecho. En tanto que todas las mujeres manifestaron haberlo leído lo cual representa un 41.86%.

Con respecto al reglamento de personal, el 51.16% hombres y el 39.54% de mujeres expresan haberlo leído y el 6.98% de hombres y el 2.32% de mujeres señalan no haberlo hecho.

En cuanto a las promociones, el 20.93% de hombres y el 11.63% de mujeres indican haber solicitado una promoción en los últimos tres años. El 88.89% de hombres y el 80.00% de mujeres que solicitaron su promoción tuvieron un resultado positivo. En los dos casos que no obtuvieron su promoción consideran que no se les otorgó por políticas de la dependencia. Por otra parte el 37.21% de hombres y el 30.23% de mujeres señalan no haber participado de alguna promoción en los últimos tres años.

### 4.2. Personal administrativo

En relación al personal administrativo, participaron 23 mujeres y 10 hombres. De estos últimos el 6.06% son trabajadores de confianza.

Respecto a su antigüedad, las mujeres tiene una media de 16.65 años, con una desviación estandar de 9.52 años; mientras que la media de antigüedad de los hombres es de 21 años, con una desviación de 10.38 años.

Los reconocimientos por desempeño laboral fueron otorgados al 27.27% de mujeres y al 18.18% de varones. Por otro lado, el 54.55% de las personas, 12.12% hombres y el 42.43% mujeres, respondieron no haber recibido ningún reconocimiento. Con respecto al Programa de Evaluación y Estímulo al Desempeño Laboral del Personal Administrativo y Manual, el 39.39% de mujeres y el 9.09% de varones afirman haberla recibido alguna vez y, el 30.30% de mujeres y el 21.22% de varones señalan no haberla recibido nunca.

De las trabajadoras administrativas, que representan el 69.7%, el 33.33% ingresó con base, el 27.28% cuando ingresó lo hizo como eventual, el 6.06% son de nuevo ingreso y 3.03% cuando comenzaron a trabajar en la FCA tenían puesto de confianza. Para el caso del 30.30% de los varones, el 15.15% ingresó de base, y el mismo porcentaje ingresó como eventuales, de confianza ingresarón el 6.06% y el 3.03% de nuevo ingreso.

Al preguntarles si han leído el contrato colectivo, en el caso de las mujeres, el 54.54% señala que si y el 15.15% señalan que no. En el caso de los hombres todos señalaron haberlo leído. Con respecto al reglamento de personal, el 27.27% de las mujeres y el 15.15% de los varones señalan que lo han leído; el 42.43% de mujeres y el 15.15% de varones señalan que no.

Como se puede apreciar el personal administrativo presenta mayor interés por conocer el contrato colectivo (84.85%) que el reglamento del personal (42.42%). Con respecto a la solicitud de promociones, el 24.24% de las mujeres señalan haberla solicitado, de las cuales la mitad la obtuvo. Las que no la obtuvieron cada una señala una razón diferente: por no llenar los requisitos, por políticas de la dependencia, por relaciones sociales o políticas, etc. El 9.09% de los varones señalan haberla solicitado, de los cuales uno la obtuvo, otro no la obtuvo y otro todavía está en proceso.

### 4.3. Personal manual

El 100% del personal manual se encuestó, siendo 78.57% hombres y el 21.43% mujeres. Sobre la antigüedad, en el caso de las mujeres la media es de 4.00 años con una desviación estandar de 1.73 años, mientras que la media de los varones es 14.55 años, con una desviación de 9.26 años.

En relación con los reconocimientos, el 28.57% de varones señalan haber tenido algún tipo de reconocimiento, en contraste con el 50% de varones y el total de las mujeres que mencionan no haberlo tenido. Con respecto a la beca al desempeño laboral, sólo el 14.28% de hombres señalan haberla tenido, el 21.43% de mujeres y el 64.29% de varones mencionan no haber contado con ella.

Respecto del ingreso, el 42.86% de hombres señalan haber ingresado con base, el 21.43% son de nuevo ingreso, mientras que el 14.29% ingresaron como eventuales. Con respecto a las mujeres el 14.29% ingresaron como eventuales y sólo el 7.13% de base.

Con respecto al contrato colectivo, el 78.57% de varones y el 14.29% de mujeres señalan haberlo leído, mientras que el 7.14% de mujeres indica no haberlo hecho. En relación al reglamento de personal, sólo el 42.86% de varones y el 14.29% de mujeres señalan haberlo leído; mientras que el 35.71% de varones y el 7.14% de mujeres indica no haberlo leído.

Con respecto a las promociones, el 21.43% de mujeres señalan haber solicitado promoción, de ellas una la obtuvo; otra estaba en proceso y la que no la obtuvo señala como razón las relaciones sociales y políticas.

## 5. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Contaduría y Administración

De acuerdo con Jurado (1999) la inserción laboral debe ser entendida como la participación activa de una persona (empleado) a través de la realización de tareas productivas o de prestación de servicios.

Para Donoso (2000) la inserción hace referencia al período de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento.

Desde un punto de vista más amplio, Weller (2007) la considera como elemento clave para pasar a la vida de adulto, es decir como un eje de integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso nacional. Se puede decir, que el objetivo de dicho proceso será el desarrollo de competencias personales y socio-laborales que preparen a la persona para dar una respuesta efectiva a las necesidades que emergen en los diferentes momentos de su trayectoria socioprofesional.

### 5.1. Inserción con equidad

De acuerdo con la definición de discriminación del Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que promulga la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación, se entiende por inserción con equidad el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

Respecto a la inserción con equidad el índice de los académicos es de 92.00 puntos en los varones y de 80.56 en las mujeres. Respecto al personal administrativo el índice de los varones es de 80.00 y el de las mujeres es de 68.70 puntos. Por último para los varones trabajadores manuales el índice fue de 81.82 puntos y para el caso de las mujeres fue de 73.33. Como se puede notar los índices de los varones son superiores a los de las mujeres, y de manera particular, en el caso de las mujeres académicas y administrativas se nota una diferencia mayor que de las manuales (ver gráfica 3).

### 5.2. Inserción con derechos humanos

Derechos humanos en la inserción se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia (Paredes, 2013). En relación con esta dimensión, los hombres académicos tuvieron un índice de 84.80, mientras que las mujeres 76.39; los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 56.00 en contraste con las mujeres con un índice de 67.73 puntos. Por último los manuales hombres tuvieron 66.96 puntos y las mujeres manuales 71.67.

A diferencia de la dimensión anterior, los índices de los varones son más bajos que los de las mujeres, a excepción de los académicos varones que es más alta (ver gráfica 3).

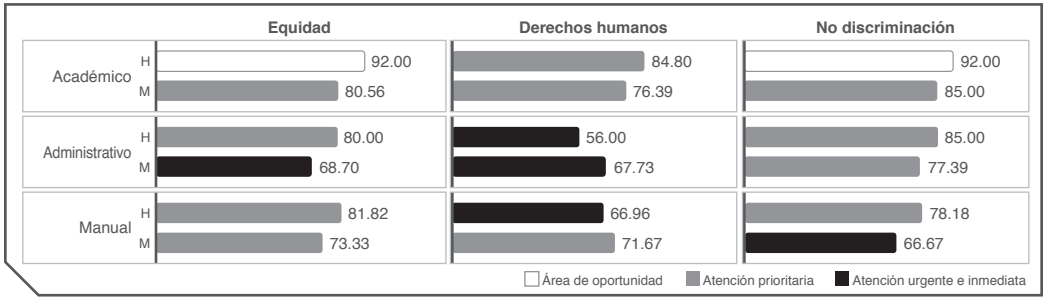
### 5.3. Inserción con no discriminación

La no discriminación en la inserción se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013). En este apartado encontramos que el índice más alto fue para los hombres académicos con 92.00, seguido por las mujeres académicas con 85.00, puntaje que coincide con el de los hombres administrativos. En el caso de las mujeres administrativas presentan un índice de 77.39 el cual resulta menor incluso que el de los hombres manuales, 78.18. El índices más bajo le correspondió a las trabajadoras manuales con 66.67 (gráfica 3).

**Gráfica 3**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación, según sexo y tipo de personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




Como se puede observar en la gráfica 3, en el caso de la inserción, los índices obtenidos para las tres dimensiones señalan la necesidad de atención urgente e inmediata para los hombres y las mujeres administrativos en la dimensión de derechos humanos; y para las mujeres administrativas en equidad. Para los manuales varones en cuanto a derechos humanos y para las mujeres en relación con la no discriminación.

Con respecto a las dimensiones que requieren de atención prioritaria para el caso de los hombres, se encuentran los académicos en la dimensión de derechos humanos; en el personal administrativo en equidad y no discriminación. Y finalmente, en los manuales se requiere atención prioritaria en equidad y no discriminación.

Para el caso de las mujeres, también se requiere atención prioritaria en las académicas en los 3 índices. Las administrativas, en la dimensión de no discriminación y las mujeres manuales requieren atención en equidad y derechos humanos.

Por último, las áreas de oportunidad para el eje de inserción en el caso de los hombres académicos son en equidad y no discriminación. Lo anterior significa que nuestra dependencia deberá trabajar más en lograr un proceso de inserción que comience con una adecuada comunicación de la oferta laboral tanto a hombres como mujeres, transparente con igualdad de oportunidades para ambos sexos, para el caso de los tres tipos de personal, afin de subsanar los puntos urgentes y prioritarios y mantener el área de oportunidad.

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Contaduría y Administración

Entendemos por clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización e íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

De manera particular en el ámbito educativo en cuanto al concepto de clima laboral, Hernández (1989) reconoce la influencia que tienen los elementos estructurales sobre el clima y como éste influye en los elementos subjetivos de la organización. Lo anterior se puede ver en la figura 2.

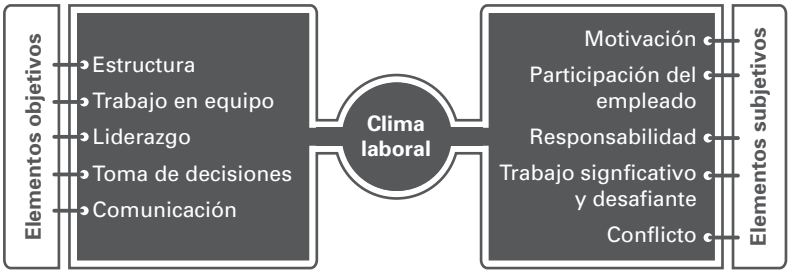



Figura 2. Clima laboral y sus elementos
Fuente: Hernández, 1989.

De tal forma que podemos entender que el clima laboral es un conjunto de actividades e interacciones que se reflejan en el ambiente de trabajo como resultado de la percepción que tienen los individuos de los elementos objetivos y como esto influye en la percepción de los elementos subjetivos.

### 6.1. Clima laboral con equidad y no discriminación

La equidad en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación

al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

Como se puede notar en la gráfica 4, la dimensión de equidad es un área de atención prioritaria tanto para el personal académico y administrativo en general y el grupo del personal manual varón, ya que para el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 88.87 y para el caso de las mujeres académicas fue de 85.56. Para los trabajadores administrativos fue de 85.71 para los varones y para las mujeres de 73.33 puntos. Finalmente para el personal manual, en el caso de los varones fue de 80.00. El sentido prioritario de esta dimensión significa valorar el desempeño y desarrollo profesional sin distinción de sexos.

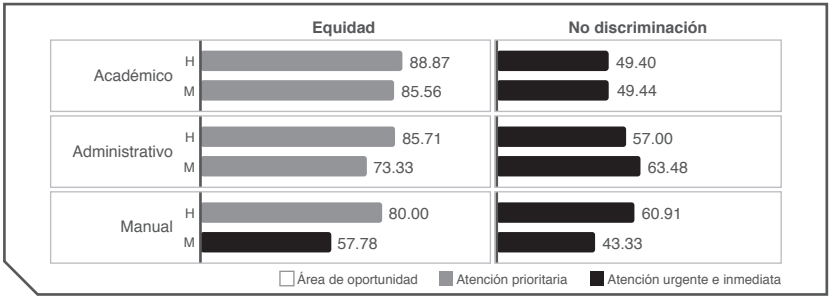
Adicionalmente, la mujer manual requiere de atención urgente e inmediata, en la dimensión de equidad (57.78 puntos). Para esto se requiere trabajar más en la valoración del desempeño laboral y reconocimiento del mismo sin distinción de sexo, y tratamiento en igualdad de circunstancias a todo el personal sin diferenciación de sexo.

Como se puede observar los varones académicos, administrativos y manuales obtuvieron índices más altos que las mujeres. Siendo mayor la diferencia en el caso de los trabajadores manuales.

**Gráfica 4**

Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

En esta dimensión los hombres académicos tuvieron un índice muy similar al de las mujeres académicas. Los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 57.00 cifra

menor que el de las mujeres que obtuvieron 63.48 puntos. Lo apuesto ocurre en el caso de los manuales en el que índice de los hombres es mayor que el de las mujeres por 17.58 puntos (ver gráfica 4).

Como se puede notar las mujeres administrativas obtuvieron un índice mayor que el de todos los varones. Sin embargo, es de llamar la atención que los índices de los hombres y mujeres académicos son menores, cercanos a los de las mujeres manuales que presentan el índice más bajo.

Respecto al clima laboral, como se puede notar en la gráfica 4, en la dimensión de no discriminación, independiente de que se sea hombre o mujer, académico, administrativo o manual se requiere una atención urgente e inmediata. Particularmente las empleadas de tipo manual sienten que son discriminadas por el hecho de ser mujeres, ya que el estereotipo generalizado es que para los trabajos manuales se requiere personal masculino y ello ha impedido que exista un mayor número de mujeres.

### 6.2. Clima laboral con derechos humanos

Entendemos por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

En el caso de los hombres, tanto académicos, administrativos y manuales respondieron nunca haber recibido llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

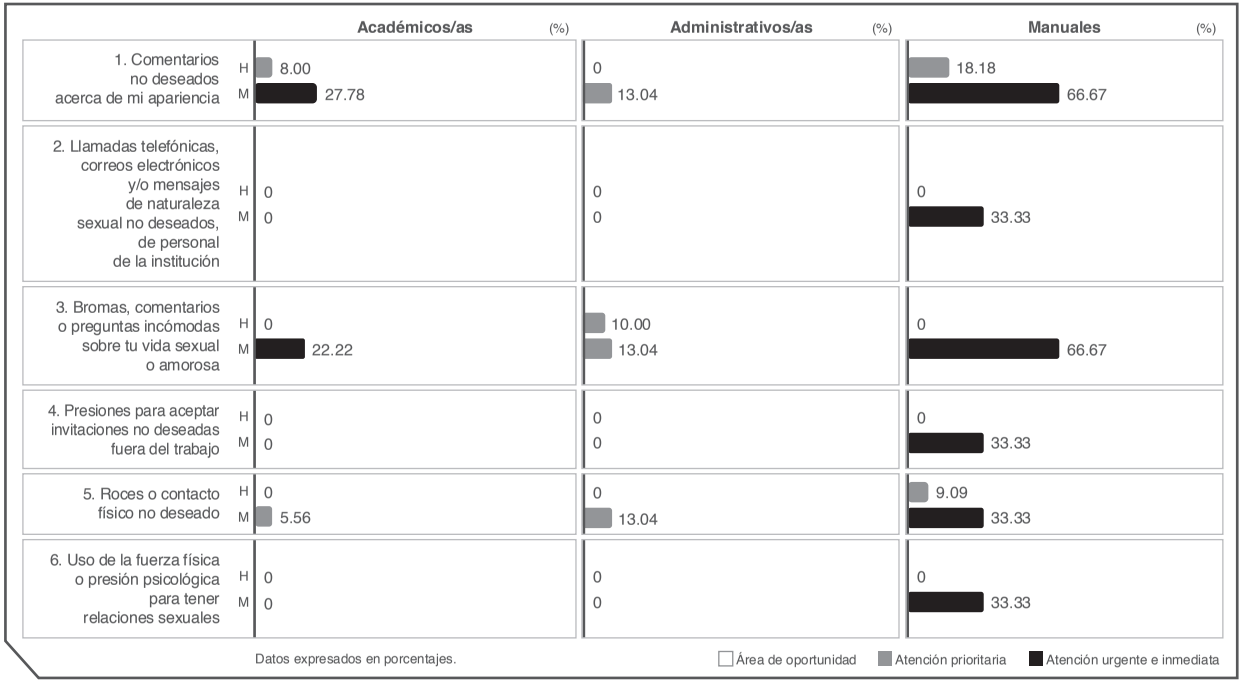
Respecto a los comentarios no deseados sobre la apariencia, el 8% de los académicos y el 18.18% de los manuales, todos varones, señalan haberlos recibido en algún momento. Respecto a las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa el 10% de los administrativos señalan haberlos vivido alguna vez, en contraste con ningún hombre académico y manual. En cuanto a roces o contacto físico no deseado 9.09% de los varones manuales menciona haberlos tenido.

En relación con las mujeres, el 66.67% de las manuales y el 27.78% de las académicas han recibido algún comentario no deseado sobre su apariencia. Sobre las llamadas telefónicas; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; y el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales el 33.33% de las mujeres manuales señalan haberlas recibido.

**Gráfica 5**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012



Un punto más fue el de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; al respecto el 66.67% de las manuales, el 22.22% de las académicas y el 13.04 % de las administrativas dicen haberlas vivido.

El roce o contacto físico no deseado en el caso de las mujeres fue un 33.33% en las manuales, el 13.04% de las administrativas y 5.56% de las académicas (ver gráfica 5).

En relación a la atención necesaria para cada uno de los aspectos que integran la dimensión del clima laboral con derechos humanos se requiere atención urgente e inmediata en las mujeres manuales en todos los aspectos. Igualmente en el caso de las académicas en aspectos de comentarios no deseados sobre su apariencia y bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Se requiere atención prioritaria para los hombres académicos y manuales así como mujeres administrativas sobre comentarios no deseados sobre su apariencia; del personal administrativo en cuanto a bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa y roces o contacto físico no deseado tanto para mujeres académicas y administrativas así como hombres manuales. En términos generales se podría decir que la dimensión de derechos humanos en el clima laboral es un área que requiere especial atención ya que se observa una presión sexual y física en las mujeres.

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Contaduría y Administración

Se define a las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

### 7.1. Políticas universitarias con equidad

La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación con la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

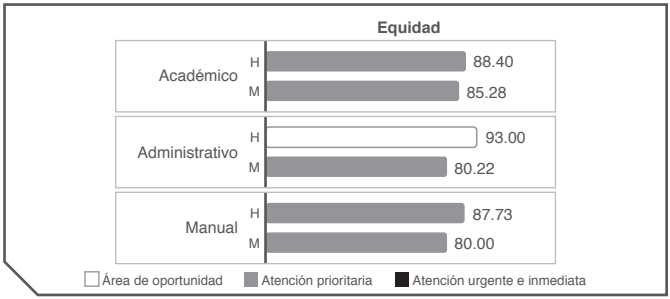
Con respecto a la equidad en las políticas universitarias, el índice para los académicos hombres fue de 88.40 puntos y para las mujeres fue de 85.28 puntos. En el caso de los administrativos, los hombres tuvieron 93 puntos y las mujeres 80.22 puntos. Para los manuales, los hombres tienen 87.73 puntos y las mujeres 80 puntos (gráfica 6).

Como se puede notar en la gráfica 6, los índices de equidad en las políticas universitarias, ponen en evidencia que es un área de oportunidad para los varones administrativos ya que se tiene un resultado favorable de 93 puntos, mientras que para el caso de los empleados académicos y manuales y las administrativas se trata de un área de atención prioritaria, sobre todo en cuanto a la percepción que los empleados tienen al trato equitativo en relación al contrato colectivo.

**Gráfica 6**

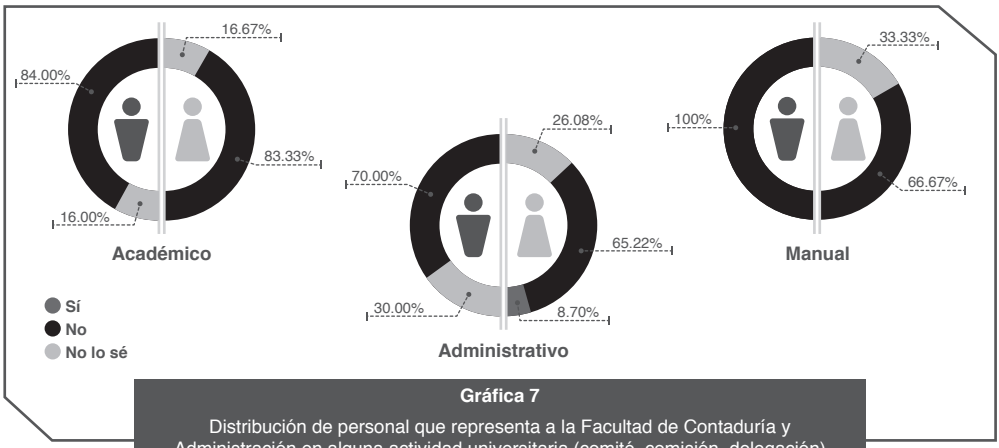
Índice de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




### 7.2. Políticas universitarias con no discriminación

Como se puede notar en la gráfica 7, con excepción de las mujeres administrativas y manuales (65.22% y 66.67% respectivamente), los demás empleados de la FCA no consideran que el sexo sea elemento determinante para poder ocupar o no un puesto sindical o de representación universitaria.




**Gráfica 7**

Distribución de personal que representa a la Facultad de Contaduría y Administración en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012

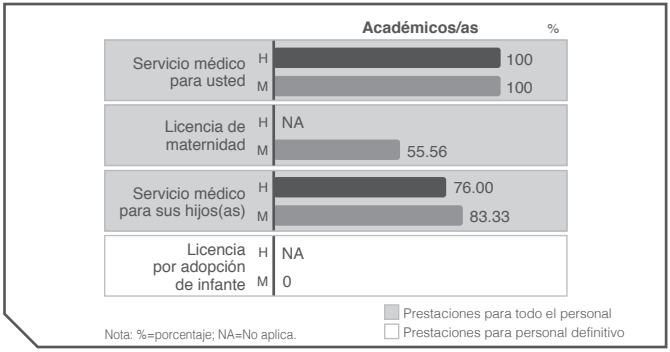
**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%).

### 7.3. Políticas universitarias con derechos humanos

En relación a las prestaciones del personal académico encontramos que el 100% de los hombres y mujeres hacen uso del servicio médico y son más las mujeres que los hombres quienes utilizan el servicio médico para sus hijos, quizás porque la función del cuidado de los hijos sigue estando a cargo de las mujeres de la familia. Poco más de la mitad de las mujeres ha utilizado la licencia de maternidad. Los hombres no tienen acceso a dicha prestación en tanto no existe la licencia por paternidad. Finalmente, ningún(a) académico(a) ha hecho uso de una licencia por adopción infantil (ver gráfica 8).

**Gráfica 8**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012



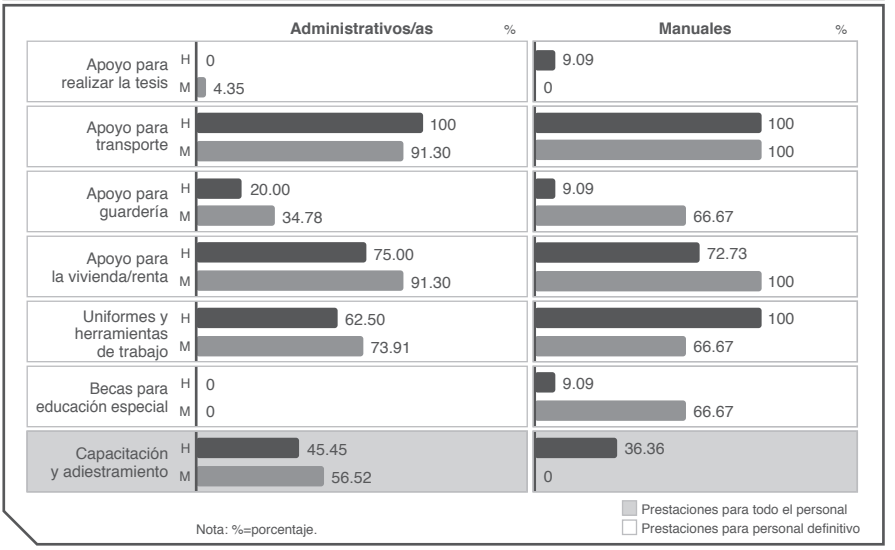

Con respecto a las prestaciones de los derechos de los trabajadores es interesante ver que en términos generales los académicos hombres y mujeres han hecho uso del apoyo para realizar estudios 60.00% y 66.67%, así como del apoyo para material didáctico 76.00% y 83.33% respectivamente. En relación al apoyo de guarderías ha sido utilizado generalmente por las mujeres, aunque no la mayoría de ellas, ya que sólo el 33. 33% de las mujeres lo ha utilizado, en comparación con el 8.00% de los varones.

También es de llamar la atención que el apoyo para la vivienda/renta ha sido utilizado más por las mujeres académicas (77.78%) en comparación con los varones (60.00%); estos dos últimos apoyos tal vez sugieran que el cuidado de la familia y la búsqueda de una seguridad de vivienda están presente con mayor fuerza en el sexo femenino, lo cual concuerda con la teoría del rol social, que explica que hombres y mujeres se desempeñan consistentemente con sus roles de género (Eagly, 1987).

Los académicos hombres y mujeres muestran porcentajes similares en cuanto las prestaciones de antigüedad (84.00% y 88.89% respectivamente), y prima vacacional (100% y 94.44%); ninguno de ellos ha utilizado la prestación por accidente de trabajo.

En relación a las prestaciones al personal administrativo y manual (ver gráfica 9) se encuentra que las mujeres administrativas señalan no percibir apoyo para transporte, ni vivienda; dos hombres administrativos y tres hombres manuales tampoco perciben este último. Respecto al apoyo para tesis, sólo una mujer administrativa y un hombre manual lo han solicitado. Es mayor el porcentaje de las mujeres administrativas y manuales que señalan contar con el apoyo de la guardería que los varones tanto administrativos como manuales.

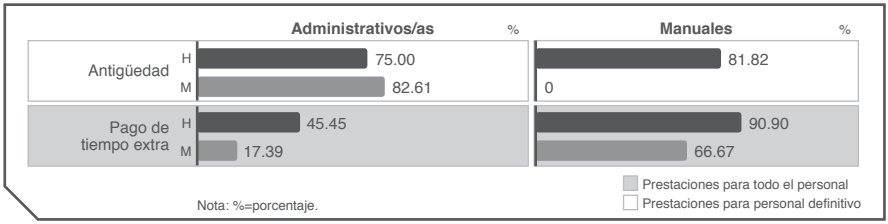
**Gráfica 9**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




En lo que se refiere a los uniformes y herramientas de trabajo todos los hombres manuales mencionan recibirlo, no así las mujeres manuales y empleados administrativos. Es de señalarse que esta prestación está disponible según la función que realicen en la dependencia. Sólo un hombre manual ha hecho uso de la beca para educación especial. Finalmente, en relación a la capacitación y adiestramiento, el personal administrativo (hombres 45.45% y mujeres 56.52%) han recibido mayor capacitación que los manuales (hombres 36.36% y mujeres 0%).

Con relación al pago de tiempo extra se puede notar, para el caso del personal administrativo, que las mujeres son quienes han recibido menos pagos por este concepto en comparación con los hombres; en contraste con el 90.90% de los varones manuales y un porcentaje menor para el caso de las mujeres. En cuanto a la antigüedad se observa que dado que es una prestación que se otorga sin solicitarla a partir de los cinco años de estar laborando con plaza definitiva, se puede ver que las mujeres manuales todavía no alcanzan dicho plazo y que con excepción de los hombres manuales los demás administrativos hombres y mujeres han obtenido su definitividad en tiempo reciente (gráfica 10).

**Gráfica 10**
Salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012




Nota: %=porcentaje.

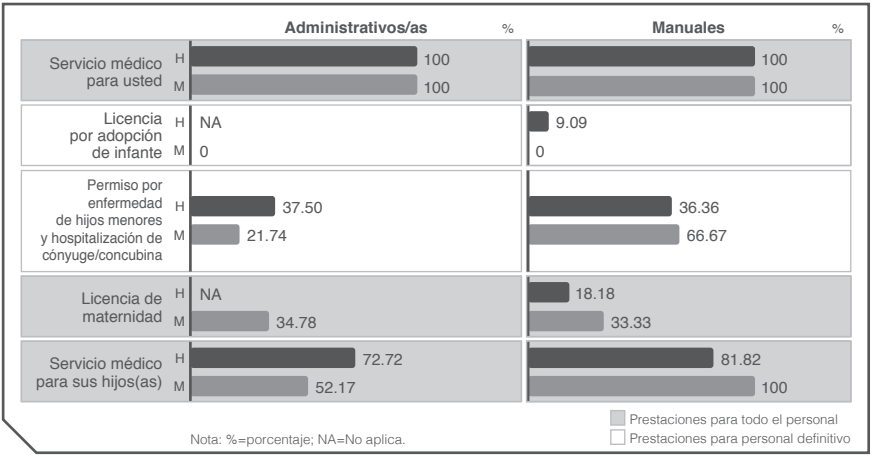
Sobre las prestaciones al personal administrativo y manual, respecto al servicio médico personal, el 100% del personal administrativo y manual señala haber utilizado la prestación. La licencia de adopción es una prestación que sólo un 9.09% de hombres manuales ha utilizado  y la licencia de maternidad sólo ha sido usada por menos de la mitad de las mujeres administrativas y manuales.

En relación a la prestación de permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización del cónyuge llama la atención que en cuanto a los administrativos el 37.50% de los hombres la ha utilizado y menos de la cuarta parte de las mujeres también lo han hecho. Resultado que contrasta para el caso del personal manual, ya que menos de la mitad de los hombres la han utilizado y las mujeres más de la mitad (66.67%), aunque hay que señalar que son menos mujeres manuales. El 100% de los trabajadores administrativos y manuales han recibido su prima vacacional.

Finalmente, con respecto al servicio médico para los hijos, es más utilizado por el personal manual en general que por los administrativos (gráfica 11).

5 Estrictamente, la prestación de licencia por adopción de infante es exclusiva para las mujeres. En este caso, obtuvimos respuestas afirmativas por parte de varones, las cuales se reportan aquí. Lo mismo ocurre con la prestación de licencia de maternidad; que en caso de hombres manuales también se obtuvieron respuestas afirmativas (ver gráfica 11).

**Gráfica 11**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012



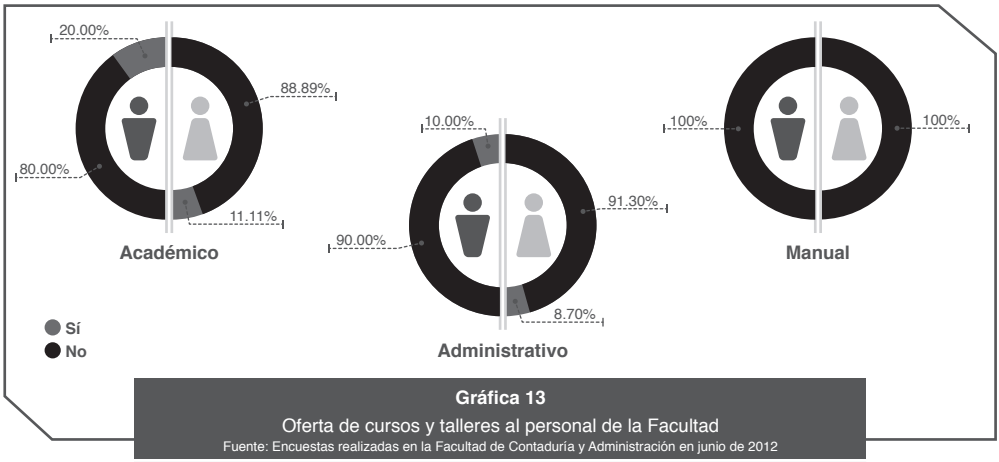

### 7.4. Otras políticas universitarias

En esta sección se presenta el análisis de tres preguntas las cuales forman parte de la dimensión de políticas universitarias con derechos humanos pero que dada su importancia ya que se refieren a los temas de equidad y perspectiva de género son tratadas aparte. La primera pregunta hace referencia a la percepción de igualdad en el salario entre hombres y mujeres. La segunda se centra en la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY y finalmente, la tercera pregunta aborda la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.

Con respecto al salario establecido según el puesto para hombres y mujeres, en cuanto al personal manual ambos perciben que existe igualdad. En el caso de los administrativos existe una diferencia de un 23.48 % entre mujeres y varones, siendo a favor de los varones la percepción positiva, de igual forma existe una diferencia entre los académicos y las académicas, siendo 14.22% más positiva en los varones académicos (gráfica 12).

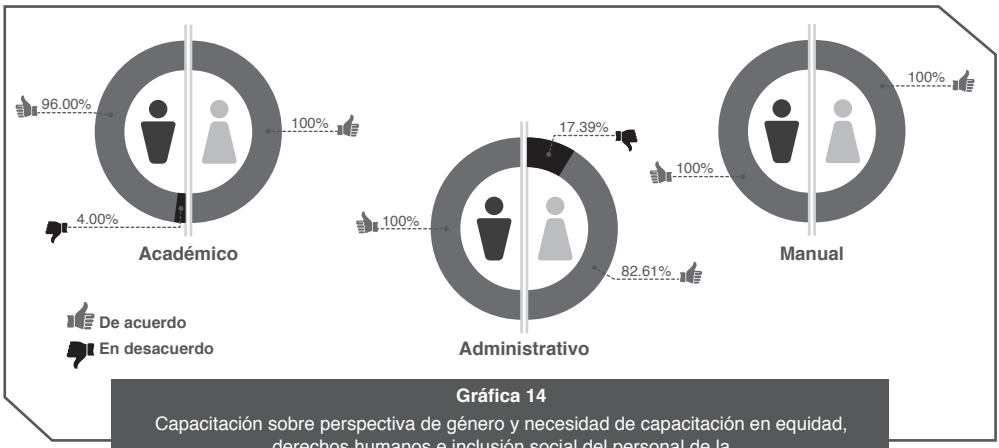
Respecto a la capacitación sobre perspectiva de género un 20% de los hombres académicos y un 11.11% de las mujeres académicas señalan que la UADY les ha proporcionado dicha capacitación. Porcentajes más bajos de administrativos señala haber recibido dicha capacitación (10% de los varones y 8.70% de las mujeres). En tanto que el 100% del personal manual señala que no han recibido capacitación alguna sobre perspectiva de género (grafica 13).

**Gráfica 12**
Percepción del salario de todo el personal de la Facultad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012
**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**
Nota: Porcentajes (%).




**Gráfica 13**
Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012
**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**
Nota: Porcentajes (%).

Con relación a las necesidades de capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social, como se puede notar en la gráfica 14 a excepción del 4% de los varones académicos y un 17.39% de las mujeres administrativas están en desacuerdo en tal capacitación, el resto de hombres y mujeres (académicos, administrativos y manuales) expresan la conveniencia de ser capacitados en dichas temáticas.




**Gráfica 14**

Capacitación sobre perspectiva de género y necesidad de capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social del personal de la Facultad de Contaduría y Administración

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro de acuerdo se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; en el rubro en desacuerdo están contenidas las opciones de respuesta "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y también la no respuesta.

## 8. Conclusión

Como se expresó al principio de este capítulo el objetivo es describir, a partir de las experiencias y percepciones la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la facultad en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación.

La facultad, a diferencia de otras instituciones de educación superior del área de ciencias sociales, presenta una mayor proporción de hombres trabajadores en comparación con mujeres. Sin embargo, vale la pena resaltar que para el caso del tipo de personal administrativo, la presencia de mujeres es superior.

También cabe señalar que en nuestra facultad a diferencia de lo mencionado por Zubieta-García y Marreno – Narváez (2005) el número de mujeres pertenecientes al SNI es mayor que el número de varones.

Se requiere atención urgente e inmediata en:

1. El eje de Inserción para los hombres administrativos y manuales en derechos humanos; y las mujeres administrativas en equidad y derechos humanos mientras que las manuales en no discriminación.
2. El eje de clima laboral, para todo el personal, en la dimensión de no discriminación.
3. El eje de clima laboral, las mujeres manuales en la dimensión de equidad.
4. Las situaciones de (a) comentarios no deseados sobre su apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, roces o contacto físico no deseado; y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales en el personal manual femenino (b) comentarios no deseados sobre su apariencia; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, en mujeres académicas.

Se requiere atención prioritaria en:

1. El eje de Inserción para el caso de los hombres académicos, en la dimensión de derechos humanos.
2. El eje de Inserción, para hombres administrativos y manuales en la dimensión de equidad y no discriminación.
3. El eje de inserción para las mujeres académicas en las tres
4. dimensiones (equidad, derechos humanos y no discriminación).
5. El eje de inserción para las mujeres administrativas, en la dimensión de no discriminación.
6. El eje de inserción para las mujeres manuales las dimensiones de equidad y derechos humanos.
7. El eje de clima laboral en hombres y mujeres académicos y administrativos en la dimensión de equidad.
8. El eje de clima laboral en hombres manuales en la dimensión de no discriminación.

9. Las situaciones (a) comentarios no deseados sobre su apariencia en hombres académicos y administrativos; (b) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa en el personal administrativo; (c) roces o contacto físico no deseado en las mujeres académicas y administrativas así como en los hombres manuales.

10. En el eje de políticas para el personal académico y administrativo así como para las mujeres en la dimensión de equidad.

Se sugiere como área de oportunidad:

1. En el eje de inserción para los hombres académicos en la dimensión de equidad y no discriminación.

2. En el eje de políticas para los hombres administrativos en la dimensión de equidad.

Las prestaciones relacionadas con el cuidado y atención de los hijos como son el servicio médico para los hijos y el apoyo para la guardería son prestaciones que generalmente son usadas por las mujeres más que por los varones. Lo que coincide con la construcción social tradicional de las mujeres, al considerarlas como las responsables de dar cuidados y atención a los hijos. Los resultados reflejan que algunas prestaciones o políticas, o usos y costumbres dentro de la dependencia son evaluados como poco equitativos.

## 9. Referencias

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw- Hill.

**Donoso, T. (2000)**

"La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes". En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Eagly, A. H. (1987)**

Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, New Jersey: Erlbaum.

**Hernández, M. (1989)**

"Clima organizacional. Un método para su estudio aplicado en una institución educativa." Tesis. Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia de Educación Tecnológica, México.

**Jurado, P. (1999)**

"Orientación e inserción laboral en la educación especial". En Alberte, J.R.: Educación e inserción socio-laboral de persoas discapacitadas. Santiago de Compostela. ICE-Universidad de Santiago de Compostela.

**Paredes, L. (Coord). (2013)**

Hombres y Mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de género. UADY-REGEN.

**Weller, J. (2007)**

"La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos", Revista de la CEPAL, nº 92, agosto. Pp. 61- 81.

**Zubieta-García, J. y Marreno-Narváez, P. (2005)**

"Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México". Agricultura, Sociedad y desarrollo, 2(1), 15-28.

# 11 Una visión sobre la equidad de género desde la perspectiva laboral en la Facultad de Derecho

Rina M. Basora Trejo[1] • Rita M. Rivas Cantillo[2]
María M. Zapata Denis[3]

## 1. Introducción y contexto institucional

En México la igualdad los derechos de las mujeres y los hombres fueron reconocidos en la Constitución desde su promulgación en 1917, posteriormente se fue conquistando el reconocimiento de nuevos derechos, como el derecho al voto en 1953, sin embargo, fue hasta la pasada reforma en materia de Derechos Humanos de junio del 2011, en la que se le otorga mayor fuerza a la tutela de los derechos humanos inherentes a la persona, generando un bloque de derechos y obligando a México a elevar a rango constitucional los derechos contenidos en los Tratados Internacionales que ya se hubieran ratificado. Esta reforma da mayor solidez a los derechos de la mujer mexicana, con base en los principios de igualdad y no discriminación contenidos en los diversos documentos del Sistema Americano de Derechos Humanos al que nuestro País pertenece.

La participación de la mujer en la educación superior ha aumentado considerablemente en la última década convirtiéndose en un reto para las Universidades Públicas el impulsar la perspectiva de género como eje transversal de la Educación Superior.

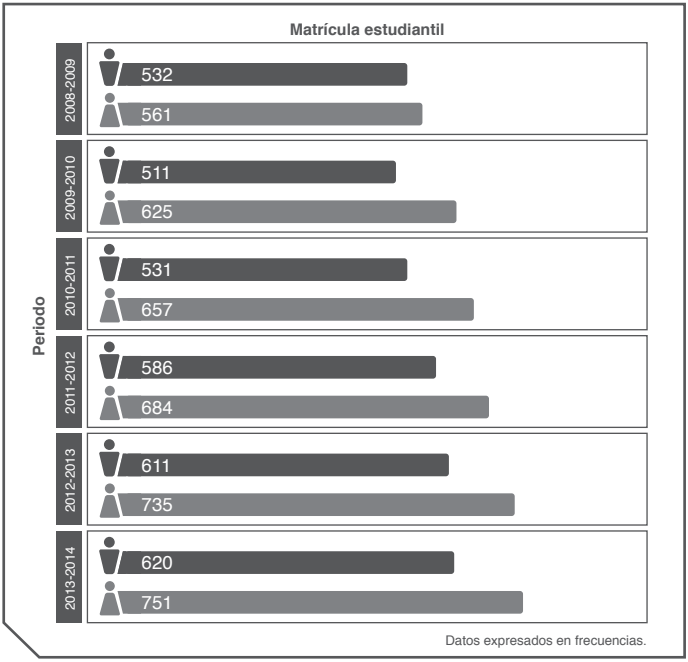
1 Abogada (candidata a doctora). Profesora de Carrera Titular B de la Facultad de Derecho. Correo electrónico: rina.basora@correo.uady.mx

2 Maestra en Derecho. Profesora de Carrera Titular B de la Facultad de Derecho. Correo electrónico: ritarivascantillo@hotmail.com

3 Maestra en Derecho Civil. Profesora de Carrera Asociada C de la Facultad de Derecho. Correo electrónico: minerva.zapata@correo.uady.mx

En la Facultad de Derecho se ha incrementado durante los últimos años la matrícula de Licenciatura femenina en comparación con la masculina como lo demuestran los siguientes datos:

**Gráfica 1**
Distribución de la matrícula de licenciatura por sexo
Fuente: Archivos de la Secretaría Académica. Facultad de Derecho.




Los datos anteriores proporcionados por la Secretaría Administrativa demuestran que hoy, en la Facultad de Derecho de la UADY, estudian mayor número de mujeres que hombres, la profesión de abogado tiene una tendencia a la feminización, sin embargo esto no implica igualdad de género.

Es por ello que la facultad tiene el compromiso de garantizar el derecho a la no discriminación y hacer efectivo el principio de Equidad, por lo que al igual que todas las dependencias de la UADY, tiene como tarea sensibilizar a toda la comunidad universitaria de la importancia de incorporar la perspectiva de género en la Institución

La Unesco ha definido como una acción prioritaria para la educación superior del siglo XXI la eliminación de las disparidades y sesgos entre hombres y mujeres en los programas

de estudios y en las investigaciones, así como asegurar la representación equilibrada de hombres y mujeres tanto en los estudiantes como entre el profesorado (UNESCO, 1998).

Aunque se reconoce que hay avance en la participación de la mujer también es muy claro que no se han logrado los objetivos establecidos por organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Fondo de las Naciones Unidas para la mujer (UNIFEM) y la Organización de los Estados Americanos (OEA) de la que México forma parte.

## 2. Descripción metodológica

La información fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la Universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta facultad (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de

una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

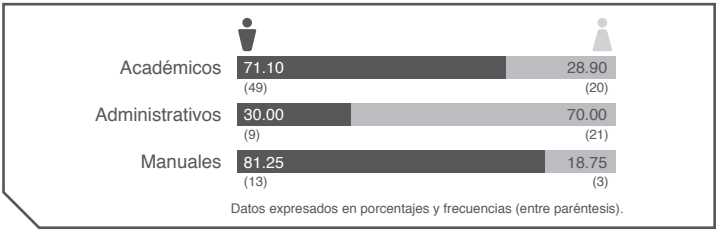
### 2.1. Participantes

En el estudio participaron 115 personas, 69 (60%) son académicos (49 hombres y 20 mujeres); 30 (26%) administrativos (9 hombres y 21 mujeres) y 16 (14%) son manuales (13 hombres y 3 mujeres).

Como es sabido la "brecha de género" se refiere a la diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable, por lo que en la siguiente gráfica se presenta la visibilización de las brechas por sexo en los diferentes tipos de personal (ver gráfica 2).

A continuación se presenta la información acerca de la situación laboral, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento, promoción y el conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales del personal de la facultad.

**Gráfica 2**
Distribución del tipo de personal en relación al sexo
Fuente: Archivos de la Secretaría Académica




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

### 2.1.1. Personal académico

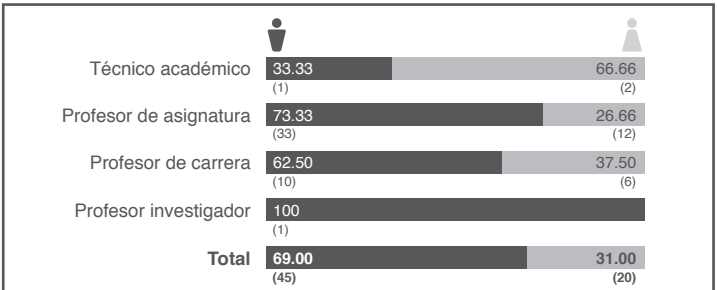
Iniciaremos abordando la situación laboral del personal académico resultando que 3 (4.34%) son técnicos académicos, 45 (65.21%) son profesores de asignatura, 16 (23.18%) son profesores de carrera y 1 (1.44%) investigador.

De los técnicos académicos 1 (33.33%) es hombre y 2 (66.66%) son mujeres, de los profesores de asignatura 33 (73.33%) son hombres y 12 (26.66%) son mujeres. De los profesores de carrera 10 (62.5%) son hombres y 6 (37.5%) son mujeres, en la categoría de profesor investigador, el único es hombre 1 (100%).

Es importante puntualizar que en este apartado, 4 académicos no contestaron el reactivo referente a su categoría y clasificación, por lo que la información nos refleja la situación de 65 de los 69 académicos en este rubro.

Para visibilizar las brechas por sexo se presenta la siguiente gráfica:

**Gráfica 3**
Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012 y archivos de la Secretaría Académica




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En la relación a la antigüedad el censo aplicado a los profesores arroja que en la Facultad de Derecho la media de los hombres es de 12.26, con una DS (desviación estándar) de 11.14. En el caso de las mujeres la media de antigüedad es de 11.14 años, con una DS 10.86.

Respecto al tipo de contratación de los académicos tenemos a 40 profesores de contrato de los cuales 27 (67.5%) son hombres y 13 (32.5%) son mujeres; 2 profesores se encuentran en periodo de estabilidad, de los cuales los 2 (100%) son hombres y de plaza definitiva tenemos a 17 de los cuales 12 (70.58%) son hombres y 5 (29.4%) son mujeres.

En las Instituciones de Educación Superior se otorga reconocimiento a los académicos por la labor desarrollada; en la facultad 11 personas reportan haber recibido reconocimiento: 4 (36.36%) mujeres y 7 (63.63%) hombres, es importante mencionar que de esos siete hombres solo 1 reporta haber recibido el Reconocimiento del Programa para el Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), y 4 reportan lo recibieron en el renglón de otro, lo que significa que ese reconocimiento ha sido fuera de la Universidad, sin tener que ver nada con el PROMEP y el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD). De las 4 mujeres 2 (50%) reportan haber recibido el PROMEP y 2 (50%) el PEDPD.

Con respecto a la manera de cómo ingresaron las y los docentes a la Facultad de Derecho encontramos que 39 (60%) de los hombres y 18 (27.69%) mujeres ingresaron por contratación directa; mientras que 7 (10.72%) hombres y 1 (1.53%) mujer reportaron que ingresaron por concurso de oposición.

De los profesores que contestaron la encuesta 48 (69.56%) hombres indicaron que no han solicitado promoción durante los últimos tres años, solo 1 (1.44%) reporta que si lo ha solicitado, pero no lo obtuvo por políticas de la dependencia.

En cuanto a las mujeres en este rubro 19 (95%) reportan no haberla solicitado y 1 (5%) la solicito y la obtuvo.

En la Universidad Autónoma de Yucatán, contamos con legislación en la que se establecen las obligaciones y derechos de los académicos y de la propia Institución, así como un Contrato Colectivo de Trabajo donde se regulan las relaciones laborales entre la Universidad y sus trabajadores, al preguntarle a los académicos si conocían la mencionada legislación, 26 (37.68%) hombres y 13 (18.84%) mujeres contestaron que si conocen el contrato colectivo; 23 (33.33%) hombres y 7 (10.14%) mujeres declaran no conocerlos;

En cuanto al conocimiento sobre el Reglamento del Personal Académico 37 (53.62%) hombres y 12 (17.39%) mujeres indicaron que si lo conocen y 12 (17.39%) hombres y 8 (11.69%) mujeres declararon que nunca lo habían leído.

### 2.1.2. Personal administrativo

En la facultad se encuestó a 30 personas del personal administrativo, de las cuales 9 (30%) son hombres y 21 (70%) son mujeres.

En relación a su forma de ingreso, de los hombres 1 (11.11%) es trabajador de base, 1 (11.11%) es de nuevo ingreso, 1 (11.11%) se encuentra en carácter de eventual y 5 (55.56%) son trabajadores de confianza, 1 (11.11%) no contestó; en las mujeres 5 (23.81%) son de nuevo ingreso, 13 (61.90%) son eventuales, 1 (4.76%) son de confianza, 1 (4.76%) manifestó que ingreso por otros medios y 1 (4.76%) no contestó.

Con respecto a su situación laboral, de los hombres 7 (77.78%) son trabajadores de base y 2 (22.22%) son de confianza y de las mujeres 12 (57.14%) son trabajadoras de base, 8 (38.10%) son trabajadoras por tiempo determinado y 1 (4.76%) son de confianza.

En cuanto a la antigüedad tenemos que la media entre los hombres es de 15.85 años, con una DS de 8.76, entre las mujeres la media de antigüedad es 6.81 años y un DS de 6.89.

La beca por el desempeño laboral que se le otorga a los administrativos, 3 (33.33%) hombres y 6 (28.57%) mujeres han recibido la beca, y 6 (66.67%) hombres y 15 (71.43%) mujeres mencionan no haberla recibido.

En el tema de los reconocimientos, 4 (44.44%) hombres y 8 (38.10%) mujeres han recibido y 4 (44.44%) hombres y 13 (61.90%) mujeres mencionaron no haber obtenido reconocimiento alguno. Es importante señalar que 1 (11.11%) no contestó la pregunta.

En lo referido a la solicitud de promociones del personal administrativo, de los varones 3 (33.33%) declaran haberla solicitado y 6 (66.67%) no; de los cuales 2 (22.22%) no la obtuvieron, y 1 (11.11%) se encuentra en proceso. En el caso de las mujeres 8 (38.10%) han solicitado y 13 (61.90%) no, 3 (14.29%) la obtuvo, 4 (19.05) no y 1 (4.76%) está en proceso.

### 2.1.3. Personal manual

Fueron encuestadas 16 personas, de las cuales 13 (81.25%) son hombres y 3 (18.75%) mujeres.

En cuanto al rubro de la situación laboral, de los varones 12 (92.31%) manifestaron ser trabajadores de base y 1 (7.69%) estar por obra determinada. De las mujeres 2 (66.67%) son trabajadoras de base y 1(33.33%) está por tiempo determinado. De los 16 trabajadores manuales encuestados, la media de los hombres es de 15.92 y DS de 8.73; y de las mujeres la media 16.67 y una DS 13.79.

Con respecto a los reconocimientos 5 (38.43%) de los hombres y 1 (33.33%) mujer declararon haberlos recibido y los otros, 7 (53.85%) hombres y 1 (33.33%) mujer, dijeron no haberlos recibido en los últimos tres años. De los 5 hombres, 4 (30.77%) declararon que lo recibieron por medio de la beca al desempeño laboral. Es importante resaltar que el apartado de becas al desempeño laboral, en el caso de las mujeres trabajadoras manuales ninguna manifestó haberla recibido.

En relación al ingreso, los manuales varones 7 (53.85%) hombres son trabajadores de base, 1 (7.69%) es de nuevo ingreso y 5 (38.46%) manifestó que ingreso en el apartado de "otros". De las manuales mujeres 2 (66.67%) son de base y 1 (33.33%) es eventual.

Sobre las promociones 5 (38.46%) hombres y solo 1 (33.33%) mujer la ha solicitado. De los cuales 4 (30.77%) hombres y 1 (33.33%) mujer la obtuvieron.

## 3. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Derecho

La inserción se refiere al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleado, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

### 3.1. Inserción con equidad

Se entiende por inserción con equidad al ejercicio del principio de justicia, por medio de la igualdad de oportunidades en las vías, donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

A este respecto, en los académicos su percepción se manifestó en el sentido de un 93.47 en los hombres y de 76.39 en las mujeres; en el personal administrativo el índice de los varones es de 90 mientras que en el de las mujeres es de 74.29 y con respecto a los manuales el índice es de 83.08 en los varones y 93.33 en las mujeres.

En este rubro el instrumento revela que la percepción acerca de la inserción con equidad entre los académicos y los administrativos es más alto en los hombres; caso contrario en los manuales en donde el índice más alto es en las mujeres (ver gráfica 4).

### 3.2. Derechos humanos en la inserción

La inserción con derechos humanos se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de la justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

En esta dimensión los académicos hombres tuvieron un índice de 90.10 y las mujeres académicas 76.01. Entre el personal administrativo los hombres obtuvieron un índice de 82.78 y las mujeres 70.24. En el análisis de los derechos humanos a la inserción entre los manuales, los hombres obtuvieron un índice de 62.31 % y las mujeres 56.67 %, por lo que se establece una llamada de atención, por la baja percepción que a este respecto tienen los trabajadores manuales, hombres y mujeres.

### 3.3. No Discriminación en la inserción

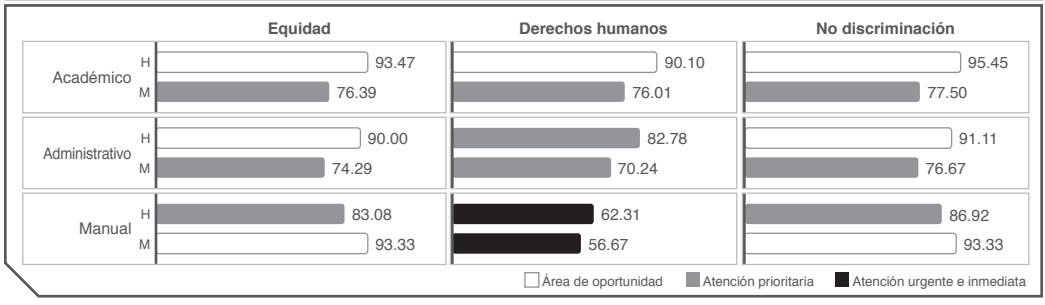
Este renglón se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

En cuanto a los académicos encontramos el índice más alto en los varones de 95.45 y de las mujeres es de 77.50, entre los administrativos se da la misma situación, el índice entre los varones es de 91.11 y las mujeres de 76.67 y en los manuales al contrario el índice de los varones es más bajo con 86.92 y las mujeres con 93.33 (ver gráfica 4).

**Gráfica 4**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Derecho en junio de 2012




Después de analizar la gráfica con los contenidos de los índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación, el índice reportado por el personal manual en el rubro de los Derechos Humanos es de 56.67% lo que abre un campo de atención urgente e inmediata ya que significa la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente sin distinción de sexo.

En el caso de las académicas y del personal administrativo femenino la atención prioritaria se requiere en los tres índices, ya que reflejan que su percepción en cuanto a los niveles de satisfacción es inferior a la de los académicos hombres, lo cual requiere una

atención prioritaria y realizar acciones encaminadas a lograr un mejor nivel de satisfacción laboral de la mujer dentro del trabajo realizado en la Facultad de Derecho.

Las áreas de oportunidad, entendidas como aquéllos aspectos que deben trabajarse entre los académicos varones se dan en las tres dimensiones equidad, derechos humanos y no discriminación, en el caso de los administrativos hombres las áreas de oportunidad están en los ejes de equidad y no discriminación y entre las mujeres manuales se dan en las dimensiones de equidad y no discriminación.

Lo que sí es notorio y requiere atención es el índice de inserción en derechos humanos que, a excepción de los académicos, el personal se ubicó tanto en atención prioritaria como en atención urgente e inmediata.

## 4. El clima laboral en la Facultad de Derecho

Se entiende por clima laboral, el ambiente interno entre los miembros de la Facultad de Derecho y está relacionado directamente con el grado de motivación existente entre el personal, es decir es la cualidad o propiedad del ambiente de la dependencia que perciben los miembros e influye en las conductas. (Chiavenato, 2011).

### 4.1. Equidad en el clima laboral

La equidad en el clima laboral se refiere al ambiente interno de la dependencia a través de los principios de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

En el caso de los académicos de la Facultad de Derecho en el índice de equidad en el clima laboral tenemos para los varones académicos 92.95 y para las mujeres académicas 81.83. Para el personal administrativo, en los varones fue 87.62 y las mujeres 71.27; con respecto a los manuales tenemos un índice de 83.40 para los varones y 90 para las mujeres.

El desglose de la información anterior refleja que las mujeres académicas y administrativas obtuvieron índices más bajos que los hombres, excepto para las mujeres manuales cuyo índice es mayor al de los hombres (ver gráfica 5).

### 4.2. La no discriminación en el clima laboral

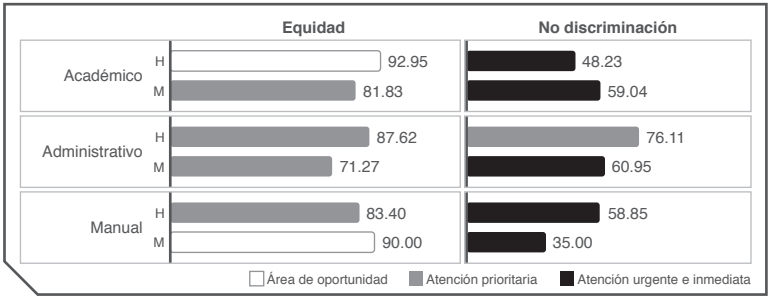
La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la dependencia a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento Institucional.

En esta dimensión la Facultad de Derecho debe prestar atención especial, ya que los índices en los académicos varones es de 48.23 y de las mujeres es 59.04; entre los administrativos el índice para las mujeres es de 60.95 y para el caso de los administrativos varones refleja un índice de 76.11.

En el caso de los empleados manuales, las mujeres reflejan un índice de satisfacción de 35.00 y para los manuales varones de 58.85.

Como lo podemos notar en la gráfica número 4, con respecto a todos los académicos y administrativos, hombres y mujeres, el índice de satisfacción es menor para el caso de las mujeres. Un dato que llama la atención es el caso de las mujeres manuales en el rubro de la equidad, en el cual su percepción es mayor que la de los manuales varones (ver gráfica 5).

**Gráfica 5**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




### 4.3. Derechos humanos en el clima laboral

Este rubro se refiere al ambiente interno entre los miembros de la Facultad de Derecho que respeta la dignidad humana evitando prácticas que estén en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana.

Para ello tenemos que con respecto a comentarios no deseados acerca de la apariencia 4 (20%) de las mujeres académicas y 3 (6.12%) hombres manifestó que sí, de las administrativas 3 (14.29%) las han recibido y en el caso de los varones administrativos 1 (11.11%). En los manuales 2 (15.38%) hombres reportaron que sí.

En relación a las llamadas telefónicas, correos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, los índices no reportaron ningún incidente.

Con respecto a bromas y comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa encontramos que en los académicos 2 (4.08%) hombres y 5 (25%) mujeres manifestaron que sí los recibieron; en los administrativos 5 (23.81%) mujeres sí se las han realizado.

En lo relativo a recibir presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, en los académicos 2 (4.08%) varones manifestaron que sí, cabe recalcar que ninguna mujer académica reportó que hubiera recibido alguna presión; para los administrativos y manuales 1 (4.76%) mujer y 1 (11.11%) hombre reportaron que sí.

En lo que se refiere a la pregunta si se han recibido roces o contacto físico no deseado 2 (10%) mujeres académicas y 2 (9.52%) reportaron que sí y no es el caso de los académicos hombres o algún administrativo, ni manual.

Tampoco se reportó ningún caso de uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales por ningún miembro del personal académico (ver gráfica 6).

La información arriba transcrita nos refleja que en el aspecto de los derechos humanos en el clima laboral es necesario sensibilizar a todo nuestro personal, académicos, administrativos y manuales, para tratar de erradicar aquellas conductas que transgreden y lesionan los derechos humanos fundamentales.

En el caso particular de los académicos, tanto para hombres como para mujeres, se requiere tomar acciones preventivas para evitar que se sigan dando los comentarios no deseados sobre la apariencia y las bromas o preguntas incómodas sobre la vida sexual de las personas.

En el caso de los administrativos, llama especial atención que en el caso de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa el 23.81% de las mujeres administrativas manifestaron que sí las han sufrido, situación a la que hay que prestarle especial atención y emprender acciones tendientes a erradicar estas conductas.

## 5. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Derecho

Se define a las Políticas Universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos Institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

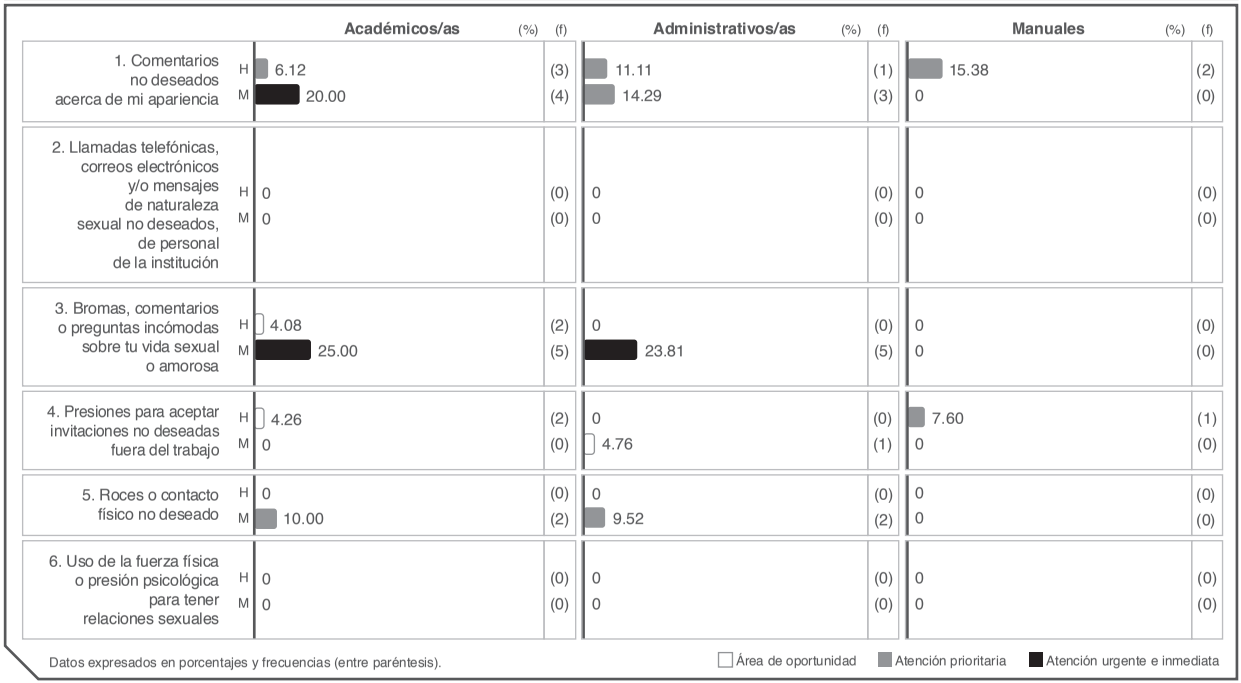
### 5.1. Políticas universitarias con equidad

Se entiende que las políticas universitarias con equidad se refieren a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo a los objetivos de la

**Gráfica 6**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012



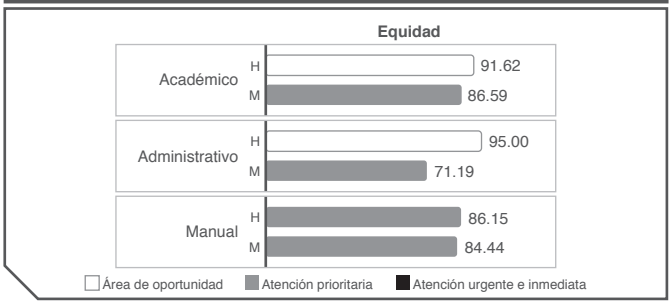

Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

UADY, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluación, en los contratos colectivos y en los reglamentos del personal.

En esta dimensión al realizar el censo encontramos que el índice de percepción de equidad en las políticas universitarias es mayor para los académicos hombres, 91.62, en relación al índice obtenido entre las académicas mujeres, que fue de 86.59.

En lo que se refiere a los administrativos el índice para las mujeres fue de 71.19 y los hombres 95.00, para el caso de los manuales los hombres reportaron un índice de 86.15 y las mujeres 84.44 (ver gráfica 7).

**Gráfica 7**
Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




Dentro de esta dimensión es importante observar la percepción entre los académicos, ya que los académicos hombres (91.62%) perciben mayor equidad en este rubro, que la percepción de las mujeres académicas (86.59%), pero llama especial atención la situación que se presenta en el caso de los administrativos, el índice de percepción es muy distante entre los administrativos hombres con un 95% y las mujeres con un 71.19%. Es claro que en esta dimensión hay que dar prioritaria atención a las mujeres académicas y a las administrativas.

En los demás grupos el resultado es favorable y por lo tanto, las acciones a desarrollar son un área de oportunidad.

### 5.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

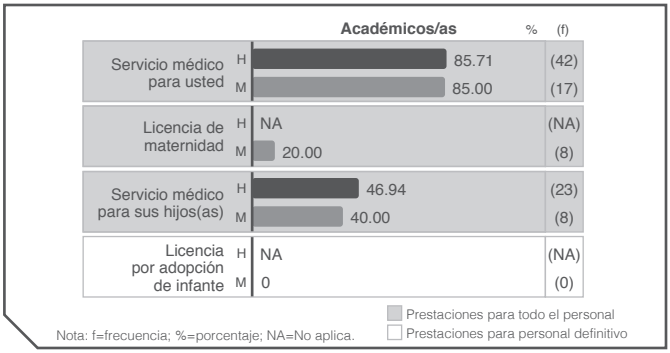
Esta dimensión se conceptualiza como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar el desempeño de acuerdo con los objetivos de la UADY, deseados a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

### 5.2.1. Personal académico

Con respecto a las prestaciones del personal académico se reportó que el 85% de las mujeres académicas y el 85.71% de los académicos varones utilizan el servicio médico, el 20% de las Académicas ha ejercido el derecho a la licencia por maternidad, en el caso de los académicos varones el reactivo no aplica en virtud de que en el contrato colectivo no existe la licencia por paternidad, ya que es una prestación exclusiva para el personal femenino.

En cuanto al servicio médico para los hijos, el 46.94% de los académicos hombres y el 40% de las académicas lo utilizan y en lo que se refiere a las prestaciones de licencia por adopción de infante y apoyo por hijos con capacidades diferentes, no ha sido solicitada por ningún académico y académica (ver gráfica 8).

**Gráfica 8**
Servicio médico para el personal académico
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




En lo que se refiere a las prestaciones que recibe el personal académico tenemos que resaltar que hay unas prestaciones que solo la recibe el personal definitivo como son: licencia por adopción de infante, apoyo para realizar estudios, apoyo para material didáctico, apoyo para guardería, apoyo para la vivienda/renta y desde luego la antigüedad, esto explica la variación en los porcentajes, ya que el cuestionario se aplicó a todo el personal por igual (definitivos y por contrato).

En relación a los apoyos que son exclusivos del personal definitivo: con respecto al apoyo para realizar estudios 34.69% académicos y 40% de las académicas manifestaron que sí los han recibido, en la prestación relativa al apoyo para material didáctico, han sido recibidos por un 42.86% de los académicos y por un 55% de las académicas. La prestación de apoyo para guarderías, es una prestación que solo puede ser solicitada

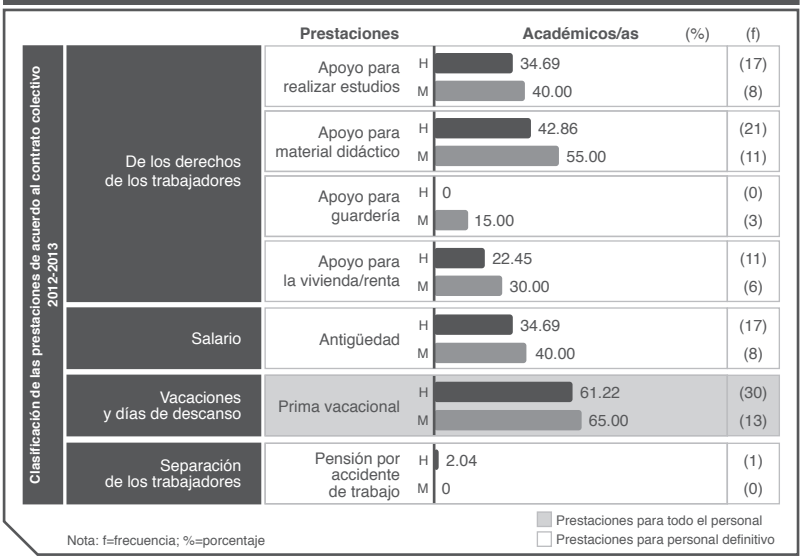
por las académicas y en el caso de la Facultad de Derecho solo ha sido solicitada por el 15% de las mismas (ver gráfica 9).

En cuanto al apoyo para vivienda/renta, se reporta que el 22.45% de los varones y el 30% de las mujeres lo reciben, y el 100% de las académicas definitivos reciben antigüedad. (gráfica 8). De la prima de antigüedad 34.69% varones académicos y 40% de las académicas la reciben. De la prima vacacional 61.22% de los varones y 65% de las mujeres comenta recibirla, sin embargo, en este concepto hay una incorrecta apreciación, ya que la prima vacacional es una prestación que la reciben todos por igual, tanto académicos definitivos como de contrato. En relación a la pensión por accidente de trabajo, solo un académico varón la ha solicitado, sin embargo el historial administrativo indica que ningún académico se ha pensionado por accidente de trabajo, por lo que resulta una incorrecta apreciación de la pregunta (ver gráfica 9).

**Gráfica 9**

Prestaciones para el personal académico

Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




En relación al cuestionamiento: “En el último año ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género? El 61.22 % de los académicos y el 80% de las académicas manifestó que sí y respecto a la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables en los proceso de selección de personal, casi la totalidad de los y las académicas

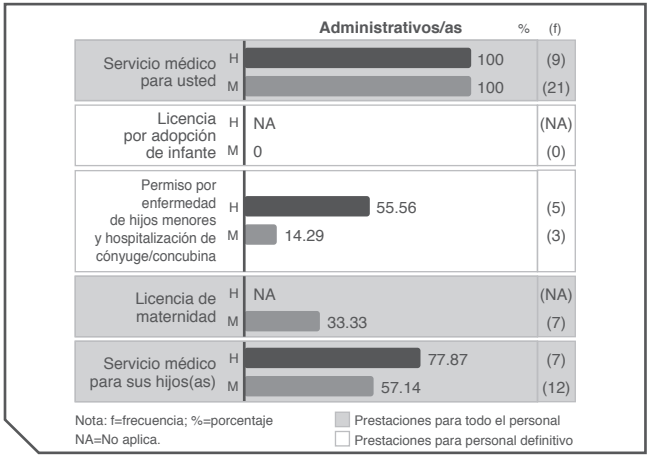
manifestaron que sí, excepto un 2% de los académicos varones, lo que deja entrever la resistencia que aún se tiene con respecto a los temas de género.

### 5.2.2. Personal administrativo

En cuanto al personal administrativo en relación a la utilización del servicio médico para el trabajador, el 100% señaló que hace uso de él para su persona, y en relación al servicio médico para sus hijos, en el caso de los administrativos el 77.87% y el 57.14% de las administrativas manifestaron utilizarlo.

En cuanto a las prestaciones propias del personal definitivo como son la licencia de adopción de infante no ha sido solicitada, el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina, 55.56% de los administrativos varones y 14.29% de las administrativas han hecho uso de la prestación. La licencia por maternidad ha sido utilizada por el 33.33% de las mujeres administrativas y la licencia por adopción de infante no ha sido solicitado (ver gráfica 10).

**Gráfica 10**
Prestaciones del personal administrativo (A)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012



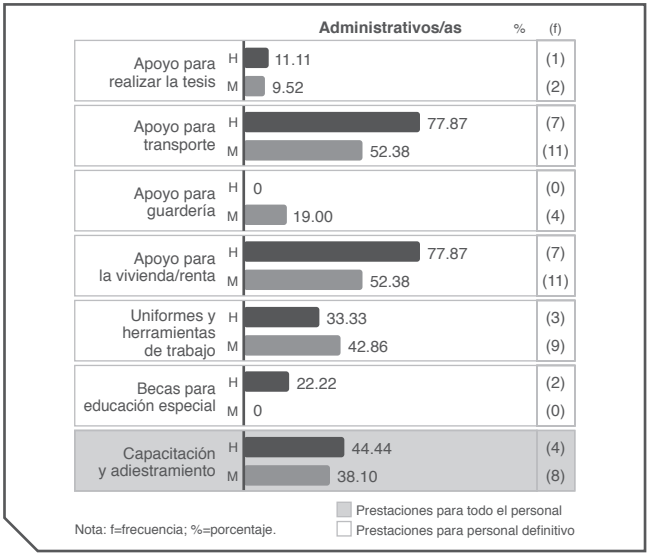

En el plano de las prestaciones para el personal definitivo, en lo que se refiere a recibir apoyo para la tesis al personal administrativo se reporta que el 11.11% de los hombres y el 9.52% de las mujeres reporta haberlo recibido. En cuanto al apoyo de transporte el 77.87% de los administrativos y el 52.38% de las administrativas lo reciben. Con respecto al apoyo para guardería lo ha solicitado únicamente el 19% de las mujeres

administrativas. Para el apoyo de vivienda/renta 77.87% de los administrativos varones y 52.38% de las mujeres cuentan con la prestación.

En lo que se refiere a uniformes y herramientas de trabajo se reporta que el 33.33% de los varones y 42.86% de las mujeres lo recibe. Ninguna empleada administrativa ha recibido las becas para educación especial y 22.22% de los administrativos hombres la han recibido. Con respecto a la capacitación el 44.44% de los administrativos varones y 38.10% de las mujeres lo han recibido (ver gráfica 11).

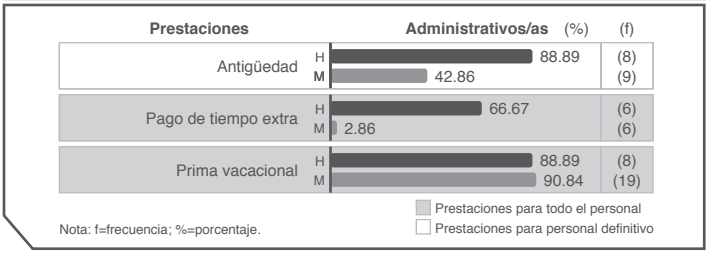
Es importante mencionar que en el rubro de las prestaciones para el personal definitivo, el porcentaje puede variar, en virtud de que de la población encuestada no todo el personal tiene nombramiento definitivo, algunos son de contrato o interinos, y no tienen acceso a dichas prestaciones.

**Gráfica 11**
Prestaciones del personal administrativo (B)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




En lo que se refiere a la prestación del salario relacionado con la antigüedad el 88.89% de los administrativos y el 42.86% de las mujeres administrativas lo perciben, en cuanto al pago de tiempo extra el 66.67% de los hombres y solo el 2.86% de las mujeres reportan haberlo recibido. En lo que se refiere a la prima vacacional casi la totalidad de los y las administrativas declararon haberla recibido (ver gráfica 12).

**Gráfica 12**
Prestaciones de salario del personal administrativo (C)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




En el caso del personal administrativo en relación a si les han impartido cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género, en el caso de los administrativos varones , solo 1 de ellos, que implica el 11.11%, reporta haber recibido y ninguna en el caso de los administrativas y sobre la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables en los proceso de selección de personal, en el caso de los administrativos el 100% opino que sí y las administrativas el 95.24%

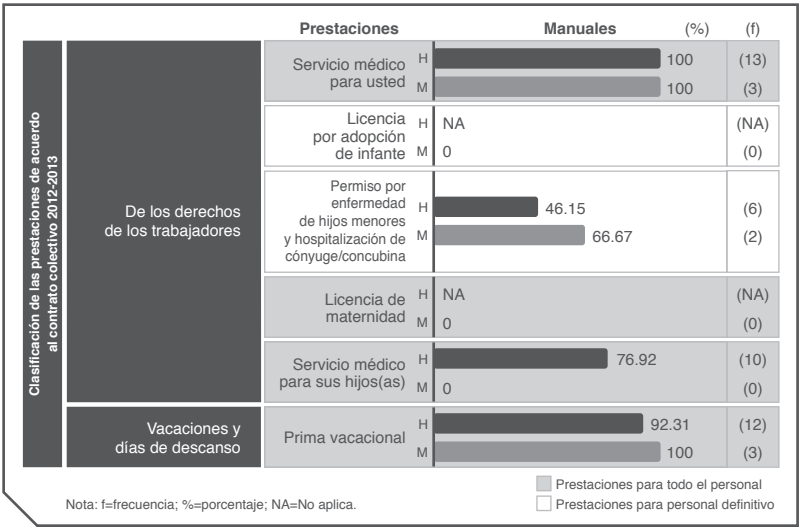
### 5.2.3. Personal manual

En la misma situación que el personal administrativo, en el rubro de servicio médico el 100% de las y los manuales reporta utilizar el servicio médico personal, en el caso del servicio médico para sus hijos el 76.92% de los varones manuales declararon utilizarlo para sus hijos en contraste con un reporte del 0% para los hijos de las mujeres manuales.

Ningún manual hombre o mujer ha ejercido la licencia por adopción de infante.

En lo relativo al permiso por enfermedad de los hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina, de los varones lo ha ejercido el 46.15% y de las mujeres el 66.67%; la licencia por maternidad no ha sido ejercido por el personal manual femenino. En cuanto a la prima vacacional casi la totalidad de los manuales varones, excepto 1 y la totalidad de las mujeres declaran recibirla. (ver gráfica 13).

**Gráfica 13**
Prestaciones para el personal manual (A)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012

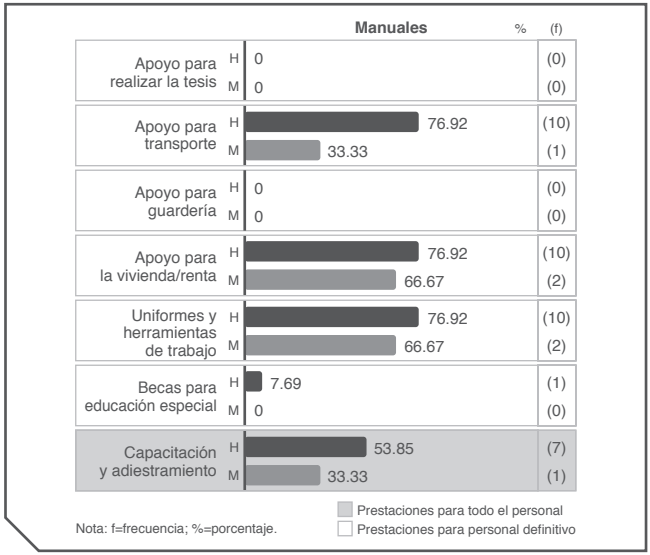



En el plano de las prestaciones para el personal definitivo, los manuales hombres y mujeres, reportan en su totalidad no haber recibido apoyo para la realización de Tesis. En el caso de apoyo para transporte 33.33% de las mujeres y 76.92% de los varones reporta haberlo recibido; del apoyo para guardería ningún manual, hombre o mujer, lo utilizó. Del apoyo para vivienda/renta 76.92% del personal manual masculino y 66.67% del manual femenino lo reciben.

De la misma manera más del 50%, 76.92% hombres y 66.67% reportan haber recibido uniformes y herramientas de trabajo; en el caso de la capacitación y adiestramiento, solo el 53.85% de los varones manuales y 33.33% de la mujeres manuales declara haberla recibido; de las becas para educación especial 7.69% de los manuales varones reportaron haberla recibido (ver gráfica 14).

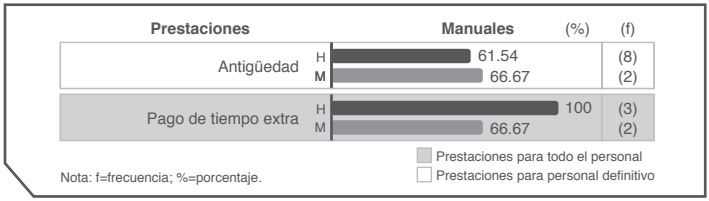
Es importante mencionar que en el rubro de las prestaciones para el personal definitivo, sucede lo mismo que en los académicos y los administrativos, el porcentaje puede variar, en virtud de que de la población encuestada no todo el personal tiene nombramiento definitivo, algunos son de contrato o interinos, y no tienen acceso a dichas prestaciones.

**Gráfica 14**
Prestaciones del personal manual (B)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




Por lo que respecta al pago de tiempo extra dentro del rubro de salario el 66.67% de las mujeres y el 100% de los hombres reporta haberlo recibido; en cuanto al pago de antigüedad el 61.54% de los varones manuales y el 66.67% de las mujeres reporta que la recibe (ver gráfica 15).

**Gráfica 15**
Prestaciones de salario del personal manual (C)
Fuente: Encuesta realizada en la Facultad de Derecho en junio de 2012




Con relación a la impartición de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género, el 23.08% de los manuales varones reportó que sí, para el caso del personal manual femenino, ninguna ha asistido a dicha capacitación; la mayoría

de manuales masculinos y femeninos consideran conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables en los proceso de selección de personal.

También señalan la necesidad de revisar exhaustivamente el contrato colectivo de trabajo, a fin de localizar las inequidades de género y tratar de darles solución plasmándolos adecuadamente.

## 6. Conclusiones

La reforma de 2011 en materia de derechos humanos obliga a todos a trabajar de manera comprometida para que la equidad de género sea una realidad en nuestro país, convirtiéndose en un reto para las universidades públicas el impulsar la perspectiva de género como eje transversal en la educación superior.

En este contexto la Facultad de Derecho tiene la obligación y el compromiso de garantizar el respeto al principio de equidad y el derecho a la no discriminación, toda vez que en su matrícula escolar ha ido en aumento el número de mujeres, desde el ciclo escolar 2008-2009 teniendo en el presente ciclo el 54% de mujeres.

Es precisamente uno de los retos de nuestra Universidad el impulsar la perspectiva de género como eje transversal en todas sus dependencias porque es en ella donde se promueven proyectos y reformas a favor de la democracia y la igualdad de género.

La investigación presenta las opiniones y percepciones de los trabajadores académicos, administrativos y manuales de acuerdo con el censo aplicado en junio de 2012, tomando como base los ejes de inserción clima laboral, y políticas universitarias, presentando cada una de ellas en tres dimensiones de análisis: equidad, derechos humanos y la no discriminación.

La planta laboral de la Facultad de Derecho se compone con mayor número de hombres en las áreas docentes y manuales y solo en el área administrativa hay un mayor número de mujeres.

En lo relativo al eje de inserción, se puede percibir la opinión de la planta laboral en el sentido de que no hay equidad en la contratación ya que es mayor el número de hombres en las áreas académicas y manuales y mayor número de mujeres en el área administrativa.

En relación a los derechos humanos dentro de este eje hay una diferencia en el trato y oportunidades entre hombres y mujeres tanto en los académicos como en los administrativos, donde se da la percepción de preferencia a los hombres.

El caso de los trabajadores manuales, el estudio refleja la necesidad de atender de manera prioritaria y urgente las faltas y omisiones en el área de los derechos humanos en el tema de la inserción, para que el personal este en la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente sin distinción de sexo. Tenemos que encauzar los esfuerzos para tratar de erradicar cualquier práctica que promueva esta desigualdad en el clima laboral.

En cuanto a la discriminación, en este rubro también se refleja un índice de preferencia para los hombres quienes ocupan cargos de mayor relevancia, relegando a las mujeres para los cargos de mayor trabajo, tanto en las áreas académicas como administrativas, lo que en parte se refleja por el mayor número de mujeres en el área administrativa.

Por lo que hay que prestar una atención inmediata a las tres dimensiones de éste eje para lograr un mejor nivel de satisfacción laboral.

En cuanto al eje de clima laboral en la dimensión relacionada con la equidad, las mujeres académicas y administrativas, manifestaron un bajo índice de satisfacción en cuanto a la igualdad de oportunidades, tipo de responsabilidad asignada y reconocimiento y participación en actividades laborales, en comparación con el personal masculino académico y administrativo. Es importante señalar que en el caso de los manuales, la percepción de equidad del personal femenino es mayor que el personal masculino.

El rubro de los derechos humanos presenta áreas de atención, ya que el personal académico, administrativo y manual, en su mayoría femenino, percibe la realización de ciertas conductas, que aunque aisladas, atentan directamente en contra de su dignidad e integridad como personas, por lo que deben de ser combatidas y erradicadas de manera urgente. Lo anterior evidencia la necesidad de promover la cultura del respeto y sensibilizar al personal de la facultad para crear conciencia sobre la importancia del respeto a los derechos humanos en el ambiente de trabajo.

La no discriminación, en el ambiente laboral, a través del respeto, el principio de igualdad de condición por sexo, en cuanto a permisos, valoración y reconocimiento institucional, es un rubro que también refleja información importante ya que, en el caso de los académicos y administrativos, llama especial atención que el índice de percepción entre hombres y mujeres es muy distante, ya que el personal femenino refleja un promedio del 75% de satisfacción y el personal masculino una percepción de satisfacción mayor a un promedio del 90%, no es el caso de los manuales que el índice de percepción es mayor en las mujeres que en los hombres. Lo anterior significa una situación de alerta para la institución que debe de trabajar en la búsqueda del reconocimiento y valoración equitativa para ambos sexos.

En las Políticas Universitarias, en cuanto a las reglas establecidas para gobernar, realizar las distintas funciones y garantizar los objetivos institucionales, el personal censado manifestó:

- Respecto a los servicios todo el personal utiliza el servicio médico para ellos y sus hijos, utilizándolo en mayor número los hijos de los hombres que de las mujeres. En este rubro las mujeres y algunos los hombres académicos manifestaron la falta de equidad en cuanto a la legislación universitaria no contempla el derecho a que el cónyuge de las mujeres trabajadoras tenga derecho a la prestación del servicio médico.

- De entre las prestaciones que establece la legislación universitaria y el contrato colectivo de trabajo, hay algunas que solo le corresponden al personal definitivo siendo igual para los hombres y mujeres. En cuanto al personal administrativo los apoyos los reciben todos por igual, sin embargo, el censo arrojó que hay rubros donde el personal masculino tiene preponderancia como en capacitación y adiestramiento, apoyo para realizar tesis y pago de tiempo extra. Así como en las licencias por enfermedad de la cónyuge o hijos menores. De ahí la necesidad señalada por parte de ello de revisar exhaustivamente el contrato colectivo de trabajo, a fin de localizar las inequidades de género y tratar de darles solución plasmándolos adecuadamente.

- Administrativos y manuales manifestaron la necesidad de conocer la legislación universitaria sobre sus derechos y obligaciones y políticas universitarias ya que nunca recibieron inducción sobre ella, lo que los imposibilita a tener un conocimiento adecuado de sus obligaciones y derechos.

Es un hecho que la universidad ha avanzado en la búsqueda de la equidad y respeto de los derechos, pero todavía falta camino por recorrer, sobre todo en el tema de la equidad de género. La universidad, a través de sus órganos directivos, tiene que establecer el compromiso de trabajar en conjunto con toda la comunidad universitaria en búsqueda de la igualdad de oportunidades de acuerdo con las capacidades, sin tomar en cuenta si se es hombre o mujer, reconocer, valorar y fomentar el trabajo realizado, para crear en la Facultad de Derecho un ambiente de trabajo que promueva la igualdad de derechos y la equidad de género, creando un compromiso de todo el personal universitario que impacte en beneficio de los alumnos, de la propia Universidad y la sociedad.

Es innegable que aún existen diferencias, brechas de género que hay que desaparecer y situaciones que requieren atención prioritaria, sin embargo existe el propósito y el compromiso, como lo demuestra este estudio, de trabajar por convertirnos en una Universidad Socialmente Responsable, donde no exista ninguna diferencia por ser hombre o mujer,

promoviendo siempre la cultura de la igualdad y donde el respeto a los derechos humanos de las personas sea la directriz que marque el quehacer universitario, y de esta manera impactar en toda la comunidad universitaria, en especial en nuestros estudiantes y en la sociedad a la que nos debemos.

## 7. Referencias

**Archivos de la Secretaria Académica y Administrativa de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Yucatán.**

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y Acción. 9 de octubre de 1998.**
En www.unescoorg/educacion/educ.prog/wche/declarationspa.htm

**Diario oficial de la Federación de fecha 10 de junio de 2011**

**Donoso, T. (2000).**
La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

# 12 Marco laboral con perspectiva de género en la Facultad de Economía

Ruby Pasos Cervera[1] • Lucelly C. Burgos Suárez[2]

## 1. Introducción

El trabajo se define como un conjunto de actividades estrechamente relacionadas que se ejecutan a cambio de una remuneración; sin embargo, en los últimos años, el concepto de trabajo, ha venido cambiando de forma significativa (Dressler, 2004, pag.39).

La calidad de la vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización. Los esfuerzos para mejorar la calidad de la vida laboral constituyen labores sistemáticas que realizan las organizaciones con objeto de proporcionar a los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y su contribución a la empresa en un ambiente de mayor confianza y respeto. (Werther, William B, Jr., 2000, pag.437). El concepto de clima organizacional comprende un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación. “El clima organizacional es la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que: perciben o experimentan los miembros de la organización e influye en su comportamiento” (Chiavenato, 2000, p.86).

El objetivo de este capítulo es describir, a partir de las experiencias y percepciones la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Economía en los ejes de inserción, clima laboral y

1 Maestra en Economía y Administración Pública. Profesora de Enseñanza Superior C y Coordinadora de Posgrado e Investigación de la Facultad de Economía. Correo electrónico: pcervera@correo.uady.mx

2 Maestra en Economía y Administración Pública. Profesora de Enseñanza Superior C y Coordinadora de Educación Continua de la Facultad de Economía. Correo electrónico: lbsuarez@correo.uady.mx

políticas universitarias, bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad.

Este capítulo se integra por ocho apartados. Esta primera sección de introducción y contexto institucional. Un tercer apartado con la descripción metodológica, el cuarto apartado donde se describen a los participantes de la encuesta, un quinto apartado donde se describe la situación de la inserción en la facultad, un sexto apartado describe la situación del clima laboral en la facultad, el séptimo apartado se centra en las políticas universitarias y por último en el octavo apartado se presentan las conclusiones del capítulo.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Economía, fundada en el año de 1971, pertenece al Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativas y Humanidades, cuya misión, es la formación de profesionales e investigadores en los campos teóricos y aplicados de las ciencias económicas y de las políticas públicas, con valores éticos y capacidad crítica; la generación de conocimiento pertinente y relevante y su aplicación a la búsqueda de soluciones a los problemas económicos y al desarrollo de la región sur-sureste.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Facultad de Economía (ver figura 1).

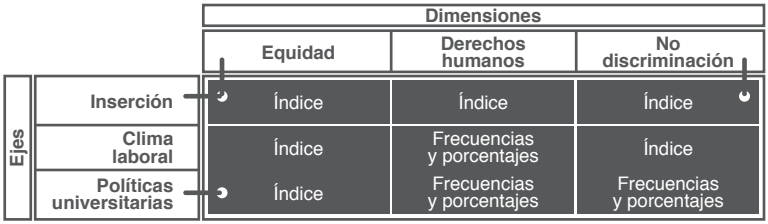



Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

Para llevar a cabo el levantamiento de las encuestas, el día 6 de junio de 2012, a las 9:00 hrs., se programó una sesión general en el auditorio a la que se convocó a todo el personal, sin embargo, para aquellos que reportaron problemáticas por su horario de trabajo, se tuvo una sesión en horario vespertino. Asimismo, buscando que la mayor parte del personal pudiera participar, durante una semana se tuvo la disponibilidad en

un área específica, para llenar la encuesta. Esto fue principalmente aprovechado por los profesores de asignatura. Para evitar cualquier distorsión, las encuestas se mantuvieron en urna cerrada hasta el final del proceso.

## 4. Participantes

Participaron 53 personas de un total de 82 personas convocadas. En relación a aquellos que respondieron la encuesta, tenemos que del total de participantes, 26 fueron académicos que representan el 49% del total, 17 administrativos que representan el 32% y 10 manuales con el 19%. El personal faltante no participó por alguna de las siguientes causas: falta de interés en la encuesta, falta de coincidencia de sus horarios o no coincidir su asistencia con las fechas establecidas para la aplicación de la encuesta.

En referencia a la convocatoria, tenemos que el padrón de profesores estaba compuesto por 54 académicos, por lo que solo el 48% manifestó su interés, respondiendo la encuesta. El total del padrón de administrativos era de 18, de los cuales asistieron a la encuesta el 94%, y en el caso de los manuales participó el 100%. Una de las razones que comentaron los profesores que no participaron, obedecía a que no consideraron suficientes las medidas para guardar la secrecía de las respuestas, principalmente porque al preguntar el estatus, antigüedad y otros datos, eran fácilmente identificables, considerando que el padrón de profesores es reducido en nuestra facultad.

En total participaron 31 hombres y 22 mujeres, los hombres académicos representan el 37.7% y el 11.3% las mujeres. Del personal administrativo el 26.4% son mujeres y el 5.7% son hombres. Del personal manual el 15.1% son hombres y el 3.8% son mujeres.

**Gráfica 1**
Distribución de tipo de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

Para tener una mejor apreciación de las brechas por sexo que existe entre los diferentes tipos de personal, se presenta la gráfica anterior (gráfica 1). A continuación se presenta un panorama más amplio de los participantes de esta encuesta, la cual presenta

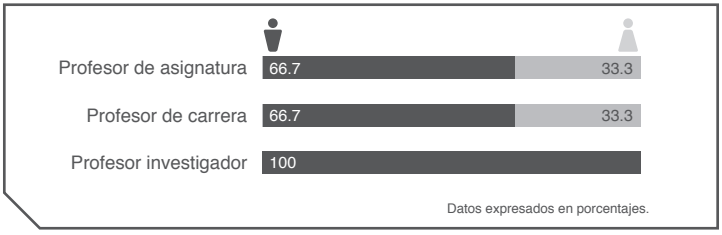
información básica acerca de su situación laboral, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción y su conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales.

### 4.1. Personal académico

En la Facultad de Economía, dentro de la nómina no hay académicos con nombramiento de técnico académico. El 11.6% son profesores de asignatura, el 57.7% profesores de carrera, contestaron y el 30.7% son profesores investigadores del total de los encuestados. De los profesores de asignatura, el 66.7% son hombres y el 33.3% son mujeres. De los profesores de carrera el 66.7% son hombres y el 33.3% son mujeres. De los profesores investigadores el 30.8% son hombres, no hay mujeres con esta categoría (ver gráfica 2).

Un dato interesante es la antigüedad, donde la media de los hombres es de 16.45 años, con una DS de 12.03. En el caso de las mujeres, la media de antigüedad es de 13.16 años con una DS de 8.25. Es interesante comentar que en la facultad hay profesores investigadores con 30 años de antigüedad, todos hombres.

**Gráfica 2**
Distribución del personal académico en relación al sexo
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012




Como se mencionó anteriormente, 26 académicos fueron encuestados, de los cuales 9 personas están por contrato con tiempo determinado, el 27.0% son hombres y el 7.7% son mujeres. Dos personas se encuentran en periodo de estabilidad, el 3.8% son hombres y el mismo porcentaje 3.8% corresponde a una mujer. Del total de hombres académicos 38.5% cuentan con plaza definitiva y las mujeres académicas representan 11.5%, del total de hombres académicos 2 no respondieron que representan el 7.7 %.

La Universidad otorga a sus académicos diferentes reconocimientos a su labor. En este sentido el 7.7% de mujeres reportan haber recibido algún tipo de reconocimiento, en contraste con el 34.6% de hombres, mientras que el 15.4% de mujeres y el 42.3% de hombres señalan no tener ni haber recibido ningún reconocimiento. En relación al tipo de reconocimiento se observa que es muy evidente, que ninguna mujer en la facultad cuenta con SNI y solo el 7.8% de hombres poseen este reconocimiento. Estas cifras concuerdan

con lo planteado por Zubieta-García y Marreno-Narvaez (2005), en el sentido que el porcentaje de mujeres pertenecientes al SNI es muy inferior al de los hombres. El 11.5% de mujeres y el 23% de hombres tienen reconocimiento PROMEP. Un reconocimiento más es el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) en donde el 15.4% de los hombres cuentan con él y ninguna mujer docente de la facultad lo posee.

Con respecto al ingreso de los y las académicos a la Facultad de Economía, el 53.9% de hombres y el 11.5% de mujeres señalaron que fue por contratación directa, por concurso de oposición, el 11.5% de hombres y el mismo porcentaje, 11.5% de las mujeres y el 7.7% de hombres indicaron que ingresaron por retención. Un hombre académico no contestó que representa el 3.9%.

La Universidad cuenta con diferentes leyes y reglamentos que regulan la práctica académica. Al respecto, el 57.7% de hombres y el 15.4% de mujeres señalan haber leído el contrato colectivo, mientras que el 19.2% de hombres y el 7.7% de mujeres expresaron no haberlo leído. Con respecto al reglamento del personal, el 61.5% de hombres y el 23.1% de mujeres expresaron haber leído el reglamento del personal académico y el 15.4% de hombres no lo han leído, al parecer todas las mujeres encuestadas sí lo leyeron.

Con respecto a las promociones, el 3.8% de hombres académicos y el 7.7% de las mujeres indicaron haber solicitado una promoción en los últimos tres años y afirmaron que sí la obtuvieron y solamente una mujer que representa el 3.8% afirmó no haberla obtenido y no especificó la razón. El 73.1% de hombres y el 11.5% de mujeres quienes señalaron no haber participado en alguna promoción en los últimos tres años.

### 4.2. Personal administrativo

Con respecto al personal administrativo participaron 17 personas, 14 mujeres y 3 hombres. De las 14 mujeres administrativas, el 76.5% son personal de base y el 5.9% tiene contrato. Para el caso de los varones, el 11.8% son trabajadores de confianza y el 5.9% está contratado por tiempo determinado. Respecto a su antigüedad, las mujeres tienen una media de 10.50 años, con una DS de 9.15 años; mientras que la media de antigüedad de los hombres es de 10.0 años, con una DS de 15.58 años.

En relación a los reconocimientos, del total del personal femenino administrativo, el 42.8% señalan haber recibido el reconocimiento y el 57.2% contestaron no haber recibido ningún reconocimiento. Por otra parte el 100.0% del total de hombres administrativos respondieron no haber recibido ningún reconocimiento. Con respecto a la beca de desempeño laboral del total de las mujeres, el 35.7% afirmaron haberla recibido alguna vez y el 64.3% señaló no haberla recibido nunca. Con respecto a los hombres administrativos, el 100.0% puntualizó no haberla recibido nunca.

Sobre el ingreso, del total de las trabajadoras administrativas, el 35.7% son de base, el 7.2% son de nuevo ingreso, el 21.4% son eventuales, el 21.4% son de confianza y el 14.3% de otro tipo de ingreso. Sobre los varones administrativos, que en total son tres, el 33.3% son trabajadores de base, este mismo porcentaje se aplica a los de nuevo ingreso y de confianza.

Sobre el conocimiento del contrato colectivo, del total de las administrativas femeninas, el 85.7 % de las mujeres señalaron que sí lo han leído y el 14.3% que no lo había leído. Con respecto a los varones administrativos, el 33.4% señaló haberlo leído y el 66.6% que no lo ha leído. Sobre el reglamento del personal, el 64.3% de las mujeres administrativas señalan que lo han leído y el 35.7% señalan que no lo han leído. De los hombres administrativos, el 33.3 si ha leído el reglamento y el 66.7% no lo ha leído. Con respecto a la solicitud de promociones, el 21.4% de las mujeres señalaron haberla solicitado, 2 la obtuvieron y 1 no, por no cubrir los requisitos y el 78.6% contestó no haber solicitado ninguna promoción. El 100% de los hombres contestó no haber solicitado promoción alguna.

### 4.3. Personal manual

En lo que respecta al personal manual, participaron en total 10 trabajadores manuales, 8 hombres y 2 mujeres. A nivel género, el 62.5% de los hombres son trabajadores de base, el 12.5% están contratados por obra determinada, el 12.5% es trabajador de confianza y otro 12.5% han sido contratados por otra razón. Las mujeres manuales, el 50% están contratadas por obra determinada y el otro 50% está contratada por tiempo determinado.

Sobre la antigüedad, en el caso de la mujeres la media es 1.67 años, mientras que la media de los varones es de 22.13 años, con una desviación estándar de 1.88 y 6.46 respectivamente.

En relación a los reconocimientos el 62.5% de los hombres señalan haber tenido algún tipo de reconocimiento y el 37.5% no lo han recibido. Las 2 mujeres manuales no contestaron. En cuanto a la beca de desempeño laboral, el 12.5% de varones sí han recibido beca y el 87.5% no la han recibido. Las 2 mujeres manuales no contestaron.

En referencia al ingreso, el 62.5% de los hombres señalaron ser trabajadores de base, el 25% son de nuevo ingreso y el 12.5% de confianza. De las mujeres manuales señalaron, el 50% son de nuevo ingreso, y el otro 50% declaró ser eventual.

En lo relacionado al contrato colectivo, el 100% de los hombres manuales, indicaron haber leído el contrato colectivo del trabajo. Con respecto a las mujeres manuales el 50% declaró haberlo leído y el 50% restante no lo ha leído. Con respecto al reglamento de personal, el 75% de los hombres señalan haberlo leído y el 25% no haberlo leído. Del total de las mujeres manuales encuestadas, ninguna ha leído el reglamento de personal, es decir el 100%.

Con respecto a las promociones, el 37.5% de los hombres, señalaron haber solicitado promoción, de los cuales 2 si la obtuvieron y 1 no, por no llenar los requisitos y el 62.5% señaló no haber solicitado promoción. De las mujeres manuales el 100% no ha solicitado promoción en los últimos tres años.

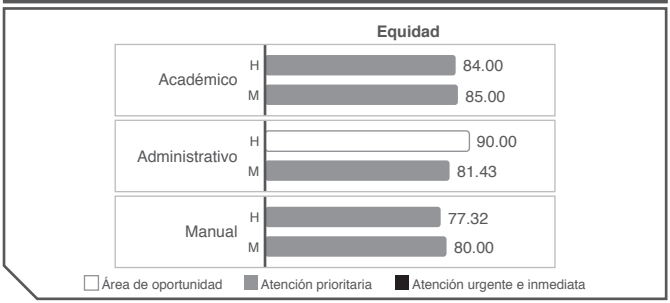
## 5. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Economía

Se entiende por inserción con equidad al ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

### 5.1. Inserción con equidad

Respecto a la inserción con equidad, el índice de los académicos es de 84.00 puntos en los varones y de 85.00 en las mujeres. Respecto al personal administrativo, el índice de los varones es de 90.00 y el de las mujeres es de 81.43 puntos. Por último, el índice en los varones manuales fue de 77.32 puntos y en las mujeres manuales fue de 80.00 puntos. Como se puede notar, los índices de los hombres académicos y los manuales son inferiores a los de las mujeres, solo en el caso de las mujeres administrativas el índice es menor (ver gráfica 3).

**Gráfica 3**
Índice de inserción por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

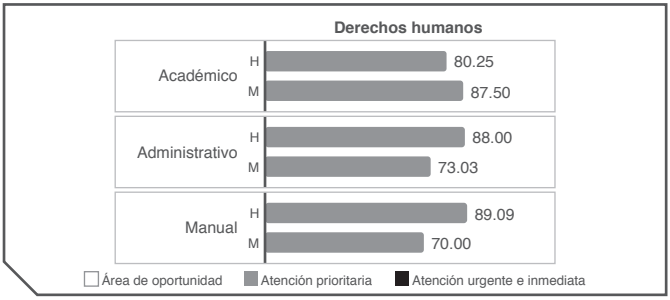



### 5.2. Derechos humanos en la inserción

Derechos humanos en la inserción se refiere, a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

En relación con esta dimensión, los hombres académicos tuvieron un índice de 80.25, mientras que las mujeres tuvieron 87.50; los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 88.00 en contraste con las mujeres con un índice de 73.03. Por último, los manuales hombres tuvieron 89.09 y de nuevo las mujeres, tuvieron un índice menor con 70.00 puntos. Como se observa, solamente los índices de hombres académicos fueron más bajos que los de las mujeres. Es decir, las puntuaciones van disminuyendo en función de que sean académicos, administrativos o manuales (ver gráfica 4).

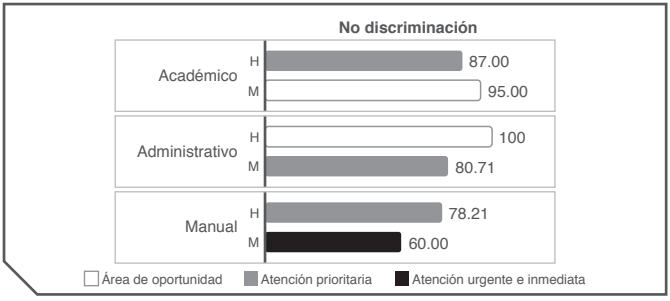
**Gráfica 4**
Índice de inserción por sexo para la dimensión de los derechos humanos
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012




## 5.3. No discriminación en la inserción

La no discriminación en la inserción se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

**Gráfica 5**
Índice de inserción por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012



En este apartado encontramos que el índice para los hombres académicos fue de 87.00 puntos y las mujeres académicas 95.00 puntos. El índice más elevado corresponde a los varones administrativos con 100.00 puntos y las mujeres con una puntuación de 80.71; los índices más bajos corresponden a los trabajadores manuales, los hombres con 78.21 puntos y las mujeres con el índice más bajo, 60.00 puntos. En la Facultad de Economía, al momento de realizar las encuestas solo había 2 mujeres manuales y no tienen base. En este sentido, la percepción que ellas manifestaron era de inequidad, partiendo de su condición de temporalidad (ver gráfica 5).

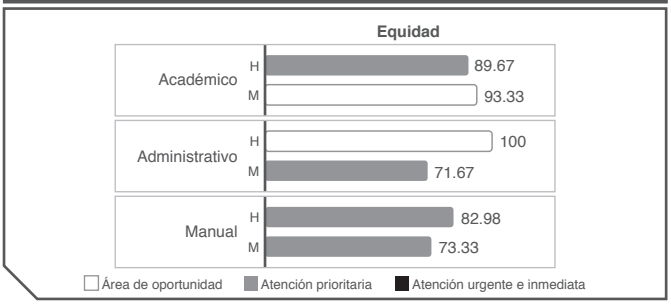
## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Economía

La equidad en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas. En este apartado se analizan tres sub apartados, equidad, no discriminación y derechos humanos.

### 6.1. Equidad con clima laboral

De acuerdo con la información recabada, el índice obtenido para los hombres académicos fue de 89.67 y para las mujeres académicas fue de 93.33. Para los trabajadores administrativos, el índice correspondiente fue de 100.00 y para las mujeres 71.67 puntos.

**Gráfica 6**
Índice de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012



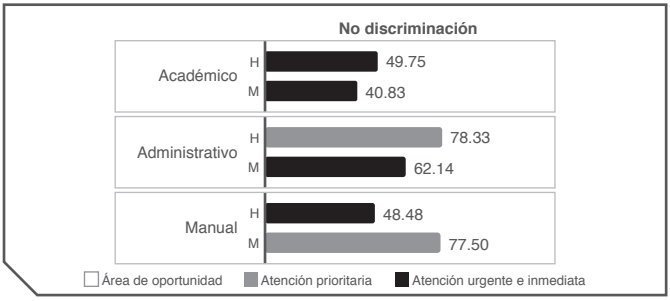

Para el caso del personal manual, los hombres obtuvieron 82.98 y las mujeres 73.33 puntos. Esto nos permite identificar para el caso de los hombres académicos una atención prioritaria, al igual que las mujeres administrativas y para el caso de los trabajadores

manuales, ambos grupos de género. También se percibe un área de oportunidad para fortalecer la equidad en el clima laboral en las mujeres académicas y los hombres administrativos (ver gráfica 6).

### 6.2. La no discriminación en el clima laboral

La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional. En esta dimensión los hombres académicos tuvieron un índice de 49.75 puntos y las mujeres académicas un índice de 40.83 puntos. Los administrativos hombres obtuvieron 78.33 y las mujeres 62.14. Los hombres manuales tuvieron 48.48 y las mujeres de este mismo tipo de personal 77.50 puntos (ver gráfica 7).

**Gráfica 7**
Índice de clima laboral por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012




Como se observa en la gráfica anterior, los académicos de ambos sexos, las mujeres administrativas y los hombres manuales obtuvieron índices de atención urgente e inmediata en este índice. Para el caso de los hombres administrativos y mujeres manuales se requiere atención prioritaria.

### 6.3. Derechos humanos en el clima laboral

Entendemos por derechos humanos en el clima laboral, el ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos de la persona por su condición humana.

En el caso de los hombres, tanto académicos, administrativos y manuales, respecto a los comentarios no deseados sobre la apariencia, el 25% de los académicos, el 33.3% de los administrativos y el 50% de los manuales, todos hombres, señalaron haberlos recibido en algún momento. En el caso de las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, todos respondieron nunca haberlos recibido, solamente el 12.5% de los hombres manuales respondieron que sí. Respecto a las bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre la vida sexual o amorosa, el 20% de los académicos y el 25% de los manuales, señalan haberlos vivido alguna vez, en contraste con ningún hombre administrativo. En relación con las mujeres, el 16.6% de las académicas y el 35.7% de las administrativas han sido víctimas de bromas, comentarios o preguntas incomodas y ninguna mujer manual las ha recibido.

En referencia a las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, únicamente el 5% de los hombres académicos reporto haberla vivido alguna vez y ningún hombre administrativo y manual. Muy diferente es la situación de las mujeres, donde el 16.6% de las académicas, el 7.14% administrativas han sufrido presiones para aceptar invitaciones no deseadas.

Un punto más son los roces o contacto físico no deseado, donde el 5% de los académicos hombres, reportó haber vivido esta situación únicamente. Las mujeres académicas, el 33.3% y las administrativas el 43% han experimentado esta situación. Una situación más es el caso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, donde solamente el 12.5% de los hombres manuales afirmaron haberla vivido (ver gráfica 8).

Al analizar el eje de clima laboral en las tres dimensiones anteriores, equidad, no discriminación y derechos humanos, observamos que la equidad de género promueve la igualdad entre mujeres y hombres, así como el fortalecimiento del liderazgo y la participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida universitaria. La equidad de género a través del clima laboral permite brindar a las mujeres y hombres las mismas oportunidades, condiciones y forma de trato sin dejar a un lado las particularidades de cada uno de ellos, permitiendo y garantizando el acceso a los derechos que tienen como trabajadores universitarios.

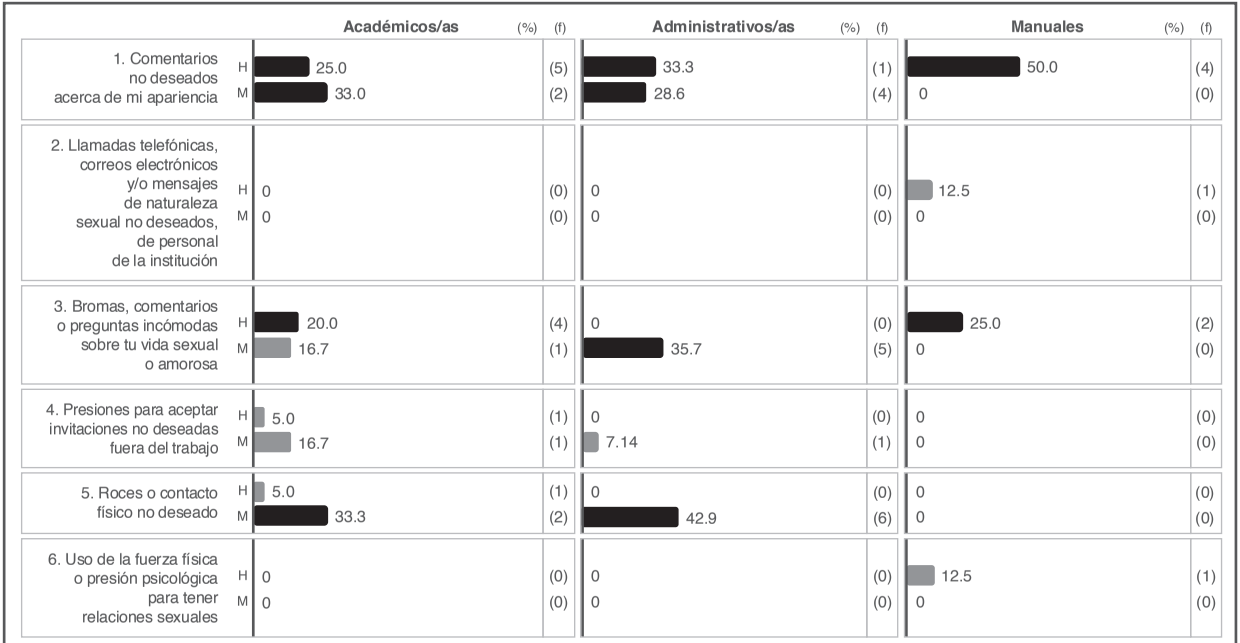
## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Economía

Las políticas universitarias hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluación en los contratos colectivos y en los reglamentos del personal.

**Gráfica 8**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012



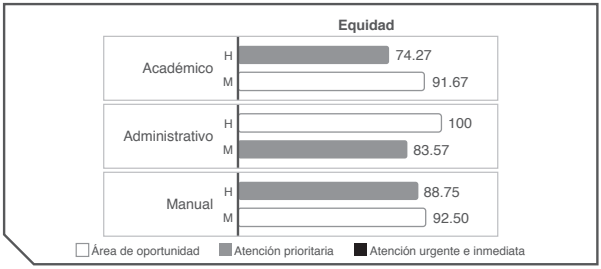

Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

El porcentaje fue calculado sobre la base del total de hombres o mujeres en cada tipo de personal. Por ejemplo: del total de hombres académicos, cuántos de estos manifestaron haber experimentado cada una de las situaciones.

### 7.1. Equidad en las políticas universitarias

Con respecto a la equidad en las políticas universitarias, los hombres académicos presentan índices inferiores (74.27) con respecto a las mujeres académicas (91.67). Los hombres administrativos presentan índices de 100, lo cual llama la atención con las mujeres administrativas que presentan 83.57 puntos. En los índices de los trabajadores manuales, las mujeres presentan 92.5 puntos y los hombres 88.75 puntos. Es interesante ver que existen áreas de oportunidad para las mujeres académicas, hombres administrativos y mujeres manuales en la aplicación de las políticas universitarias para garantizar la igual de oportunidades de acuerdo con los objetivos de nuestra institución con respecto a la equidad. El análisis de este índice nos indica también la atención prioritaria para los hombres académicos, las mujeres administrativas y los hombres manuales, lo cual en un futuro puede agravar su magnitud y trascendencia con respecto a este índice (ver gráfica 9).

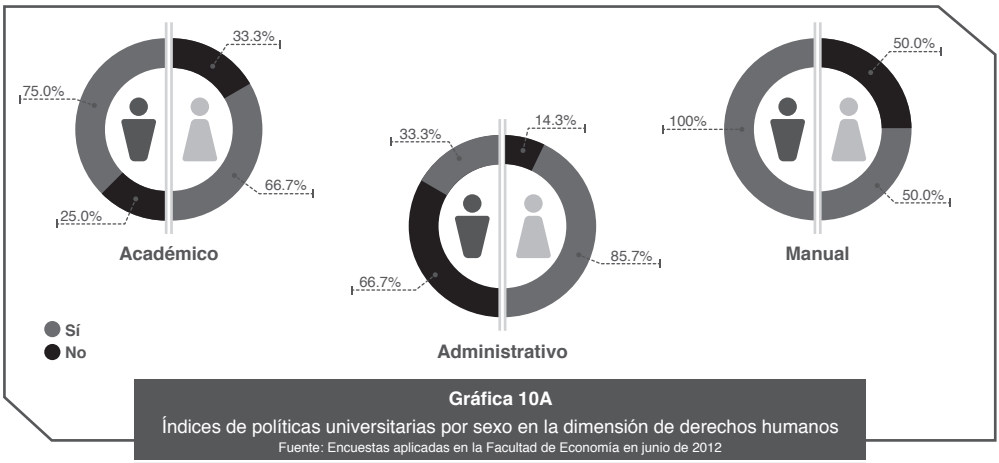
**Gráfica 9**
Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012



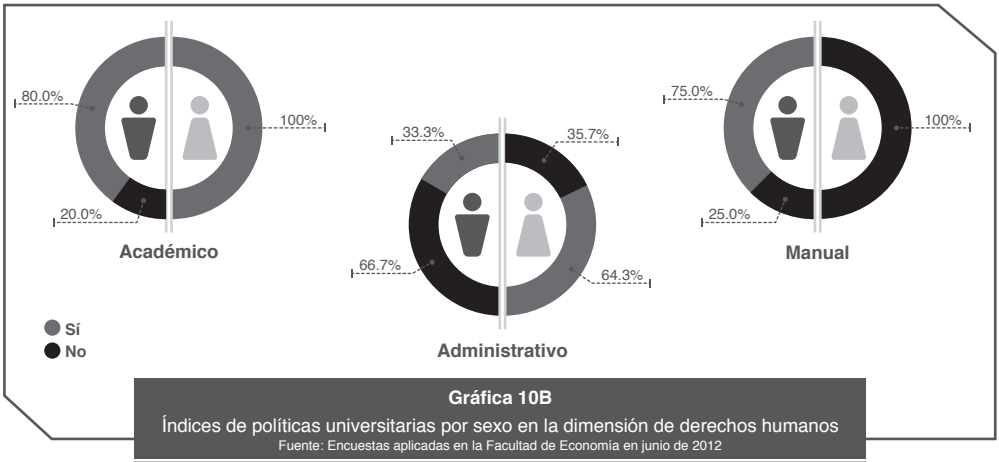

### 7.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

A las preguntas realizadas en la encuesta sobre conocimiento del contrato colectivo de trabajo, el 75% de los hombres académicos respondieron que sí lo habían leído y el 25% declaró desconocerlo. De las mujeres académicas, el 66.7% declaró haberlo leído y el 33.3% contestó que no. Destaca que del total de las mujeres académicas, el 100% ha leído el reglamento del personal, en cambio los hombres académicos, el 80% respondió que sí lo había leído y el 20% contestó que no. Con respecto al personal administrativo, el 33.3% de los hombres respondió que sí había leído el contrato colectivo y el 66.7% declaró no haberlo leído. De las mujeres administrativas, el 85.7% si ha leído el contrato colectivo y el 14.3% lo desconoce. En relación al reglamento del personal, el 33.3% de los hombres administrativos respondieron que si lo han leído y el 66.7% declaró que no. De las mujeres administrativas, el 64.3% sí ha leído el reglamento del personal y el 35.7% no lo ha leído.

Es interesante los datos arrojados en la encuesta por el personal manual, ya que el 100% de los hombres manuales contestó afirmativamente haber leído el contrato colectivo y de




**Gráfica 10A**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012
**¿Ha leído el contrato colectivo de trabajo?**
Nota: Porcentajes (%).



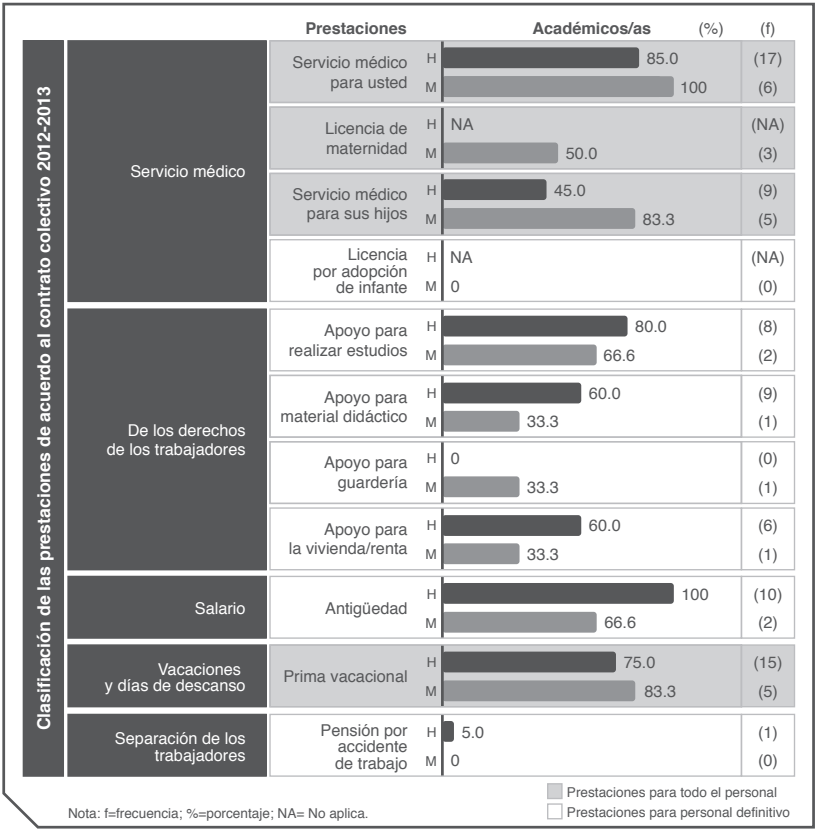

**Gráfica 10B**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012
**¿Ha leído el reglamento del personal?**
Nota: Porcentajes (%).
Nota: Para el caso del personal académico el documento es el Reglamento del Personal Académico; para el caso del administrativo y manual, el Reglamento de Personal Administrativo y Manual.

las mujeres el 50% si lo ha leído y el 50% restante contestó que no. Con respecto al reglamento del personal, el 75% de los hombres manuales contestó que sí lo había leído y el 25% que no. De las mujeres, el 100% contestó que no lo ha leído (ver gráficas 10A Y 10B).

### 7.3. Prestaciones para el personal académico, administrativo y manual

Dentro de las políticas universitarias destaca la importancia de las prestaciones tanto para el personal académico como del personal administrativo y manual, cuya finalidad es garantizar el logro de mejores condiciones de vida y trabajo para sus miembros, así como la defensa de los intereses económicos, políticos y sociales sin distinción del tipo de trabajo que desempeñan. Del total del personal académico, 20 son hombres, de los cuales 10 son definitivos y 10 son de contrato; del total de las mujeres que son 6, 3 son definitivos y 3 son de contrato.

**Gráfica 11**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.

Los puntos más sobresalientes respecto a esta política para los académicos definitivos es que el 100% de los hombres reciben apoyo por antigüedad y las mujeres académicas definitivas, más del 60% lo reciben. Una prestación importante es el servicio médico. El 85% del total de los académicos hombres han hecho uso de esta prestación y el 100% de las mujeres académicas. También destaca la prestación de prima vacacional, la cual por ley se otorga en forma proporcional a todos los trabajadores independientemente de su definitividad, aun así, un 25% de los académicos y un 16.7% de las académicas no la marcaron como una prestación ejercida (ver gráfica 11).

Con respecto a las prestaciones al personal administrativo y manual, destaca que todas las prestaciones para los hombres administrativos fueron nulas, tanto en frecuencia como en porcentaje, lo mismo para las mujeres manuales, siendo estas prestaciones para personal definitivo; una de las posibles causas puede ser que el personal por contrato no tiene acceso a este tipo de prestaciones.

En las mujeres administrativas el apoyo para transporte, vivienda/renta, el porcentaje arrojado son los más altos (84.6% y 92.3%) para personal definitivo. Otra prestación significativa es el servicio médico tanto para el trabajador como para sus hijos, tanto en hombres y mujeres administrativas. Resalta el hecho de que los hombres manuales hacen uso de la mayoría de las prestaciones en comparación de las mujeres manuales y los hombres administrativos (ver gráfica 12).

### 7.4. Otras políticas universitarias

En esta sección se analizan tres cuestiones relacionadas con los derechos humanos en las políticas universitarias. La primera se relaciona con la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación por parte de la UADY sobre la perspectiva de género, seguidamente se aborda el tema sobre capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal (ver gráfica 13 A).

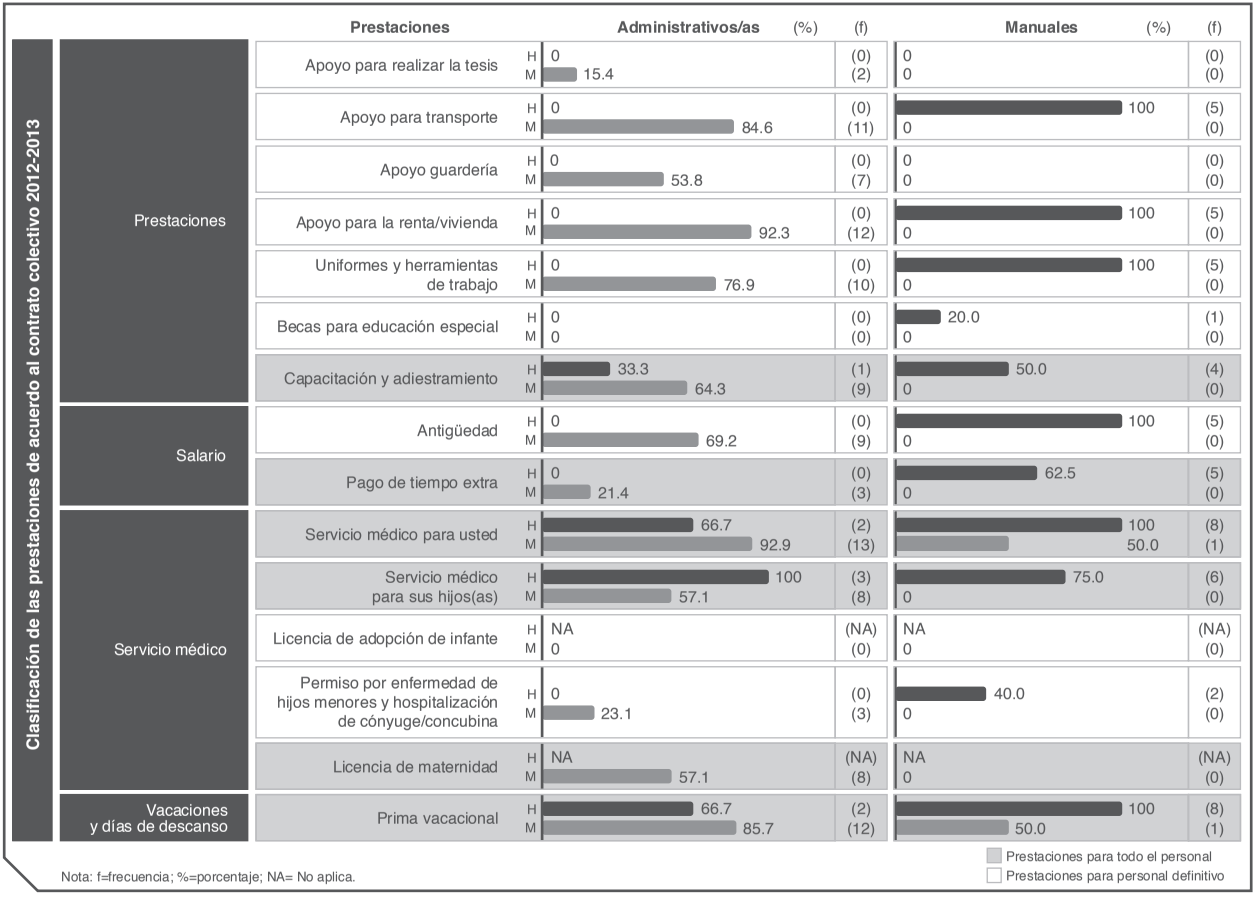
Con respecto a la capacitación, el 45% de los hombres académicos y el 16.7% de las mujeres académicas señalan que la UADY si les ha proporcionado capacitación y un 55% de los hombres y un 83.3% de las mujeres señalan que no. El 66.6% de los hombres administrativos y el 14.33% de las mujeres administrativas, señalan que si les han proporcionado capacitación sobre perspectiva de género, y el 33.4% de los hombres y el 85.7% de las mujeres respondieron que no han recibido capacitación.

En cuanto al personal manual, el 25% de los hombres y el 50% de las mujeres respondieron afirmativamente haber recibido cursos de capacitación por parte de la UADY y el 75% de los hombres y el 50% de las mujeres manuales contestaron que no.

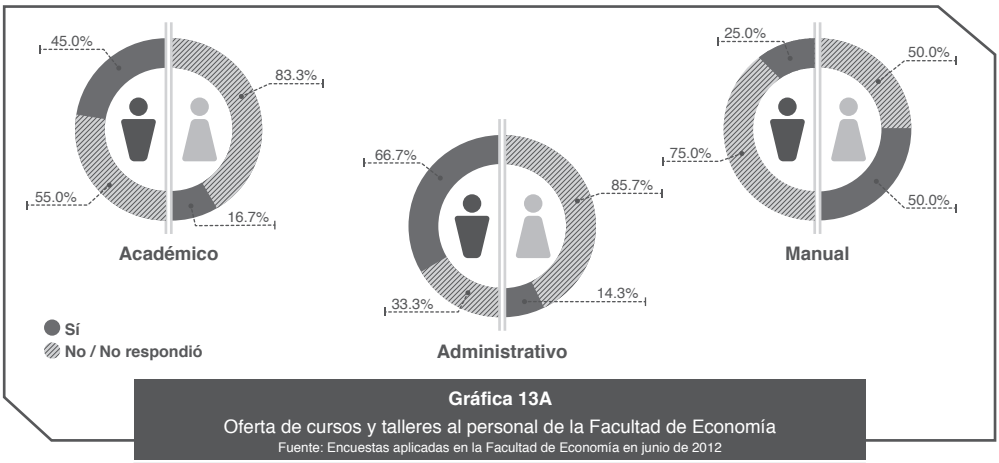
**Gráfica 12**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.



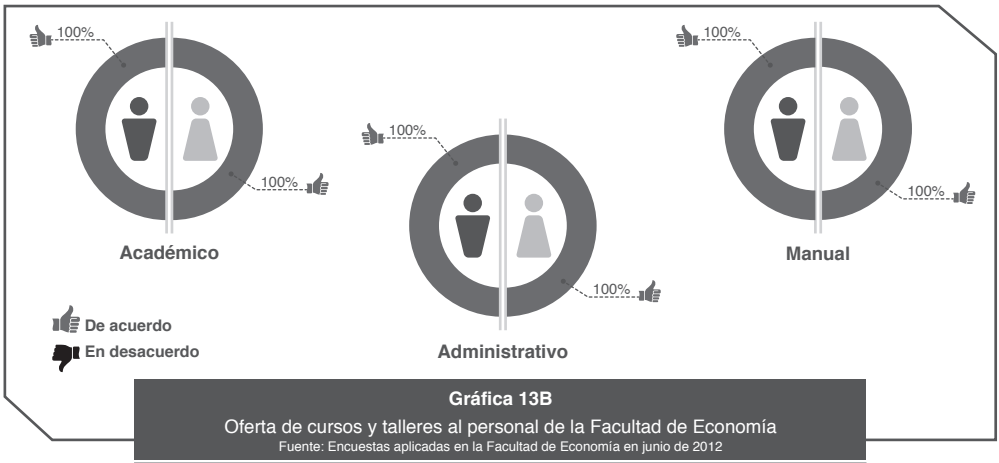

**Gráfica 13A**

Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad de Economía

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%).




**Gráfica 13B**

Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad de Economía

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro de acuerdo se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; en el rubro en desacuerdo están contenidas las opciones de respuesta "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y también la no respuesta.

En relación a la capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social, se puede observar en la gráfica 13 B que el 100% del personal tanto académico, administrativo y manual, respondieron estar de acuerdo con esta política universitaria. Solo dos hombres manuales no contestaron. Con respecto al salario, el 70% de los hombres académicos y el 83.3% de las mujeres académicas señalaron que es igual. Respectivamente el 30% y el 13.7% señalaron no saberlo.

En relación al mismo punto, el 66.7% de los hombres administrativos y el 50% de las mujeres administrativas, consideran que es igual. El 33.3% de los hombres y 42.9% de las mujeres administrativas lo desconocen y un 7% siempre de las mujeres administrativas consideran que no es igual el salario entre hombres y mujeres. Al respecto los hombres manuales, el 62.5% señaló que si existe igualdad en los salarios, el 25% que no hay igualdad y el 12.5% que no sabía. Las mujeres manuales, el 50% señaló que no hay igualdad y el otro 50% que lo desconoce (ver gráfica 14).

**Gráfica 14**

Percepción acerca de la paridad en el salario de las y los trabajadores de la Facultad de Economía

Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

### 7.5. No discriminación en las políticas universitarias

Los hombres académicos señalan en un porcentaje del 75%, que no hay distinción de sexo para ser representante en alguna actividad universitaria y el 83.3% de las mujeres académicas señalan lo mismo. El 100% de los hombres administrativos consideran que no hay distinción de género y el 71.4% de las mujeres piensan lo mismo. El 12.5% de los hombres manuales y el 50% de las mujeres manuales consideran que si hay distinción para participar en actividades universitarias (ver gráfica 15).

**Gráfica 15**
Percepción acerca de la importancia de la condición de sexo para la participación en actividades universitarias
Fuente: Encuestas aplicadas en la Facultad de Economía en junio de 2012

**¿Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer?**

Nota: Porcentajes (%).

## 8. Conclusiones

La perspectiva de género nos da la posibilidad de comprender y analizar la situación que se da entre hombres y mujeres desde su naturaleza, su cultura y su forma de ver las cosas, en una sociedad que está planteada y conformada por sistemas sociales, culturales, económicos y políticos, donde se van abriendo los espacios para la integración del género.

Los índices muestran que en la Facultad de Economía se requiere atención prioritaria en los procesos de inserción, en todas las dimensiones, derechos humanos, equidad y no discriminación, tanto en hombres como en mujeres. Destaca el índice de no discriminación para las mujeres manuales el cual requiere atención urgente. Los índices distinguidos como áreas de oportunidad se encuentran en la dimensión de no discriminación para mujeres académicas y hombres administrativos, así como en el índice de equidad para el caso de los hombres administrativos.

Para el caso de los varones, los hombres académicos reportan para las tres dimensiones índices menores a los de las mujeres académicas; muy al contrario de los administrativos, donde se denota para las tres dimensiones índices mayores en los hombres, con respecto a las mujeres administrativas. Para el caso de las mujeres manuales se requiere atención prioritaria en las tres dimensiones.

En el caso de las mujeres, se requiere atención prioritaria en las mujeres administrativas en las tres dimensiones, equidad, derechos humanos y no discriminación, y para las mujeres manuales en las áreas de derechos humanos y no discriminación. Con respecto a las áreas de oportunidad, para el eje de inserción, en el caso de los hombres académicos son equidad y para los hombres administrativos son las tres dimensiones. Para las mujeres académicas las tres dimensiones son áreas de oportunidad.

En referencia al clima laboral, en la dimensión de no discriminación, se requiere atención urgente e inmediata, ya sea para el caso de los hombres o mujeres, con excepción de los hombres administrativos. En relación a las dimensiones de equidad, los hombres administrativos y las mujeres manuales, requieren atención prioritaria. Llama la atención el índice de los hombres administrativos, el cual representa un área de oportunidad.

En relación a los índices que integran la dimensión de los derechos humanos en el clima laboral, se requiere atención urgente en las mujeres académicas y administrativas, en relación a comentarios no deseados sobre su apariencia y en el caso de los hombres se repite esta situación. Se requiere atención prioritaria para los hombres con respecto a las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución.

Se requiere atención urgente e inmediata, para las mujeres administrativas y los hombres manuales sobre bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre tu vida sexual o amorosa y atención prioritaria en este mismo índice para los hombres académicos. Es necesaria atención prioritaria para las mujeres académicas en este índice.

Respecto a las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo se requiere atención prioritaria para los hombres académicos y las mujeres académicas y administrativas. Se necesita atención urgente e inmediata para las mujeres académicas y administrativas respecto a roces o contacto físico no deseado y atención prioritaria para los hombres académicos. Por último, en referencia al uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, se requiere atención prioritaria para los hombres manuales.

Con respecto a la equidad en las políticas universitarias, dados los índices obtenidos, es evidente la atención urgente e inmediata para el caso de las mujeres académicas, hombres administrativos y mujeres manuales. La atención prioritaria concierne a los hombres académicos y las mujeres y hombres administrativos. Los derechos humanos en las políticas universitarias, un porcentaje mayor al 50% del personal académico, administrativo y manual, declaro haber leído el contrato colectivo con excepción de los hombres administrativos.

De las prestaciones que la Universidad ofrece a sus trabajadores, sobresale el servicio médico, como una prestación con alto porcentaje de utilización por parte de los académicos, así como el servicio médico para los hijos, prestación utilizada mayormente por las mujeres académicas, cuya responsabilidad socialmente se le ha asignado.

Con respecto al apoyo para realizar estudios de los académicos con plaza definitiva a quienes corresponde esta prestación, el 80% de los varones lo ha ejercido y de las mujeres solo 66.6%. En cuanto al personal administrativo, únicamente dos mujeres administrativas han recibido este apoyo para realizar tesis, siendo una prestación importante para la superación del personal. En el apartado de prestaciones, muchos incisos no fueron contestados tanto por el personal administrativo como manual, posiblemente por desconocer de su existencia. En referencia a otras políticas universitarias, tales como capacitación sobre perspectiva de género, los mayores porcentajes indican que no han recibido capacitación respecto a esta área, por parte del personal académico, administrativo y manual, a excepción de los hombres administrativos.

Resalta que el 100% del personal, está totalmente de acuerdo, en que es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. Otra política universitaria, hace referencia al salario donde nuevamente los mayores porcentajes, señalan que es igual el salario para hombres y mujeres, pero también algunos trabajadores, académicos, administrativos y manuales, manifestaron no saberlo. Por último, una política no menos importante es la no discriminación para participar en actividades universitarias, donde la gran mayoría respondieron que no se toma en cuenta el género de las personas y un porcentaje menor, no lo sabe.

## 9. Referencias

**Dessler, G. (2004)**
Administración de recursos humanos. Editorial Pearson.

**Werther, W. B. Jr. & Davis K. (2000)**
Administración de personal y recursos humanos. Mc Graw Hill.

**Chiavenato, I. (2000)**
Administración de recursos humanos. Mc Graw Hill.

**Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán**

**Reglamento del Personal Administrativo y Manual, UADY-Autamuady**

**Zubieta García, J. & Marrero Narváez, P. (2005)**
Mujeres en la ciencia y en la tecnología, Hispanoamérica y Europa. México, IIS, UNAM.

# 13 Análisis de género de las condiciones laborales en la Facultad de Educación

Marcela Durán Rosado[1] • Laura del R. Torre López[2]
Landy P. Quintal Martín[3]

## 1. Introducción

A pesar del acelerado aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, las desigualdades de género siguen presentes. Las mujeres trabajadoras continúan situándose en los estratos más bajos de la estructura organizacional, en aquellas actividades más precarizadas, menos remuneradas y menos valoradas socialmente (Martínez, 2006).

De acuerdo a Subiñas (2013), las organizaciones por lo común han sido un reflejo de la división sexual del trabajo y por ende, reproductoras de un determinado orden social de género; esto pone en evidencia que la incorporación plena de las mujeres a todos los derechos sociales y económicos en el ámbito laboral, es considerablemente deficiente.

En relación a las Instituciones de Educación Superior (IES), Buquet y colaboradoras (2010), señalan que éstas son espacios de convergencia de la diversidad humana en todas sus formas, y tienen la responsabilidad social de contar con ambientes que

1 Maestra en Psicología Aplicada al área clínica para adultos. Maestra en Consejería y Educación de la Sexualidad. Profesora de Carrera Asociado A de la Facultad de Educación.
Correo electrónico: mduran@correo.uady.mx

2 Maestra en Administración. Profesora de Carrera Titular A de la Facultad de Educación.
Correo electrónico: tlopez@correo.uady.mx

3 Licenciada en Educación. Orientadora y docente de la Escuela Preparatoria EDUCREA.
Correo electrónico: landyquintal@gmail.com

favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre hombres y mujeres.

Sin embargo, aunque existe un avance en la conciencia social acerca de la necesidad de evitar la discriminación y lograr la equidad de género, las IES todavía están lejos de alcanzar la paridad entre hombres y mujeres, ya que las desigualdades de género continúan definiendo la academia, los cuerpos directivos, el sindicato y las organizaciones estudiantiles (Tuñón, 2011).

Revisar cómo funciona la Facultad de Educación desde su interior, es requisito indispensable para generar cambios positivos en las relaciones de género, encaminadas a promover condiciones de mayor equidad entre mujeres y hombres.

Por ello, como un primer acercamiento dirigido a contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad, el presente estudio tiene por objetivo describir a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en esta dependencia, en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias, bajo tres unidades de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Educación, es una de las dependencias que pertenece al Campus de Ciencias Sociales, Económico-Administrativa y Humanidades, de la Universidad. Esta dependencia tiene como misión, formar humanista e integralmente, profesionales e investigadores en educación y lenguas, con actitud de servicio, a la vanguardia en procesos y productos educativos, comprometidos con el desarrollo cultural, social y económico de la región sur-sureste, el Caribe y Latinoamérica.

La Facultad de Educación ofrece entre sus programas educativos la Licenciatura en Educación, implementada por primera vez en 1984, con el objetivo de formar profesionales de la educación capaces de resolver problemas educativos en los campos curriculares de la enseñanza, la administración y la orientación educativa; y la Licenciatura en Enseñanza del Idioma Inglés, dirigida a formar integralmente y con enfoque humanista, a profesionales competentes e innovadores para la enseñanza efectiva del idioma Inglés, en instituciones educativas públicas y privadas, así como en empresas y organizaciones de los sectores público y privado. Ambos planes de estudio, tienen una estructura flexible por créditos, con una duración promedio de 8 semestres.

Asimismo, para el período en el que se realizó el estudio, fueron ofertadas cuatro maestrías: Administración de Organizaciones Educativas, Orientación y Consejo Educativos, Innovación Educativa e Investigación Educativa y la Especialización en Docencia.

La Facultad de Educación, a través de la coordinación de Educación Continua, oferta anualmente hacia el exterior, diplomados y cursos de vanguardia en el ámbito educativo, en las áreas de currículo e instrucción, administración, orientación y consejo educativo, así como enseñanza del inglés.

Asimismo, proporciona atención a las demandas específicas de las instituciones educativas que solicitan cursos con objetivos particulares. Con el propósito de mantener a la planta docente a la vanguardia y actualizada en materia educativa, a partir del 2011, se implementa a través de esta coordinación, el Programa de Formación y Actualización Docente, hacia el interior de la institución.

## 3. Descripción metodológica

La información del presente capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY, con el propósito de conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter auto administrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género, en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias.

El procedimiento de recolección de información elegido, consistió en encuestar en el mes de junio de 2012, al total de la población académica, administrativa y manual de la Facultad de Educación, en total 102 personas, de las cuales participaron 98. Las cuatro personas que no participaron, se encontraban comisionadas a diversas actividades fuera de la institución, al momento de la recolección de datos.

Metodológicamente se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes, estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones, surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias), para interpretar la situación de género para esta dependencia (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica, el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert, se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos, basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos, tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz, así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9, se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos, como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis, aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba el componente, y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada, se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

Por último y para una mayor organización de la información, los índices, frecuencias y porcentajes resultado de este estudio, se presentan en gráficas organizadas de la siguiente manera:

- Gráfica 1. Distribución por tipo de personal y sexo de los participantes.
- Gráfica 2. Distribución de personal académico según sexo y nombramiento.
- Gráfica 3. Índices de la inserción en las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación.
- Gráfica 4. Índices del clima laboral en las dimensiones de equidad y no discriminación, según sexo y tipo de personal.
- Gráfica 5. Frecuencias y porcentajes del clima laboral en la dimensión derechos humanos.
- Gráfica 6. Índices de las políticas universitarias en la dimensión de equidad.

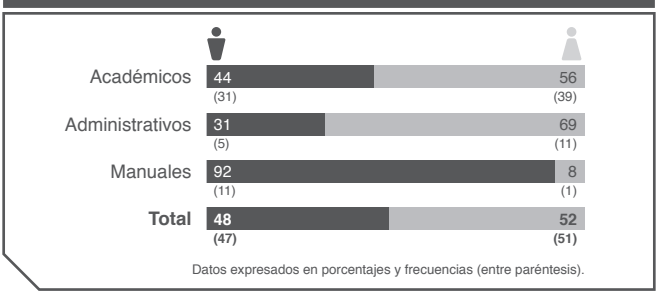
- Gráficas 7 a 14B. Frecuencias y porcentajes de las políticas universitarias en la dimensión de derechos humanos.
- Gráfica 15. Percepción acerca de la importancia de la condición de sexo para la participación de actividades universitarias.

## 4. Participantes

De los 98 participantes, 70 (71.4%) corresponde al personal académico (31 hombres y 39 mujeres); 16 (16.3%) administrativo (5 hombres y 11 mujeres) y 12 (12.2%) manual (11 hombres y 1 mujer).

Para una mejor visualización de la distribución de los participantes, se presenta la siguiente gráfica.

**Gráfica 1**
Distribución por tipo de personal y sexo de los participantes
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

A continuación se describe la forma de ingreso a la Universidad, situación laboral, tipo de contratación, antigüedad, reconocimientos y promociones, del personal académico, administrativo y manual.

### 4.1. Personal académico

De los 70 académicos que participaron en este estudio, el 55% (17) de los hombres y el 53% (21) de las mujeres, señalan que ingresaron a la Universidad por contratación directa. Por otro lado, por concurso de oposición ingresaron el 39% (12) de hombres y 41% (16) mujeres; solamente el 3% (1) de hombres, ingresó por otra forma.

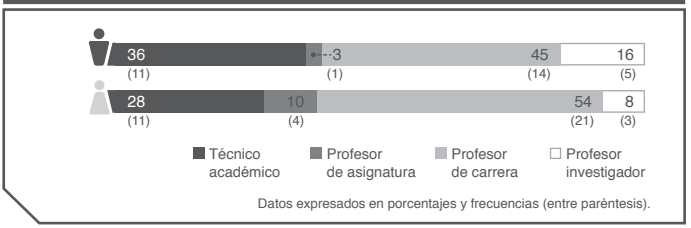
Por otra parte, en relación a la situación laboral de esta población, el 31% (22), tiene el nombramiento de técnico académico; el 7% (5) son profesores de asignatura; el 50% (35) profesores de carrera y el 12% (8) son profesores investigadores.

En cuanto al sexo de los participantes, 36% (11) de hombres y 28% (11) de mujeres tiene categoría de técnico académico; de los profesores de asignatura, el 3% (1) es hombre y el 10% (4) mujeres. De los profesores de carrera, el 45% (14) son hombres y 54% (21) mujeres; por último, en la categoría de profesor investigador, se encuentra el 16% (5) de los hombres y el 8% (3) de las mujeres (ver gráfica 2).

**Gráfica 2**

Distribución de personal académico según sexo y nombramiento

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educaciòn en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto al tipo de contratación, el 42% (13) de los hombres y el 44% (17) de las mujeres, señalaron estar por contrato, mientras que el 6% (2) de los hombres y 5% (2) de las mujeres se encuentran en período de estabilidad. Una plaza definitiva la tiene el 52% (16) de los varones y el 41% (16) de las mujeres. En estos incisos del cuestionario, el 10% (4) de las mujeres no respondió.

Un dato más se refiere a la antigüedad, donde la media de los hombres es de 13.61 años con una DS de 10.04. En el caso de las mujeres, la media es de 11.30 años, con una DS de 8.74.

En la Facultad de Educación, los reconocimientos obtenidos por el personal académico se encuentran distribuidos de la siguiente manera: el 41% (12) de los hombres y 59% (12) de las mujeres, tiene perfil PROMEP; el 83% (5) de los varones y 17% (1) de las mujeres pertenece al SNI; y 67 %(2) de los varones y 33% (1) de las mujeres, señalan haber recibido otro tipo de reconocimiento.

Por otro lado, en relación a las promociones, el 16.1% (5) de los hombres y el 20.5% (8) de las mujeres, indican que han solicitado alguna promoción en los últimos tres años. Como resultado de esta solicitud, el 80% (4) de los hombres y el 75% (6) de las mujeres, obtuvieron resultados positivos.

### 4.2. Personal administrativo

En relación a la forma de ingreso de los 16 administrativos participantes en la encuesta, los resultados señalan que, el 20% (1) de la población masculina lo hizo como trabajador

de base, en comparación con el 36% (4) de las mujeres. Asimismo, el 20% (1) de hombres fue como nuevo ingreso y el 9% (1) de mujeres, bajo el mismo esquema; el 60% (3) de los hombres y el 36% (4) de las mujeres ingresaron como trabajadores de confianza, y sólo el 9% (1) de las mujeres estuvo como eventual. Cabe mencionar que el 9% (1) de las mujeres no respondió a la pregunta.

En cuanto a su situación laboral, el 60% (3) de los hombres se encuentra basificado, en comparación con el 82% (9) de las mujeres. Asimismo, para el período en que se llevó a cabo la encuesta, se encontraban bajo contrato el 40% (2) de los varones y el 18% (2) de las mujeres.

En lo referido a la antigüedad, la media de los varones es de 10.45 años con una DS de 10.67. En el caso de las mujeres, la media es de 15.36 años con una DS de 9.92.

Por otra parte, el personal administrativo recibe una beca al desempeño laboral; en esta ocasión el reconocimiento lo obtuvieron el 20% (1) de los hombres y el 36.3% (4) de las mujeres. En contraparte, el 80% (4) de los varones y el 63.3% (7) de las mujeres mencionan no haberla recibido.

Por último, respecto a la solicitud de promociones, el 40% (2) de los hombres refieren haberla realizado y el 50% (1) la recibió. En relación a las mujeres, el 27.2% (3) la solicitaron, de las cuales el 67% (2) no la obtuvo y un 33% (1) se encuentra en proceso.

### 4.3. Personal manual

En relación a la forma de ingreso a la universidad del personal manual, el 36% (4) de los hombres lo hizo como trabajador de base, un 18% (2) como nuevo ingreso y el 9% (1) como eventual. Cabe mencionar que el 36% (4) no contestó a dicha pregunta, así como la única mujer manual. De esta población, el 82% (9) de los hombres y el 100% (1) de mujeres son personal de base. Asimismo, el 18% (2) de los hombres se encuentran por contrato.

De los 12 participantes de este estudio, el personal masculino tiene una media de 10.91 años de antigüedad (con una DS de 10.19) y el femenino de 4.0 años.

En cuanto a los reconocimientos, el 18.1% (2) de los hombres y el 100% (1) de las mujeres, recibieron la beca de desempeño laboral, en comparación con el 72.7% (8) de hombres que no obtuvieron algún reconocimiento.

Asimismo, el 18.1% (2) de los hombres solicitó alguna promoción en los últimos tres años, de los cuales uno no la obtuvo y otro se encuentra en proceso. En el caso del personal femenino, el 100% (1) la solicitó y la obtuvo.

## 5. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Educación

La inserción hace referencia al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

La inserción con equidad, hace referencia al ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las demandas, ofertas laborales y procesos de selección de personal.

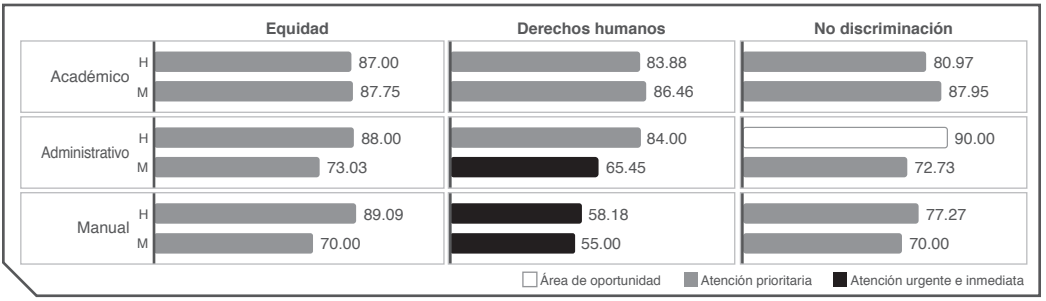
La inserción con derechos humanos, se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

La inserción con no discrminación hace referencia a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación con los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

**Gráfica 3**

Índices de inserción para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




De manera general y de acuerdo a los datos presentados en la gráfica 3, se observa la necesidad de realizar con toda la población, acciones que promuevan y favorezcan la percepción de equidad, derechos humanos y no discriminación, en la inserción laboral de la dependencia.

Por otra parte, de manera específica y de acuerdo a los índices obtenidos que varían desde 70 puntos (personal manual femenino), hasta 89.09 puntos (personal manual masculino), las y los trabajadores, independientemente del tipo de personal y sexo, reportan una baja percepción en cuanto a la inserción con equidad, lo cual refleja una necesidad de atención prioritaria para toda la población.

Estos resultados, y por ende tipo el tipo de atención requerida, es similar para el personal académico, así como para los varones administrativos en relación a la percepción que tienen en la manera como la inserción laboral se lleva a cabo bajo un enfoque de derechos humanos. Asimismo, cabe resaltar que de las tres dimensiones, ésta fue la que arrojó índices menores, particularmente entre el personal manual (varones 58 y mujeres 55) y mujeres administrativas (65), poblaciones para las cuales se refleja la necesidad de atención urgente e inmediata (ver gráfica 3).

Por último, llama la atención que exclusivamente los varones administrativos, con un índice de 90 puntos, perciben que no existe discriminación, en el proceso de inserción laboral. En contraparte, para el resto de la población, los índices señalan la necesidad de priorizar la atención en esta dimensión.

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Educación

El clima laboral representa el ambiente interno entre los miembros de la organización y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se describe como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta. Refleja las percepciones que las personas tienen del contexto organizacional y de los procesos de interacción de cada individuo con los miembros de la organización; dichas percepciones influyen en las conductas del personal (Chiavenato, 2011).

El clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

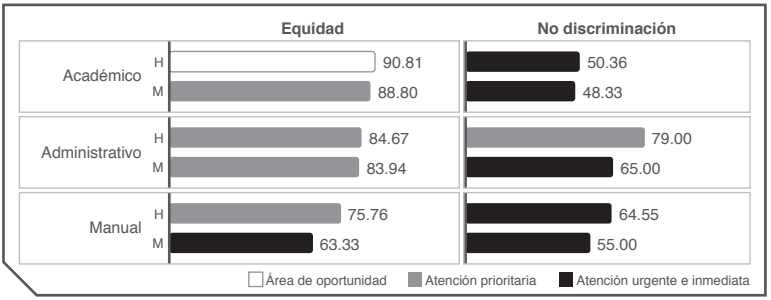
El clima laboral con no discriminación hace referencia al ambiente interno entre los miembros de la organización, a través del respeto al principio de igualdad de condición de sexo en relación con los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

De acuerdo a los resultados presentados en la gráfica 4, la percepción del clima en el contexto organizacional es similar a la inserción laboral, referida anteriormente, en cuanto a la necesidad de desarrollar estrategias que atiendan las necesidades de la población en alguna de sus dimensiones.

**Gráfica 4**

Índices de clima laboral en las dimensiones de equidad y no discriminación según sexo y tipo de personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




De manera particular, es notoria la brecha que existe entre el índice reportado por los varones académicos (90.81), esto es, quienes perciben que sí existe equidad en el clima laboral, y el del personal manual femenino (63.3), para quien la percepción es opuesta, reflejándose como un área de atención urgente e inmediata.

Asimismo puede notarse cómo las puntuaciones entre las demás poblaciones van descendiendo en función del tipo de personal, de modo que dichos resultados sugieren la necesidad de priorizar acciones que fortalezcan la equidad en el clima laboral, en mujeres académicas y administrativas y varones administrativos y manuales (ver gráfica 4).

Por otra parte, la mayor parte de la población, independientemente del tipo de personal y sexo, perciben discriminación en relación al clima laboral, esto especialmente entre las mujeres académicas, siendo un área de atención urgente e inmediata a trabajar, con el propósito de fortalecer la perspectiva de género en la institución.

Asimismo, aunque entre los varones administrativos no se reporta como una necesidad urgente como entre los demás grupos, también se requiere priorizar la atención con esta población.

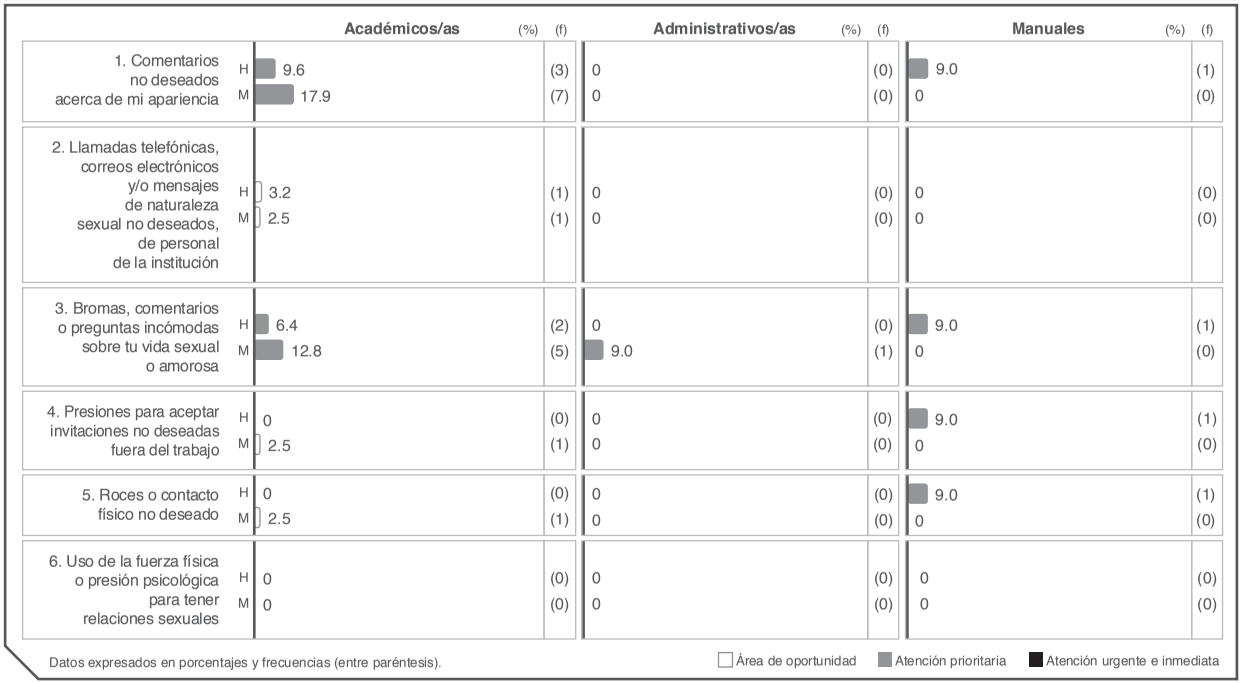
Como derechos humanos en el clima laboral se entiende como el ambiente interno entre los miembros de la organización, basado en el respeto a la dignidad humana y en la ausencia de conductas que vayan en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana.

Como puede notarse en la gráfica 5, de acuerdo a los resultados obtenidos, la mayor parte de la población percibe el ejercicio de los derechos humanos en el ambiente interno de la institución; sin embargo, no deben descuidarse aspectos específicos que resaltan la necesidad de tomar medidas precautorias.

**Gráfica 5**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Área de oportunidad · Atención prioritaria · Atención urgente e inmediata

Para esta dimensión se midieron diversos aspectos (ver gráfica 5) y se encontró que ningún miembro del personal señala haber sido objeto de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. De igual manera, a excepción del 3.2% de los varones y 2.5% de las mujeres académicas quienes respondieron de manera afirmativa, el personal de la dependencia refiere que nunca ha recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, por parte de los demás miembros de la institución.

Asimismo, a excepción de una académica y un trabajador manual masculino que respondieron afirmativamente, el resto de la población reporta que nunca han sido presionados para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, así como, de haber recibido roces o contacto físico no deseado.

Por otra parte, es necesario tomar medidas precautorias en relación a comentarios no deseados acerca de la apariencia, particularmente entre la población académica y el personal manual masculino.

Por último, es necesario trabajar en relación las bromas, comentarios o preguntas incómodas en cuanto a la vida sexual o amorosa, aspecto del que ha sido objeto el personal académico, mujeres administrativas y personal manual masculino.

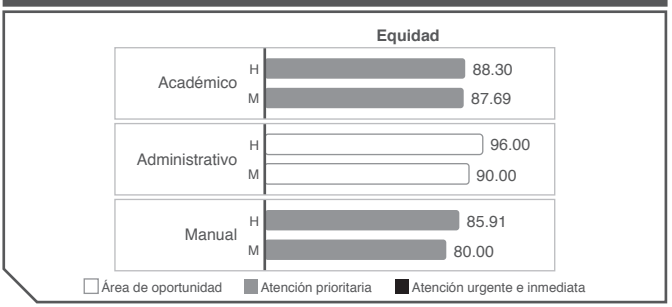
## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Educación

Se define a las políticas universitarias, como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

**Gráfica 6**

Índice de políticas universitarias en la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012



La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia con relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos, así como en los reglamentos de personal.

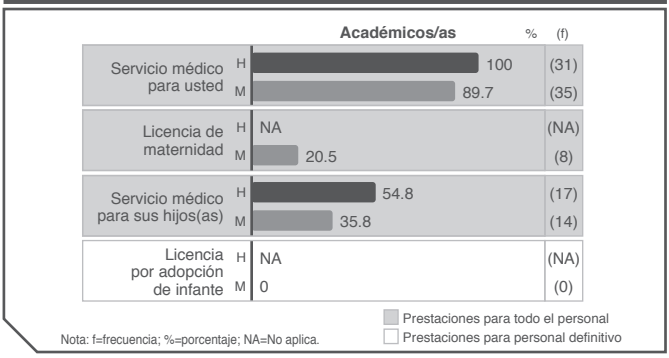
De acuerdo a los resultados obtenidos, exclusivamente el personal administrativo, independientemente del sexo, señala que existe equidad dentro de las políticas universitarias. Para el resto del personal, ésta es un área de atención prioritaria (ver gráfica 6).

Los derechos humanos en las políticas universitarias hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respecto de la dignidad humana en sus derechos inalienables con relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

En relación al personal académico, todos los varones y casi el 90% de las mujeres, hacen uso del servicio médico, mientras que más de la mitad de la población masculina y el 35.8% de la femenina, ha utilizado esta prestación para sus hijos.

Por otro lado, el 20.5 % de las mujeres ha utilizado la licencia por maternidad, prestación exclusiva para el personal femenino, ya que no existe la licencia por paternidad. Asimismo, la licencia por adopción de infante, prestación exclusiva para el personal definitivo, no ha sido solicitada (ver gráfica 7).

**Gráfica 7**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012

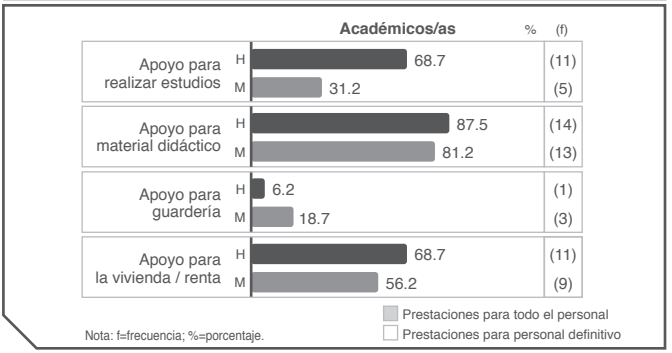



Por otra parte, entre las prestaciones que son exclusivas para el personal académico definitivo, se encuentran los apoyos para realizar estudios, los cuales es notoria la diferencia entre el porcentaje de varones que los han utilizado (casi el 70%), en comparación

con las mujeres (31.2%). Asimismo se encuentran los apoyos para material didáctico, los cuales han sido solicitados y recibidos por un porcentaje similar de hombres y mujeres (alrededor del 80%), y el apoyo para guardería, prestación utilizada por una mayor proporción de mujeres que de hombres.

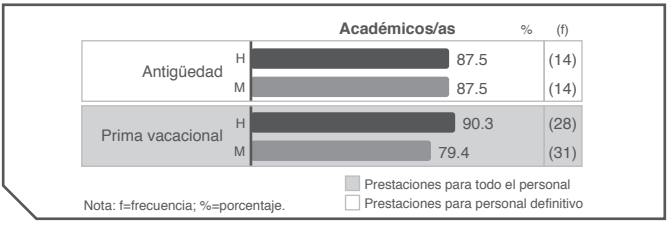
En relación al apoyo para la vivienda, éste reporta recibirse por el 68.7% de los varones y 56.2% de las mujeres (ver gráfica 8).

**Gráfica 8**
Derechos de los trabajadores
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




En cuanto a la prestación del salario, hombres y mujeres por igual (87.5%), refieren recibir antigüedad. Asimismo, aunque la prima vacacional es una prestación para todos los trabajadores de la universidad, ésta percibe ser recibida por la mayoría del personal, aunque no por todos (90.3% de los varones y 79.4% de las mujeres) (ver gráfica 9). Ningún académico ha hecho uso de la pensión por accidente de trabajo.

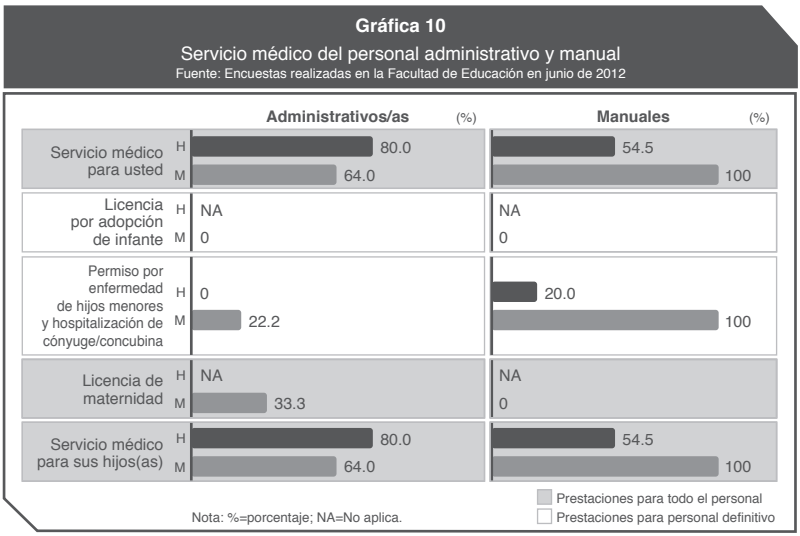
**Gráfica 9**
Salario, vacaciones y días de descanso del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




En cuanto al personal administrativo y manual (cabe recordar que sólo hay una trabajadora manual), ambos señalan que utilizan el servicio médico para el propio trabajador, así como para los hijos, aunque en diferentes proporciones.

Al igual que entre el personal académico, la licencia por adopción de infante, prestación exclusiva para el personal definitivo, no ha sido solicitada, a diferencia de la licencia por maternidad, usada por el 33% de las mujeres administrativas. En relación a la prestación de permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina, ésta ha sido utilizada por todos, aunque en diferentes proporciones, a excepción de los varones administrativos (ver gráfica 10).

**Gráfica 10**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012



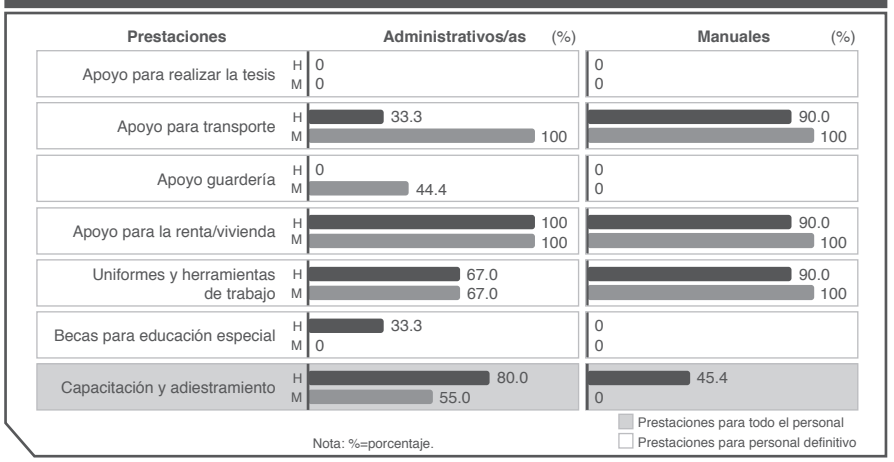

Por otro lado, entre las prestaciones exclusivas para el personal definitivo, se encuentra el apoyo para realizar la tesis; sin embargo ésta no ha sido solicitada. A su vez, sólo los varones administrativos (33%), refieren haber hecho uso del apoyo de becas para la educación especial. Lo mismo sucede en relación al apoyo para guardería, prestación que ha sido utilizada específicamente por casi la mitad de las mujeres administrativas.

Otras de las prestaciones con las que cuentan específicamente el personal administrativo y manual definitivo, son el apoyo para transporte, el cual casi el total de la población, así como la tercera parte de los varones administrativos refieren recibirlo, y el apoyo para la vivienda/renta, reportado por casi el 100% de la población.

En relación a uniformes y herramientas de trabajo, casi la totalidad del personal manual reporta haberlos recibido, así como el 67% tanto de varones como de mujeres del área administrativa.

Por último, en relación a la capacitación y adiestramiento, todos, a excepción del personal manual femenino, reportan haberla recibido. En este rubro destacan los varones administrativos, con el 80% (ver gráfica 11).

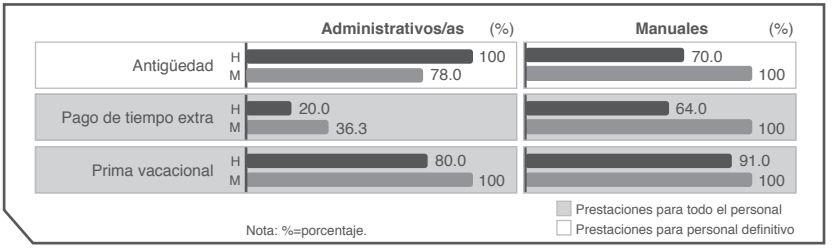
**Gráfica 11**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012




Por otra parte, en relación a la prestación del salario, más del 70% de varones y mujeres de ambos grupos perciben recibir antigüedad.

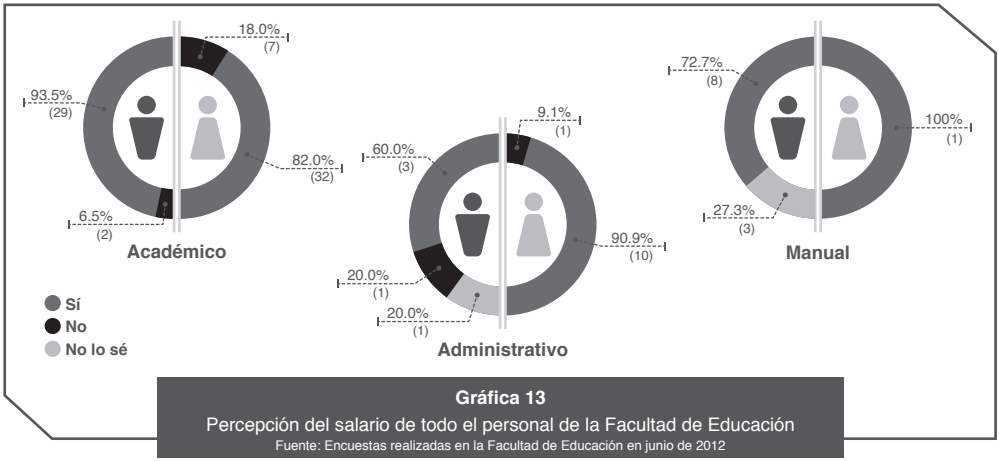
Asimismo, entre estos apoyos se encuentra el pago de tiempo extra, reportado en su mayoría por el personal manual, así como la prima vacacional, referida por casi la totalidad de la población (ver gráfica 12).

**Gráfica 12**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012



Por último, a través del cuestionario se analizaron tres reactivos como parte de la dimensión de derechos humanos en las políticas universitarias.

El primero hizo referencia a la percepción de igualdad de salarios entre hombres y mujeres, ante lo que la mayoría del personal masculino y femenino, respondió afirmativamente. Por otra parte, 2 varones y 7 mujeres académicas, así como un varón y una mujer administrativa, no perciben dicha igualdad. Únicamente entre los varones, un administrativo y tres manuales, reportan desconocer (ver gráfica 13).




**Gráfica 13**

Percepción del salario de todo el personal de la Facultad de Educación

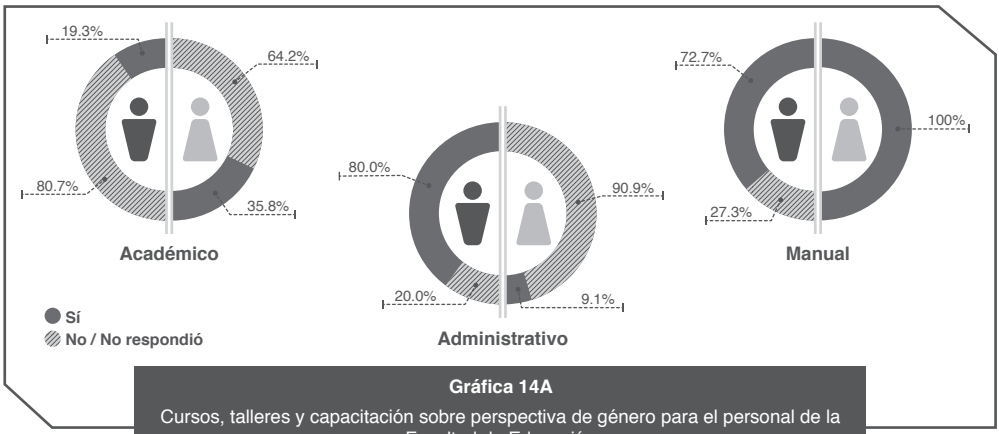
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

El segundo reactivo, tuvo como propósito conocer la capacitación que ha tenido el personal sobre perspectiva de género. Llama la atención que fue el personal manual quien respondió en su mayoría de manera afirmativa. Asimismo, es notoria la diferencia de lo reportado entre administrativos, ya que una mayor proporción de varones, en comparación con las mujeres, señalan haber recibido estos cursos.

Por último, de acuerdo al tercer reactivo, la mayoría del personal de la Facultad de Educación refiere que es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal (ver gráficas 14A y 14B).



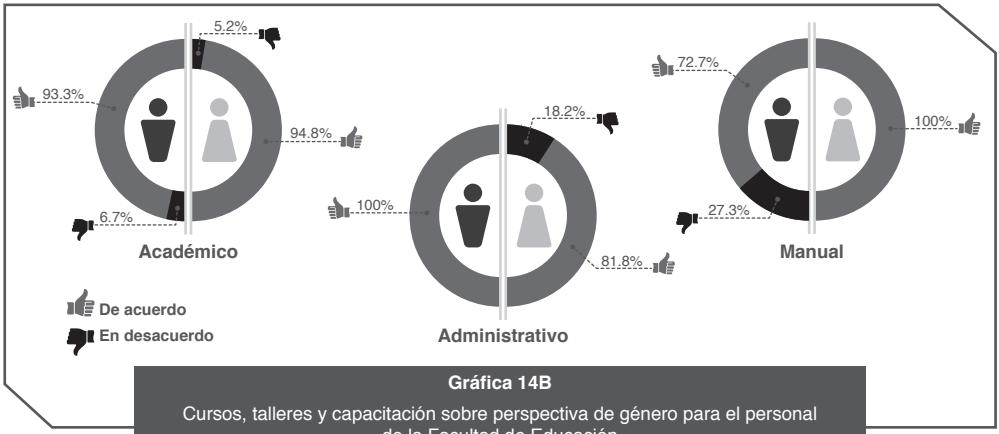

**Gráfica 14A**

Cursos, talleres y capacitación sobre perspectiva de género para el personal de la Facultad de Educación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%).




**Gráfica 14B**

Cursos, talleres y capacitación sobre perspectiva de género para el personal de la Facultad de Educación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respuesta".

Se entiende como no discriminación en las políticas universitarias, a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto por el principio de igualdad de condiciones por sexo, en relación a la participación en órganos institucionales.

Este apartado se evaluó a través de la siguiente afirmación: Para participar en la universidad en actividades como delegado sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.

**Gráfica 15**

Percepción acerca de la importancia de la condición de sexo para la participación en actividades universitarias

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Educación en junio de 2012

**¿Para participar en algún órgano de gobierno de la institución (consejo universitario, consejo técnico, consejo académico, comisiones dictaminadoras, comisiones de promoción y permanencia, representación sindical) , se toma en cuenta si eres hombre o mujer? ***

**¿Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer? ****

Nota: Porcentajes (%).

(*) Exclusivo para personal académico. (**) Exclusivo para personal administrativo y manual.

Como se puede notar en la gráfica 15, alrededor del 80% del personal académico, considera que el sexo de la persona no influye para poder ejercer funciones en algún órgano de gobierno de la institución. Por su parte, alrededor de la mitad de las mujeres administrativas y un porcentaje similar del personal masculino manual, tiene la misma percepción en cuanto a la participación como delegado sindical, o representante de alguna actividad universitaria. Por otro lado, la mayor parte de las demás poblaciones, señalan desconocer, particularmente los varones administrativos.

## 8. Conclusiones

La Universidad Autónoma de Yucatán, tiene entre sus objetivos, contribuir a la construcción de una sociedad más justa y equitativa, razón por la que en su Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020, en el programa Integrador de Responsabilidad Universitaria, busca promover los valores sobre los derechos humanos, la equidad y la no discriminación (Paredes, 2013).

Para contribuir al logro de dicho objetivo, a la par de dar respuesta al objetivo de trabajo de este estudio, se presentan las siguientes conclusiones, las cuales servirán como punto de partida para emprender acciones encaminadas a incorporar la perspectiva de género en materia laboral, con el propósito de avanzar hacia la igualdad de condiciones y trato entre mujeres y hombres de la Facultad de Educación.

En relación a los procesos de inserción, es necesario promover y fortalecer la equidad, no discriminación y derechos humanos, destacando particularmente la necesidad de atención en la última dimensión, entre las mujeres administrativas y el personal manual.

Asimismo, se requiere promover la equidad y no discriminación dentro del clima laboral, puesto que la primera dimensión es percibida únicamente por los varones académicos, y la segunda se refleja como un área de atención prioritaria para toda la población, particularmente para las mujeres académicas.

Por otra parte, se concluye que la mayoría de la población percibe el ejercicio de los derechos humanos dentro del clima laboral, aunque existen aspectos que subrayan la necesidad de tomar medidas precautorias, como lo son los comentarios no deseados acerca de la apariencia, particularmente entre el personal académico y el personal manual masculino; ser objeto de bromas, comentarios o preguntas incómodas en relación a la vida sexual o amorosa, entre el personal académico, manual masculino y mujeres administrativas; así como ser presionado para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y recibir roces o contacto físico no deseados, aspectos reportados por un trabajador manual y una académica.

En relación a las políticas universitarias, es el personal administrativo quien percibe equidad en las mismas, de modo que para el resto del personal, ésta es un área de atención prioritaria. Asimismo, en general todo el personal de la dependencia, refiere percibir las prestaciones, así como de utilizar los apoyos a los que tienen derecho.

De igual manera, la mayoría del personal, independientemente del sexo, percibe que existe igualdad de salarios entre hombres y mujeres, así como la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal, siendo el personal manual quien refirió en su mayoría, recibir capacitación en cuanto a perspectiva de género.

Por último, cabe destacar que la mayoría del personal académico cree que la condición de ser hombre o mujer, no influye en las oportunidades para ejercer las funciones en algún órgano de gobierno de la institución, percepción que comparten la mitad de las mujeres administrativas y un porcentaje similar de los trabajadores manuales, en relación a la participación como delegado sindical o representante de alguna actividad universitaria.

## 9. Referencias

**Buquet, A.; Cooper, J.; Rodríguez, H. (2010)**
Sistema de indicadores para la equidad de género en Instituciones de Educación Superior. México: PUEG UNAM-INMUJERES

**Chiavenato, I. (2011)**
Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000)**
La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Martínez, E. (2006)**
Introducción del enfoque de género, en la orientación laboral. Red Acoge. Recuperado en: http://www.redacoge.org/empresas/redacoge/documentos/intervencion/Enfoquegenero.pdf

**Página electrónica de la Facultad de Educación de la Universidad Autónoma de Yucatán.**
http://www.educacion.uady.mx/

**Paredes, L. (Coord.) (2013)**
Hombres y Mujeres de Yucatán de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un Análisis Descriptivo con Perspectiva de Género. México: Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán

**Subiñas, M. (2013)**
Guía 4. Género y Organización en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. México: Flacso.

**Tuñón, E., Evangelista, A., Tinoco, R. (2011)**
Género y cultura institucional. México: El Colegio de la Frontera del Sur.

# 14 Aproximación a la situación laboral desde una mirada de género en la Facultad de Psicología

Carlos D. Carrillo Trujillo[1] • Rebelín Echeverría Echeverría[2]
Nancy M. Evia Alamilla[3]

## 1. Introducción y contexto institucional

Por mucho tiempo el mundo académico se consideró como neutral en términos de género (Palomar Verea, 2009), sin embargo hoy sabemos que eso no es así. Desde principios de los años ochenta se comienzan a desarrollar trabajos de investigación sobre las mujeres en la educación, la matrícula diferenciada entre sexos en las universidades, planes y condiciones de las estudiantes y las profesoras en las universidades, etc. (García Guevara, 2009).

En este sentido, es indiscutible el cambio que se ha operado en la composición de porcentajes más equivalentes entre hombres y mujeres en la educación superior, sin embargo, al analizar de forma más específica las diferentes áreas de conocimientos se detecta una diferenciación de carreras femeninas y masculinas (Bustos Romero, 2003).

Las mujeres que cursan estudios de licenciatura lo hacen, la mayor parte de las veces, en áreas diferentes a las ciencias exactas e ingenierías. En general, el 73% de la matrícula en Psicología hasta la década de los 90 eran mujeres, mientras que en ciencias

1 Doctor en Psicología. Profesor de Carrera Asociado D de la Facultad de Psicología.
Correo electrónico: cartruji@correo.uady.mx

2 Doctora en Psicología. Profesora de Carrera Titular C de la Facultad de Psicología.
Correo electrónico: rechever@correo.uady.mx

3 Maestra en Psicología Clínica Infantil. Profesora de Enseñanza Superior A de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología.
Correo electrónico: nancy.evia@gmail.com

biológicas y agrícolas era del 50% al igual que en las ciencias sociales. Pero en las ciencias físicas e ingenieriles eran de apenas un tercio (Zubieta-García y Marreno-Narváez, 2005).

Si bien, uno de los aspectos estructurales en relación a la situación laboral en México es sin duda el aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo, la gran mayoría de ellas se desempeñan en ocupaciones y profesiones típicamente femeninas como el ser enfermera, secretaria, maestra y trabajadora no calificada en servicios personales (Tolentino Arellano, 2007).

La facultad no es la excepción, la proporción de mujeres estudiantes y trabajadoras es superior a la de los varones. De ahí la importancia de analizar la situación actual de la Facultad de Psicología de la UADY. El objetivo de este capítulo es describir, a partir de las experiencia y percepciones la opinión de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la facultad en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en nuestra dependencia.

Este capítulo se integra por seis apartados, (1) introducción y contexto, (2) la descripción metodológica, (3) la situación de la inserción en la facultad, (4) la situación del clima laboral en la facultad, (5) la política universitaria y finalmente, (6) las conclusiones del capítulo.

## 2. Descripción metodológica

A partir del interés del proyecto institucional de Fortalecimiento de la Perspectiva de Género de la Universidad, y con el apoyo de las autoridades de la facultad de Psicología, se definió realizar un censo del personal académico, administrativo y manual. Para ello se establecieron fecha y horarios específicos en el mes de junio de 2012, en turno matutino y vespertino, que permitieran el fácil acceso al personal.

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Facultad de Psicología (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este

componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

### 2.1. Participantes

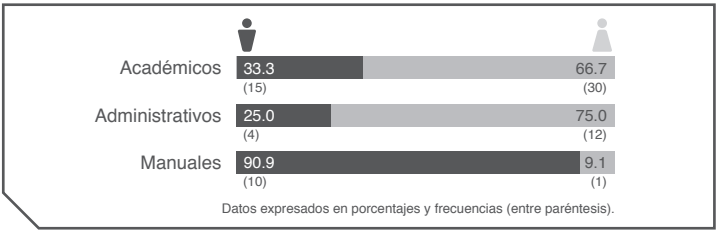
En el presente trabajo participaron 72 personas, 40.27% (29) varones y 59.72% (43) mujeres. El 62.49% (45) fueron académicos(as), el 22.21% (16) fueron administrativos y el 15.29% (11) fueron personal manual. Del personal académico el 20.83% (15) fueron hombres y el 41.66% (30) mujeres. Del personal administrativo el 5.55% (4) fueron hombres y el 16.66% (12) mujeres. Por último, el 13.90% (10) son hombres y el 1.39% (1) mujeres. El porcentaje restante no participó por diversas razones, entre las principales están el desinterés por hacerlo o la falta de coincidencia de sus horarios en las fechas y horarios establecidos para tal fin.

Con la intención de visibilizar las brechas por sexo que existen entre los diferentes tipos de personal, continuación se presenta la siguiente gráfica.

**Gráfica 1**

Tipos de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Para una mejor caracterización de los participantes de esta encuesta se presenta información básica acerca de su situación laboral, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción y su conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales.

#### 2.1.1. Personal académico

Respecto a la situación laboral de todos los participantes, se encontró que de los académicos el 11.11% (5) tienen el nombramiento de técnico académico, donde el 4.44% (2) son hombres y el 6.68% (3) mujeres. Un 8.88% (4) son profesores(as) de asignatura, donde el 2.22% (1) son hombres y 6.68% (3) mujeres. El 66.66% (30) respondieron ser profesor(a) de carrera, el 24.42% (11) son hombres y el 51.11% mujeres. Finalmente, un 13.32% (6) son profesores investigadores donde el 2.22% (3) son hombres y el mismo porcentaje de mujeres.

Un dato más se refiere a la antigüedad, donde la media de los hombres es de 16.53 años, con una DS de 11.16 años. En el caso de las mujeres, la media de antigüedad es de 14.0 años con una DS de 10.26. Es interesante notar que la media de antigüedad de los varones es superior a la de las mujeres, a pesar de ser una dependencia donde predomina la presencia femenina.

Respecto al tipo de contratación, el 22.22%(10) son quienes están por contrato con tiempo determinado, de las cuales el 15.55% (7) son mujeres y el 6.66% (3) son hombres. El 13.33% (6) se encuentran en periodo de estabilidad, de los cuales el 6.66% (3) son hombres y el 6.66% (3) son mujeres. El 62.22% (28) de las personas cuentan con plaza definitiva, de las cuales el 42% (19) son mujeres y el 20% (9) son hombres. Resulta importante señalar que si bien en contrato por tiempo determinado existen más mujeres que hombres, en una relación de 2 a 1; en las contrataciones por definitividad recientes, la relación es 50% varones y 50% mujeres.

Las universidades otorgan a sus académicos diferentes reconocimientos a su labor. En este sentido, el 66.66% (20) de mujeres reportan haber recibido algún tipo de reconocimiento en contraste con el 73.33% (11) de hombres. Mientras que el 20% (9) de mujeres y el 26.66% (4) de hombres señalan no tener, ni haber tenido, ningún tipo de reconocimiento. Como se puede notar, un mayor porcentaje de varones reportan haber recibido algún tipo de reconocimiento que las mujeres.

En relación al tipo de reconocimiento podemos observar que son el 3.33% (1) mujer y el 20% (3) varones quienes cuentan con SNI. Resultado que concuerda con los datos encontrados por Zubieta-García y Marreno-Narváez en (2005) quienes señalan que la proporción de mujeres pertenecientes al SNI es mucho más baja que los hombres.

El 60% (18) de mujeres y el 73.33% (11) de hombres son quienes tienen Reconocimiento PROMEP. Un reconocimiento más es el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), en donde el 43.33% (13) de mujeres y el 46.66% (7) de varones cuentan con él. Estos datos evidencian cómo son los hombres quienes cuentan con un mayor reconocimiento externo (PROMEP) e interno (PEDPD).

Respecto a la manera de ingreso de los y las docentes a la Facultad de Psicología, el 53.33%(16) de mujeres y el 53.33% (8) de hombres señalaron que fue por contratación directa; el 40% (12) de mujeres y el 40% (6) de varones ingresaron por concurso de oposición y solamente una mujer señala que por retención y el varón restante no contestó. En este sentido podemos encontrar que si hay igualdad en la forma de ingreso a la dependencia.

La universidad cuenta con diferentes leyes y reglamentos que regulan la práctica académica. En este sentido, el 73.33% (11) de hombres y el 80% (24) de mujeres señalan haber leído el contrato colectivo, mientras que el 26.66% (4) de hombres y el 20% (6) de

mujeres expresan no haberlo leído. Con respecto al reglamento de personal, el 93.33% (14) de hombres académicos y el 76.66% (23) de mujeres académicas expresan haberlo leído y el 6.66% (1) de los hombres y el 23.33% (7) de las mujeres son quienes señalan no haberlo leído.

Con respecto a las promociones, el 33.33% (5) de los hombres y el 30% (9) de las mujeres indican haber solicitado una promoción en los últimos tres años. La totalidad de los hombres quienes solicitaron su promoción la obtuvieron y el 88.88% (8) de las 9 mujeres tuvieron un resultado positivo. Otro dato señala que el 66.66% (10) de hombres y el 70% (21) de mujeres son quienes mencionan no haber participado de alguna promoción en los últimos tres años. Por alguna razón, en los datos se observa que son las mujeres quienes menos solicitan promoción y cuando lo hacen no todas la obtienen, en contraste con los varones.

**2.1.2. Personal administrativo**

En relación al personal administrativo, participaron 12 mujeres y 4 hombres. De las 12 administrativas, el 91.66% (11) son personal de base y el 8.33% (1) tiene contrato. Para el caso de los varones, el 50% (2) son trabajadores de confianza, el 25% (1) es trabajador de base y el 25% (1) está contratado por tiempo determinado.

Respecto a su antigüedad, las mujeres tiene una media de 13.29 años, con una DS de 8.83 años; mientras que la media de antigüedad de los hombres es de 7.50 años, con una DS de 9.03 años.

En relación a los reconocimientos por desempeño laboral, el 91.66% (11) de mujeres y el 75% (3) de varones señalan que sí los han tenido. Por otro lado, el 25% (1) de hombres y el 8.33% (1) de mujeres, respondieron no haber recibido ningún reconocimiento. Con respecto a la beca del desempeño laboral, el 66.66% (8) de mujeres y el 25% (1) de los varones afirman haberla recibido alguna vez y el 33.33% (4) de las mujeres y el 75% (3) de los varones señalan no haberla recibido nunca. Es importante mencionar que se evidencia una mayor participación femenina en este tipo de trabajo, debido a que el trabajo administrativo es considerado tradicionalmente femenino (secretarias, asistentes, telefonistas, etc.). En este caso, de los encuestados, el 75% del trabajo administrativo es realizado por mujeres y el 25% por varones.

Sobre el ingreso del 100% (12) de las trabajadoras administrativas encontramos que el 33.33% (4) tienen puestos de confianza, el 16.66% (2) son trabajadoras de base, el 16.66% (2) de nuevo ingreso, el 16.66% (2) son eventuales, el 8.33% (1) señaló otro tipo de ingreso y el 8.33% (1) restante no contestó. Para el caso del 100% (4) de los varones, el 50% (2) son de confianza, el 25% (1) de nuevo ingreso y el 25% (1) eventual.

Sobre las leyes y reglamentos, al preguntarles si han leído el contrato colectivo, el 66.66% (8) de las mujeres y el 100% (4) de los varones señalan que sí, un 25% (3) de mujeres señalan que no y el 8.33% (1) restante de mujeres no contestó. Con respecto al reglamento de personal, el 41.66 (5) de mujeres y el 75% (3) de varones señalan que lo han leído; el 41.66% (5) de mujeres y el 25% (1) de varones señalan que no y un 16.66% (2) de mujeres no contestaron. Llama la atención que los varones reportan estar más interesados en sus condiciones y derechos de contratación.

Con respecto a la solicitud de promociones, el 33.33% (4) de mujeres señalan haberla solicitado y ninguna la obtuvo. Dentro de las razones, el 8.33% (1) señala que se debió a que no lleno los requisitos, un 8.33% (1) señaló otra razón y el 16.66% (2) no contestó. Ningún hombre señala haber solicitado alguna promoción.

**2.1.3. Personal manual**

El personal manual encuestado fue de 90.90% (10) hombres y el 9,09% (1) mujeres.

Hablando únicamente de los varones se encontró que el 80% (8) son trabajadores de base y el 20% (2) están contratados por tiempo determinado.

Sobre su antigüedad tiene una media de 12.60 años, con una DS de 10.59 años.

En relación a los reconocimientos, el 45.45% (5) señalan haber tenido algún tipo de reconocimiento. Sobre la beca de desempeño laboral, el 30% (3) de los hombres señalan haberla tenido y el 70% (7) varones mencionan no haber contado con ella.

En cuanto al ingreso, el 30% (3) son eventuales, el 50% (5) son de base y el 20% (2) de nuevo ingreso.

Con respecto a las leyes y reglamentos, el 70% (7) señalan haber leído el contrato colectivo, mientras que el 30% (3) indican no haberlo hecho. En relación al reglamento de personal, solo el 40% (4) señalan haberlo leído.

Un punto más a indagar fue acerca de las promociones, en donde el 30% (3) de los hombres señalan haber solicitado promoción, el 20% (2) la obtuvieron y el 10% (1) no contestó.

Por su parte, la única mujer manual es trabajadora de base, con una antigüedad de 3 años, señala haber tenido algún tipo de reconocimiento y haber recibido la beca de desempeño laboral. Su ingreso fue como personal eventual, menciona haber leído el contrato colectivo y no haber leído el reglamento de personal. Finalmente esta mujer señala haber solicitado su promoción y no haberla obtenido, sin precisar la razón.

Sin duda alguna la cultura organizacional es un fenómeno complejo que articula las relaciones y que configura un espacio simbólico en donde el control se legitima o se ejerce a

través de políticas o mecanismos que desembocan en políticas institucionales (Palomar Verea, 2009). Es por ello que analizar algunas de estas prácticas sobre ingreso a la institución, clima laboral y políticas universitarias resulta menester para entender la realidad de los y las trabajadoras de una institución como la Universidad Autónoma de Yucatán en general, y la Facultad de Psicología, particular.

## 3. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Psicología

La inserción hace referencia al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

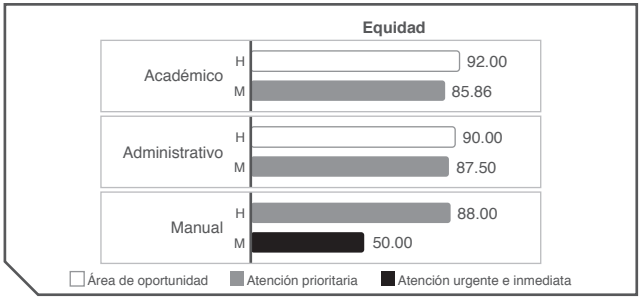
### 3.1. Inserción con equidad

Se entiende por inserción con equidad al ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

Respecto a la inserción con equidad el índice de los académicos es de 92.00 puntos en los varones y de 85.86 en las mujeres. Respecto al personal administrativo el índice de los varones es de 90.00 y el de las mujeres es de 87.50 puntos. Por último para los varones trabajadores manuales el índice fue de 88.00 puntos y para el caso de las mujeres trabajadoras manuales fue de 50.00.

Como se puede notar en la gráfica 2A, los índices de los varones son superiores a los de las mujeres y, de manera particular, en el caso de las mujeres manuales se nota una diferencia sustancial.

**Gráfica 2A**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012



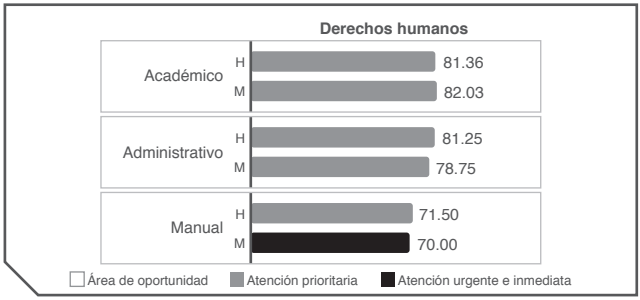
### 3.2. Derechos humanos en la inserción

Derechos humanos en la inserción se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

En relación con esta dimensión, los hombres académicos tuvieron un índice de 81.36, mientras que las mujeres tuvieron 82.03; los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 81.25 en contraste con las mujeres con un índice de 78.75 puntos. Por último los manuales hombres tuvieron 71.50 puntos y de nuevo la puntuación más baja fue para las mujeres manuales con 70.00.

Al igual que en la dimensión anterior, los índices de los varones son más altos que los de las mujeres, a excepción de los académicos varones, con la particularidad de que puede notarse la interacción con la variable tipo de personal. Es decir, las puntuaciones van disminuyendo en función de que se sea académico, administrativo o manual (ver gráfica 2B).

**Gráfica 2B**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

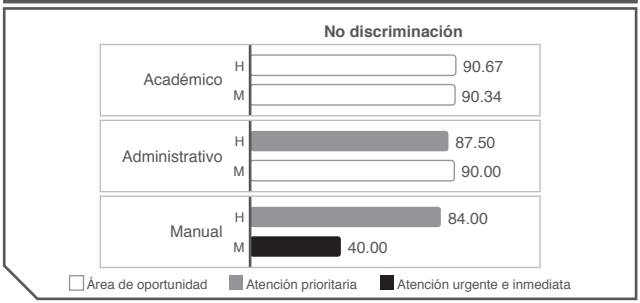



### 3.3. No discriminación en la inserción

La no discriminación en la inserción se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

En este apartado encontramos que el índice más alto fue para los hombres académicos con 90.67, seguida por las mujeres académicas con 90.34 puntos; en la caso de los administrativos los varones tuvieron un índice más bajo con 87.50 en contraste con las mujeres con una puntuación de 90.00 puntos. Los dos índices más bajos les correspondieron a los trabajadores manuales hombres con 84.00 y las manuales mujeres con 40.00 (ver gráfica 2C).

**Gráfica 2C**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Como se puede observar en las gráficas 2A, 2B y 2C en el caso de la inserción, los índices obtenidos para las tres dimensiones señalan la necesidad de atención urgente e inmediata, para las mujeres manuales. Cabe mencionar que en el caso de la Facultad de Psicología sólo hay una mujer trabajadora manual y por tanto el resultado y las interpretaciones obtenidas están en función de la percepción de dicha trabajadora.

Con respecto a las dimensiones que requieren de atención prioritaria para el caso de los hombres, se encuentran los académicos en la dimensión de derechos humanos; en el personal administrativo en derechos humanos y no discriminación. Y finalmente, para el caso de los trabajadores manuales, se requiere atención prioritaria en las tres dimensiones (equidad, derechos humanos y no discriminación).

Para el caso de las mujeres, también se requiere atención prioritaria en las académicas y administrativas, en las dimensiones de equidad y derechos humanos. Llama la atención que independientemente de ser hombre o mujer y del tipo de personal, la dimensión de derechos humanos requiere de atención prioritaria.

Por último, las áreas de oportunidad para el eje de inserción en el caso de los hombres académicos son en equidad y no discriminación y para los administrativos en equidad. Para las mujeres académicas y administrativas, la dimensión de no discriminación es un área de oportunidad.

## 4. La situación del clima laboral en la Facultad de Psicología

Entendemos por clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización e íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir

como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

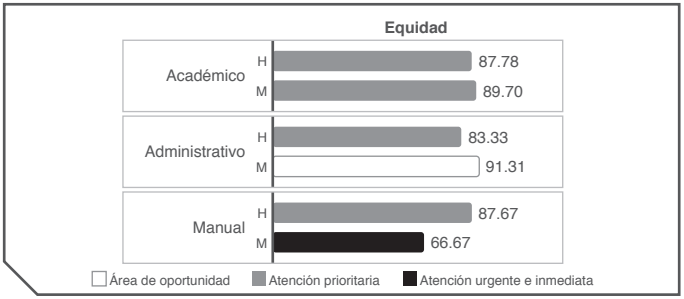
### 4.1. Equidad en el clima laboral

La equidad en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

Como se puede notar en la gráfica 3A, para el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 87.78 y para el caso de las mujeres académicas fue de 89.70. Para los trabajadores administrativos fue de 83.33 para los varones y para las mujeres de 91.31 puntos. Finalmente para el personal manual, en el caso de los varones fue de 87.67 y de las mujeres de 66.67 puntos.

Como se puede observar en la gráfica 3A, las mujeres académicas y administrativas obtuvieron índices más altos que los varones. Solo las mujeres que realizan el trabajo manual tienen un índice menor que los varones.

**Gráfica 3A**
Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




### 4.2. La no discriminación en el clima laboral

La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

En esta dimensión los hombres académicos tuvieron un índice de 45.67 y para las mujeres académicas el índice fue 40.96 puntos. Los administrativos varones obtuvieron una

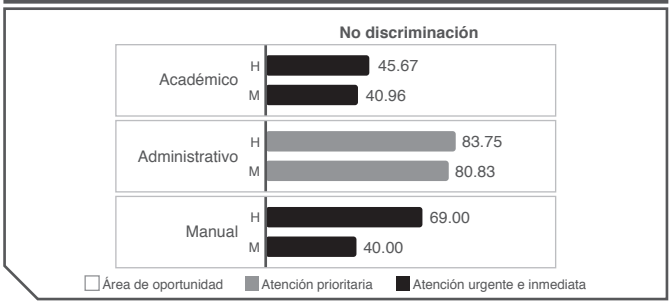
puntuación de 83.75 y las mujeres 80.83 puntos. Mientras que los varones manuales tuvieron 69.00 y las mujeres de este mismo tipo de personal fue de 40.00 puntos.

En la gráfica 3B se puede notar que los hombres, independientemente del tipo de personal, obtuvieron índices más altos. Sin embargo es de llamar la atención que los índices de los hombres y mujeres académicas y manuales son inferiores a los del personal administrativo.

**Gráfica 3B**

Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Respecto al clima laboral, como se puede notar en las gráficas 3A y 3B, en la dimensión de no discriminación, independiente de que se sea hombre o mujer, académico o manual se requiere una atención urgente e inmediata. Adicionalmente, se requiere de atención urgente e inmediata, en la dimensión de equidad en las mujeres que realizan el trabajo manual.

Respecto a las dimensiones que requieren atención prioritaria se encuentran equidad en hombres y mujeres académicos y en hombres manuales. Y para la dimensión de no discriminación en hombres y mujeres administrativos. Son las mujeres administrativas en la dimensión de equidad las únicas que presentan un índice adecuado.

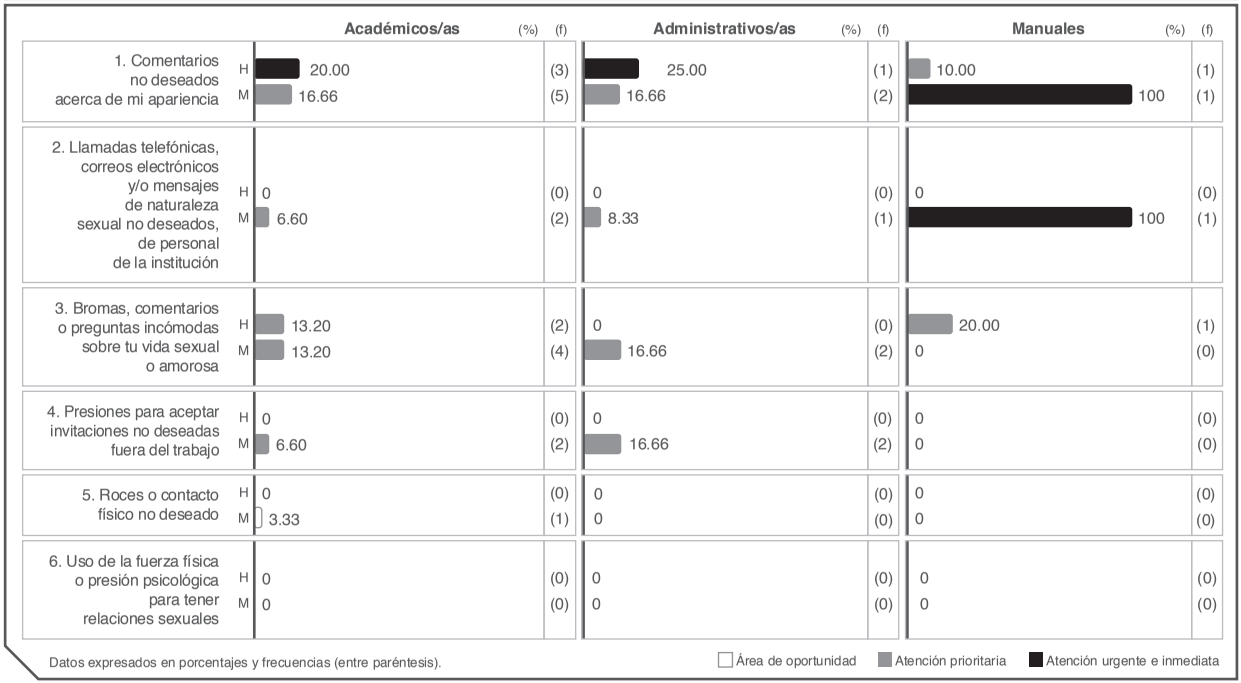
### 4.3. Derechos humanos en el clima laboral

Entendemos por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Las conductas exploradas son: Comentarios no deseados acerca de mi apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Roces o contacto físico no

**Gráfica 4**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

deseado; uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales y comentarios no deseados acerca de mi apariencia.

En el caso de los hombres, tanto académicos, administrativos y manuales respondieron nunca haber recibido llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; roces o contacto físico no deseado y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

Respecto a los comentarios no deseados sobre la apariencia, el 20% de los académicos, el 25% de los administrativos y el 10% de los manuales, todos varones, señalan haberlos recibido en algún momento. Respecto a las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa el 13.20% de los académicos y el 20% de los manuales señalan haberlos vivido alguna vez, en contraste con ningún hombre administrativo.

En relación con las mujeres, el 100% de las manuales y el 16.66% de las académicas y administrativas han recibido algún comentario no deseado sobre su apariencia. Sobre las llamadas telefónicas el 100% de las mujeres manuales, el 8.33% de las administrativas y el 6.6% de las académicas señalan haberlas recibido.

Un punto más fue el de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; al respecto el 16.66% de las administrativas y el 13.20% de las académicas dicen haberlas vivido. En contraste con ninguna mujer manual.

Una situación más es la relacionada con las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. En este sentido, el 16.66% de las administrativas, el 6.60% de las académicas y ninguna trabajadora manual mencionan haberla vivido. Por último, 3.33% de las mujeres académicas reportan haber vivido algún roce o contacto físico no deseado (ver gráfica 4).

En relación a la atención necesaria para cada uno de los aspectos que integran la dimensión de derechos humanos en el clima laboral se requiere: atención urgente e inmediata en las mujeres manuales, en relación a comentarios no deseados sobre su apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución y, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Para el caso de los hombres, académicos y administrativos, la atención urgente e inmediata se requiere en comentarios no deseados sobre su apariencia.

Se requiere atención prioritaria para las mujeres académicas y administrativas sobre comentarios no deseados sobre su apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y presiones

para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Además de atención prioritaria en hombres académicos sobre bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y en manuales sobre comentarios no deseados acerca de la apariencia. Cabe mencionar que en las demás situaciones planteadas el índice obtenido fue el adecuado.

Es importante señalar que las cuatro situaciones más relevantes a modificar son: 1) comentarios no deseados sobre su apariencia 2) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución y 3) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Estas experiencias han afectado tanto a hombres como mujeres. Una situación más es la de 4) presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo que únicamente las mujeres, académicas y administrativas, señalan haber experimentado.

## 5. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Psicología

Se define a las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

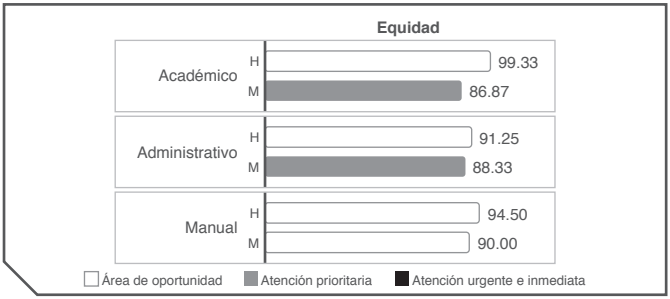
### 5.1. Equidad en las políticas universitarias

La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

Con respecto en la equidad en las políticas universitarias, el índice para los académicos hombres fue de 99.33 puntos y para las mujeres fue de 86.87 puntos. En el caso de los administrativos, los hombres tuvieron 91.25 puntos y las mujeres 88.33 puntos. Para los manuales, los hombres tienen 94.50 puntos y las mujeres 90.00 puntos (ver gráfica 5).

Como se puede notar en la gráfica 5, los índices de equidad en las políticas universitarias, ponen en evidencia que se requiere atención prioritaria para el caso de las mujeres académicas y administrativas. Mientras, para los demás grupos el resultado es favorable y, por tanto, las acciones a desarrollar son un área de oportunidad.

**Gráfica 5**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




### 5.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

Se define los derechos humanos en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

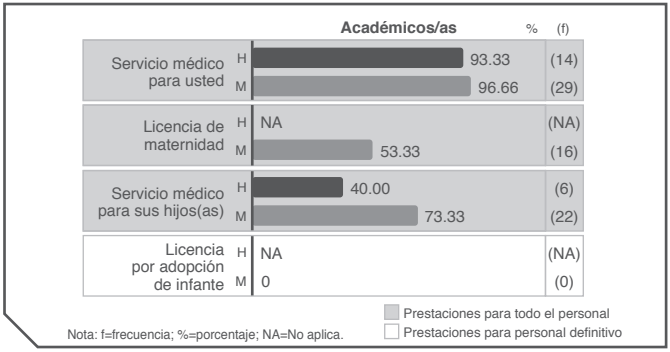
Este trabajo, en sus dos primeros apartados, se concentra en indagar sobre algunas prestaciones que los trabajadores ejercen como parte de sus derechos laborales. Cabe mencionar que las prestaciones dependen del tipo de contrato (definitividad, estabilidad o contrato) y también del tipo de personal, sea este académico, administrativo/manual. En el último apartado se analizan otros aspectos de la política universitaria como la percepción respecto a la igualdad de salarios y aspectos de capacitación.

#### 5.2.1. Personal académico

En relación a las prestaciones del personal académico encontramos que más del 93% de los hombres y mujeres hacen uso del servicio médico y son más las mujeres que los hombres quienes utilizan el servicio médico para sus hijos.

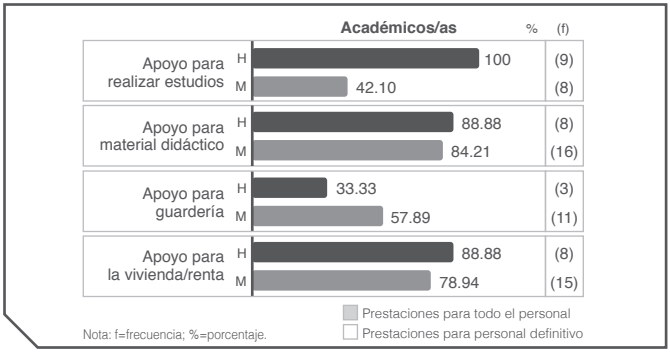
Como era de esperarse, poco más de la mitad de las mujeres ha utilizado la licencia de maternidad. Los hombres no tienen acceso a dicha prestación en tanto no existe la licencia por paternidad. Finalmente, ningún(a) académico(a) ha hecho uso de una licencia por adopción infantil.

**Gráfica 6**
Servicio médico del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Con respecto a las prestaciones de los derechos de los trabajadores, como se puede notar en la gráfica 7, es interesante cómo la totalidad de los hombres académicos han tenido apoyo para sus estudios en contraste con menos de la mitad de la mujeres que han gozado de dicha prestación. Por otro lado, respecto al apoyo de la guardería, más de la mitad de las mujeres académicas han hecho uso de dicha prestación, en contraste con un tercio de los varones.

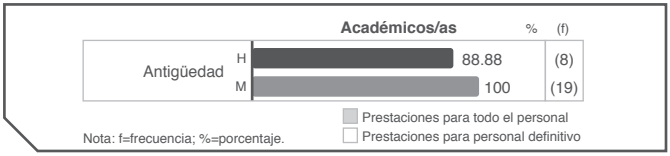
**Gráfica 7**
De los derechos de los trabajadores
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Es de resaltar que a pesar de que el 100% de los trabajadores de la UADY reciben un apoyo mensual para la vivienda o renta, esto no es percibido así, por todos y todas.

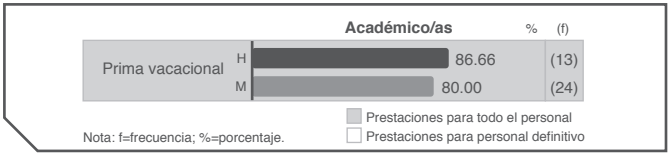
En relación a la prestación de salario al personal académico (gráfica 8), el 11.12% de los varones no señala recibir antigüedad, sin embargo esto podría deberse a dos razones: 1) que no percibe el hecho o 2) que se encuentre en periodo de estabilidad y, por tanto, aun no puede recibir la prestación.

**Gráfica 8**
Salario del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Con relación a la prestación de vacaciones y días de descanso, con la prestación de la prima vacacional sucede lo mismo que con el apoyo a la vivienda o renta. A pesar de que todos los trabajadores de la UADY reciben tal prestación anualmente, ésta no es percibida por todos y todas (gráfica 9).

**Gráfica 9**
Vacaciones y días de descanso del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Respecto a la prestación de pensión por accidente de trabajo ningún integrante del personal académico la ha utilizado.

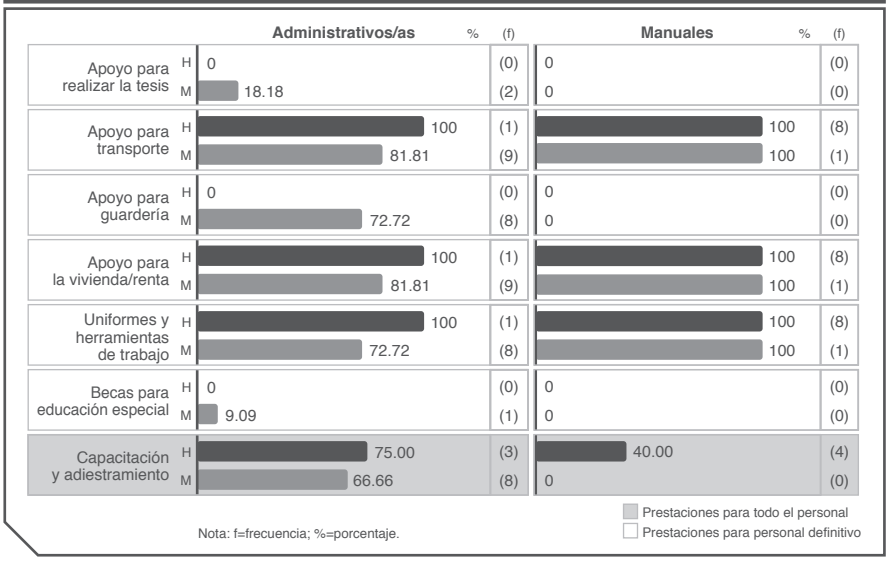
### 5.2.2. Personal administrativo y manual

En la gráfica 10 se presentan los resultados relativos a las prestaciones ejercidas por el personal administrativo y manual. Encontramos que algunas trabajadoras no perciben recibir el apoyo para el trasporte y apoyo para la vivienda, pese a contar con él. Respecto al apoyo para tesis, sólo dos mujeres administrativas lo han solicitado. De igual manera, tres cuartas partes de las mujeres administrativas reciben apoyo para guardería.

En lo que se refiere a los uniformes y herramientas de trabajo el 72% de las mujeres mencionan recibirla, sin embargo, esta prestación está disponible según la función que realicen en la dependencia. Solo una mujer administrativa ha hecho uso de una beca

para educación especial. Finalmente, en relación a la capacitación y adiestramiento, los hombres administrativos son quienes más la han ejercido.

**Gráfica 10**
Prestaciones del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

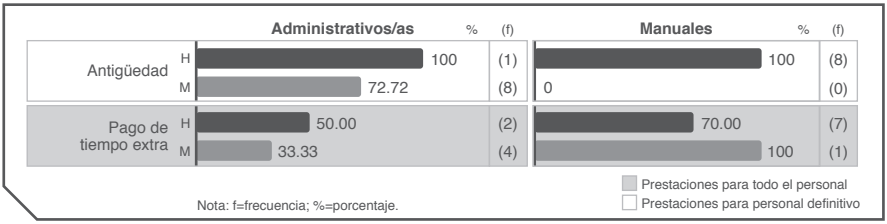



Respecto a la prestación sobre el salario del personal administrativo y manuales, relacionado con la antigüedad, el 27.28% de las mujeres administrativas y el 100% de las manuales no perciben recibir dicha prestación, a diferencia del 100% de los hombres administrativos y manuales. Se evidencia una gran brecha en las percepciones entre hombres y mujeres.

Con relación al pago de tiempo extra se puede notar, para el caso del personal administrativo, que las mujeres son quienes han utilizado menos dicha prestación en comparación con los hombres; en contraste con el 100% de las mujeres manuales y un porcentaje menor para el caso de los hombres (ver gráfica 11).

Sobre las prestaciones al personal administrativo y manual, respecto al servicio médico personal, el 25% de los hombres administrativos señala no haber utilizado la prestación, a diferencia del 100% de los demás participantes quienes señalan haberla utilizado. La licencia de adopción es una prestación que ninguna persona ha utilizado y la licencia de maternidad ha sido usada por más de la mitad de las mujeres administrativas.

**Gráfica 11**
Salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

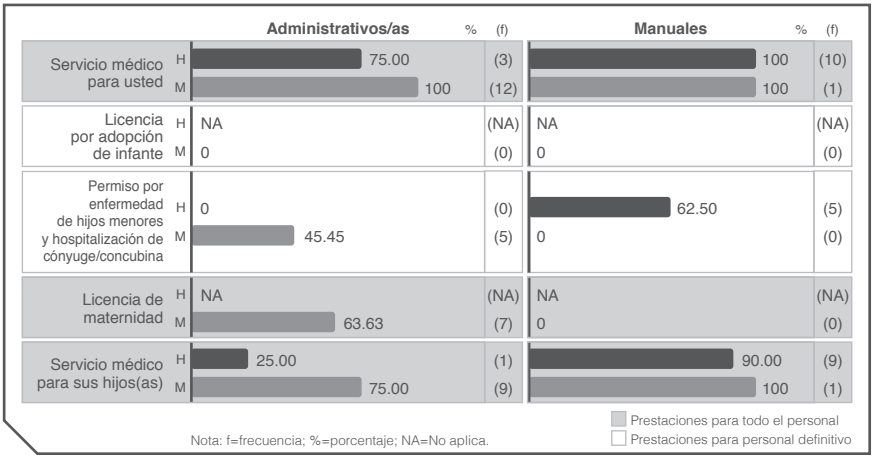



Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

En relación a la prestación de permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización del cónyuge llama la atención que ningún hombre administrativo la ha utilizado y casi la mitad de las mujeres sí lo han hecho. Resultado que contrasta para el caso del personal manual, ya que más de la mitad de los hombres la han utilizado y la única mujer no.

Finalmente, con respecto al servicio médico para los hijos, resalta cómo son los manuales, hombres y mujeres, quienes han utilizado más la prestación en comparación con el personal administrativo (gráfica12).

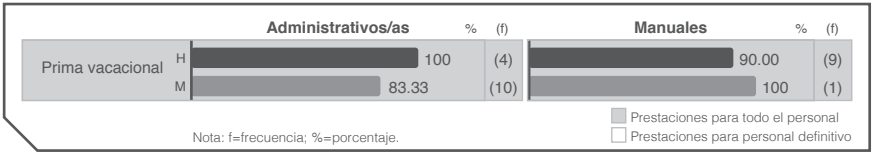
**Gráfica 12**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

Con respecto a la prestación de la prima vacacional, a pesar de que todos los trabajadores administrativos y manuales de la UADY la reciben anualmente, ésta no es percibida por todas las mujeres administrativas y los hombres manuales.

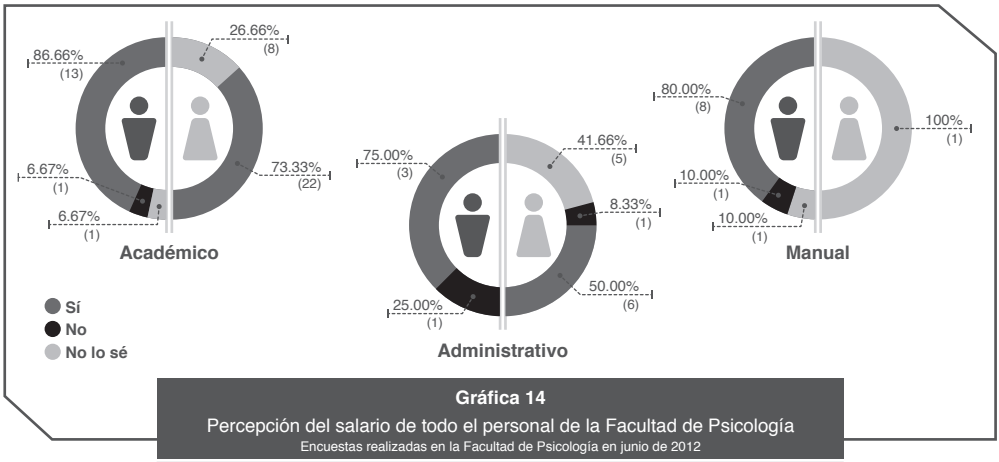
**Gráfica 13**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

### 5.2.3. Políticas universitarias sobre percepción de igualdad de salario y capacitación

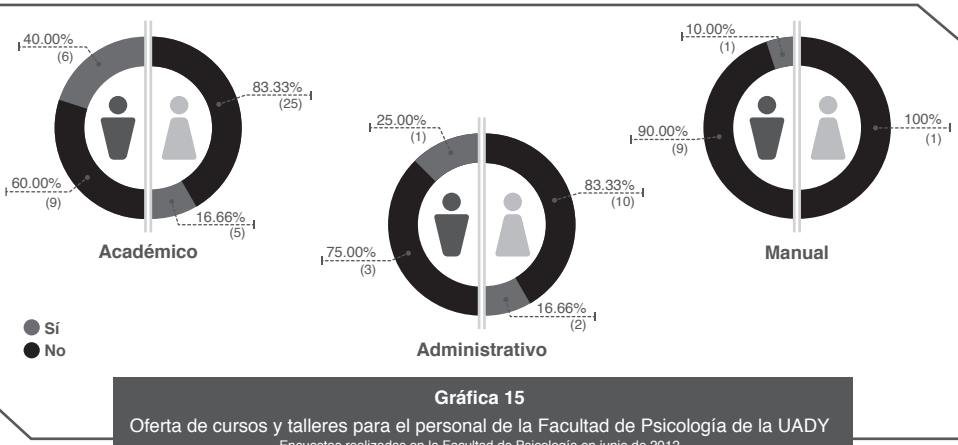
En esta sección se presenta el análisis de tres preguntas las cuales forman parte de la dimensión de derechos humanos en la política universitaria. La primera pregunta hace referencia a la percepción de igualdad en el salario entre hombres y mujeres. La segunda se centra en la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY y finalmente, la tercera pregunta aborda la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal.




**Gráfica 14**
Percepción del salario de todo el personal de la Facultad de Psicología
Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012
**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Con respecto al salario establecido según el puesto para hombres y mujeres, son los hombres quienes perciben una mayor igualdad en los salarios, independientemente de que sean académicos, administrativos o manuales. También se destaca un mayor porcentaje de mujeres que señalan no saber si existe igualdad en los salarios entre hombres y mujeres (ver gráfica 14).

Respecto a la capacitación sobre perspectiva de género el 40% de los hombres académicos y el 16% de las mujeres académicas señalan que la UADY sí les ha proporcionado un curso o taller al respecto. Un 60% de los hombres y un 83.33% de las mujeres señalan que la UADY no les ha proporcionado dicha capacitación. Respecto a este mismo punto el 25% de los hombres y el 16.66% de las mujeres administrativas manifiestan haber recibido algún tipo de capacitación; en contraste con el 75% de los varones y el 83.33% de las mujeres quienes respondieron de forma negativa. Por último, el 10% de los hombres trabajadores manuales señalan que si han recibido alguna capacitación y el 90% de los varones y 100% de las mujeres señalan que no han recibido capacitación alguna sobre perspectiva de género.




**Gráfica 15**

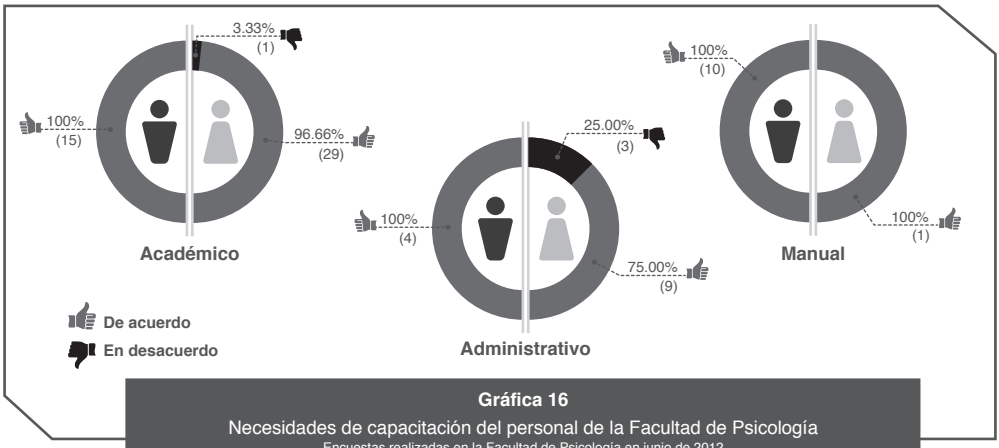
Oferta de cursos y talleres para el personal de la Facultad de Psicología de la UADY

Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Con relación a las necesidades de capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social, como se puede notar en la gráfica 16 a excepción de las mujeres administrativas donde el 25% de ellas está en desacuerdo en tal capacitación, el resto de hombres y mujeres (académicos, administrativos y manuales) expresan la conveniencia de ser capacitados.




**Gráfica 16**

Necesidades de capacitación del personal de la Facultad de Psicología

Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

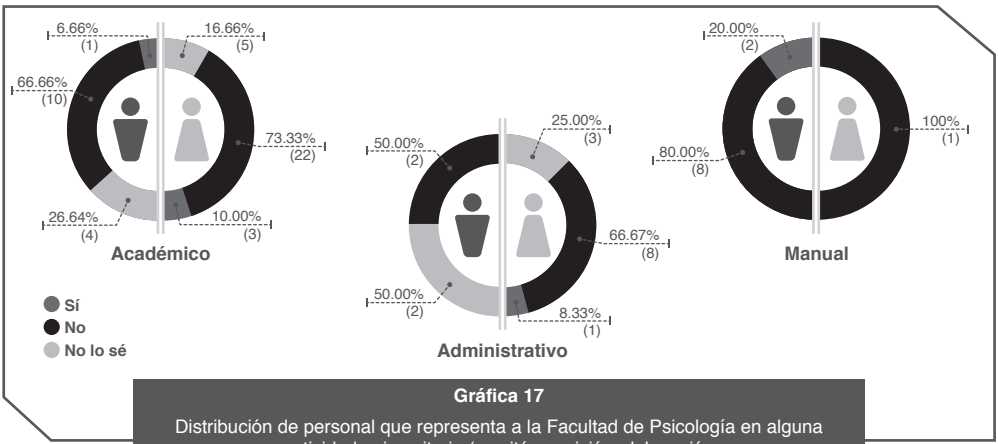
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro "en desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

### 5.3. No discriminación en las políticas universitarias

Se define no discriminación en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales (Flores, 2005).

Como se puede notar en la gráfica 17, en relación a la importancia del sexo para la participación en actividades de órganos de representación o para la toma de decisiones se evidencia que el 20% de los hombres manuales señalan que sí es importante. Por otro lado, más del 50% de los hombres y mujeres académicas y de las mujeres administrativas señalan que el sexo no cobra relevancia. Es importante resaltar que casi un cuarto de la muestra de los académicos y administrativos, exceptuando las mujeres académicas no saben, si el sexo es un elemento importante para el desarrollo de estas actividades.




**Gráfica 17**

Distribución de personal que representa a la Facultad de Psicología en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Psicología en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades de órganos de representación o para la toma de decisiones, se considera importante si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 6. Conclusiones

Como se expresó al principio de este capítulo el objetivo es describir la situación del personal (académico, administrativo y manual) que labora en la facultad en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Lo anterior se realiza a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores.

La facultad, al igual que en muchas otras Instituciones de Educación Superior del área de ciencias sociales, presenta una mayor proporción de mujeres trabajadoras en comparación con hombres. Sin embargo, vale la pena resaltar que para el caso del personal manual, la presencia de hombres es superior.

En este trabajo se destaca la percepción diferenciada que tienen hombres y mujeres en tanto son las mujeres quienes perciben menor igualdad en salario y prestaciones, fundamentalmente. Esta diferencia puede estar sostenida en algunos de los siguientes puntos: (1) Las mujeres acceden menos a promociones, tanto internas (PEDPD y becas del desempeño) como externas (PROMEP y SNI). (2) Para esta muestra, la probabilidad de obtención de la promoción solicitada fue menor en las mujeres. (3) Una prestación tan valiosa como el servicio médico, al ser tamizada por el sexo (las mujeres no pueden asegurar a sus esposos), puede generalizar la percepción de desigualdad sobre todas las prestaciones entre hombres y mujeres.

En este contexto, es importante diseñar y desarrollar estrategias y acciones a diferentes niveles que contribuyan al logro de la equidad de género en la Facultad de Psicología, y en la UADY en general.

Para finalizar, es importante concluir que se requiere atención urgente e inmediata en:

1. El eje de inserción, en las tres dimensiones (equidad, derechos humanos y no discriminación) para las mujeres manuales. Donde claramente las mujeres perciben la presencia de prácticas desiguales en la difusión de las ofertas de trabajo, injusticias en la contratación y falta de procesos de contratación transparentes y claros, entre otros.

2. En el eje de clima laboral, en la dimensión de no discriminación, tanto para hombres como para mujeres académicas y manuales. Dichos grupos perciben que los permisos para atender asuntos personales o familiares se les otorgan más a las mujeres; se respeta más a los jefes cuando son hombres que mujeres; las mujeres se tienen que esforzar más para que su trabajo sea reconocido y el trabajo es valorado diferencialmente si se es hombre o mujer.

3. En el eje de clima laboral, en la dimensión de equidad al personal manual. Este grupo percibe desigualdades en cuanto al reparto de las responsabilidades de los trabajadores(as) del mismo nivel; la participación en capacitaciones es autorizada dependiendo del sexo; valoración diferencial del desempeño laboral por lo compañeros(as) de trabajo importando si uno es hombre o mujer; respeto diferencial de las opiniones si se es mujer u hombre; sanciones diferenciales por inasistencia e impuntualidad si se es hombre o mujer; además de que percibe consecuencias diferenciales por sexo por no cumplir con las tareas.

4. En el eje de clima laboral, en la dimensión de derechos humanos, para las mujeres manuales. Dicho grupo expresa vivir situaciones como: comentarios no deseados sobre su apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, así como bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Para el caso de los hombres, académicos y administrativos resalta el recibir comentarios no deseados sobre su apariencia.

Se requiere atención prioritaria en:

1. En el eje de inserción en la dimensión de derechos para el caso de los hombres académicos y administrativos. Dichos grupos señalan haber sufrido alguna injusticia en su contratación por ser hombre; señalan que para su ingreso fue importante ser hombre; apuntan que quienes contratan al personal no realizan

el proceso de forma transparente y que los resultados no se informan de forma clara y transparente.

2. En el eje de inserción en la dimensión no discriminación, para hombres administrativos. Dicho grupo considera que los requisitos del puesto excluyen a los aspirantes por ser hombre o mujer y los contratos o bases que se otorgan se realizan importando si se es hombre o mujer.

3. En el eje de inserción en las tres dimensiones para los manuales. Ya que perciben la presencia de prácticas desiguales en la difusión de las ofertas de trabajo, injusticia en la contratación, falta de procesos de contratación transparentes y claros, entre otros.

4. En el eje de inserción para las mujeres académicas y administrativas, en las dimensiones de equidad y derechos humanos. Ya que señalan que los canales donde se dan a conocer las ofertas de trabajo no llegan por igual a hombres y mujeres; las evaluaciones de ingreso para el personal no son justas por igual para hombres y mujeres; indican que para su ingreso fue importante ser hombre o mujer; además de la falta de procesos de contratación transparentes y claros, entre otros.

5. En el eje de inserción para la dimensión de derechos humanos para todos los participantes. Todos señalan haber sufrido alguna injusticia en su contratación por ser hombre; señalan que para su ingreso fue importante ser hombre; apuntan que quienes contratan al personal no realizan el proceso de forma transparente y que los resultados no se informan de forma clara y transparente.

6. En el eje de clima laboral en la dimensión de equidad, en hombres y mujeres académicos y en hombres manuales. Estos grupos percibe desigualdades en cuanto al reparto de las responsabilidades de los trabajadores (as) del mismo nivel; la participación en capacitaciones es autorizada importando el sexo; valoración diferencial del desempeño laboral por lo compañeros (as) de trabajo importando si uno es hombre o mujer; Respeto diferencial de las opiniones si se es mujer u hombre; Sanciones diferenciales por inasistencia e impuntualidad si se es hombre o mujer; además de que percibe consecuencias diferenciales por sexo por no cumplir con las tareas.

7. En el eje de clima laboral en la dimensión de no discriminación en hombres y mujeres administrativos. Dichos grupos perciben que los permisos para atender asuntos personales o familiares se les otorgan más a las mujeres; se respeta más a los jefes cuando son hombres que mujeres; las mujeres se tienen

que esforzar más para que su trabajo sea reconocido y el trabajo es valorado diferencialmente si se es hombre o mujer.

8. En el eje de clima laboral en la dimensión de derechos humanos para las mujeres académicas y administrativas. Ellas señalan vivir situaciones como comentarios no deseados sobre su apariencia (b) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución (c) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y (d) presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo.

9. En el mismo eje anterior, los hombres académicos señalan vivir bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa para y los manuales señalan recibir comentarios no deseados acerca de la apariencia.

10. En el eje de políticas en la dimensión de equidad, para las mujeres académicas y administrativas. Esto en relación a la oportunidad de actualizarse profesionalmente, a las evaluaciones de desempeño académico, al reglamento de personal y la equidad en la promoción e ingreso de personal y en la equidad en el contrato colectivo.

Se sugiere como área de oportunidad trabajar:

1. En el eje de inserción para los hombres académicos y administrativos en la dimensión de equidad. Dichos grupos señalan que los canales en que se dan a conocer las ofertas de trabajo y los procesos de selección del personal no garantizan del todo la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo.

2. En el eje de inserción en la dimensión de no discriminación para los académicos, las mujeres académicas y administrativas. Ya que indican que los requisitos del puesto no discriminan a los aspirantes en relación al sexo y los contratos o bases se otorgan sin distinción de sexo.

No existe una política de capacitación sobre género en la facultad, situación que evidencia la presencia de personal, generalmente masculino, que reconoce haber recibido algún tipo de formación en contraste con quienes expresan lo contrario.

Adicionalmente vale la pena resaltar que algunos académicos señalan que existen otro tipo de inequidades que se suman a las de género, como lo son las étnicas, por preferencia sexual. Además de otro tipo de prácticas como el mobbing o acoso laboral.

Sin lugar a duda falta mucho por hacer, pero establecer proyectos de investigación, programas institucionales y capacitación, entre otras medidas, contribuirán en tener una Universidad más equilibrada, justa y equitativa.

Como señala García Guevara (2009), este tipo de estudios siempre tienen una doble intención, por un lado sirve para exponer la realidad, mostrar los cambios, si los hubiera, los éxitos y los fracasos en las universidades sobre sus políticas de género. Y por otro lado, tiene la intención de visibilizar la necesidad de una política nacional de equidad y su transversalización en las Instituciones de Educación Superior. Sin duda, ninguna de las dos intenciones resulta una tarea fácil.

## 7. Referencias

**Bustos Romero, O. (2003)**

Socialización, papeles (roles) de género e imagen de la mujer en los medios masivos, ¿quiénes perciben los estereotipos difundidos? En Salles, V. y E. McPhail (comp.), La investigación sobre la mujer. Informes en sus primeras versiones. 1, Colmex.

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000)**

La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Fernández Valencia, A (2001)**

Propuestas para la incorporación de las mujeres en los estudios sociales. En Fernández (coord.). Las mujeres en la enseñanza de las ciencias sociales. Madrid: Síntesis. Págs. 133-168.

**Flores, I. (2005)**

Igualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población. Documento de trabajo num.76 Instituto de Investigaciones Jurídicas.

**García Guevara, P. (2009)**

Las académicas entre la materialidad política y la subjetividad (en Género y trabajo en las universidades. Chávez Gutiérrez, M.A., Chávez Gutiérrez, M.R., Ramírez Diez, E., Cruz Muñoz, M. y Cervantes Fuentes, G. (Coords.) pp. 31-46 Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara- Universidad de Guadalajara: Guadalajara.

**Palomar Verea, C. (2009)**

La cultura institucional de la equidad de género en la Universidad de Guadalajara. (en Género y trabajo en las universidades. Chávez Gutiérrez, M.A., Chávez Gutiérrez, M.R., Ramírez Diez, E., Cruz Muñoz, M. y Cervantes Fuentes, G. (Coords.) pp. 31-46 Instituto Municipal de las Mujeres en Guadalajara- Universidad de Guadalajara: Guadalajara.

**Zubieta-García, J. y Marreno-Narváez, P. (2005)**

Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. Agricultura, Sociedad y desarrollo, 2(1), Págs. 15-28.

# Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías

# 15 Percepción de la situación laboral desde el punto de vista del género en la Facultad de Ingeniería

José L. Batún Cutz[1] • María D. Kantún Chim[2]

## 1. Introducción

La Universidad Autónoma de Yucatán, en Junio de 2010 inicia el Proyecto Institucional: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Yucatán, en el que participan representantes de las facultades, centros de investigación y preparatorias de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Este Proyecto consta de tres ejes de acción para su desarrollo: 1) Investigación, 2) Sensibilización y 3) Difusión.

El presente capítulo forma parte de los resultados obtenidos bajo el eje de acción Investigación y describe, a partir de las experiencias y percepciones del personal de la Facultad de Ingeniería, las condiciones del personal académico, administrativo y manual en cuanto a la equidad de género, bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, a lo largo de tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias, esto con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad.

El capítulo inicia con esta breve introducción presentando el objetivo del documento y su estructura. Posteriormente en la sección 2 se presenta el contexto institucional en el que se desarrolla el análisis, resaltando las características esenciales de la facultad.

1 Doctor en Ciencias con orientación en Probabilidad y Estadística. Profesor Investigador Titular A de la Facultad de Matemáticas.
Correo electrónico: jbatun@correo.uady.mx

2 Maestra en Estadística. Profesora de Carrera Titular A de la Facultad de Matemáticas.
Correo electrónico: kchim@correo.uady.mx

En las secciones 3 y 4 se describe la metodología utilizada para obtener la información, ingrediente fundamental para el análisis presentado en el documento; así como un análisis descriptivo de la población encuestada. En las secciones 5, 6 y 7 se describe la situación de la facultad en cuanto a la equidad de género, dentro de cada uno de los ejes: la inserción laboral, clima laboral y las políticas universitarias. Las conclusiones derivadas del análisis de las secciones 5, 6 y 7 se presentan en la sección 8. Estas conclusiones están acompañadas de sugerencias para acciones posteriores, como parte de la etapa de sensibilización del Proyecto Institucional respectivo.

## 2. Contexto institucional

Es muy común en las mujeres tomar la decisión de formarse en alguna licenciatura donde su elección sea en un área diferente a las ciencias exactas o ingenierías. Un caso particular que permite ver este comportamiento es la Facultad de Ingeniería, su matrícula registrada en julio de 2012, fue de estudiantes hombres un 86.6% y el de las mujeres el 13.4% (España, A. 2013). Este comportamiento es usual en las áreas de ciencias físicas e ingenierías, en el que es común encontrar matrículas de apenas un tercio conformado por mujeres Zubieta-García y Marreno-Narváez, (2006). Esto induce de manera natural a clasificar a las carreras de la Facultad de Ingeniería como carreras masculinizadas.

Por lo anterior y dado que la Facultad de Ingeniería es parte del Campus de Ciencias Exactas e Ingeniería, no es nuevo notar que dentro del personal de la facultad, existe un porcentaje mayor de hombres que mujeres. Bajo este contexto de la población, es de interés conocer la situación de equidad de género que perciben sus trabajadores y trabajadoras, lo cual se presenta en las siguientes secciones.

## 3. Descripción metodológica

Es interesante ver el cambio que hasta ahora se ha logrado respecto a la equidad de género a partir del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 y la creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres). La misión de Inmujeres es erradicar las injusticias y la discriminación de género, apoyar la institucionalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos y crear vínculos entre los poderes legislativo y judicial, entidades federativas, municipios, sociedad civil y sectores privado, académico y social (Inmujeres, 2003).

Siguiendo la coherencia en estos logros y como parte del Programa de Desarrollo Institucional (PDI) 2010-2020, la UADY se propone analizar la situación de su personal en esos aspectos dentro de cada facultad enmarcado en el Proyecto Institucional Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la Universidad Autónoma de Yucatán.

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta facultad (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

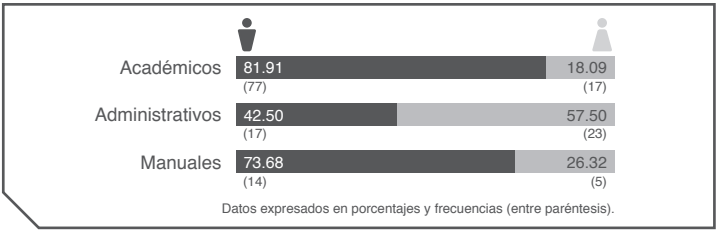
En el caso de la Facultad de Ingeniería, para recabar información al respecto se tomó la estrategia de aplicar dos encuestas, uno para personal académico y otra para administrativos y manuales. Ambas encuestas fueron aplicadas en Junio de 2012 durante una reunión plenaria a la cual fueron citados todos los empleados del Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías. Al momento de la encuesta, no todo el personal de la Facultad de Ingeniería participó, por lo que se procedió a un segundo periodo de aplicación, que consistió en visitas personalizadas a los empleados que no asistieron a la reunión. Al momento de la aplicación de la encuesta, la facultad contaba con un personal de 209 integrantes, de los que cuales participaron el 73.21% (153). Algunos empleados no participaron en la encuesta por falta de interés y otros porque no se les pudo contactar durante el periodo de aplicación.

Los resultados se presentan en forma de índices, datos descriptivos y datos cualitativos. La interpretación tanto del índice como de los porcentajes se dividen en tres rangos: de cero a 70 puntos indica un nivel de atención urgente e inmediata; de 71 a 90 puntos indica un nivel de atención prioritaria en magnitud, trascendencia, gravedad y factibilidad; y de 91 a 100 puntos indica un área de oportunidad para el fortalecimiento. Solamente para el caso de los derechos humanos en el clima laboral el porcentaje se interpretará de la siguiente manera: de cero a 5 puntos se considerará un área de oportunidad, de 6 a 20 puntos un nivel de atención prioritaria y de 21 a 100 puntos como una necesidad de atención urgente e inmediata. Los resultados se presentarán en apartados indicando la situación de los académicos, administrativos y manuales por separado para luego analizar las brechas existentes en cada grupo. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

## 4. Participantes en la encuesta

De 153 participantes en la encuesta el 70.59% (108) son hombres y el 29.41% (45) son mujeres. El número de participantes por tipo de personal fue de 94 académicos, 40 con puesto administrativo y 19 con el puesto de manual. En la gráfica 1 se presentan los porcentajes y cantidades correspondientes. Note que solo en el caso de administrativos se observa una participación mayor en mujeres que de hombres, lo cual coincide con la distribución del personal por sexo y las tendencias usuales debido a las tareas relacionadas con cada puesto.

**Gráfica 1**
Tipos de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

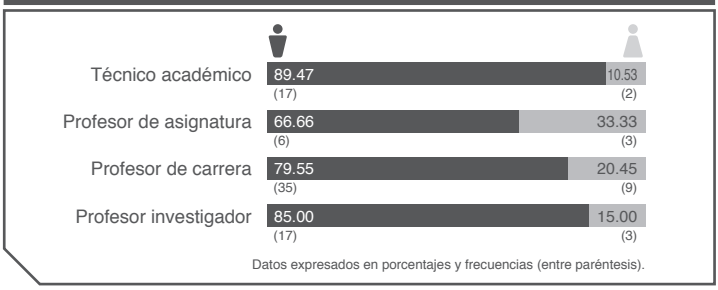
Con el propósito de conocer la situación del personal en el enfoque de perspectiva de género, mediante la percepción de los participantes en la encuesta, se ha considerado presentar el resultado de la información obtenida de los mismos como son: nombramiento, tipo de contratación, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción, así como su conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales, esto para cada tipo de personal.

### 4.1. Personal académico

Respecto al nombramiento del personal académico, el 20.21% (19) tienen el nombramiento de técnico académico, el 9.57% (9) profesor de asignatura, el 46.81% (44) profesor de carrera y el 21.28% (20) se reportó como profesor investigador, dos académicos no indicaron su nombramiento.

Bajo el enfoque de equidad de género, dentro de cada nombramiento se observa en la gráfica 2, que los hombres tienen mayor porcentaje que las mujeres y la diferencia es severa en cada caso. Es muy probable que esto se deba a la característica masculinizada de la carrera que por la preferencia al contrato de género masculino.

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la antigüedad laboral de los 94 académicos se encontró que de los 77 hombres, la antigüedad promedio es de 18.21 años con una desviación estándar de 12.11 y la antigüedad promedio en mujeres es de 11.51 con una desviación estándar de 11.02. Se observa que los hombres tienen mayor antigüedad que las mujeres.

En lo correspondiente al tipo de contratación, 92 académicos indicaron su situación. De esta cantidad, 28 están por contrato de los cuales el 64.29% (18) son hombres y el 35.71% (10) mujeres, 4 están en período de estabilidad todos hombres y 60 tienen plaza definitiva de los cuales el 88.33% (53) son hombres y 11.67% (7) mujeres. Como ha ocurrido en otros casos, el porcentaje de hombres en cada tipo de contratación es mayor que el de las mujeres.

Considerando los diferentes tipos de reconocimientos que se otorgan en la Universidad, el 61% (47) de los hombres ha recibido algún tipo de reconocimiento y en el caso de las mujeres lo ha recibido un 41.67% (5). De los reconocimientos recibidos, algunos han logrado obtener más de un tipo de reconocimiento dentro de diferentes programas como: Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP), Programa de Estímulos

al Desempeño del Personal Docente (PEDPD), Sistema Nacional de Investigadores (SNI), otros. Del reconocimiento PROMEP, del total de hombres participantes el 44.16% (34) lo ha recibido y en el caso de las mujeres el 29.41% (5). Del PEDPD, el 42.86% (33) de los hombres lo ha recibido, mientras que en las mujeres es de un 23.53% (4). Del SNI, el 14.29% (11) de los hombres lo ha logrado mientras que el porcentaje de mujeres en este tipo de reconocimiento lo han logrado el 17.65% (3). El 15.58% (12) de los hombres ha recibido reconocimientos diferentes a los mencionados y el porcentaje en este caso para las mujeres es de 5.88% (1).

Es importante notar que excepto el reconocimiento SNI, en cualquier otro tipo de reconocimiento mencionado, es más alto el porcentaje de hombres que lo recibe que el de las mujeres. Es de resaltar que en el caso del SNI, el porcentaje de mujeres favorecidas superó al de los hombres, lo cual revela descriptivamente que las mujeres en la Facultad de Ingeniería han logrado una importante trascendencia en estos tiempos.

De los académicos participantes, 90 indicaron la forma en que ingresaron a la facultad. De este dato se tiene que 59 fue por contratación directa del cual el 76.27% (45) corresponde a hombres y el 23.73% (14) a mujeres. Los que entraron por concurso de oposición fueron 23 con 86.96% (20) en hombres y 13.04% (3) en mujeres. Por repatriación, Retención y otro tipo ingreso se presentó en hombres con 5, 2 y 1 personas respectivamente y ninguna mujer indicó estos tipos de ingreso. Se observa que el ingreso a la facultad siempre favorece a los hombres.

De catorce hombres que reportaron haber solicitado una promoción al 92.86% (13) se les otorgó, mientras que de las seis mujeres que la solicitaron solamente el 50% (3) la obtuvo. Las mujeres no favorecidas indicaron que la razón es por ser mujer o por causa de relaciones sociales o políticas. Se observa que el porcentaje de hombres que lograron la promoción es mucho más alto que el de las mujeres, lo cual posiblemente se debe a que hay menos mujeres que estudian las ingenierías.

La Universidad ha establecido diversas leyes y reglamentos que forman parte de las políticas académicas y que regulan diversos procesos dentro de cada facultad. Estas políticas académicas se encuentran registrados en dos ejemplares denominados Contrato Colectivo y Reglamento del Personal. De los académicos hombres encuestados el 83.12% (64) han leído el Contrato Colectivo y de las mujeres encuestadas solamente el 76.47% (13) ha leído este contrato. Respecto al Reglamento de Personal Académico se indica que el 85.71% (66) de los hombres lo han leído y las mujeres el 88.24% (15).

De lo anterior se puede concluir que en la Facultad de Ingeniería, hay más hombres académicos contratados que mujeres, bajo los distintos tipos de nombramiento o tipos de

contratación. Además, el ingreso a laborar a la facultad como académico o investigador así como la promoción parece favorecer siempre a los hombres.

### 4.2. Personal administrativo

Dentro del personal administrativo, 40 participaron en la encuesta, de los cuales el 42.5% (17) son hombres y el 57.5% (23) mujeres. Del total de hombres, el 82.35% (14) tiene base, el 11.76% (2) está por tiempo determinado y el 5.88% (1) es trabajador de confianza. En el caso de las mujeres, se reportó que el 82.61% (19) tiene base y con el mismo porcentaje de 8.7% (2) está por tiempo determinado y en el puesto de confianza.

La antigüedad laboral promedio en los 17 hombres resultó ser de 11.94 años con desviación estándar de 10.64 años, mientras que el de las 23 mujeres es de 15.16 años en promedio con desviación estándar de 10.82 años. Se observa mayor antigüedad en mujeres.

Respecto al reconocimiento por el desempeño laboral de estos trabajadores, del total de hombres participantes reportaron haberlo recibido el 41.18% (7) y lo correspondiente en las mujeres es de 56.52% (13), se observa un porcentaje más alto en las mujeres que en hombre de los que han recibido el reconocimiento laboral. La Universidad otorga reconocimiento de beca por desempeño laboral, al respecto, solo el 31.25% (5) de hombres lo ha obtenido y las mujeres un 52.17% (12).

Considerando el tipo de contrato que tienen estos administrativos 14 son de base de los cuales el 42.86% (6) son hombres y el 57.14% mujeres, 7 son de nuevo ingreso con un 14.29% (1) de hombres y un 85.71% (6) mujeres, 12 tienen el puesto de confianza, de los cuales 41.67% (5) son hombres y 58.33% (7) mujeres, en el puesto eventual hay 3, de los que el 66.66% (2) son hombres y el 33.33.% (1) mujeres y de otro tipo de contratación hay 3 personas y tienen exactamente los mismos porcentajes en hombres y mujeres que los eventuales. Se observa que por tipo de contrato hay mayoría de mujeres salvo en los eventuales. Estas tendencias son en parte a que los puestos administrativos son ocupados en su mayoría por mujeres.

Los trabajadores administrativos, al igual que los académicos están regidos por diversas leyes y reglamentos que regulan diversos procesos administrativos y político del trabajador en cada facultad, para esto, existen dos ejemplares específicos para los trabajadores administrativos y manuales, denominados Contrato Colectivo y Reglamento del Personal.

Respecto al Contrato colectivo, de los 17 hombres, el 70.59% (12) reportó haberlo leído y en el caso de las 23 mujeres lo reportó un 52.17% (12). Lo relacionado a la lectura del Reglamento del Personal, los hombres que reportaron haber leído este reglamento es de un 64.71% (11) y las mujeres un 17.39%.

El reporte de la encuesta indicó que de los hombres que solicitaron la promoción al 25% les fue aprobado, mientras que de las mujeres que la solicitaron solamente al 20% les fue aprobado. Una mujer reportó que todavía está en proceso dicha solicitud. En los casos en los que no se logró la promoción, se menciona que fue debido a: políticas de la dependencia (cuatro mujeres y un hombre), por causas de relaciones sociales o políticas (una mujer) y otras causas (un hombre y dos mujeres). Se aclara que dos de los que solicitaron la promoción no especificaron la causa por la que no se les otorgó.

Se observa de las cifras anteriores, que en trabajadores administrativos hay mayor contratación de mujeres que de hombres y que hay un porcentaje más alto de mujeres que han recibido el reconocimiento laboral en comparación de los hombres.

### 4.3. Personal manual

El personal manual en la Facultad de Ingeniería al momento de la encuesta estaba integrado por 35 personas, de estos solamente participaron 19: 14 (73.68%) hombres y 5 (26.32%) mujeres, todos reportaron tener base.

El tiempo medio de antigüedad de los 14 hombres que participaron en la encuesta es de 14.93 años con desviación estándar de 10.35, mientras que de las cinco mujeres la media es de 13.20 años con desviación estándar de 8.34, de esto se percibe un comportamiento similar en antigüedad entre sexo.

De los reconocimientos con que pueden contar los trabajadores administrativos, en el caso de los hombres, de 13 que respondieron la encuesta el 61.54% (8) los han obtenido y de las mujeres el 20% (1). Respecto a las becas de desempeño laboral otorgadas por la institución sólo las han recibido el 38.46% (5) de los hombres.

En relación a la situación del ingreso de estos trabajadores, 8 tienen base, de los cuales el 62.5%(5) son hombres y el 37.5%(3) mujeres; los trabajadores de nuevo ingreso, eventual y de confianza, solamente son hombres. Dos hombres y una mujer indicaron situaciones de ingreso diferente a los mencionados.

Respecto al Contrato Colectivo, se detectó que de los hombres el 92.86% (13) lo han leído y de las mujeres un 80% (4). Para el caso del Reglamento de Personal, el 71.43% (10) de los hombres lo han leído y de las mujeres el 40% (2). En ambos casos, respecto a estas lecturas, un hombre y una mujer no contestaron.

En cuanto a la promoción, de los hombres solamente dos la solicitaron de los cuales a uno le fue aprobado y en el caso de las mujeres, una sola lo solicitó y fue aprobada.

## 5. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Ingeniería

La inserción laboral es el periodo de tiempo en que una persona se prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador y procesos de reclutamiento (Donoso, 2000).

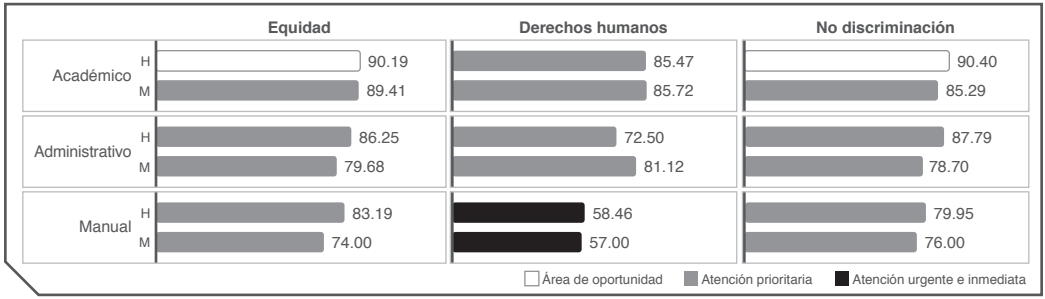
En esta sección se describe la percepción en cuanto a equidad de género, de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería en su inserción laboral en la UADY, considerando las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación.

La gráfica 3, presenta los resultados obtenidos de las encuestas. Los índices se interpretan como sigue: mientras más alto sea el índice se tiene una percepción positiva de los trabajadores en la dimensión correspondiente. Lo ideal es tener un índice mayor a 90 en todas los valores de la gráfica.

**Gráfica 3**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




A continuación se describe y analiza brevemente el resultado de índices que se presenta en la gráfica 3 en relación al sexo y por dimensión.

### 5.1. Equidad en inserción

La inserción con equidad se interpreta como el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal. En esta dimensión, los académicos encuestados reportaron índices similares entre hombres (90.19) y mujeres (89.41). El personal administrativo en esta dimensión reportó una diferencia en índices: hombres (86.25) y mujeres (79.68), esta situación es similar en el caso del personal manual, cuyos índices son bastante diferentes: los hombres (83.19) y las mujeres (74). Tanto en el

personal administrativo como manual el índice siempre es mayor para la subpoblación de hombres encuestados.

En conclusión: a excepción de hombres académicos, en el resto del personal, aunque no es considerado como alarmante la situación de equidad, requiere una atención prioritaria que lleve a incrementar los índices, y para los académicos hombres siendo que sus índices son altos, simplemente se sugiere al menos mantener esta situación.

### 5.2. Derechos humanos en la inserción

Los derechos humanos en la inserción laboral se refieren a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de evaluaciones de ingreso y exámenes de oposición justos; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia. En esta dimensión, el índice para los hombres académicos fue de 85.47, mientras que en mujeres resultó un 85.72, de esto se puede decir que la situación entre hombres y mujeres son similares; en los administrativos en hombres se obtuvo un índice de 72.50 y en mujeres 81.12 indicando una posible diferencia en sus percepciones; ahora, en el caso de trabajadores manuales el índice obtenido por los hombres resultó 58.46 y en mujeres 57, en este caso se observan índices muy bajos tanto en hombres como en mujeres, la situación es alarmante.

Por lo que se observa, para los trabajadores manuales hombres y mujeres, se sugiere una atención inmediata, determinar estrategias para salvar esta situación, en esta misma dimensión, para los académicos y administrativos no es tan alarmante y sólo se requiere una atención para mejorar sus índices.

### 5.3. No discriminación en la inserción

La no discriminación en la inserción se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases. El índice alcanzado por los académicos hombres en esta dimensión resultó de 90.40, mientras que en mujeres fue de 85.29; en el caso de los administrativos los hombres alcanzaron un índice de 87.79 en contraste con el de las mujeres que resultó ser de un 78.70. Por último, el puntaje que corresponde al personal de trabajadores manuales es ligeramente más bajo que el de los administrativos, estos son, en hombres un índice de 79.95 y en mujeres 76.

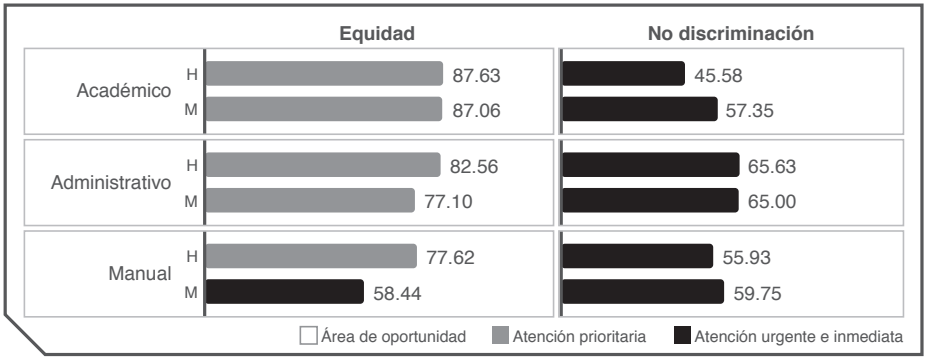
En la dimensión de no discriminación, para los académicos hombres, el índice obtenido sugiere mantener o bien mejorar esta situación y para el resto del personal aunque no es tan alarmante, los indicadores sugieren atención prioritaria

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Ingeniería

El clima laboral representa el ambiente interno entre los miembros de la dependencia, y que está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

La gráfica 4 muestra los resultados de los índices obtenidos en las dimensiones de equidad y no discriminación, dando la pauta a un análisis de lo que ocurre dentro de los diferentes tipos de personal. Como en el caso de la Inserción, un índice bajo indica situación alarmante del personal en la dimensión correspondiente, caso contrario de un índice alto que resulta favorable.

**Gráfica 4**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




A continuación se describen y analizan los índices resultantes presentando la situación en que se encuentra cada tipo de personal.

### 6.1. Equidad en el clima laboral

El clima laboral con equidad se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, esto en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las sanciones así como las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

En los académicos se observa un índice de 87.63 en hombres y uno similar en mujeres, 87.06; en el caso del personal administrativo la diferencia, entre hombres y mujeres no es tan marcada, estos índices son 82.56 y 77.10 respectivamente. Es alarmante notar la diferencia drástica (según los índices) que hay entre hombres y mujeres en el personal manual de 77.62 y 58.44 respectivamente.

En esta dimensión sólo en el caso del personal manual femenino, que reporta un índice muy bajo, requiere una atención inmediata para fortalecer el clima laboral, en el resto del personal se podría decir que los índices son similares y no tan alarmantes, pero es necesario dar atención prioritaria para mejorarlos.

### 6.2. La no discriminación en el clima laboral

El clima laboral con no discriminación representa al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo, esto en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional. En esta dimensión se observan índices menores a 70, una condición compartida en todo el personal, una situación alarmante y se sugiere una atención de emergencia en la facultad respecto a esta dimensión.

### 6.3. Derechos humanos en el clima laboral

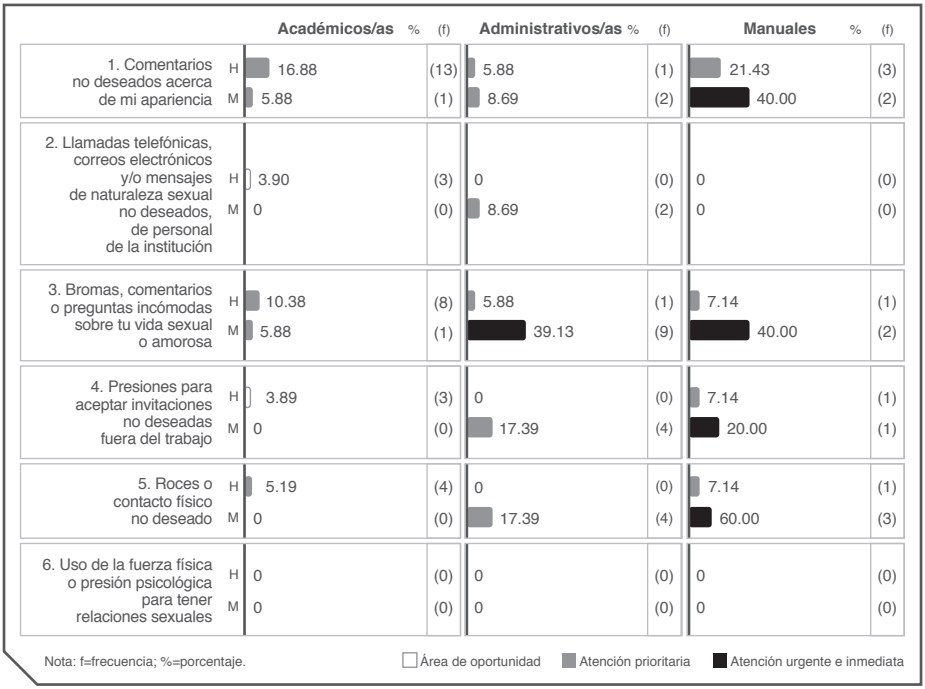
El clima laboral con derechos humanos, representa al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Para medir esta dimensión de la equidad de género, se realizaron varias preguntas acerca de si habían experimentado ciertas situaciones incómodas o desagrados en la UADY.

La gráfica 5, muestra los resultados obtenido de la encuesta. Un porcentaje alto del personal indica una situación alarmante en el aspecto correspondiente y un porcentaje bajo una situación muy favorable.

En lo siguiente se describen y analizan los porcentajes obtenidos a partir de las ocurrencias en las situaciones respectivas, considerado su total por cada sexo, esto dentro de cada tipo de personal, resaltando los casos más relevantes.

Analizando la gráfica 5 se observa que ningún trabajador ha sentido el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. Las llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual se ha dado solamente en el personal administrativo mujeres en 8.69% de las encuestadas. En el caso de las bromas, comentarios o

**Gráfica 5**
Clima laboral en la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa, se ha manifestado en los tres tipos de trabajadores; en académicos hombres y mujeres 10.38% y 5.88% respectivamente, en administrativos hombres en 5.88% y en mujeres 39.13%, mientras que en manuales hombres un 7.14% y en mujeres el 40%. Lo referente a presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo se reportó en trabajadores manuales ambos sexos, hombres con el 7.14% y mujeres 20%, en académicos sólo hombres con el 3.89% y en mujeres de personal administrativo con 17.39%. Lo relacionado a roses o contacto físico no deseado, se ha presentado en trabajadores manuales en ambos sexos, un 7.14% en hombres y un 60% en mujeres, en académicos hombres con un 5.19% y en el personal administrativo mujeres con un 17.39%.

De acuerdo al porcentaje que se ha presentado, los casos alarmantes en los que se requiere atender con urgencia es: para los trabajadores manuales en ambos sexos, en cuanto a comentarios no deseados acerca de su apariencia. Otra atención urgente es

para las mujeres manuales, en los aspectos: bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y roces o contacto físico no deseado. En el caso de trabajadores administrativos la atención urgente solo se presenta en el aspecto como: bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, en los otros aspectos los porcentajes no son tan alarmantes. En el caso de los académicos no se encuentran aspectos tan alarmantes.

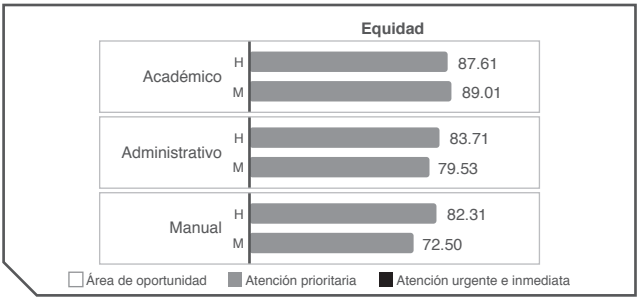
## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Ingeniería

Las políticas universitarias, son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados. (Chiavenato, 2011). De manera similar a los ejes anteriores, en este se presenta la percepción de los empleados de la facultad en cuanto a las políticas universitarias en sus tres dimensiones.

### 7.1. Equidad en las políticas universitarias

Dentro del contexto de la equidad, las políticas universitarias hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones garantizando su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, esto permite ejercer el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones. Estas reglas son establecidas mediante contratos colectivos y reglamentos de personal.

**Gráfica 6**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




La gráfica 6 proporciona los índices obtenidos a partir de las respuestas de los empleados en cuanto a la dimensión de equidad. Los índices reportados en la gráfica no presentan una situación alarmante en esta dimensión. De manera general, para los tres tipos

de personal, independientemente del sexo se sugiere simplemente atención prioritaria para mejorar esta dimensión.

### 7.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

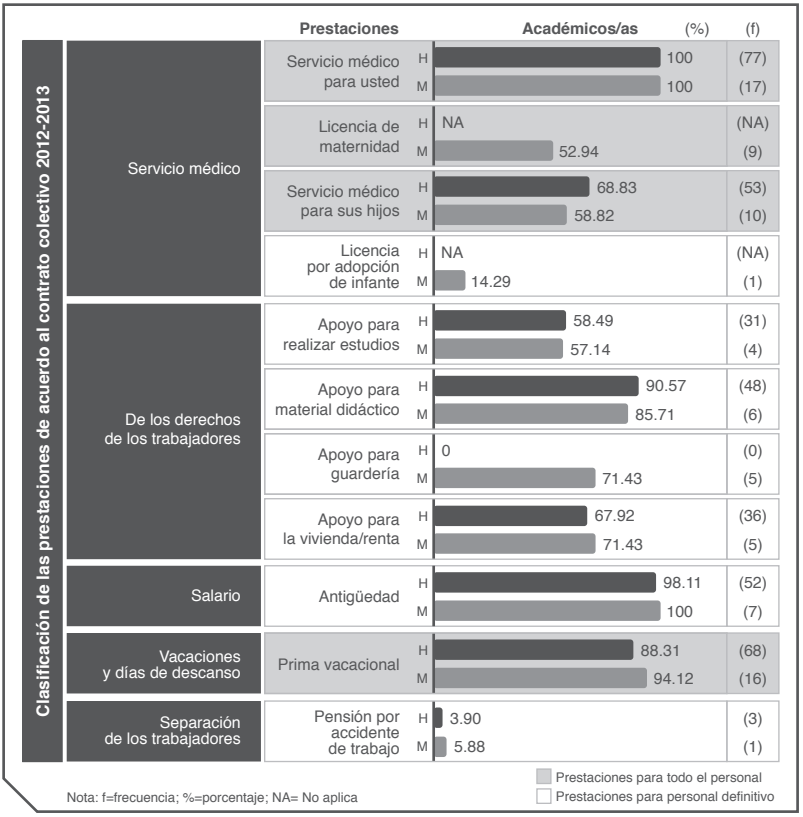
Las políticas universitarias con derechos humanos son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, esto a través del respeto a la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos. Para analizar la percepción de los derechos humanos en la facultad se ha considerado rescatar información del sentir del trabajador visualizando sus respuestas respecto a las prestaciones, esto desglosado por tipo de personal. Es importante aclarar que en cada tipo de personal hay prestaciones que solamente corresponden al trabajador con plaza definitiva y otras para todo el personal académico (lo cual queda señalado en la gráfica con color diferenciado); estos tipos de restricciones se han considerado para el cálculo de los porcentajes presentados en esta sección.

#### 7.2.1. Personal académico

Las prestaciones de los trabajadores académicos, que han sido considerados en este estudio, son los mencionados en el contrato colectivo 2012-2013 vigente al momento de la encuesta. En la gráfica 7 se muestran los resultado obtenidos del personal académico.

En relación a la prestación del servicio médico se observa que se ha ejercido de manera adecuada. Las prestaciones dirigidas a la mujer, como la licencia de maternidad y de adopción también han sido ejercidas, aunque el de adopción no es muy común, esto último se refleja en estos resultados. En lo corresponde a las prestaciones de los derechos del trabajador, como apoyo para material didáctico, vivienda o renta, antigüedad y prima vacacional, la UADY lo proporciona de acuerdo al reglamento vía nómina a todo personal que le corresponde, aun cuando las respuestas no lo reflejan, quizás debido a la no percepción de este beneficio en el momento de responder la encuesta o simplemente por omisión. En cuanto a la prestación para realizar estudios, han sido beneficiados de manera similar hombres y mujeres con 58.49% (31) y 57.14% (4) respectivamente y el apoyo a guardería que es dirigido a la mujer lo ha ejercido un alto porcentaje (71.43%). Una prestación relacionada con la separación del trabajador académico respecto a la UADY es la prestación por accidente de trabajo, se puede observar que son muy pocos académicos que han hecho válido este beneficio, en el caso de los hombres un 3.90% (3) ha usado esta prestación y las mujeres solo un 5.88% (1).

**Gráfica 7**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




### 7.2.2. Personal administrativo y manual

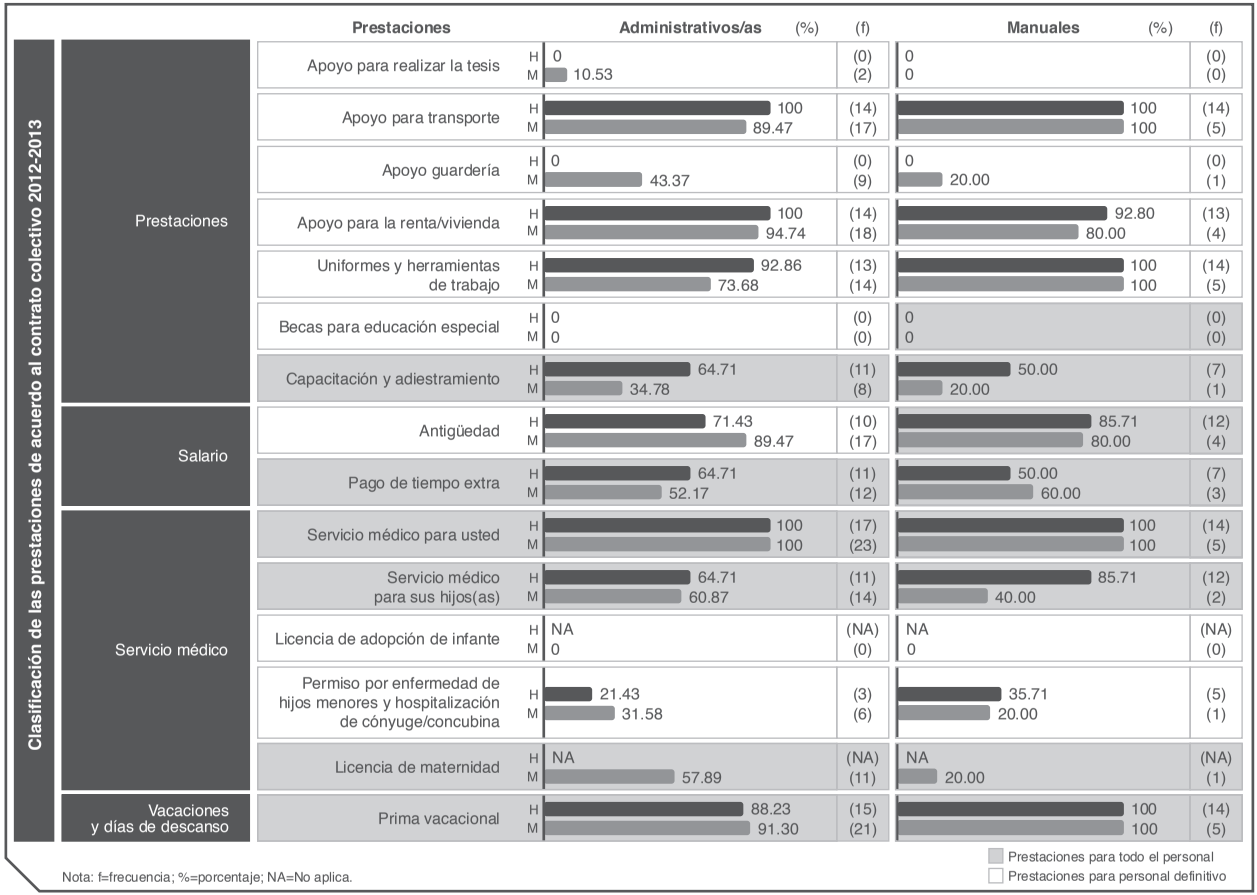
Las prestaciones de los trabajadores administrativos y manuales, que se han considerados en este estudio, son las mencionadas en el contrato colectivo 2012-2013 vigente al momento de la encuesta.

La gráfica 8 muestra los resultados obtenidos correspondientes al personal administrativo y manual. En lo siguiente se describe mediante esta gráfica cómo se han ejercido estas prestaciones.

**Gráfica 8**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

Respecto a las prestaciones del personal, los resultados obtenidos muestran que es poco común que los trabajadores administrativos o manuales soliciten el apoyo para realizar tesis, de hecho solo las mujeres en un 10.53% (2) lo ha solicitado. Ningún personal, administrativo o manual ha solicitado becas para educación especial. Los préstamos de apoyo para el trasporte y para la vivienda/renta, apoyo para uniformes y herramientas de trabajo y el correspondiente por antigüedad, la UADY lo proporciona de acuerdo al reglamento a todo personal que le corresponda, aunque no se vean reflejada en la información. Como es de esperarse el apoyo a guardería solo ha sido ejercido por mujeres administrativas y manuales con un 47.37% (9) y 20% (1) respectivamente.

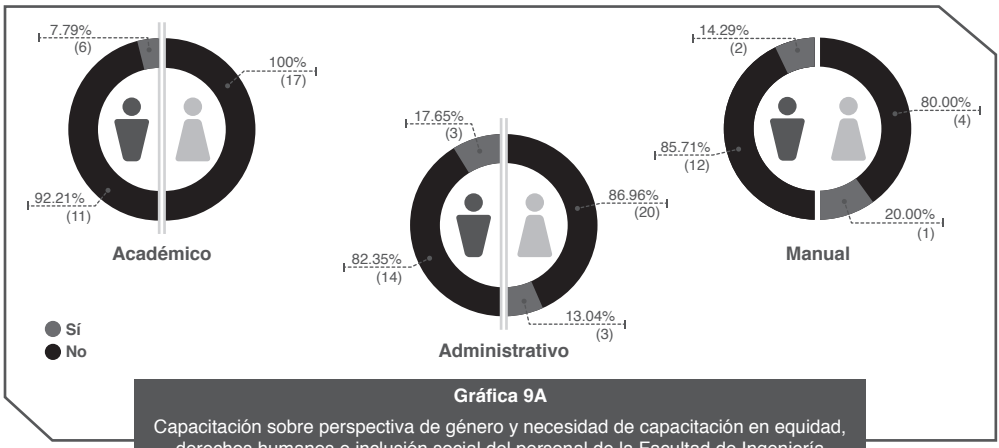
En cuanto a la capacitación y adiestramiento, los hombres administrativos y manuales son los que han aprovechado más esta prestación, mientras que menos del 50% de las mujeres ha hecho uso de ello, tanto para administrativas como manuales.

Considerando el rubro del salario del personal, se observa en la gráfica que todos los trabajadores administrativos y manuales indistintamente del sexo, más del 70% cuenta ya con el pago por antigüedad. La prestación de prima vacacional es un derecho que otorga la institución a pesar de no ser manifestado por alguno de ellos por alguna razón, ya sea por omisión o que aún no cumplen con el tiempo requerido. Respecto al pago de tiempo extra, se observa que tanto administrativos y manuales independientemente del sexo han tenido la oportunidad de gozar de este beneficio.

Correspondiente a la información relacionada al servicio médico se observa que todos los trabajadores administrativos o manuales, han utilizado de manera directa este servicio. El servicio médico para los hijos lo han utilizado más hombres manuales con un 85.71% (12), seguido por administrativos hombres y mujeres con un 60% o un poco más, las mujeres manuales son las que menos han utilizado este servicio con un 40% (2). Ningún trabajador administrativo o manual ha solicitado licencia por adopción de un infante. La licencia por maternidad lo ha utilizado mujeres administrativas en un 57.89% (11) y en caso de mujeres manuales un 20% (1). El permiso por enfermedad o bien hospitalización de hijos menores o cónyuge/concubina, ha sido utilizado en general por este tipo de trabajadores en un bajo porcentaje alrededor de 20% a 35%.

### 7.2.3. Otras políticas universitarias

La gráfica 9A proporciona información en relación a las necesidades de capacitación en temas sobre la equidad, derechos humanos e inclusión social, así como la capacitación sobre perspectiva de género. Se observa que un bajo porcentaje en hombres y mujeres dentro del personal, académico, administrativo y manual han manifestado haber tenido la oportunidad de capacitarse sobre perspectiva de género, porcentajes menores o iguales a un 20%. Note que ninguna mujer académica reportó haber recibido esta capacitación.



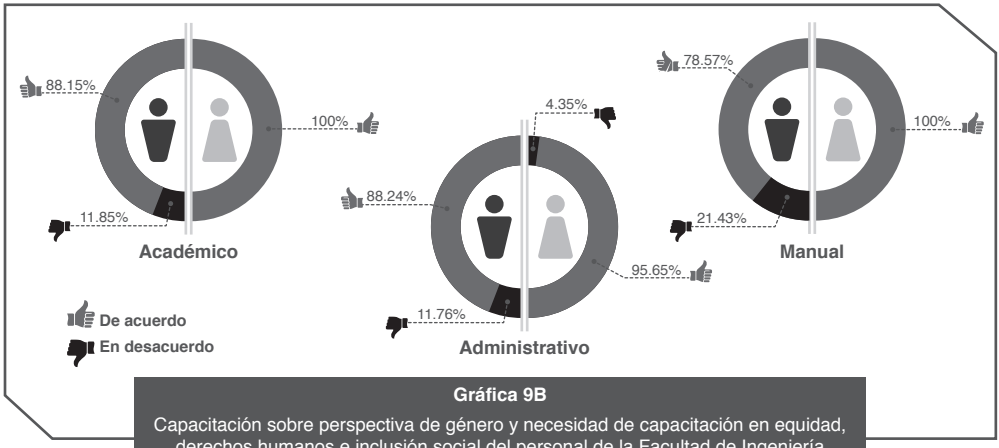

**Gráfica 9A**

Capacitación sobre perspectiva de género y necesidad de capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social del personal de la Facultad de Ingeniería

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 9B**

Capacitación sobre perspectiva de género y necesidad de capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social del personal de la Facultad de Ingeniería

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012

**¿Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal?**

Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

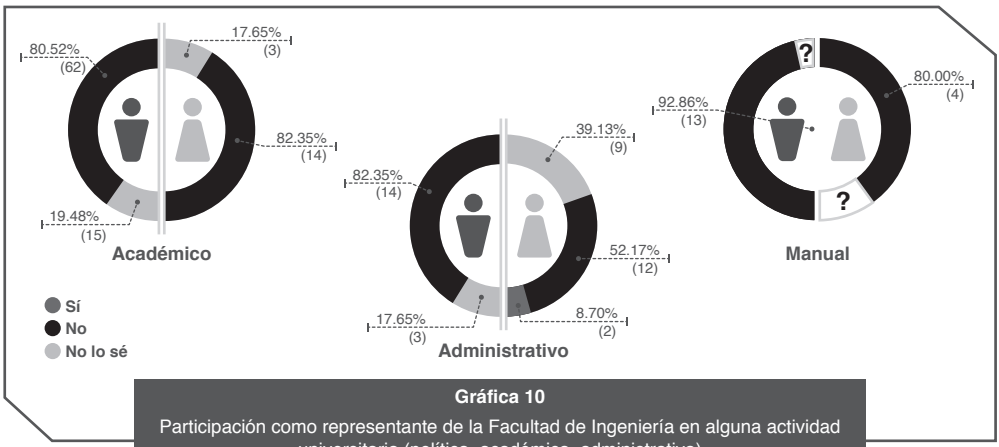
Un dato interesante es que todos los encuestados manifestaron estar totalmente de acuerdo o de acuerdo en la capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas para los responsables de los procesos de selección (ver gráfica 9B).

### 7.3. No discriminación en las políticas universitarias

Las políticas universitarias con no discriminación son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, respetando el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.

Para analizar esta dimensión, se cuestionó a los trabajadores si el sexo es un factor que se toma en cuenta para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc.

Lo correspondiente a estos resultados, se puede observar en la gráfica 10, que en general los trabajadores manifestaron que no se toma en cuenta, ser hombre o mujer para este tipo de participación. En el caso de trabajadores manuales, no respondió el 7.14% de hombres y el 20% de mujeres esta cuestión, como se aprecia en el diagrama correspondiente.




**Gráfica 10**

Participación como representante de la Facultad de Ingeniería en alguna actividad universitaria (política, académica, administrativa)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería en junio 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., ¿se toma en cuenta si eres hombre o mujer?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

En la Facultad de Ingeniería, por las características de las carreras que ahí se imparten, predominan los trabajadores hombres.

En los académicos, el promedio de edad entre hombres y mujeres presenta una diferencia de aproximadamente 7 años, resultando un promedio mayor en hombres que en mujeres. Es relevante notar que la promoción solicitada por los hombres haya resultado aprobado en casi la totalidad de ellos a diferencia de las mujeres que solamente el 50% lo obtuvo, y unas de las razones que se manifestó es por ser mujer.

Respecto a la inserción laboral en académicos, en cuanto a la equidad, la situación en los académicos (hombres y mujeres) es favorable pues reportan índices relativamente altos (alrededor de 90), es decir, se presenta como un área de atención prioritaria. En el caso de los derechos humanos, la percepción entre hombres y mujeres académicos es similar, están en una situación en la que se considera una atención prioritaria. En la dimensión de no discriminación, los resultados muestran una situación similar en mujeres y en hombres, con índices alrededor de 90, es decir, se requiere una atención prioritaria.

Respecto a la inserción en administrativos y manuales, se sugiere una atención prioritaria en las tres dimensiones, excepto el personal manual que reportó un bajo índice en la dimensión de derechos humanos (un índice menor a 60) en la cual es necesario dar atención urgente e inmediata a esta situación.

En el eje del clima laboral, es alarmante el caso de la dimensión de No discriminación, todo el personal manifestó índices bajos, lo cual refleja que se requiere en la facultad una atención urgente e inmediata a esta situación, esta situación también se presenta en mujeres manuales en la dimensión de equidad. En términos generales, podemos decir que se presenta un nivel de atención prioritaria en la dimensión de equidad para todos los tipos de empleados sin distinción de sexo.

En cuanto al eje de políticas universitarias todo el personal requiere solamente una atención prioritaria o urgente.

En resumen, de acuerdo a los índices y porcentajes obtenidos correspondientes a los ejes y dimensiones se presentan a manera de sugerencias puntos por atender:

*Atención urgente e inmediata*. Se presenta en los siguientes aspectos, por lo que es urgente una atención, con actividades o prácticas que promuevan la equidad de género, de tal forma que erradiquen o la disminuyan.

1. No discriminación en inserción, para hombres y mujeres manuales.
2. No discriminación en clima laboral para todo tipo de personal académico, administrativo y manual. Además, de equidad en clima laboral para mujeres manuales.
3. Aspectos como, comentarios no deseados acerca de mi apariencia, esto en ambos sexos del personal manual. Aspectos relacionados a bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa en mujeres administrativas y manuales. También respecto a las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y situaciones como roces o contacto físico no deseado en mujeres manuales.

*Atención prioritaria.* Se presenta en los siguientes aspectos:

1. Derechos humanos en inserción para académicos o administrativos ya sea hombre o mujer.
2. Equidad y no discriminación en inserción, para el personal administrativo y manual en ambos sexos, y en mujeres académicas.
3. La equidad en el clima laboral en casos académicos y administrativos ambos sexos, y en el personal manual hombres.
4. Aspectos como los comentarios no deseados acerca de mi apariencia en el caso para académicos y manuales sin distinción de sexo. En mujeres administrativas, respecto a las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por personal de la institución. Aspectos como bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa en las mujeres de cualquier tipo de personal hombre y para las mujeres académicas. También en situaciones como roces o contacto físico no deseado, para mujeres administrativas, así como para hombres académicos.
5. La equidad en las políticas universitarias para todo el personal académico, administrativo y manual.

*Sugerencia para mantener y mejorar en los siguientes aspectos.* Los puntos que abajo se señalan merecen atención preventiva para poder mantener o incrementar los índices de percepción de los empleados con el fin de contribuir a conservar el buen clima laboral y la equidad de género.

1. La equidad y no discriminación en inserción del personal académico hombre.
2. Situaciones como de llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, por personal de la institución, no fueron

reportados por ningún hombre administrativo o manual, y tampoco mujeres académicas y manuales.

3. Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, no fue reportado por ninguna mujer académica y tampoco hombre administrativo.

4. Roces o contacto físico no deseado no fue reportado por ninguna mujer académica y tampoco hombre administrativo.

5. Situaciones relacionadas al uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales, no fue reportado por ningún empleado(a).

## 9. Referencias

**España, A. (2013).**
Las diferencias de género en la Facultad de Ingeniería. Una mirada en números. En: Leticia Paredes (Coord.), Hombres y mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de Género. Mérida, Yucatán, México: Universidad Autónoma de Yucatán. pp. 183-194

**Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) 2003.**
"Equidad de género y medio ambiente". México, D.F.

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000).**
La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Giraudier Pagés, (2004).**
Cómo gestionar el clima laboral. Ediciones Obelisco S.L.

**Zubieta-García, J. Marrero-Narváez, P (2006).**
Participación de la Mujer en la Educación Superior y la Ciencia en México, Agricultura, Sociedad y Desarrollo. Vol. 2 Núm. 1, Enero–Junio 2005 (publicado en 2006), pp. 15-28. ISSN 1870-5472.

# 16 Una perspectiva de género en la Facultad de Ingeniería Química

Ana I. Burgos Pérez[1] • Paulina Martínez Isidro[2]

## 1. Introducción

El proceso de renovación de la educación superior ha incluido el establecimiento de los principios de equidad y no discriminación, esto ha generado logros considerables en el mejoramiento del acceso de las mujeres en la enseñanza superior, pero aun es necesario multiplicar esfuerzos para incorporar la perspectiva de género en las distintas disciplinas. Consolidar la participación cualitativa de las mujeres a todos los niveles es una necesidad social que se ha incluido dentro del Programa de Buen Gobierno Universitario en la UADY, el atributo "Participación e Integración institucional y social" tiene como objetivo: Generar vínculos entre la institución y los actores sociales para atender las demandas y necesidades sociales, y la integración de toda la comunidad universitaria en el proceso de planeación y fortalecimiento de las actividades y funciones institucionales[3].

Como parte del Proyecto Institucional "Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY", en 2012 se realizó una encuesta abocada a la tarea de enfocar el que hacer institucional de acuerdo con una perspectiva de género. El análisis de la información obtenida permitió identificar diferencias y elementos de discriminación de género entre mujeres y hombres y detectar las

1 Maestra en Ciencias. Profesora Investigadora Titular A de la Facultad de Ingeniería Química. Correo electrónico: anaib@correo.uady.mx

2 Maestra en Ciencias. Profesora de Carrera Asociada C de la Facultad de Ingeniería Química. Correo electrónico: paulina.martinez@correo.uady.mx

3 http://www.pdi.uady.mx/pip14.php

principales brechas de género que se presentan en los grupos internos de la universidad, con el fin de proponer cambios, en la cultura institucional, que orienten el conjunto de las actividades para sumar esfuerzos en lo que se refiere a la equidad de género, mediante la transversalización de esta perspectiva de género en la política institucional.

El presente capitulo, a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores, describe la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Facultad de Ingeniería Química de la UADY, bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Para cada una de las dimensiones señaladas se incluyen apartados en donde la información recabada se conjunta en función de tres ejes: inserción, clima laboral y políticas universitarias que, para una mayor claridad, fueron seleccionados entre un gran número de factores.

## 2. Contexto institucional

Santana y Paredes (2011) reportaron que en la Universidad Autónoma de Yucatán laboran hasta el 2009: 3,157 empleados (1,397 mujeres y 1,760 hombres). Al analizar la distribución de estos (tabla 1) en las facultades, preparatorias, centros de investigación y direcciones generales académico-administrativas, se identificaron cinco Instancias en las cuales existió un equilibrio entre el número de empleados hombres y mujeres, nueve en donde laboraban más mujeres, y 12 en donde la mayoría de los empleados eran hombres. Esta información refleja que en ciertas áreas del conocimiento de las dependencias de la UADY aún prevalece la desigualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio de las actividades propias de la profesión o del área correspondiente.

Entre las dependencias del área de las ciencias de la salud, humanidades y ciencias sociales (CIR-Biomédicas y Facultad de Enfermería, Facultad de Psicología y Direcciones Generales de Desarrollo Académico, Administrativo y Desarrollo de Personal) las mujeres tuvieron mayor presencia. En contraste en el área de las ingenierías, ciencias biológicas y agropecuarias, física matemática, económico administrativas y arquitectura (Facultad de Ingeniería, Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, Facultad de Contaduría y Administración, Facultad de Medicina, Facultad de Matemáticas, Facultad de Arquitectura, y la Facultad de Ingeniería Química entre otras), la participación de las mujeres trabajadoras fue menor. Por ejemplo, en la Facultad de Ingeniería Química, para el 2011 Burgos (2013), reportó que en la distribución por sexo del personal académico, se detectó una menor presencia de mujeres (25 de un total de 72) y entre estos, los que eran personal definitivo, se denotó una falta de paridad numérica entre hombres y mujeres, específicamente en las categorías de profesores investigadores (11 hombres y cuatro mujeres) y profesores de carrera (15 hombres y diez mujeres). Solamente en la categoría de técnico académico el número de mujeres (cinco de un total de ocho) fue mayor al de los hombres.

**Tabla 1**
Clasificación de dependencias de la UADY en función del número de mujeres y hombres empleados en 2009
Fuente: Elaboración propia con datos de Santana y Paredes (2011)

| Equilibrio entre hombres y mujeres | Mayoría mujeres | Mayoría hombres |
|---|---|---|
| • Preparatoria No. 2<br>• Fac. de Educación<br>• Fac. de Ciencias Antropológicas<br>• Secretaria General<br>• CIR-Sociales | • Preparatoria No.1<br>• Dir. General. Des. Académico<br>• Dir. General Des. Amón. y Des. de Personal.<br>• CIR-Biomédicas<br>• Fac. de Enfermería<br>• Dir. General De Finanzas<br>• Fac. de Psicología<br>• Rectoría<br>• Oficina del Abogado General | • Fac de Ingeniería<br>• Fac.de Medicina Veterinaria y Zootecnia<br>• Fac. de Contaduría y Admón.<br>• Fac. de Medicina<br>• Fac. de Matemáticas<br>• Fac. de Arquitectura<br>• Fac. de Ingeniería Química<br>• Fac. de Derecho<br>• Fac. de Química<br>• Fac. de Odontología<br>• Secretaria de Rectoría<br>• Fac. de Economía |

## 3. Descripción metodológica

Para interpretar la situación de género de la Facultad de Ingeniería Química, se aplicó, a la información capturada en la encuesta, el mismo tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) descrito en el capítulo uno. Para los componentes (dimensiones/ejes) donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert, se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos, basado en un promedio ponderado cuyo valor represento el nivel de atención y la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos fueron considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretaron como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

Cuando la información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica, se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba un componente. Únicamente para el caso del componente que se refirió a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación para los porcentajes calculados fue la siguiente: valores en el rango de 20% a 100% se consideraron de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y19.9% se interpretaron como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente.

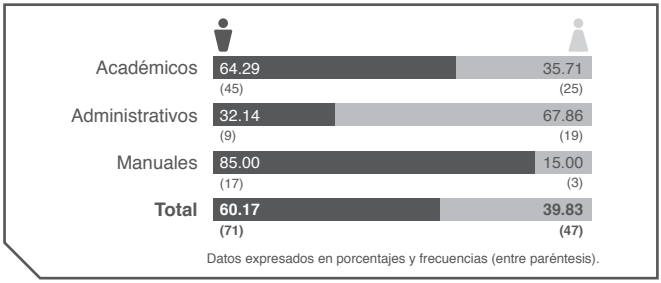
## 4. Participantes en la encuesta

Para la realización de la encuesta a los trabajadores de la UADY se diseñaron dos cuestionarios, uno para el personal académico y otro para el personal administrativo y manual. Para el llenado de estos, en el mes de junio del 2013 se decidió convocar de manera simultánea a todos los trabajadores de las tres facultades que integran el Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías a una reunión en el aula magna. Debido a la buena asistencia de los trabajadores de la Facultad de Ingeniería Química se logró aplicar 118 cuestionarios (gráfica 1) de los cuales 47 fueron resueltos por mujeres (39.83%) y 71 por hombres (60.17 %). Entre las mujeres participantes 25 fueron académicas (35.71%), 19 administrativas (67.86 %) y 3 manuales (15%). Así se observo que los hombres trabajadores fueron más en el grupo de académicos (64.29%) y en el grupo de trabajadores manuales (85%) a diferencia de los que laboran en el área administrativa (32.14%).

**Gráfica 1**

Distribución según el tipo de personal en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

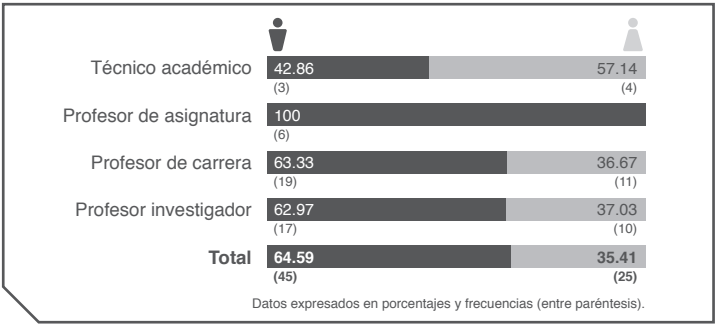



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

### 4.1. Personal académico

En función de la información del nivel escolar del personal académico de la Facultad de Ingeniería Química que participó en la encuesta, se observó su distribución en cuatro categorías (gráfica 2). Fue la categoría de técnico académico la única donde el número de mujeres fue ligeramente mayor que el de los hombres (cuatro y tres respectivamente). En la categoría de profesor de asignatura los hombres (seis) predominaron en un 100%. En las restantes: profesor de carrera y profesor investigador, con porcentajes mayores del 60%, se observó que el número de hombres (19 y 17 respectivamente) fue mayor que el de las mujeres (11 y diez) en la categorías mencionadas. Los datos anteriores confirman la mayor presencia de hombres en ejercicio profesional dentro del área de conocimiento de las ciencias exactas y la falta de paridad numérica entre hombres y mujeres en las categorías de profesores investigadores y profesores de carrera (Burgos, 2013).

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Considerando que en octubre 2013 la Facultad de Ingeniería Química celebró su 35° aniversario, con los datos recabados en la encuesta se observó que la media de años de antigüedad de los 70 académicos participantes en la encuesta fue similar para los hombres (13 años) y las mujeres (15 años). Entre las modalidades de ingreso a la institución que se reportaron, predominaron las de contratación directa y por concurso de oposición: de los 45 hombres el 51% índico que ingreso por la primera modalidad y el 49% por la segunda. Entre las mujeres académicas el 52% indicó que su ingreso fue por la primera modalidad y el 48% por un concurso de oposición. Cabe mencionar el número de académicos que indicaron que cuentan con plaza definitiva: el 62% de los hombres (28) y el 76% las mujeres (19), este hecho constituye una condición laboral favorable para las mujeres académicas a pesar del gran número de hombres académicos que laboran en esta facultad.

En relación a su trayectoria profesional se analizó la proporción de académicos que han recibido algún reconocimiento: Un 40% de los hombres (18) fueron los que contaban con perfil PROMEP, lo que representó una diferencia de género pues el 44% de las mujeres (11) académicas indicó que había recibido dicho reconocimiento. En relación al Estímulo al Desempeño Docente, fue el 22% de los hombres (diez) los que indicaron haberlo recibido y el 44% de las mujeres (11) señaló contar con este reconocimiento. Entre los académicos dedicados a la investigación fue un 22% de los hombres (diez) los que manifestaron haber ingresado al SNI y en contra parte, el 24% de las mujeres (seis) académicas indicaron pertenecer al SNI. Esta situación representó además de una diferencia, una desventaja para las mujeres académicas relacionada con la tensión que la literatura observa entre las mujeres que trabajan y siguen asumiendo roles tradicionales de su género como madres y esposas, y las respectivas actividades domésticas derivadas de ésta, tal como lo refiere Kauffer (2011) al citar el concepto de

doble (actividades domésticas y laborales) o triple jornada (actividades domésticas, laborables y comunitarias). Por otro lado, vemos que la participación de las mujeres, en los diferentes tipos de reconocimientos que se presentan en el área académica, ha ido en aumento y que esto podría significar un mayor aumento de sus actividades.

### 4.2. Personal administrativo

El personal administrativo que participó en la encuesta estuvo integrado por 28 personas y reflejó una nueva diferencia, en la que se apreció una falta de paridad genérica entre hombres y mujeres. Esta fue una situación inversa al del personal académico, ya que el 68% de las mujeres (19) fueron quienes representaron un predominio de este tipo de personal, contra 32% de hombres (nueve) que laboraban en esta área. Al analizar la antigüedad promedio no se apreció desigualdad importante para los hombres (14 años) y las mujeres (13 años). En cuanto a las modalidades de ingreso a la institución se observó que un 53 % de las mujeres (diez) iniciaron como personal de confianza y con su desempeño el 58% (11) de ellas indicaron que la situación laboral para 2012 fue como trabajador de base y entre las restantes, el 37% de las mujeres (siete) indicaron que laboraban como trabajador de confianza. En el caso de los hombres la distribución en la forma de ingreso refirió igual porcentaje del 33% para las modalidades de nuevo ingreso y eventual. Al responder cual fue en 2012 su situación laboral, el 78% de los hombres (siete) indicó que ya eran trabajadores de base y el 22% (dos) que eran trabajadores de confianza.

El otorgamiento de reconocimientos entre el personal administrativo fue limitado, pues solo el 47% de las mujeres (nueve) indicó haber recibido alguno y de manera específica solo el 26% de ellas (cinco), señalo haber recibido la beca de desempeño laboral. En lo que respecta a la obtención de reconocimientos por parte de los trabajadores fue también mínima, solo el 44% de los hombres (cuatro) indicaron haber recibido algún reconocimiento, señalando de manera específica haber recibido la beca de desempeño laboral. Con respecto a los trabajadores administrativos, se observa que no existe un programa de estímulos tan amplio y claro como el del personal académico.

### 4.3. Personal manual

El grupo más pequeño de trabajadores que participó en la encuesta fue el de los 20 que laboran en el área manual. Entre las características de gran importancia se denotó que en promedio la antigüedad de las mujeres (cuatro años) es mucho menor en comparación con la de los hombres (15 años). De forma particular también se destacó entre las diferencias existentes, la falta de paridad numérica entre hombres y mujeres; se detectó que el 85% del personal manual eran hombres (17) y solo el 15% eran mujeres (tres). Esto implica una brecha en las condiciones laborales de este sector, en el cual existe

una clara desigualdad de oportunidades para el ingreso. La forma de ingreso hace notoria la desigualdad de condiciones, solo el 33% de la mujeres (una) contaba en 2012, con una situación laboral de trabajador de base, mientras el restante, 67% de la mujeres (dos) se identificaron como personal de nuevo ingreso y como trabajador por tiempo determinado. La modalidad de ingreso de los hombres fue variada, solo el 6% ingreso como personal de confianza, el 24% como trabajador de base, una proporción del 30% indico la modalidad de nuevo ingreso, el 30% como eventual y un 10 % restante indico la modalidad "otra". La situación laboral declarada en 2012 indicó que el 88% ya se desempeñaba como trabajador de base y el porcentaje restante, 22% como trabajador por tiempo determinado.

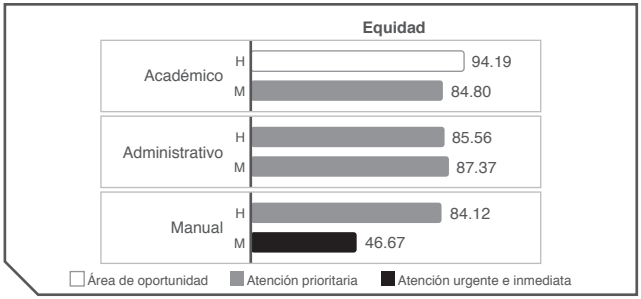
## 5. La situación de la inserción en la Facultad de Ingeniería Química

Evalúa factores relacionados con la transparencia y eficiencia en los procesos de selección de personal, incorporando en sus criterios de selección el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

### 5.1. Inserción con equidad

Este índice consideró dos factores: "Los canales donde se dan a conocer las ofertas de trabajo llegan por igual a hombres y mujeres", y "Los procesos de selección del personal garantizan igualdad de oportunidades".

**Gráfica 3A**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




La magnitud del índice generado (gráfica 3A) a partir de las respuestas de los hombres (94.19) académicos manifestó un mayor grado de acuerdo con estas afirmaciones, que concordó con la percepción de las mujeres (84.80) que laboran en el área académica. Por otro lado, los hombre (84.12) del área manual manifestaron un mayor grado de

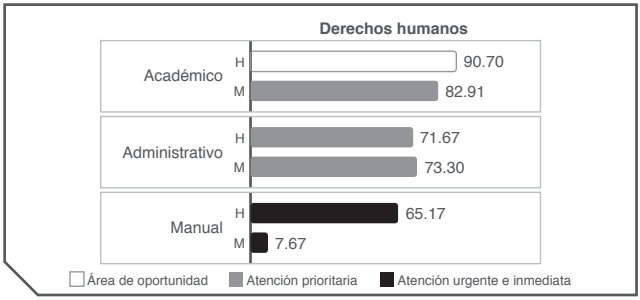
acuerdo con las afirmaciones que las mujeres (46.67), diferencia de valoración muestra que para los hombres su sexo no representó una problemática para ingresar a la institución; en cambio, para las mujeres si ha sido una condición negativa para incorporarse a la universidad (Santana y Paredes, 2011). En el caso del área administrativa no se presenta una diferencia en ese aspecto. Esta condición refleja la necesidad de instrumentar acciones para contar con procesos para la selección de personal manual, con observancia en la igualdad de género.

### 5.2. Derechos humanos en la inserción

Se refiere a la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

Este factor estuvo integrado por los siguientes ítems: “Las evaluaciones de ingreso para el personal son justas por igual para hombres y mujeres”. “El o la aspirante es evaluado de manera justa durante el examen de oposición sin importar si es hombre o mujer”. “La institución realiza todo el proceso de ingreso de forma transparente”. “Los resultados de las evaluaciones de los procesos de ingreso se informan de manera clara y transparente”. El conjunto de respuestas arrojó nuevamente un alto valor del índice para los hombres (90.70) académicos (gráfica 3B), lo que representó que este personal estuvo “muy de acuerdo” con las declaraciones citadas. En contra parte las respuestas de las mujeres y hombres empleados en actividades manuales, generaron índices bajos, 7.67% y 65.17% respectivamente, lo que indicó el grado de desacuerdo con las acciones analizadas en este rubro.

**Gráfica 3B**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

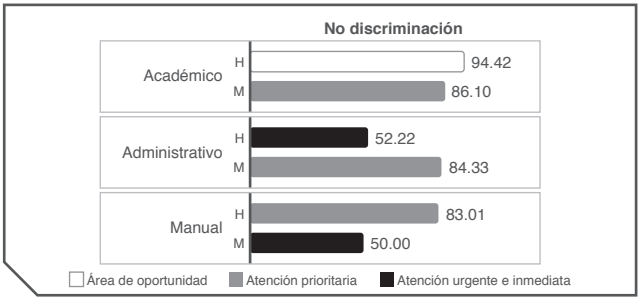


### 5.3. No discriminación en la inserción

Se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo–género, en relación a los requisitos del puesto y el otorgamiento de los contratos o bases. Se seleccionaron los siguientes ítems: "Los requisitos del puesto no discriminan a los aspirantes en relación con su sexo", "Los contratos y/o bases que se otorgan en mi facultad se realizan sin distinción de sexo". Los índices (gráfica 3C) señalaron diferentes opiniones entre los hombres académicos (94.42) cuya percepción indicó alto nivel de acuerdo, lo que coincidió con la percepción de las mujeres (86.10) empleadas en área académica.

Quienes también respondieron estar en desacuerdo fueron los hombres (52.22) del área administrativa, cabe recordar que las mujeres en esta área, constituyeron un grupo predominante y que la situación laboral de la mayoría de ellas son trabajadoras de base. Esta diferencia señala la necesidad en el área administrativa de definir esquemas para aplicar el principio de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

**Gráfica 3C**
Índices de inserción por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Ingeniería Química

Este factor se refiere tanto a los elementos formales (condiciones de trabajo, niveles de mando, etc.) como a los informales (cooperación entre los empleados, comunicación, etc.) que influye en el desempeño de los empleados y empleadas.

### 6.1. Equidad en el clima laboral

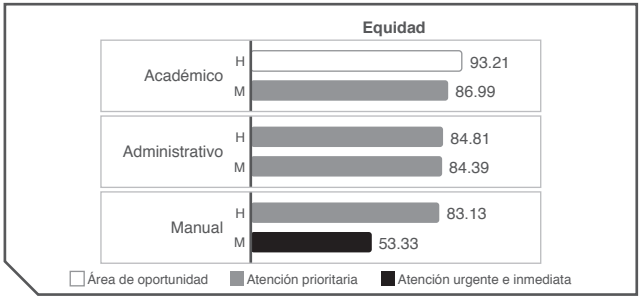
Estuvo conformado por los siguientes ítems: "En su área de trabajo la responsabilidad asignada es la misma para hombres y mujeres", "La participación en eventos académicos (cursos, congresos, etc.) es autorizada sin distinción de sexo", "Los compañeros de trabajo valoran el desempeño laboral independientemente de si uno es hombre o mujer",

"En mi facultad o dependencia se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción de sexo", "La inasistencia e impuntualidad son sancionadas de igual manera independientemente si el empleado (a) es hombre o mujer", "Las consecuencias por no cumplir con las funciones asignadas son las mismas para hombres como para mujeres". Los índices generados de las respuestas (gráfica 4A) señalan el mismo contraste de acuerdo y desacuerdo en la percepción entre hombres (83.13) del área manual y mujeres (53.33) del área manual, solo en el personal manual se observó dicha disparidad.

**Gráfica 4A**

Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

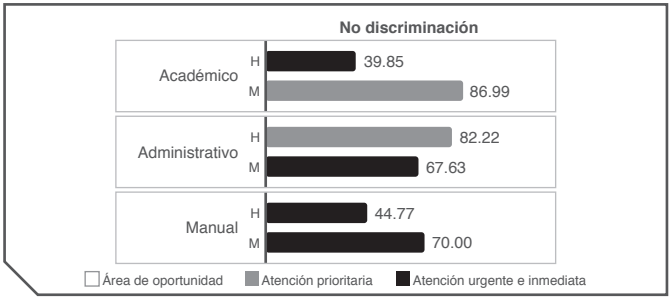



### 6.2. La no discriminación en el clima laboral

En este factor se realizó un análisis respecto a la percepción de los participantes en la encuesta de la existencia de igualdad de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para hombres y mujeres.

Los ítems utilizados fueron los siguientes: "Los permisos para atender asuntos personales y/o familiares se autorizan más a las mujeres que a los hombres". "En mi facultad, se respeta más a la autoridad de los jefes cuando son hombres que cuando son mujeres", "Las mujeres tienen que esforzarse más en su trabajo para obtener el reconocimiento de las autoridades en mi facultad". "El trabajo realizado es valorado de manera diferente si eres hombre o mujer". Los índices (gráfica 4B), generados por las respuestas de la percepción de los hombres (39.85) académicos fueron bajos, lo que a la vez implicó altos niveles de desacuerdo. En contraposición con los hombres se observó que entre quienes orientaron su opinión hacia el acuerdo generalmente fueron las mujeres (86.99) académicas.

**Gráfica 4B**
Índices de clima laboral por sexo para la dimensión de no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




De forma opuesta, las percepciones del personal administrativo generó un alto índice para las respuestas de los hombres (82.22) que indicó que estaban de acuerdo con los enunciados, en contraparte de menor valor fue el índice resultante de las mujeres (67.63) administrativas. Con el personal manual los índices generados de las respuestas representaron un nivel de desacuerdo de los hombres (44.77) igual que el de las mujeres (70.00). Esta disparidad en los índices de este factor entre hombres y mujeres evidencia el desconocimiento que hay hacia una cultura institucional sensible a género (Sánchez y Evangelista, 2011).

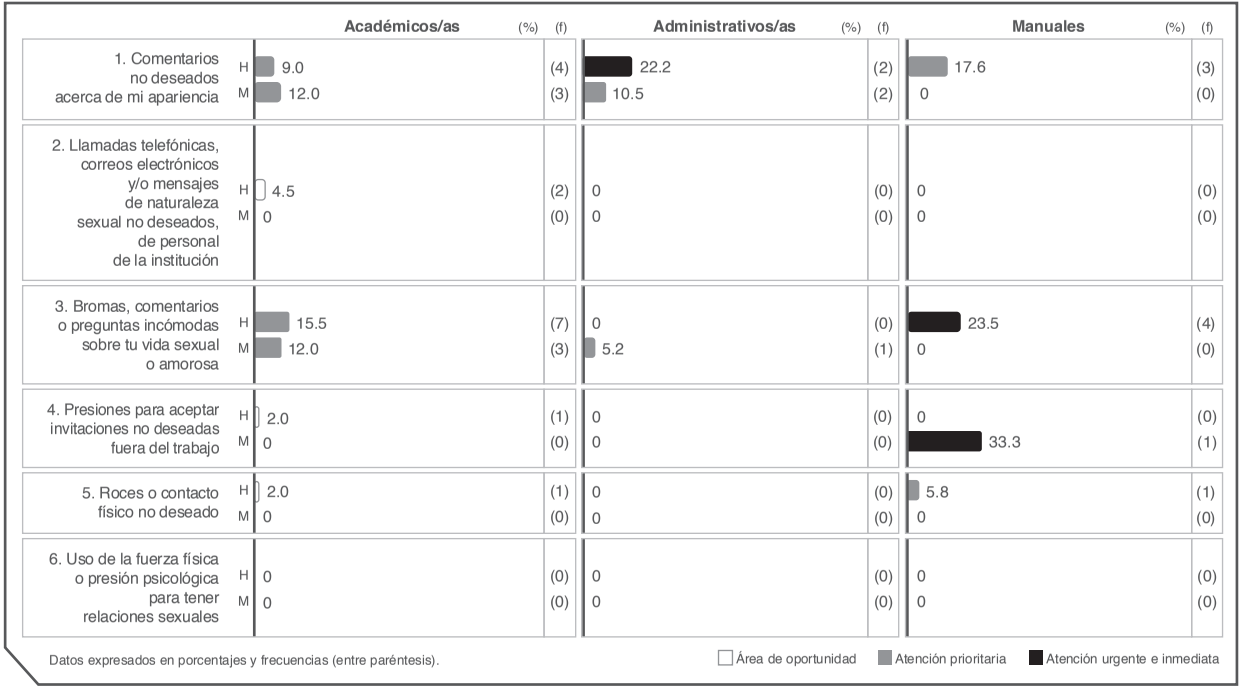
### 6.3. Derechos humanos en el clima laboral

Se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Las conductas indeseables con frecuencias más altas (gráfica 5) fueron en los rubros de “Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo” en las respuestas de las mujeres (33.3%) empleadas en el área manual; en “Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa” dirigidas a hombres (23.5%) empleados en el área manual y “Comentarios no deseados acerca de mi apariencia” dirigidos a hombres (22.2%) que laboran en el área administrativa. Estos hechos permiten saber que se requiere generar acciones encaminadas a crear mecanismos de denuncia.

**Gráfica 5**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

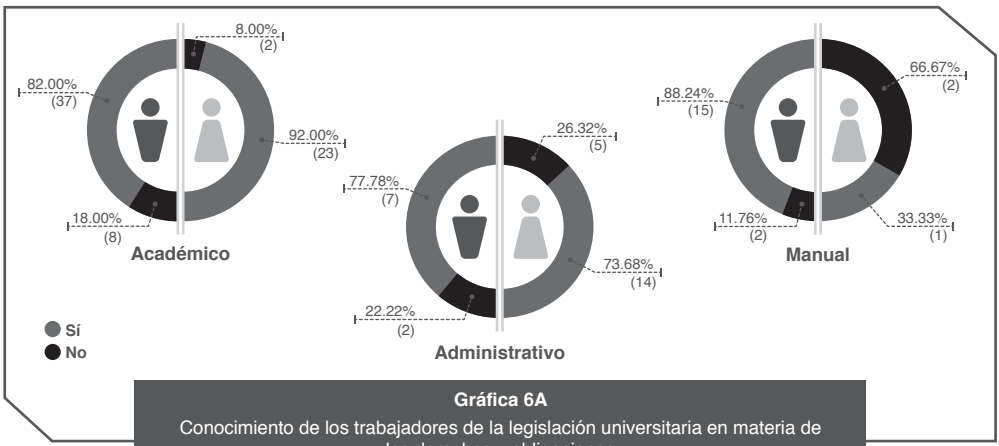



Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Área de oportunidad · Atención prioritaria · Atención urgente e inmediata

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Ingeniería Química

En materia de los derechos y obligaciones de los trabajadores de la universidad se solicitó en la encuesta que indicaran quiénes han leído el contrato colectivo de trabajo y el reglamento del personal. En la gráficas 6A y 6B se muestra tal información, observándose que ambos documentos son más conocidos por el personal académico, ya que el 96% de las mujeres y el 86.67% de los hombres ya ha leído el reglamento de personal y en el caso del contrato colectivo se observó entre este personal, que el 92.00% de las mujeres y el 82.00% de los hombres ya lo conoce. Los porcentajes promedio que se observaron entre el personal administrativo, indicaron que el documento más leído resulto el contrato colectivo de trabajo, ya conocido por el 77.78% de los hombres y el 73.68% de las mujeres del área administrativa. En referencia al desconocimiento del contrato colectivo de trabajo, alrededor de 66.67% de las mujeres que laboran en área manual, indicaron no haberlo leído y de igual forma el 52.94% de los hombres que laboraban en la misma área, indicaron no haber leído el reglamento del personal. Los resultados obtenidos por el personal del área manual reflejó un deficiente interés por accesar a la información sobre derechos y deberes institucionales, lo que puede señalar la necesidad de una comunicación inclusiva entre los trabajadores administrativos y manuales, para garantizar que los mensajes que se transmitan realmente sean dirigidos a todos y a todas, sin excluir o invisibilizar a nadie.



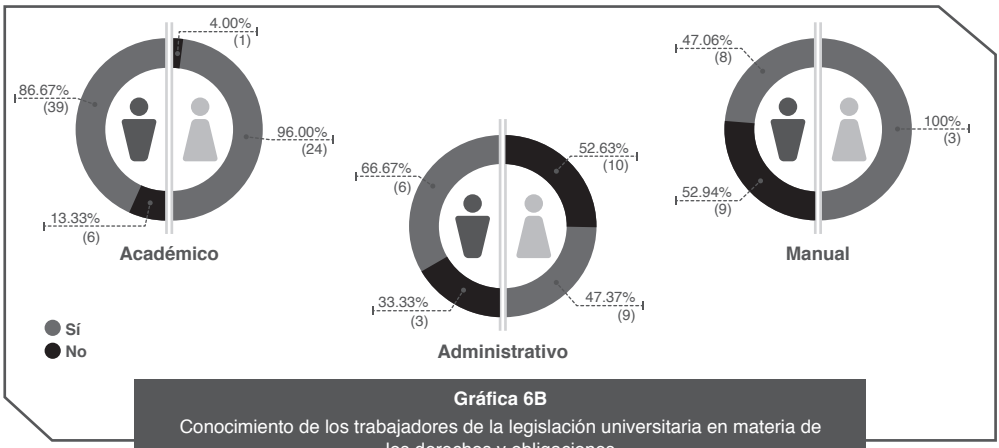

**Gráfica 6A**

Conocimiento de los trabajadores de la legislación universitaria en materia de los derechos y obligaciones

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

**¿Has leído el contrato colectivo de trabajo?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 6B**

Conocimiento de los trabajadores de la legislación universitaria en materia de los derechos y obligaciones

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

**¿Has leído el reglamento de personal?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).
Para el caso del personal académico el documento es el Reglamento del Personal Académico; para el caso del administrativo y manual, el Reglamento de Personal Administrativo y Manual.

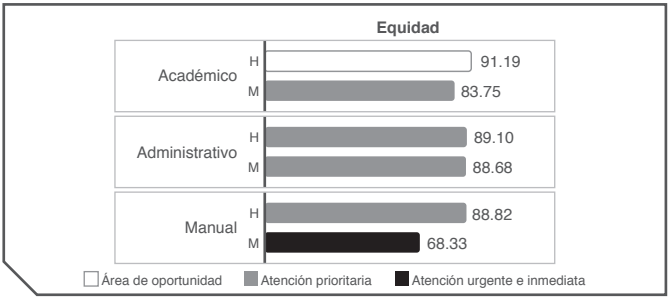
## 7.1. Equidad en las políticas universitarias

Este factor hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en el reglamento del personal.

**Gráfica 7**

Índice de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012



Los ítems que se incluyeron para el análisis de esta dimensión fueron los siguientes: “La institución proporciona las mismas oportunidades de capacitación tanto a hombres como a mujeres”, “Las evaluaciones al desempeño académico en las que ha participado han sido iguales para hombres y mujeres”, “El reglamento de personal establece equidad para hombres y mujeres en la promoción e ingreso de personal”, “En el contrato colectivo se toman en cuenta de forma equitativa a los hombres y las mujeres”. Los índices (gráfica 7) generados con las respuestas de los participantes en la encuesta, identifican nuevamente a los hombres (91.19) académicos como los de mayor acuerdo con los aspectos señalados y reiteradamente a las mujeres (68.33) del área manual como las que experimentaron desacuerdo con las políticas universitarias relacionadas con la equidad.

### 7.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

Se define los derechos humanos en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

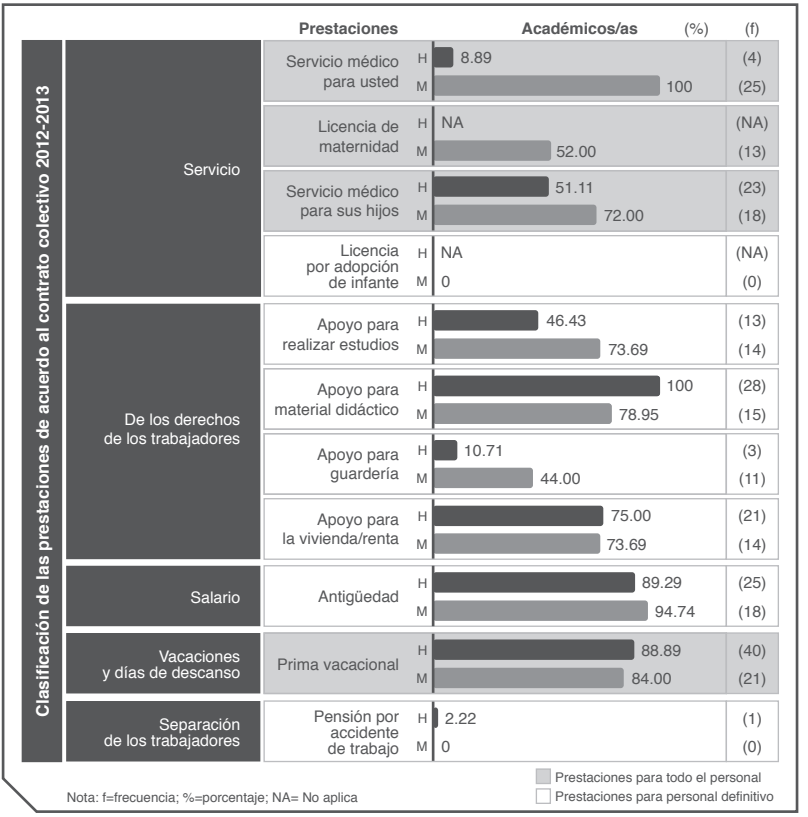
#### 7.2.1. Personal académico

En cuanto a las prestaciones (gráfica 8) otorgadas por la universidad a las mujeres académicas se aprecia al servicio médico para ellas, como de gran importancia, pues el 100% de las trabajadoras ha requerido esta prestación.

En segundo orden de importancia se aprecia que el 72% de ellas ha requerido el servicio médico para sus hijos; sin embargo, solo el 52% de ellas ha recibido licencia por maternidad, este porcentaje menor puede deberse a que esta prestación la recibieron en años anteriores al 2012 cuando se realizó la encuesta. De los 45 hombres académicos solo el 8.89% indico haber acudido al servicio médico y el 51.11% de ellos indicó haber requerido servicio médico para sus hijos.

De este grupo de prestaciones otorgadas a todo el personal, resultó que el 88.89% de los hombres académicos afirmó haber recibido la prima vacacional y un 84% de la mujeres académicas igual. También se brindó la pensión por accidente de trabajo a un hombre académico, lo que representó un 2.22%. En general se observó para el personal académico que este tipo de prestaciones se percibe con equidad.

**Gráfica 8**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




De las prestaciones destinadas al personal definitivo (gráfica 8) la referida al apoyo de material didáctico fue la que el 100% de los hombres académicos afirmó haberla recibido, y solo el 78.95% de las mujeres académicas también. En lo relacionado al pago de antigüedad se observó que el 94.74% de las mujeres académicas la recibía y a diferencia, solo el 89.29% de los hombres académicos. El apoyo para realizar estudios fue otra prestación en la que fue mayor el número de mujeres (73.69%) que la demandaron, ya que solo el 46.43% de los hombres lo requirió. El apoyo para guardería es una prestación extensiva a trabajadores académicos definitivos viudos o padres de familia que tengan la

custodia de sus hijos, por lo que en la Facultad de Ingeniería Química fue requerida por las mujeres (44%) y también por los hombres (10.71%) académicos.

De los académicos que contaron con el apoyo para vivienda se aprecia mínima diferencia en el acceso, ya que 75% de los hombres lo obtuvo y un 73.69% de las mujeres también. En forma global se apreció que las mujeres académicas con plaza definitiva, que participaron en la encuesta, contaron con beneficios en los rubros de salud, vivienda, educación y familia, derivados de una seguridad económica relacionada con la antigüedad con la que cuentan, lo que implica a la vez un nivel de ingreso que permitió el mejoramiento de la vivienda, el cuidado de sus hijos en guardería y la realización de estudios, para alcanzar un mayor grado académico.

### 7.2.2. Personal administrativo y manual

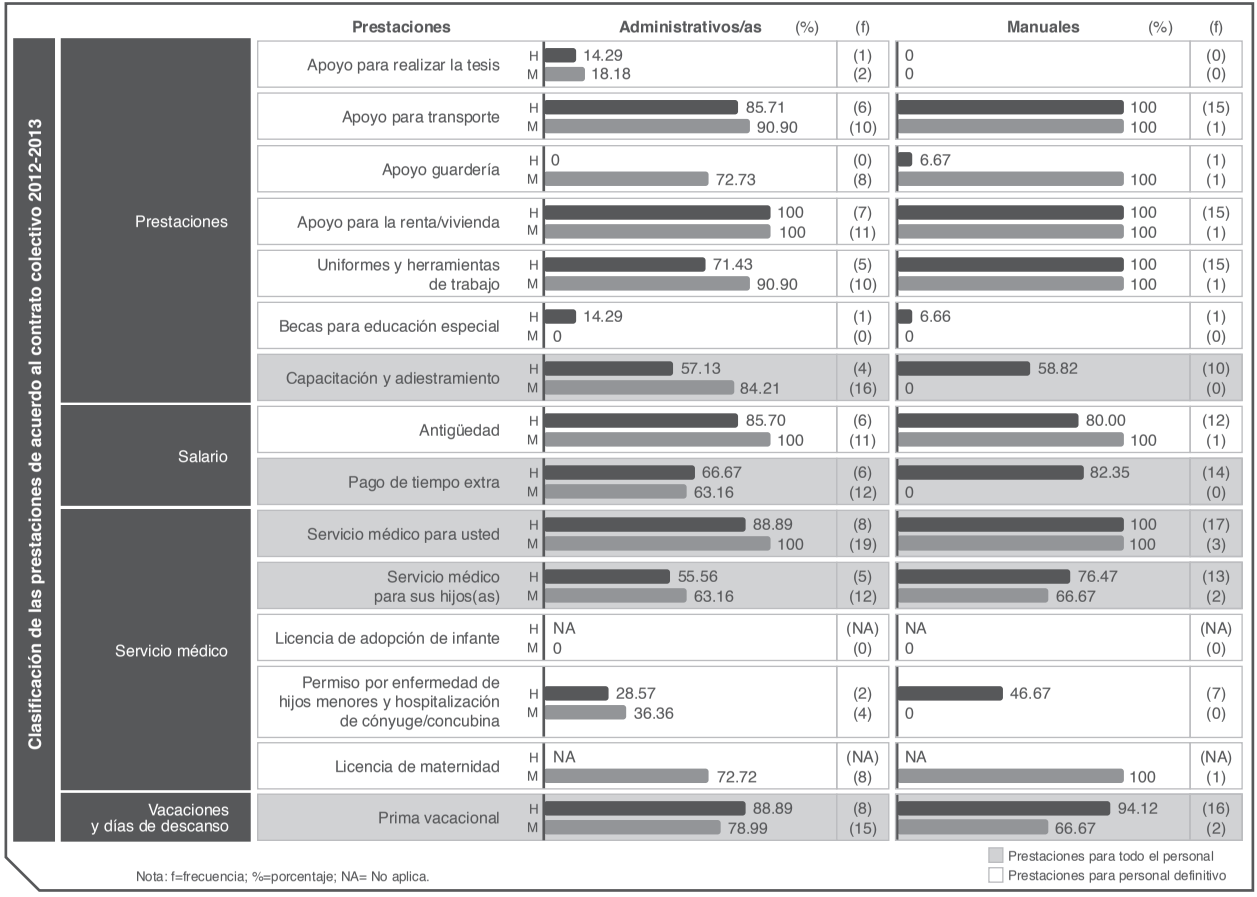
Como se evidencia en la gráfica 9, la mayoría de las mujeres del área administrativa recibieron servicios médicos: 100% servicio médico para ellas y 63.26% servicio médico para sus hijos (as), mientras un 88.89% de los hombres requirió servicio médico para ellos y solo el 55.56% servicio médico para sus hijos(as). La capacitación y adiestramiento fue una prestación correspondiente a la vida laboral en la que las mujeres (84.21%) también tuvieron una mayor participación que los hombres (57.13%). A diferencia fueron los hombres que laboran en el área administrativa los que en mayor proporción recibieron compensaciones salariales: 88.89% prima vacacional y 66.67% pago de tiempo extra. En comparación de las mujeres: fue un 78.99% de ellas las que recibieron prima vacacional y un 63.16% el pago de tiempo extra. De las prestaciones otorgadas al personal definitivo, se destaca que el 100% de las mujeres (11) ya contaba con el concepto de pago de antigüedad y un 85.7% de los hombres también. El apoyo para la vivienda/renta se brindo por igual al 100% de los hombres (siete) y al 100% de las mujeres (11) del área administrativa.

De las prestaciones otorgadas solo a las mujeres, se observó que el 72.73% de ellas indico haber solicitado la licencia de maternidad y también el apoyo para guardería. En otro aspecto, una relación del 18.18% de las mujeres y 14.29% de los hombres del área administrativa requirió el apoyo para realizar la tesis lo que reflejó un interés por la superación del nivel académico. De las prestaciones laborales para uniformes y herramientas de trabajo y para el apoyo para transporte se observaron pequeñas diferencias entre el personal que laboraba como definitivo: el 90.90% de las mujeres afirmaron haber recibido ambas prestaciones y un 85.71% de los hombres indico haber recibido la primera y solo el 71.43% la segunda prestación. Lo anterior requiere un análisis complementario para determinar si la causa de estas pequeñas diferencias es debida al desempeño de las distintas funciones que les corresponde.

**Gráfica 9**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.

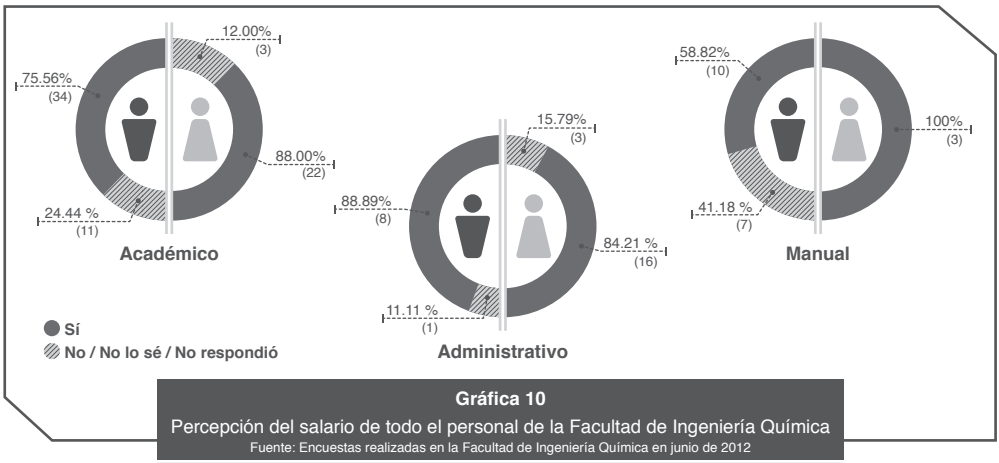
De los 29 trabajadores del área manual se observó que fue la prestación del servicio médico para ellos, en la que el 100% de los hombres (17) y el 100% de las mujeres (tres) tuvieron acceso a ella. Otra prestación relacionada con la salud, la del servicio médico para sus hijos(as), fue demanda por 76.47% de los hombres y por el 66.67% de la mujeres de esta área. Entre las demás prestaciones otorgadas a todos los trabajadores que implican un ingreso, el pago de tiempo extra, fue únicamente el 82.35% de los hombres, los que indicaron haberla recibido. De igual manera la capacitación y adiestramiento, solo 58.82% de los hombres indico haberla recibido.

Al analizar las prestaciones otorgadas solo al personal definitivo, se destaca que el 100% de las mujeres (una) ya contaba con el concepto de pago de antigüedad y un 80.0% de los hombres (12) también. Tres de estas prestaciones correspondientes a los trabajadores definitivos: Apoyo para la vivienda/renta, apoyo para transporte y entrega de Uniformes y herramientas de trabajo, fueron otorgadas por igual, al 100% de los hombres (15) y al 100% de mujeres (una), quien también indico habérsele autorizado la licencia de maternidad y también el apoyo para guardería. Las prestaciones otorgadas por la universidad: el pago de tiempo extra y la capacitación y adiestramiento pueden ser indicadores de que existe algún sesgo en cuanto a darle más facilidad a un sexo y menos al otro para la conciliación de la vida familiar y laboral.

### 7.2.3. Otras políticas universitarias

Se refiere al nivel de equidad en la asignación de remuneraciones que recibe el personal por sueldos y salarios. Al analizar el ítem: ¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres? se percibió en las respuestas (gráfica 10) un sesgo hacia el acuerdo por parte del 88.0% de las mujeres del personal académico y del 100% de las mujeres trabajadoras en el área manual.

Entre los hombres que laboraban en esas mismos grupos fue evidente una diferencia de percepción ya que solo el 58.82% de hombres del área manual y el 75.56% de los hombres del área académica indicaron estar de acuerdo. Entre el personal del área administrativa la tendencia de la opinión fue hacia el acuerdo: Un 88.89% de los hombres y el 84.21% de las mujeres opinaron que las mujeres y los hombres reciben un trato equitativo en cuanto a prestación de salarios.



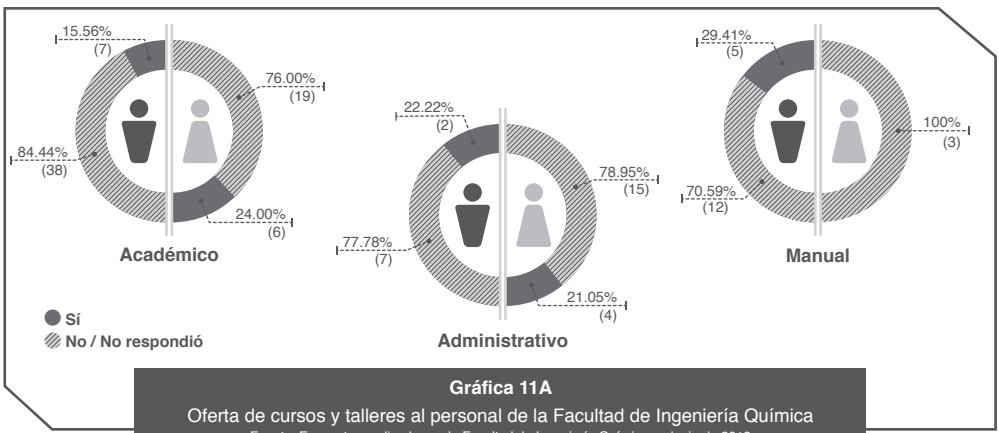

**Gráfica 10**

Percepción del salario de todo el personal de la Facultad de Ingeniería Química

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 11A**

Oferta de cursos y talleres al personal de la Facultad de Ingeniería Química

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

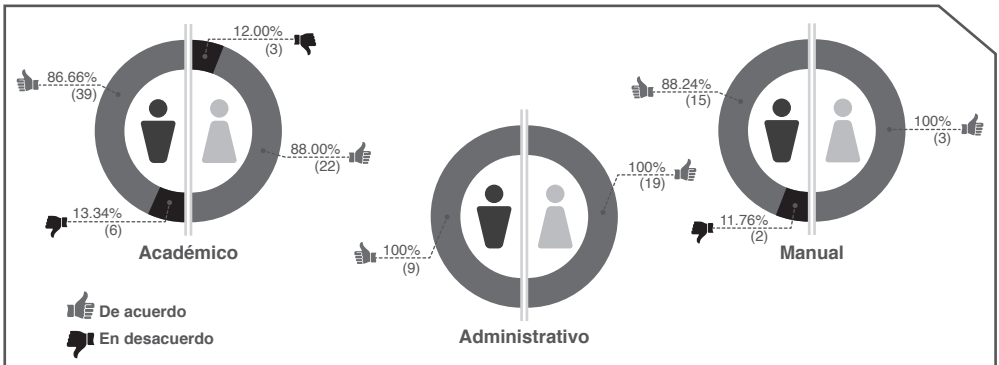
**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Las acciones de capacitación que ha realizado la universidad sobre perspectiva de género (gráfica 11A) sólo se ofrecieron al 29.41% de los hombres que laboraron en el área manual y a ninguna de las mujeres de la misma área. El 22.22% de los hombres

trabajadores del área administrativa indicaron haber asistido a cursos sobre perspectiva de género y de manera similar, solo un 21.05% de las mujeres respondió afirmativamente. Entre los hombres académicos fue menor la proporción que indico haber recibido capacitación, solo un 15.56% y un 24% mujeres académicos indicaron haber participado. De esta información se aprecia la necesidad de proporcionar en años futuros cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género.

En su respuesta fueron de igual opinión los hombres y las mujeres del área administrativa pues el 100% de ellos (gráfica 11B) coincidió en que es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. Las mujeres que laboraban en el área manual también en un 100% indicaron estar de acuerdo y al respecto el personal restante no difirió mucho: el 86.66% de los hombres y el 88.00% de las mujeres de área académica y un 88.24% de los hombres del área manual estuvieron de acuerdo. El porcentaje fue grande de los trabajadores encuestados que señalaron estar de acuerdo que en la institución se establezcan políticas de capacitación de las personas responsables de los procesos de selección de personal.




**Gráfica 11B**

Capacitación para el personal de la Facultad de Ingeniería Química

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

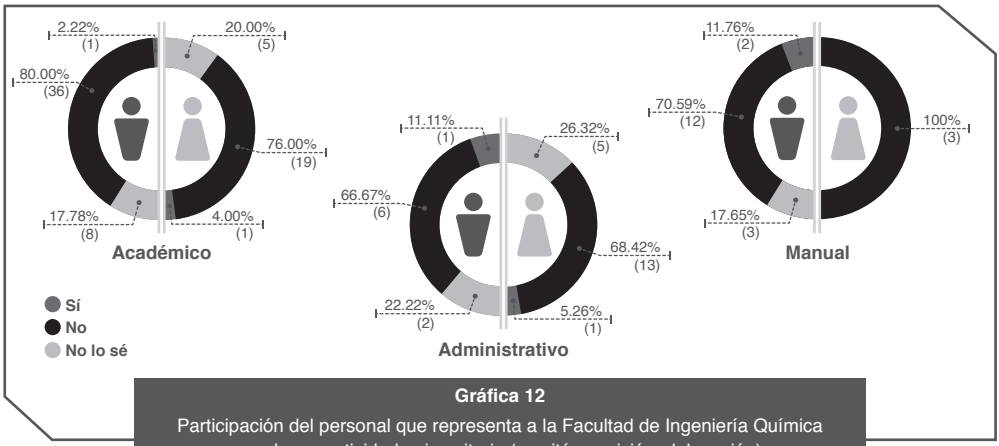
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

### 7.3. No discriminación en las políticas universitarias

La respuesta negativa al enunciado "Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer" (gráfica 12) se relaciona con el hecho de que las mujeres y los hombres tienen las mismas oportunidades de acceder a puestos directivos.

Fue mínima la variación del número de los trabajadores del área administrativa que respondieron negativamente: el 68,42% de las mujeres y el 66.67% de los hombres, no reflejó una marcada diferencia de opinión, al coincidir en la percepción de que existe equidad en la asignación a ocupar puesto. Entre los que también respondieron negativamente pero si existió diferente opinión, se destaca el grupo más pequeño de la mujeres que laboran en el área manual, ya que el 100% respondió negativamente y solo el 70.56% de los hombres que laboran en la misma área coincidió con ellas. Entre los trabajadores académicos no fue tan grande la diferencia de opinión: el 80% de los hombre respondió negativamente al igual que le 76.0% de las mujeres, lo que en promedio puede ser un indicador de que existe equidad.




**Gráfica 12**

Participación del personal que representa a la Facultad de Ingeniería Química en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Ingeniería Química en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

El desglose de la información por sexo, conformada desde la perspectiva del personal de la Facultad de Ingeniería Química encuestado, permitió apreciar diferencias entre hombres y mujeres en los tres ejes de análisis: proceso de inserción, experiencias vividas como resultado del clima laboral y en las políticas establecidas para el desempeño de sus funciones. Los índices de equidad, derechos humanos y no discriminación estimados a partir de la encuesta, permitieron apreciar distintos niveles de acuerdo y de satisfacción que variaron dependiendo de que se tratara de trabajadores académicos, administrativos o manuales y de la jerarquía o situación laboral correspondiente: antigüedad, personal definitivo o por contrato, puesto, salario y prestaciones. El análisis de la información subjetiva y objetiva, a pesar de su complejidad permitió identificar tres grupos dentro del personal que según su condición demandan diferentes acciones: los primeros para fortalecer situaciones alcanzadas, los segundos requieren una atención prioritaria para evaluar la factibilidad de promover su trascendencia y en tercer lugar algunos casos requieren una atención urgente por la gravedad detectada.

Al aplicar el enfoque teórico metodológico con perspectiva de género se logró ubicar las áreas de mayor satisfacción e insatisfacción de los diferentes grupos y considerar su pertenencia al sexo femenino o masculino a fin de determinar si pueden ser interpretados como una inequidad o discriminación de género.

En general entre el personal masculino académico se identificó un patrón tradicional de mayor satisfacción por lo que requerirán acciones de fortalecimiento. Un grupo que requerirá atención prioritaria incluirá a personal femenino y masculino entre los que se encontraron algunas coincidencias, podrá integrarse por las mujeres académicas y administrativas quienes ya han alcanzado acceso e igualdad de oportunidades pero que aún demandan dentro del clima laboral, acciones encaminadas a la no discriminación, es decir a la igual de trato que favorezca la valoración del trabajo realizado y la opinión expresada, para obtener justos reconocimientos y el respeto de su autoridad en puestos directivos o de representación. En este mismo grupo se incluirán a los hombres del área manual y administrativa, los primeros requieren en la inserción justicia y transparencia en los procesos de ingreso, en el clima laboral la no discriminación para la conciliación de lo laboral y familiar para permisos que permitan atender asuntos personales y el respeto a los derechos humanos en el clima laboral, que minimicen bromas, comentarios incomodos de su vida sexual o amorosa. Para los hombres que laboran en el área administrativa, adicional a los criterios mencionados por el grupo anterior, será necesario garantizar la no discriminación al implementar acciones en la inserción, para que se otorguen contratos y/o bases sin distinción de sexo y en el clima laboral el respeto a los derechos humanos para evitar comentarios no deseados acerca de su apariencia.

Quienes requieren atención urgente es un pequeño grupo del personal femenino, las respuestas de las mujeres que laboraban en el área manual revelaron que existe una mayor insatisfacción que resultó muy contrastante con la opinión de los hombres académicos, pero esta no necesariamente se relacionó con la existencia de una falta de equidad de género y una discriminación hacia las trabajadoras dentro de la institución, sino que pudo deberse a que se repite las situaciones y condiciones laborales ya descritas en los grupos anteriores, pero con diferencias muy acentuadas por algunos factores. Las diferencias identificadas en este grupo sugieren que las dimensiones de equidad de género, derechos humanos y no discriminación en la institución puedan ser relevantes por la conformación de brechas debidas a esquemas en las políticas universitarias poco accesibles, tal como la comunicación incluyente. Entre la información proporcionada por las mujeres que laboran en el área manual se encontró como respuesta el no haber leído el reglamento del personal o el contrato colectivo y no habérsele proporcionado cursos o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género, por lo que es necesaria una revisión de las posibles deficiencias en materia de igualdad de oportunidades para este grupo de mujeres trabajadoras.

En general lo relacionado con el clima laboral, como la falta de respeto a la dignidad humana, puede estar asociado a un factor que alude a problemas de hostigamiento y de acoso sexual, observándose que estos fenómenos afectan por igual a las mujeres y a los hombres. Es conveniente plantear esquemas para la denuncia y atención a fin de modificar o atenuar esta situación a partir de la renovación de los elementos de los viejos modelos sociales.

## 9. Referencias

**Burgos, A. (2013)**

"La Facultad de Ingeniería Química una mirada en números de las diferencias de género" en Paredes, L. (coord.), Hombres y mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de género. UADY.

**Kauffer, E. F. (2011)**

"Cultura institucional en el CIESAS: entre insatisfacción femenina global y heterogeneidad de las interacciones locales", en Tuñón, E. Evangelista, A. y Tinoco, R. (coords.), Género y cultura institucional. Colegio de la Frontera Sur, México.

**Martínez Stack, J. (2006)**

Equidad de género en la UNAM: Un diagnostico. Instituto mexicano de orientación educativa. S. C. Programa universitario de estudios de género. UNAM

**Sánchez, G. y Evangelista, A. (2011)**

"ECOSUR y la cultura institucional de género", en Tuñón, E,. Evangelista, A. y Tinoco, R. (coords.), Género y cultura institucional. Colegio de la frontera sur, México.

**Santana, L. y Paredes, L. (2011)**

"La percepción de género en la Universidad Autónoma de Yucatán", en Tuñón, E. Evangelista, A. y Tinoco, R. (coords.), Género y cultura institucional. Colegio de la frontera sur, México.

# 17 Diagnóstico sobre la situación de género en la Facultad de Matemáticas de la UADY

José L. Batún Cutz[1] • Sharon B. Escobar Díaz[2]
María D. Kantún Chim[3]

## 1. Introducción

Para las mujeres la ciencia fue un terreno vedado por mucho tiempo, durante más de dos siglos las academias científicas y las universidades permanecieron renuentes a su admisión. Las primeras mujeres graduadas en física y matemáticas en México surgieron hasta los años sesenta del siglo XX. Su ingreso a las academias científicas demoró aún más para poder ocupar un lugar en estas instituciones (García de León, 2005).

A principios del siglo XX los principales impedimentos que enfrentaban las mujeres eran aquellos que no hacían posible su acceso a la educación superior y la discriminación que vivían las que lograban insertarse en estos espacios, además se identificaban obstáculos personales e institucionales que limitaban su participación en las áreas científica y tecnológica (Blazquez y Flores, 2005).

Éstas condiciones fueron resultado de una serie de prácticas discursivas de género que no se circunscriben a cuestiones abiertas de discriminación o sexismo hacia las mujeres, sino que se

1 Doctor en Ciencias con orientación en Probabilidad y Estadística. Profesor Investigador Titular A de la Facultad de Matemáticas. Correo electrónico: jbatun@correo.uady.mx

2 Maestra en Orientación y Consejo Educativo. Técnica Académica Titular B de la Facultad de Matemáticas. Correo electrónico: sharon.escobar@correo.uady.mx

3 Maestra en Estadística. Profesora de Carrera Titular B de la Facultad de Matemáticas. Correo electrónico: andueza@correo.uady.mx

expresa en una organización social y de producción del conocimiento que se ha construido en el tiempo como un campo masculino, sustentado en el mito de que la objetividad, razón e intelecto deben ser situados del lado masculino mientras que la subjetividad, sentimientos e intuición son femeninos (Guevara y García, 2010).

Actualmente la presencia de un mayor número de mujeres en las ciencias exactas indica que se ha avanzado significativamente en eliminar ciertas barreras que les impedía incorporarse a éstos campos y que se han modificado algunos mitos al respecto, aunque aún falta camino por recorrer para llegar a una condición de equidad.

A través de los años han surgido diversas leyes y tratados internacionales en pro de la equidad de género como la Convención de Belém do Pará (1994), IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), el Programa de Acción de El Cairo (1994), la Plataforma de Acción de Beijing (1995), las Cumbres de las Américas. Específicamente en México, existe la ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia, ley de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres del estado de México, entre otras.

A pesar de contar con éstas leyes y tratados, México se ubicó en el sitio 89 de un total de 135 países en el reporte de equidad de género 2011, quedando por debajo de la mayor parte de las naciones de América Latina. De los cuatro rubros valorados, el más bajo es la participación económica y oportunidades para la mujer con el lugar 109 (Saldaña y Flores, 2012).

Para fomentar la equidad México adopta la estrategia de la Transversalidad de Género en las políticas públicas, buscando reducir la desigualdad entre mujeres y hombres en el acceso a oportunidades, recursos y poder, haciendo intervenir este principio en la normatividad.

La Transversalidad de Género plantea un nuevo esquema de análisis que reconoce al hombre y la mujer de manera distinta biológica y genéricamente, afirma que tienen necesidades, obstáculos y oportunidades diferentes que deben ser identificados y tratados con el fin de corregir el desequilibrio existente entre los sexos. Para ello se requiere de un análisis de la situación en cada una de las instituciones que componen el estado, un diagnóstico del impacto de las políticas, y una definición de los objetivos a perseguir para corregir las desigualdades. (Hernández, 2011).

Siguiendo esta dinámica sobre estudios de Género que se ha dado en los últimos años, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), siendo una institución pública, inicia en Junio de 2010 el proyecto institucional: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en

la Universidad Autónoma de Yucatán, que se desarrolla bajo tres ejes de acción: 1) Investigación, 2) Sensibilización y 3) Difusión.

Como primer objetivo del proyecto se plantea describir, a partir de la experiencia y percepciones de opinión de las y los trabajadores, la situación de equidad de género en el personal académico, administrativo y manual que labora en cada una de las dependencias, en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias; bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la Universidad.

Este documento presenta los resultados obtenidos de la encuesta administrada a los trabajadores y las trabajadoras de la Facultad de Matemáticas (FMAT) en Junio de 2012, la información se encuentra dividida en 9 secciones. La sección 1 explica brevemente el camino que la UADY está tomando para la Transversalidad de Género, la sección 2 proporciona información acerca del contexto institucional, describiendo algunas características de la población que en 2011 laboraba en la facultad, así como la misión de la misma y las áreas de competencia que atiende dentro de las Ciencias.

Las secciones 3 y 4 explican el procedimiento de aplicación de la encuesta, la descripción de la población objetivo y la muestra conformada por las personas que respondieron la encuesta. Con el enfoque de perspectiva de género se describen cada uno de los grupos que conforman la planta de trabajadores de la FMAT (Académicos, Administrativos y Manuales) de acuerdo al tipo de contrato, nombramiento, antigüedad, reconocimientos obtenidos y por supuesto el sexo.

La sección 5 presenta la situación de la inserción, la sección 6 presenta la situación del clima laboral y la sección 7 presenta la situación de las políticas universitarias.

Por último, la sección 8 presenta las conclusiones obtenidas del diagnóstico realizado a la FMAT. Estos resultados proporcionan información útil que puede ser considerada para plantear acciones en vías de una mejora de la equidad de género.

## 2. Contexto institucional

La Facultad de Matemáticas de la UADY es una dependencia de educación superior que tiene como misión, formar integralmente a profesionales en áreas del conocimiento afines a las Matemáticas y la Computación, así como contribuir al desarrollo social, científico y tecnológico en los niveles regional, nacional y mundial, desarrollando investigación básica, tecnología y aplicaciones prácticas, así como actividades de extensión en sus áreas de competencia", (recuperado de Facultad de Matemáticas http://www.matematicas.uady.mx/index.php/pie-fmat/mision, 2014).

La FMAT, junto con la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ingeniería Química forman parte del Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías de la UADY, con 50 años de antigüedad es una de las más importantes en su tipo en el sureste, cuenta con 6 programas de licenciatura: Licenciatura en Matemáticas, Licenciatura en Enseñanza de las Matemáticas, Licenciatura en Ciencias de la Computación, Licenciatura en Ingeniería de Software, Licenciatura en Actuaría y Licenciatura en Ingeniería en Computación; una especialización en Estadística y dos Maestrías en Ciencias: Matemáticas y Computación. La población estudiantil de la facultad está conformada por más hombres que mujeres, tanto a nivel licenciatura como en posgrado.

En Batún, J. y Díaz, S. (2013), se presenta un análisis descriptivo del personal contratado en el 2011 bajo el enfoque de perspectiva de género, en términos generales ésta descripción sigue vigente, por lo que a continuación se presenta un resumen a fin de poner en contexto la situación de género en la FMAT.

La distribución por sexo en los puestos administrativos y manuales sigue las tendencias dadas por el paradigma social de los roles asignados para hombres y mujeres, ya que se observa que los puestos administrativos son en su mayoría ocupados por mujeres ya que incluyen actividades que suelen relacionarse con las habilidades, capacidades y destrezas que tradicionalmente se promueven y asignan a las mujeres, mientras que la parte de intendencia, en la que se considera que la labor requiere el uso de fuerza física está ocupado en su mayoría por hombres.

En cuanto a la planta docente se observa que los puestos de profesor de carrera son ocupados por más hombres que mujeres, no existen mujeres con nombramiento de profesor-investigador y en cuanto a los técnicos académicos sí se encuentra un igual número de hombres y mujeres.

Actualmente la facultad es una de las pocas que está en igualdad de distribución en cuanto a los puestos directivos existiendo una directora, una secretaria administrativa, un jefe de la Unidad de Posgrado e Investigación (UPI), y un secretario académico; lo cual no es usual en las escuelas de ciencias exactas. Sin embargo, en cuanto a la unidad de extensión y las coordinaciones de programas educativos no existe una distribución equitativa, ni a nivel licenciatura, ni en posgrado, siendo favorable para los académicos hombres ya que sólo la Licenciatura en Matemáticas se encuentra coordinada por una mujer.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter auto-administrado, fue

diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta facultad (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices mayores o iguales a 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso

del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

El proceso de la administración de la encuesta se realizó con datos proporcionados por la Secretaría Administrativa. La FMAT contaba con 120 Académicos y 40 Administrativos-Manuales contratados, se consideró como población de Académicos a todos los contratados ya sea por horas o tiempo completo, definitivos o por contrato y que no estén en comisión por estudios de doctorado, de esta forma la población de Académicos quedo conformada por 113 empleados.

Previo citatorio de la Directora de la Facultad de Matemáticas, en el aula magna del campus se aplicó la encuesta el 1 de Junio de 2012, contándose con la participación de 53 académicos y 27 administrativos y manuales. Debido a la participación de menos del 50% del personal, se procedió a una segunda etapa, visitando en sus oficinas al personal que no asistió, así como enviando la encuesta al personal asignado a la Unidad Multidisciplinaria Tizimín, obteniéndose la respuesta del 75.82% del personal de la FMAT, contestaron la encuesta el 70.79% de académicos y 90% de los administrativos y manuales.

Una parte del personal no contestó la encuesta debido a que no se les logró contactar o son contratados por horas y en el mes de Junio no tienen actividad frente a grupo, otros no encuestados manifestaron no tener interés en responder una encuesta relacionada a equidad de género.

Los resultados obtenidos de las encuestas se presentarán en apartados indicando la situación de los académicos, administrativos y manuales por separado para luego analizar las brechas existentes en cada grupo.

## 4. Población y muestra encuestada

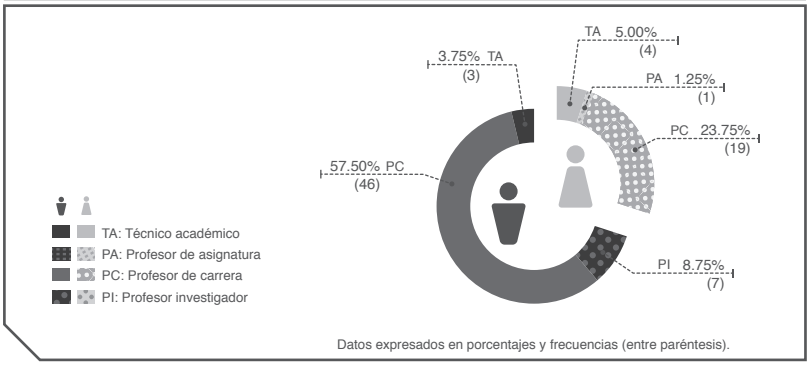
La población objeto de estudio está constituida por 113 académicos, de los cuales el 73.45%(83) son hombres y el 26.54%(30) mujeres, la muestra se constituyó por 80 académicos, 56 hombres y 24 mujeres, indicando que contestaron la encuesta el 67.46% de los hombres y el 80% de las mujeres.

De los académicos encuestados se obtuvo que la antigüedad media de los hombres es de 10.94 años con una desviación estándar de 8.03, y de las mujeres es de 12.04 con una desviación estándar de 8.75. En relación a la categoría que ocupan se distribuyen como se muestra a continuación en la gráfica 1.

**Gráfica 1**

Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En esta gráfica se aprecia que la facultad no cuenta con profesoras investigadoras, es relevante notar que los puestos de profesor de carrera y profesor investigador son ocupados en su mayoría por los hombres. Se observa que sólo hay 23.75% mujeres contratadas como profesor de carrera contra 57.5% hombres, esto puede deberse a factores que no necesariamente tienen que ver con las políticas de contratación, sino por las oportunidades que las mujeres tienen para realizar estudios superiores y de posgrado (Aguiar, M., Gutiérrez, H., Lara, A., Villalpando, J., 2011).

En cuanto a la situación laboral se observó que, el 60.71% de los hombres y el 75% de las mujeres cuentan con plaza definitiva, tanto el 25% de los hombres como de las mujeres se encuentra laborando por contrato y solo el 10.71% de los hombres se encuentra en periodo de estabilidad.

Ingresaron a la universidad por contratación directa el 48.21% de los hombres y el 58.33% de las mujeres, por concurso de oposición ingresaron 46.42% de los hombres y el 41.66% de las mujeres, y el 5.3% de los hombres ha ingresado por repatriación. El reconocimiento al desempeño académico lo tiene el 60.71% de los hombres y el 54.16% de las mujeres, dividiéndose de la siguiente manera: tiene perfil deseable correspondiente al Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) el 44.64% de los hombres y el 29.16% de las mujeres, accede al Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente (PEDPD) el 35.71% de los hombres y el 41.66% de las mujeres, tienen Sistema

Nacional de Investigadores (SNI) el 26.78% de los hombres y ninguna mujer; el 7.1% de los hombres manifiesta tener otro tipo de reconocimiento.

El 62.5% de los hombres ha solicitado promociones, el 55.35%, los que no lograron la promoción manifiestan que se encuentra en proceso, o que aún no logran cubrir los requisitos o por las políticas ya establecidas en los contratos y reglamentos de la dependencia; en comparación de las mujeres que solicitaron la promoción el 62.5% y todas lo obtuvieron.

La muestra del personal administrativo estuvo constituida por 25 personas divididas en 28% hombres y 72% mujeres, de los cuales se encuentran como trabajadores de base el 85.71% de los hombres y el 72.22% de las mujeres, como trabajadores por tiempo determinado se encuentra el 0% de los hombres y el 16.66% de las mujeres, y como trabajadores de confianza se encuentra el 14.28% de los hombres y el 11.11% de las mujeres. Los hombres aun siendo menos, todos están contratados de base y tienen una antigüedad promedio de 13.43 años, que es menor al promedio de las mujeres con 14.39 años.

La manera de ingreso del personal administrativo a la facultad se distribuye de la siguiente manera: como trabajador de base el 28.57% de los hombres y el 16.66% de las mujeres, como nuevo ingreso el 0% de los hombres y el 27.77% de las mujeres, como eventual el 42.85% de los hombres y el 22.22% de las mujeres, como de confianza el 14.28% de los hombres y el 22.22% de las mujeres y el 11.11% de las mujeres indicaron la opción otro. En cuanto a la beca al desempeño laboral el 57.14% de los hombres y el 61.11% de las mujeres la han recibido y en cuanto a la obtención de algún reconocimiento el 71.42% de los hombres y el 72.22% de las mujeres lo han recibido.

El 57.14% de los hombres ha solicitado alguna promoción, lográndola el 14.28%, a comparación de las mujeres que solicitaron la promoción el 50% y la obtuvo el 27.77%, las razones que manifiestan por las cuales no lograron la promoción tanto en hombres como mujeres es por políticas ya establecidas en los contratos y reglamentos de la dependencia y su sindicato, o aún no lograban cubrir los requisitos y el 5.5% de las mujeres indicó que por relaciones sociales o políticas. La mayoría de los encuestados considera que no existen diferencias en cuanto a los salarios entre hombres y mujeres, aunque 28.57% de los hombres y 11.11% de las mujeres indican que no lo saben.

La muestra de los trabajadores manuales estuvo constituida por 11 personas dividiéndose en 90.90% hombres y 9.09 % mujeres. En cuanto a la situación laboral en la que se encuentran, queda de la siguiente manera: el 70% de los hombres y el 100% de las mujeres son de base, y el 20% de los hombres indica otra situación pero no específica cuál es.

La manera de ingreso a la facultad quedó comprendida de 3 maneras: como trabajador de base el 10% de los hombres, como trabajador de nuevo ingreso el 30% de los hombres y el 100% de las mujeres, y como eventual el 40% de los hombres; un 10% de los hombres no contestó. Respecto al reconocimiento del trabajador, se reporta que el 50% de los hombres y el 100% de las mujeres han recibido un reconocimiento, la beca al desempeño laboral la han logrado obtener los hombres en un 20%. En relación a la promoción, el 40% de los hombres lo ha solicitado, lográndola el 14.28%, los que no lograron la promoción manifiestan que es debido a políticas de la dependencia; en el caso de las mujeres ninguna solicitó la promoción. En general hay una percepción de igualdad respecto al salario a excepción del 20% de hombres que manifiestan que los salarios no son iguales para hombres y mujeres.

## 5. La situación de la inserción laboral en la Facultad de Matemáticas

En esta sección se reportan los índices que se obtuvo en el eje de Inserción en sus tres dimensiones: equidad, derechos humanos y no discriminación. Para el presente trabajo la inserción laboral es el periodo de tiempo en que una persona se prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador y procesos de reclutamiento (Donoso, 2000).

La inserción con equidad es el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

En este aspecto quedó como área de oportunidad los hombres académicos (95.18) y las mujeres manuales (100). En área de atención prioritaria quedaron las académicas mujeres (83.75), el personal administrativo tanto hombres (82.86) como mujeres (74.44) y los manuales hombres (78.00). Los índices plasmados en la gráfica 2 muestran que hombres académicos y administrativos manifiestan una mejor percepción en equidad que las mujeres, no así con la población manual donde las mujeres tienen una mejor percepción en equidad que los hombres.

La inserción con derechos humanos es la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y exámenes de oposición, un proceso de ingreso y comunicación de resultados transparente.

En esta dimensión se presenta como área de oportunidad en las mujeres manuales (100), en área de atención prioritaria están tanto los académicos como los administrativos y en área de atención urgente e inmediata los hombres de la población manual (64.5). Se sigue notando que los hombres tienen una mejor percepción en equidad que las mujeres.

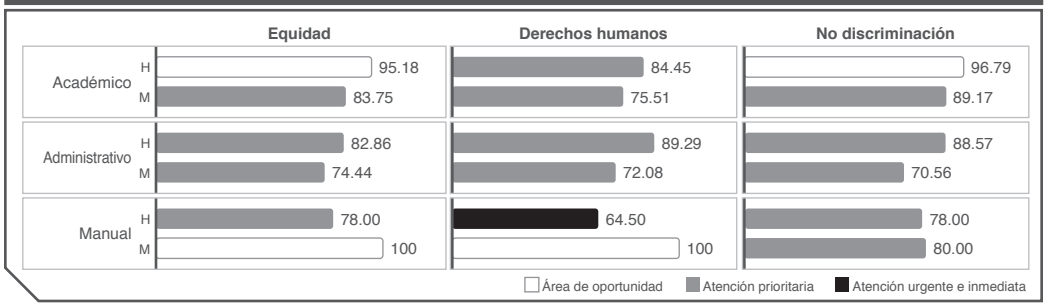
La inserción con no discriminación se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

En este apartado los académicos hombres quedaron en un área de oportunidad (96.79), casi no perciben la discriminación y los demás grupos perciben que se requiere una atención prioritaria a esta dimensión (índices entre 70 y 89.99).

**Gráfica 2**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012




Como se puede notar en la gráfica 2 los hombres manifiestan tener una mejor percepción que las mujeres en derechos humanos a excepción de la población manual, por lo que habría que investigar las razones por las que se percibe esta diferencia, quedando la dimensión de los derechos humanos como principal factor a atender.

## 6. La situación del clima laboral en la Facultad de Matemáticas

Este apartado reporta los índices, frecuencias, porcentajes e información cualitativa que se obtuvo en el eje de Clima laboral dentro de sus tres dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación.

El clima laboral representa el ambiente interno entre los miembros de la organización, y está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

El clima laboral con equidad se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, esto en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración

del desempeño, el respeto de las opiniones y las sanciones, así como las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

En este apartado los académicos hombres y las mujeres manuales manifestaron tener equidad al quedar en índices mayores a 90, mientras que un nivel de atención prioritaria se presenta en las mujeres académicas, el personal administrativo hombres y mujeres y los hombres del personal manual. Los índices medidos en hombres tienden a ser ligeramente mayores que los de las mujeres en la equidad con clima laboral, a excepción del personal manual. Ver índices en la gráfica 3.

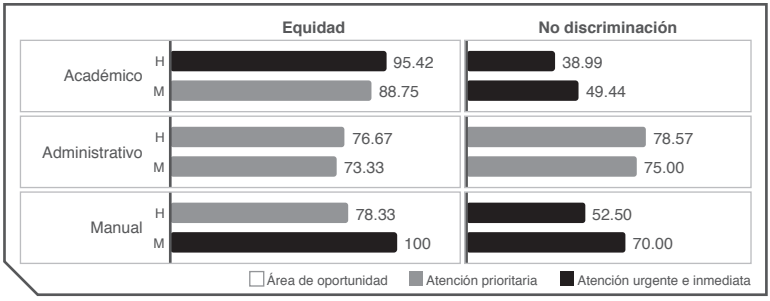
El clima laboral con no discriminación representa al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respeto del principio de igualdad de condición de sexo, esto en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

En este aspecto quedan en área prioritaria (índices de 78.57 para hombres y 75.00 para mujeres) el personal administrativo, tanto hombres como mujeres; y el personal académico y manual quedan en área de atención urgente e inmediata (índices menores a 60).

**Gráfica 3**

Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012




Como se puede notar en la gráfica 3 los académicos hombres y las mujeres manuales perciben equidad en el clima laboral, el resto de las personas de la institución manifiestan algún grado de inequidad y discriminación.

El clima laboral con derechos humanos, representa al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Para medir esta dimensión de la equidad de género, se realizaron preguntas acerca de la vivencia de situaciones en la dependencia. Estos resultados se muestran en la gráfica 4.

Como se puede observar en la gráfica 4, los académicos presentan índices menores a 4.9%, indicando que son situaciones a fortalecer. Un nivel de atención prioritaria se manifiesta en el rubro de: comentarios no deseados acerca de mi apariencia, por todo el personal académico y las mujeres académicas en el rubro de: bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa.

En cuando a los administrativos, solamente fueron señaladas como una atención prioritaria, todo el personal en los rubros: comentarios no deseados acerca de mi apariencia y bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Siempre como área de atención prioritaria, pero señalado solo por las mujeres los rubros de: presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y roces o contacto físico no deseado. Respecto a las otras situaciones presentadas en la gráfica, los administrativos las manifiestan como área de oportunidad.

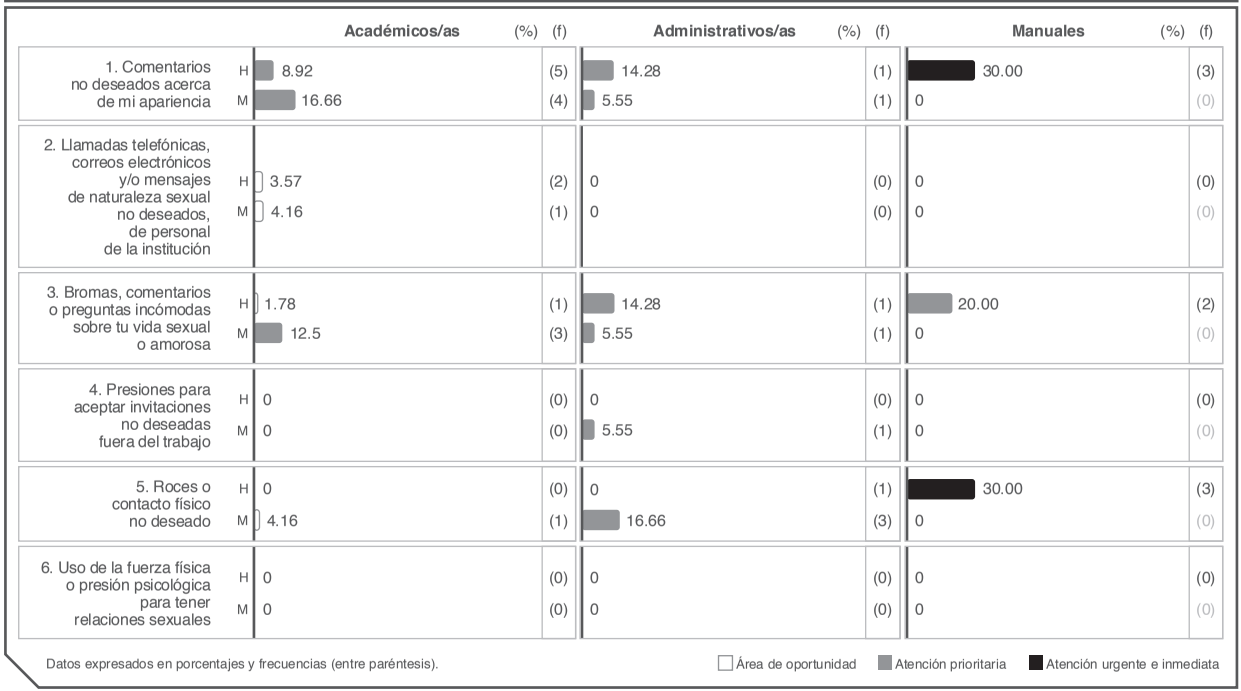
En el caso del personal manual, por cuestión de confidencialidad no se especifican los valores de los rubros que corresponden a mujeres. Se manifiesta como área urgente e inmediata atender solamente en hombres los rubros: comentarios no deseados acerca de mi apariencia al igual que, roces o contacto físico no deseado indicando atención urgente. En el caso de los hombres, se requiere atención prioritaria en el rubro de: bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y se manifiesta un área de oportunidad en los rubros como: llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

De los resultados obtenidos, se observa la presencia de ciertas conductas que afectan el clima laboral, por lo que se sugiere dar atención prioritaria en este eje.

**Gráfica 4**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Área de oportunidad · Atención prioritaria · Atención urgente e inmediata

## 7. La situación de las políticas universitarias en la Facultad de Matemáticas

Este apartado reporta los índices, frecuencias, porcentajes e información cualitativa que obtuvo del eje de políticas universitarias en sus tres dimensiones: equidad, derechos humanos y no discriminación.

Las políticas universitarias son reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados. (Chiavenato, 2011).

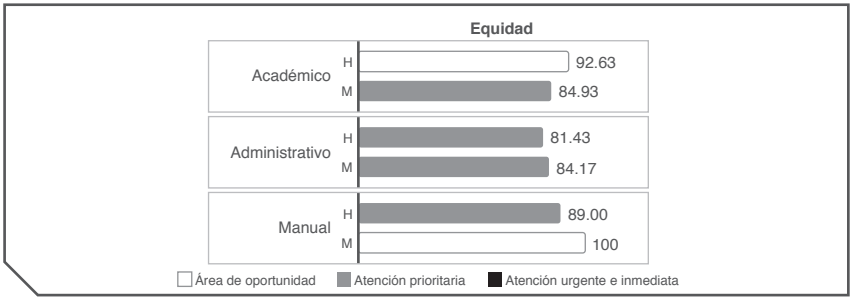
Las políticas universitarias con equidad hacen referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, permitiendo ejercer el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

En esta dimensión los académicos hombres y las mujeres manuales se ubican en un área de oportunidad, mientras que un área de atención prioritaria es requerida en el resto de la población. Ver los índices en la gráfica 5.

**Gráfica 5**

Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012



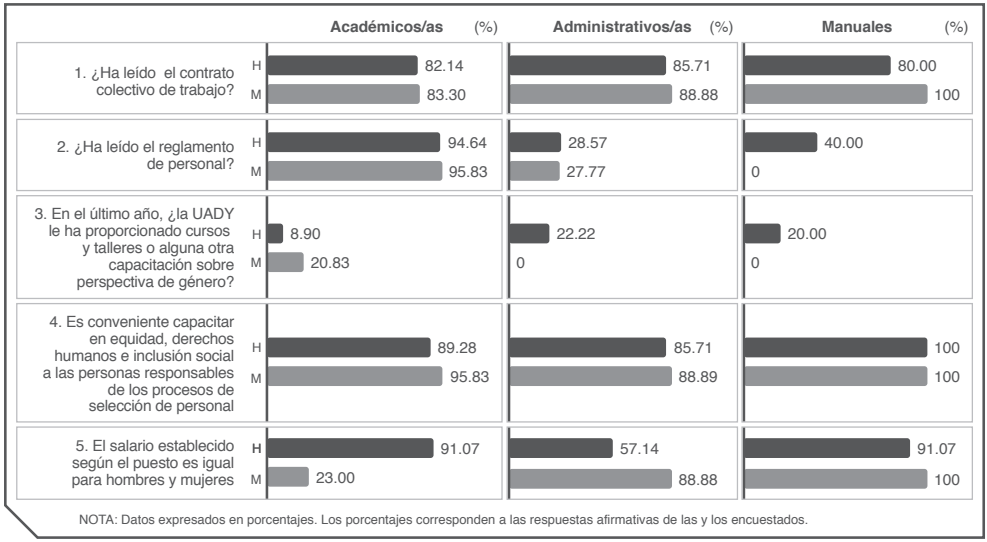

Las políticas universitarias con derechos humanos son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, esto a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

Esta dimensión se midió con las preguntas que aparecen en las gráfica 6, dando como resultado que en general mujeres y hombres de la facultad con porcentaje similar han leído el contrato colectivo y el reglamento de personal, porcentaje muy bajo del personal manifiesta que alguna vez se haya impartido un taller sobre perspectiva de género, se observa que la mayoría está de acuerdo en que es conveniente la capacitación en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. Respecto a la pregunta ¿el salario establecido según el puesto, es igual para hombres y mujeres?, los académicos y administrativos difieren mucho entre las opiniones de hombres y mujeres, mientras que los trabajadores manuales esta diferencia en opinión es mucho menor.

**Gráfica 6**

Políticas universitarias en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012



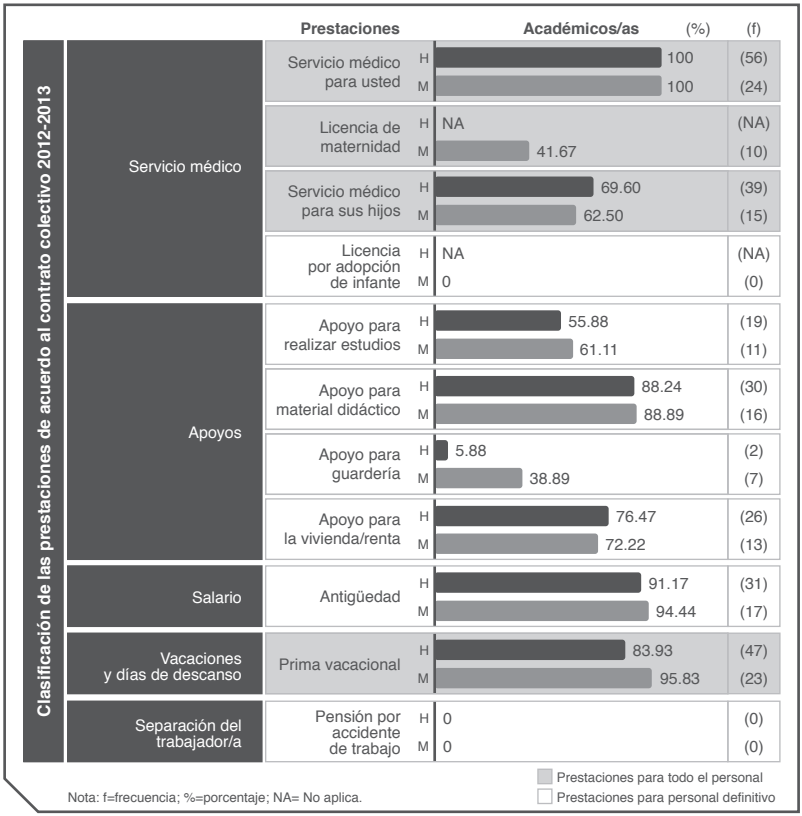

NOTA: Datos expresados en porcentajes. Los porcentajes corresponden a las respuestas afirmativas de las y los encuestados.

Todo el personal académico, administrativo y manual se ha beneficiado de las prestaciones que le corresponde según su contrato colectivo, como lo muestran la gráfica 7 y la gráfica 8, el personal que manifiesta no haber recibido la prestación, quizás se deba a que en el momento de la encuesta aún no tenían el derecho, no lo han solicitado o simplemente no marcó este beneficio.

**Gráfica 7**

Prestaciones para el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012



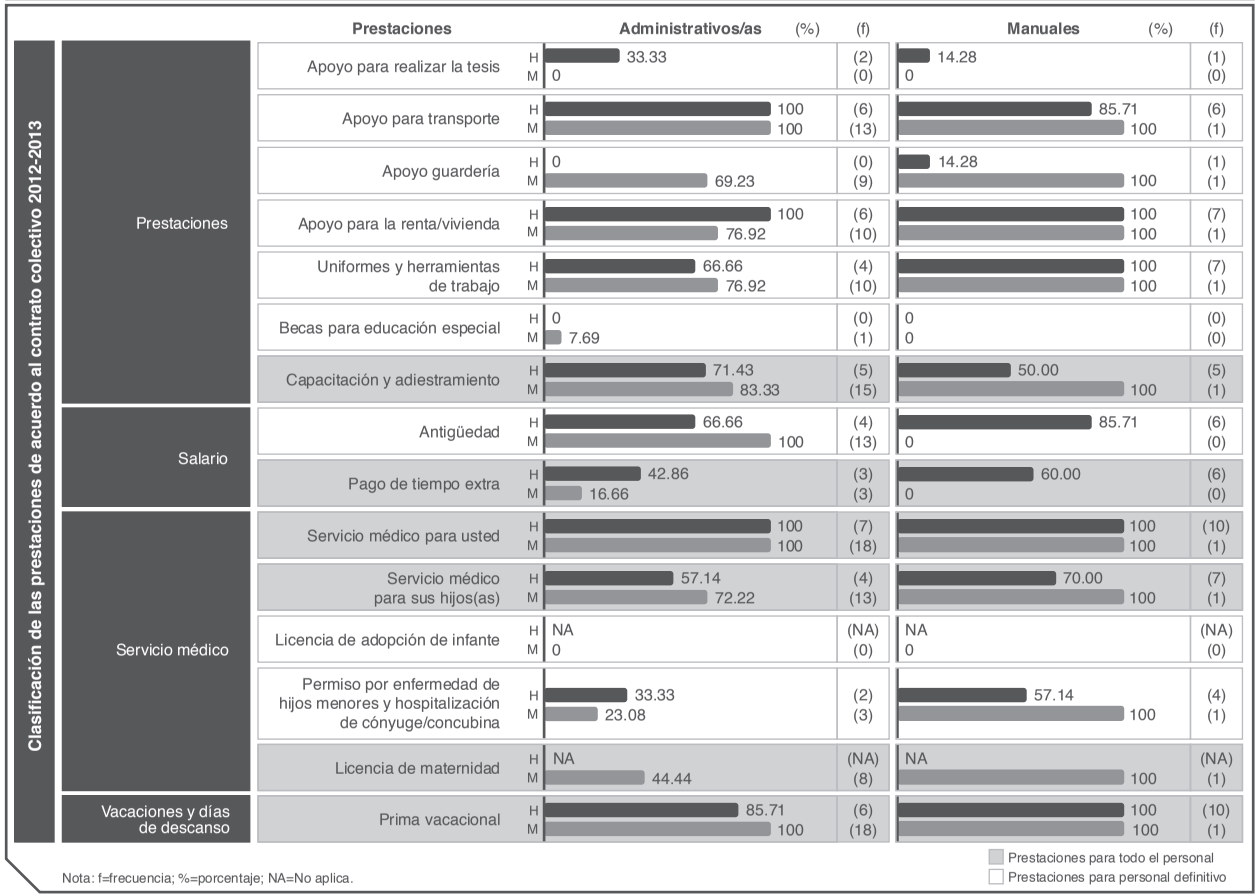

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.

Las políticas universitarias con no discriminación son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, respetando el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.

**Gráfica 8**

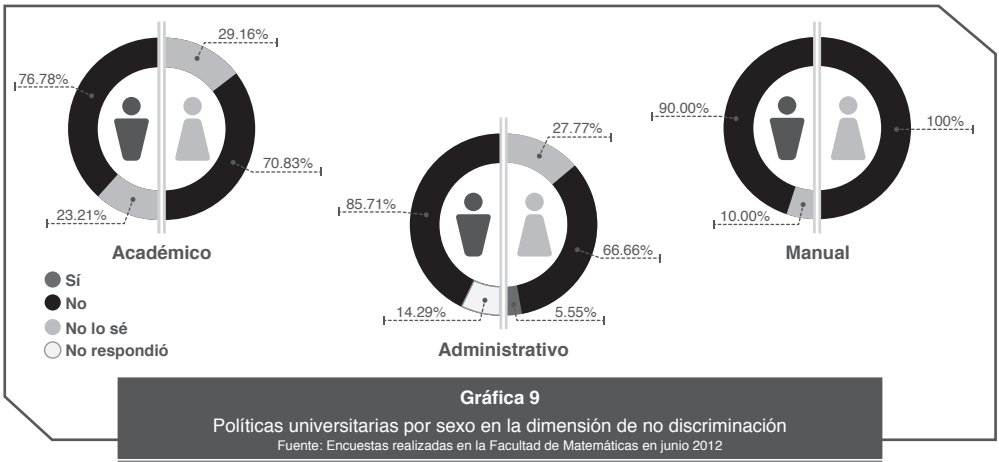
Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA=No aplica.

Para esta dimensión se cuestionó si el sexo era determinante para participar en actividades como delegado(a) sindical, representante en alguna actividad universitaria, etc. Al respecto, la mayoría del personal académico, administrativo y manual reporta que el sexo no es tomado en cuenta, lo cual es un área a seguir fortaleciendo; solamente algunos hombres del personal administrativo no contestaron el reactivo como se puede observar en la gráfica 9.




**Gráfica 9**

Políticas universitarias por sexo en la dimensión de no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Matemáticas en junio 2012

**¿Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer?**

Nota: Porcentajes (%).

## 8. Conclusiones

La Facultad de Matemáticas es una institución formada en su mayoría por hombres que por mujeres, tanto en su alumnado como en su planta docente y manual, a diferencia de la población administrativa donde hay más mujeres que hombres.

De la población académica los hombres a diferencia de las mujeres, tienen las categorías más altas del tabulador de la UADY, también más hombres tienen perfil deseable correspondiente al PROMEP (H=44.64% y M=29.16%) y SNI (H=26.78% y M=0%), y más mujeres que hombres tienen beca PEDPD (H= 35.71% y M=41.66%). El área directiva es la que se encuentra en igualdad, ya que la dirección junto con la secretaría administrativa son puestos ocupados por mujeres y la secretaría académica junto con la UPI son puestos ocupados por hombres.

De la población administrativa se puede notar que aunque hay más mujeres que hombres, la mayoría de los hombres cuentan con plaza definitiva en comparación de las

mujeres. La beca al desempeño laboral la han obtenido en su mayoría las mujeres, más hombres que mujeres han solicitado promociones, aunque la logran obtener más las mujeres. Un punto a notar es la prestación de apoyo para realizar tesis, la cual es solicitada más por hombres que por mujeres, lo que puede sugerir que los hombres de esta población estén alcanzando mayor nivel de estudio que las mujeres.

Respecto a la población manual, los reconocimientos son otorgados independientemente del sexo y las promociones solamente han sido solicitadas por los hombres.

Las situaciones positivas que se requieren seguir fortaleciendo en la FMAT son:

- La equidad y los derechos humanos de las mujeres manuales en el eje de inserción.
- La no discriminación de los hombres académicos en el eje de inserción.
- La equidad de los hombres académicos en el eje de clima laboral.
- Algunas situaciones de los derechos humanos de todo el personal académico y administrativo en el eje de clima laboral.
- La equidad de los hombres académicos y mujeres manuales en el eje de políticas universitarias.

Las situaciones que requieren atención prioritaria son:

- La equidad en el eje de inserción, tanto del personal académico mujer, como todo el personal administrativo y los hombres que conforman el personal manual.
- Los derechos humanos en el eje de inserción del personal académico y administrativo.
- La no discriminación en el eje de inserción del personal administrativo, manual y las mujeres académicas.
- La equidad en el eje de clima laboral de las mujeres académicas, hombres manuales y todo el personal administrativo.
- La no discriminación en el eje de clima laboral de todo el personal administrativo.
- Ciertas situaciones de los derechos humanos del personal académico y administrativo en el eje de clima laboral.
- La equidad de las mujeres académicas, los hombres manuales, todo el personal administrativo en el eje de políticas universitarias.

Las situaciones que la FMAT requiere dar atención urgente e inmediata son:

- Los derechos humanos del personal manual hombre en el eje de inserción.
- La no discriminación del personal académico y manual en el eje de clima laboral.
- Los derechos humanos del personal manual en el eje de clima laboral.

De los tres ejes analizados en la encuesta, el que mayor requiere atención es el clima laboral, debido a que reporta algunas situaciones de discriminación e inequidad. En el instrumento aplicado, se contempló una pregunta abierta en el cual se pudieran expresar con comentarios, sugerencias acerca del instrumento. Algunas de las respuestas que se obtuvieron y que están relacionadas con el clima laboral y la discriminación,

Sugieren que es importante evaluar las acciones de las autoridades y dar un seguimiento a los resultados obtenidos. Algunos académicos comentan que están presentes tratos no justos en los administrativos y manuales por parte de las autoridades. Algunos trabajadores administrativos y manuales también mencionan que han percibido esta misma condición.

Posteriormente requeriría atención el eje de políticas universitarias donde se reporta inequidad en el apartado de prestaciones y por último el eje de inserción. En la información cualitativa que se obtuvo del eje de políticas universitarias algunos académicos coincidieron manifestando su inconformidad respecto al servicio médico, considerando que hay inequidad al no permitir que las mujeres tengan el derecho de inscribir a sus esposos al servicio médico que proporciona la UADY.

Es importante notar que no existen políticas de capacitación en el área de equidad de género. En general los académicos hombres manifiestan una mejor percepción en equidad que las mujeres, en contraste con los manuales donde las mujeres manifiestan mejor percepción en equidad que los hombres.

## 9. Referencias

**Aguiar, M., Gutierrez, H., Lara, A., Villalpando, J. (2011)**

El rendimiento académico de las mujeres en matemáticas: análisis bibliográfico y un estudio de caso en educación superior en México. Actualidades Investigativas en Educación, Vol 11, No 2, pp 1-24.

**Batún, J & Díaz, S. (2013)**

Las diferencias de género en la Facultad de Matemáticas. Una mirada en números. En: Leticia Paredes (Coord.), Hombres y mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de Género. Mérida, Yucatán, México: Universidad Autónoma de Yucatán. Pp.209-218.

**Blazquez, N. y Flores, J. (2005)**

Género y Ciencia en América Latina. El caso de México. Ciencia, Tecnología y Género en Iberoamérica. México:CEIICH-UNAM.

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000)**

La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L.Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción sociolaboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**García de León, P. (2005)**

Mujeres pioneras de la sociedad matemática mexicana. Ciencia Tecnología y Género en Iberoamérica. México: CEIICH-UNAM.

**Guevara, E. y García, A. (2010)**

Orden de género y trayectoria escolar en mujeres estudiantes de ciencias exactas y naturales. Investigación y Ciencia. Vol. 18, núm. 46, pp.10-17.

**Hernández, J. (2011)**

"Creación del programa institucional de género de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco". II Congreso Internacional. Retos y expectativas de la universidad. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

**PUEG (2010)**

Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Instituto de Matemáticas de la UNAM, México, UNAM-PUEG/CONACyT (informe técnico).

**Saldaña I. y Flores, Z. (2012)**

México, en lugar 89 en equidad de género. El Financiero 07/03/12. Recuperado de: http://biblioteca.iiec.unam.mx/index.php?option=com_content&task=view&id=16177&Itemid=146

**Página de la Facultad de Matemáticas**

Recuperado el 20 de mayo de 2014. http://www.matematicas.uady.mx/index.php/fmat/nuestra-facultad/mision

# Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi”

# 18

# Situación laboral del personal en el Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" Unidad Biomédica

## Un análisis con perspectiva de género

María G. Andueza Pech[1] • Manuel Ordóñez Luna[2]
Jolly J. Hoil Santos[3] • Elsa M. Rodríguez Angulo[4]

## 1. Introducción

La situación de hombres y mujeres en el ámbito de las universidades es un tema que en la actualidad ha tomado interés. Respecto a ello, Zapata y col. (2001) afirman que la educación formal es un factor importante en la movilidad social de los grupos más desfavorecidos de la sociedad; señalan a las mujeres, como aquellas quienes durante décadas se limitaron a ver cómo sus hermanos avanzaban en sus proyectos de vida mientras que para ellas, sus únicas opciones eran el matrimonio y el cuidado de una familia. Sin embargo, estos mismos autores también manifiestan que en los últimos años la educación ha sido promovida como un derecho humano universal y como un elemento clave en los procesos democráticos y que los temas relativos a género y educación formal han aportado un acervo sustancial en la investigación.

Por su parte, Chávez (2001:340) señala que se han desarrollado indicadores cuantitativos y cualitativos, para evaluar el avance de las mujeres en las instituciones académicas. Los primeros incluyen: 1) la representación numérica general de las mujeres dentro de

1 Maestra en Ciencias Antropológicas. Profesora Investigadora Titular B del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi", Unidad Biomédicas. Correo electrónico: andueza@correo.uady.mx

2 Maestro en Salud Pública. Profesor Investigador Asociado C del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi", Unidad Biomédicas. Correo electrónico: oluna@correo.uady.mx

3 Maestra en Ciencias Antropológicas. Profesora Investigadora Titular B del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi, Unidad Biomédicas. Correo electrónico: hsantos@correo.uady.mx

4 Maestra en Salud Pública. Profesora Investigadora Titular C. del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi, Unidad Biomédicas. Correo electrónico: rangulo@correo.uady.mx

la institución; 2) la distribución de género por disciplina; 3) el tipo de contrato firmado por los hombres respecto a las mujeres y diferencias resultantes en los ingresos; 4) los puestos de poder y prestigio de las mujeres en la estructura académica. Asimismo, los indicadores cualitativos se refieren a 1) los conflictos de las mujeres entre el trabajo académico y las responsabilidades domésticas y 2) las identidades profesionales y de género de las mujeres. Para esta autora, los indicadores cualitativos son importantes debido a que la evidencia numérica por sí sola no describe las condiciones de las mujeres que trabajan en las universidades. Esta información solamente surge mediante la experiencia continua, la interacción permanente y la construcción diaria de la vida profesional, que es donde se revelan las formas obvias y las sutilezas del significado, a la par del grado en que las académicas son valoradas en su papel de profesional en las instituciones de educación superior.

Este capítulo forma parte de un libro colectivo y su objetivo es describir, a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en el Centro de Investigaciones Regionales-Biomédicas (CIR) en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: equidad, derechos humanos y no discriminación, a fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en nuestra dependencia.

El capítulo se integra por nueve apartados. El primero hace una breve introducción a la temática y al objetivo del capítulo; el segundo da un contexto de la institución. El tercero se centra en la descripción metodológica. En el cuarto se describe a las y los participantes del CIR-Biomédicas. Del quinto al séptimo apartado se muestran los resultados en cuanto a la situación de la inserción, del clima laboral, y de las políticas universitarias en el CIR. El octavo apartado hace referencia a las conclusiones y finalmente, en el último apartado se detallan las referencias utilizadas.

## 2. Contexto institucional

El Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi” forma parte de las dependencias de Educación Superior de la Universidad Autónoma de Yucatán. La experiencia de la unidad Biomédica está marcada por una estrecha interacción entre estudiantes y docentes, en una variedad de programas que combinan la educación innovadora intra y extra muros y la experiencia de sus profesores, con la oportunidad de participar en el Plan de Desarrollo Institucional de la Universidad Autónoma de Yucatán (PDI 2010-2020). Con 144 empleados, el CIR-Biomédicas es una de las dependencias que busca posicionarse en el Campus de Ciencias de la Salud. Su postura dentro de la Universidad Autónoma de Yucatán tiene mucho que ver con su crecimiento, no sólo en términos de su participación con escuelas y facultades, sino también en cuanto a su personal (Andueza

2013; 224). Por ello, la realización de estudios con Perspectiva de Género al interior de esta dependencia permitirá revelar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y de esta manera señalar las formas en que dichas circunstancias producen y reproducen situaciones diferentes dadas por la condición de género.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Para el caso de la Unidad Biomédica, se hizo una invitación, vía correo electrónico a todo el personal para informar acerca del proyecto y del objetivo del cuestionario y solicitar de este modo su consentimiento informado. Posteriormente se pasó a los diferentes laboratorios y se entregó el cuestionario para su llenado. Todo este levantamiento de la información se llevó a cabo en la última semana de mayo y primera semana de junio de 2012.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Unidad Biomédicas del Centro de Investigaciones (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

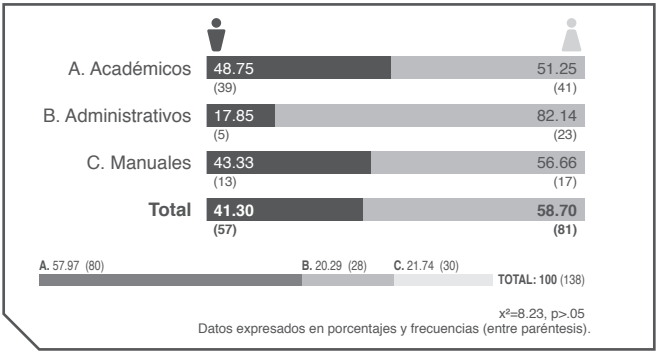
La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

## 4. Participantes

Del total del personal en el CIR, 138 personas, esto es, el 95.83% aceptaron responder el cuestionario. El 57.97% (80) fueron académicos, el 20.29% (28) administrativos y el 21.74% (30) manuales. Las razones por las que el 4.17% (6) restante no participó fueron diversas, entre las principales están que al momento de la aplicación del cuestionario, se encontraban fuera de la ciudad, haciendo una estancia en el extranjero, o se encontraban de incapacidad.

En la gráfica 1 se muestra la distribución del personal que participó según sexo y tipo de personal. Se puede observar, en cuanto al personal administrativo que sobresale que más del 80% son mujeres, mientras que en el personal académico y manual, los porcentajes son similares en cuanto a su distribución por sexo ($x^2$=8.23, p>.05).

**Gráfica 1**
Distribución de tipos de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

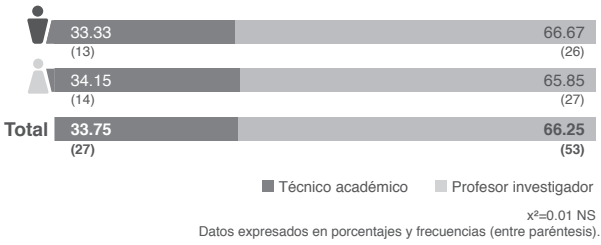



$x^2$=8.23, p>.05
Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

## 4.1. Personal académico

La distribución por sexo del personal académico se muestra en la gráfica 2. Se puede observar que por categoría no existe diferencia entre hombres y mujeres.

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico por categoría en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




$x^2$=0.01 NS
Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la antigüedad se obtuvo que la media de antigüedad de los hombres es de 20.28 años, con una desviación estándar de 10.76 años. Para el caso de las mujeres, la media de antigüedad es de 20.56 años con una desviación estándar de 9.83. Es interesante señalar que la media de antigüedad tanto para hombres como para mujeres es similar, siendo el mismo caso para la desviación estándar.

Acerca de la situación laboral al momento de la aplicación del instrumento tenemos que del total de hombres, el 79.49% tiene plaza definitiva, el 12.82% está por contrato y el

5.13% está en periodo de estabilidad; en tanto que del grupo de mujeres, el 85.37% tiene plaza definitiva y el 14.63% está por contrato, ninguna de ellas está en periodo de estabilidad. Estos datos muestran que la seguridad laboral era similar en ambos sexos, tomando en cuenta el porcentaje correspondiente de periodo de estabilidad y el de la definitividad en los hombres, sin embargo, el porcentaje de mujeres por contrato era ligeramente mayor. El que ninguna mujer esté en periodo de estabilidad muestra que las últimas plazas han sido concursadas por hombres.

En cuanto al reconocimiento por el desempeño laboral el 74.36% de los hombres y el 68.29% de las mujeres manifestaron haber recibido algún tipo de reconocimiento; el 25.64% de los hombres y el 31.71% de las mujeres respondió que no ha recibido algún reconocimiento. Como se puede notar, en el grupo de los que han recibido algún reconocimiento, el menor porcentaje es para las mujeres en tanto que en los que no han recibido reconocimientos la situación se invierte ya que el mayor porcentaje es para las mujeres.

Con relación al tipo de reconocimiento al que accede el personal, el 41.02% de los hombres y el 51.22% de las mujeres tienen el Perfil deseado PROMEP; el 53.85% de los hombres y el 56.10% de las mujeres tiene la beca al desempeño docente (PEDPD), el 43.59% de los hombres y el 39.02% de las mujeres está en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Se puede notar que para el perfil PROMEP y la beca al desempeño, los mayores porcentajes son para las mujeres mientras que para el SNI el mayor porcentaje es para los hombres. Cabe señalar que hay académicos(as) que tienen varios reconocimientos.

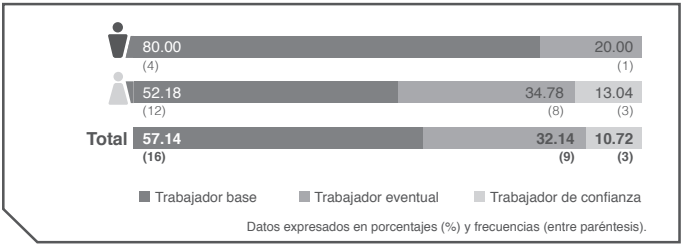
Respecto a la manera de cómo ingresaron al CIR-Biomédicas, del total de hombres, el 46.15% lo hizo por contratación directa, el 43.59% fue por concurso de oposición, el 5.13% fue por repatriación y un 5.13% señaló otro modo, sin especificar cuál; de las mujeres el 58.54% fue por contratación directa, el 36.58% por concurso de oposición y el 4.88% por repatriación. Las diferencias se notan en la contratación directa donde predominan las mujeres y en el caso de los concursos de oposición que predomina en los hombres.

También se indagó respecto a la promoción del personal académico en los últimos tres años y se obtuvieron los siguientes datos: el 25.64% de los hombres y el 21.95% de las mujeres había solicitado su promoción a otra categoría y nivel. El 90% de hombres y de mujeres la obtuvieron. Las razones argumentadas por la que no se obtuvo la promoción fue por no llenar los requisitos y porque la solicitud estaba en proceso al momento de la aplicación del instrumento. El 74.36% de los hombres y el 78.05% de las mujeres no han solicitado promoción en los últimos tres años. Cabe señalar que el principal motivo por el que no lo han hecho es porque tienen la máxima categoría por lo tanto ya no se pueden promover, el 42% de los hombres es Profesor Investigador Titular “C”; teniendo esta categoría el 63% de las mujeres en el momento de la encuesta.

### 4.2. Personal administrativo

La distribución del personal administrativo por sexo y categoría se muestra en la gráfica 3. Se puede observar que en cuanto a la categoría, el mayor porcentaje para trabajadores de base lo ocupan los hombres, en tanto que para la de trabajador eventual el mayor porcentaje es para las mujeres, para la categoría de trabajador de confianza solo se reportó en el grupo de mujeres.

**Gráfica 3**
Distribución de personal administrativo por categoría en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




Datos expresados en porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la antigüedad, se obtuvo que la media de antigüedad para los hombres fue de 16.53 años, con una desviación estándar de 12.20; mientras que para las mujeres fue de 19.78, con una desviación estándar de 11.18. Se puede notar que la media de antigüedad resultó ser mayor para las mujeres, pero la desviación estándar fue ligeramente mayor en los hombres.

Acerca de la situación laboral al momento de la aplicación del instrumento tenemos que del total de hombres, el 60.00% son trabajadores de base y el 20% son personal de confianza y otro respectivamente; en tanto que del grupo de mujeres, el 73.90% son de base, el 17.39% es de confianza y el 4.35% está por tiempo determinado y por otro respectivamente.

En relación a los reconocimientos por diferentes actividades, el 40.00% de los hombres y el 52.17% de las mujeres respondió haber recibido algún reconocimiento. Por otro lado, el 60.00% de los hombres y el 47.83% de las mujeres respondieron no haber recibido ningún reconocimiento. Como se puede notar, en el grupo de los que han recibido algún reconocimiento, el porcentaje es mayor para las mujeres, mientras que de los que no han recibido algún reconocimiento el mayor porcentaje es para los hombres.

Con respecto a la beca al desempeño laboral, el 20% de los hombres y el 56.52% de las mujeres han tenido algún tipo de beca que otorga la institución por el buen desempeño de las labores. Un 80% de los hombres y un 43.48% de las mujeres señalaron no haberla recibido. Al parecer esta oportunidad es más utilizada por las mujeres.

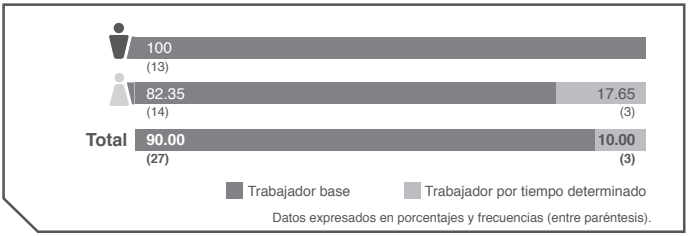
Respecto a su ingreso al CIR, tenemos que el 80% de los hombres ingresó como trabajador de base y el 52.17% de las mujeres lo hizo de esta manera; el 20% de los hombres ingresó por contrato; cabe señalar que en el grupo de las mujeres, hubo un porcentaje de ellas que ingresó como eventual (17.39%), otro porcentaje lo hizo como de confianza (13.05%) y también hubo un porcentaje (17.39%) que lo hizo por contrato.

Con respecto a la solicitud de promociones en los últimos tres meses, el 40% de los hombres y 56.52% de las mujeres lo han solicitado; del mismo modo, el 60% de los hombres y el 43.48% de las mujeres no lo han hecho. De los hombres que solicitaron su promoción ninguno la obtuvo, mientras que de las mujeres el 53.85% la obtuvieron.

### 4.3. Personal manual

La distribución del personal manual por sexo y categoría se muestra en la gráfica 4. Se puede observar que en cuanto a la categoría, el 100% de los hombres son trabajadores de base, esto es, que tienen definitividad; en tanto que el 82.35% de las mujeres son de base. El resto de las mujeres, esto es, el 17.65% son trabajadoras por tiempo determinado.

**Gráfica 4**
Distribución de personal manual por categoría en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




Respecto a la antigüedad, se obtuvo que la media para los hombres fue de 14.54 años, con una desviación estándar de 9.72; mientras que para las mujeres fue de 19.65, con una DS de 9.87. Nótese que la media de antigüedad, fue mayor para las mujeres, en tanto que la desviación estándar es muy similar tanto para hombres como para mujeres.

En relación a los reconocimientos recibidos por el desempeño laboral, el 61.54% de los hombres y el 41.18% de las mujeres respondió afirmativamente. De los que respondieron no haber recibido algún reconocimiento tenemos que el 38.46% correspondió a los hombres y el 58.82% a las mujeres. Estos datos muestran que el mayor porcentaje de los que han recibido algún reconocimiento es para los hombres; lo contrario ocurre en el grupo de los que no han recibido algún reconocimiento en el que el mayor porcentaje es para las mujeres.

Con respecto a la beca al desempeño laboral, el 53.85% de los hombres la ha tenido lo que contrasta con el 11.76% de las mujeres que dicen haber tenido alguna beca. También en este aspecto, los porcentajes se invierten en el grupo que dijo no haber recibido la beca ya que el mayor porcentaje es para las mujeres con el 88.24% y solo el 44.15% de los hombres.

Acerca a la condición laboral al momento de su ingreso a la institución, tenemos que el 76.93% de los hombres ingresó como personal de base, comparado con el 58.82% de las mujeres; en porcentajes similares, en el grupo de los hombres, 7.69% ingresaron como trabajadores eventuales, de confianza u otro; el 23.54% de las mujeres lo hicieron como de nuevo ingreso, el 5.88% como de confianza y el 11.76% de ellas dijeron de otra manera.

Acerca de la solicitud de promociones en los últimos tres meses, el 69.23% de los hombres y el 23.53% de las mujeres lo han hecho. El 30.77% de los hombres y el 70.59% de las mujeres no lo han solicitado. Como se puede notar, en el grupo de los que han solicitado promoción, el mayor porcentaje es para los hombres, lo que se invierte en el grupo de los que no lo han hecho en donde el mayor porcentaje es de mujeres. De los hombres que la solicitaron, el 44.44% la obtuvo, el 44.44% no la obtuvo y el 11.12% dijo que estaba en proceso la solicitud. De las mujeres, el 75% la obtuvo y el 25% no. No se mencionaron las razones por las que no se obtuvo.

## 5. Inserción laboral: su situación en el CIR-Biomédicas

Para fines del análisis en este apartado definiremos la Inserción laboral como al periodo de tiempo en el que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador y procesos de reclutamiento (Donoso, 2000). Este eje bajo tres dimensiones: la equidad, como el principio de justicia donde la igualdad de oportunidades en los canales se den a conocer las ofertas laborales así como los procesos de selección del personal; los derechos humanos, vista como la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo y por último, la no discriminación, entendida como los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en los requisitos para los puestos de contratación. En la gráfica 5 se muestran los resultados de este eje con las tres dimensiones.

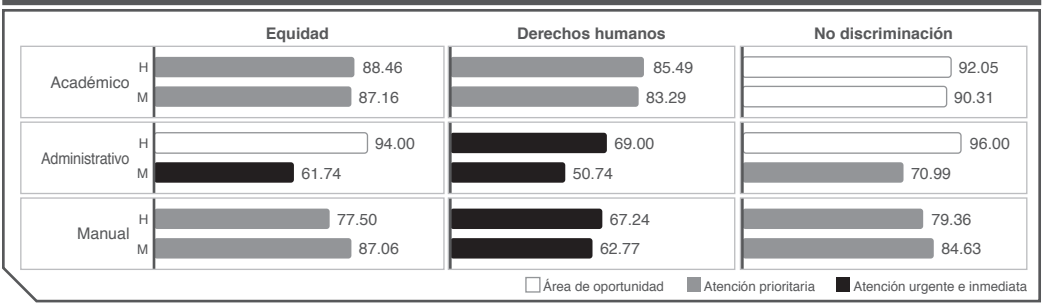
Como se puede notar respecto a la inserción con equidad, si bien el índice fue ligeramente menor en las mujeres del personal académico y mayor en las del personal manual, también nos indica que todavía se deben implementar estrategias en los procesos de selección del personal de tal modo que los canales de oportunidades sean equitativos para hombres y mujeres. Es en el personal administrativo donde el índice para las mujeres muestra una diferencia importante que llama la atención como un área

de atención urgente e inmediata y que señala que las oportunidades de las ofertas laborales son muy diferentes para hombres y mujeres, por lo que se requieren mayores esfuerzos para disminuir las brechas existentes en los procesos de selección. En relación a la inserción con derechos humanos, cabe señalar que los índices para el personal académico fueron muy similares en hombres y mujeres. Sin embargo, para el personal administrativo y manual, tanto hombres como mujeres, los índices obtenidos caen en un área que indica la urgencia de proponer estrategias que disminuyan las brechas en el acceso a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo. En cuanto al eje de inserción con no discriminación, la distribución de los índices cae en un área que muestra un proceso de igualdad en los requisitos de contratación en el personal académico, en tanto que para todo el personal manual, aun cuando los índices caen en un área que indica la necesidad de hacer acciones para reducir las brechas en cuanto a los requisitos para contratación, éstos no resultan tan urgentes como se puede ver en el personal administrativo, en donde el índice favorece en gran medida a los hombres y señala la necesidad de una atención urgente e inmediata (gráfica 5).

**Gráfica 5**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

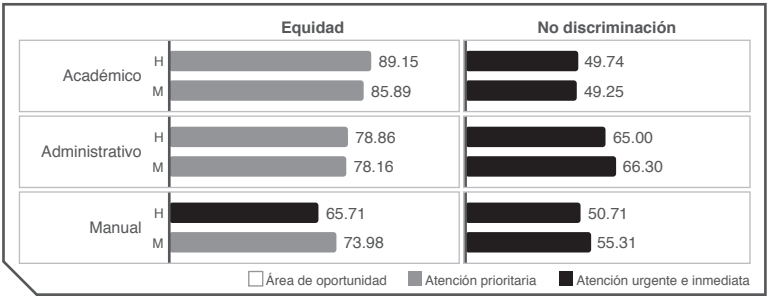



## 6. Clima laboral: su situación en el CIR-Biomédicas

En este apartado analizamos el clima laboral, el cual entendemos como el ambiente interno entre los miembros de la organización que está íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Según Chiavenato (2011) expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011). Este segundo eje también se analizará con base en tres dimensiones: equidad que se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad

de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas; la no discriminación referida como el ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional; y una tercera dimensión, los derechos humanos entendido como el ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. En la gráfica 6 se muestran los resultados que se obtuvieron respecto al clima laboral con dos dimensiones.

**Gráfica 6**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

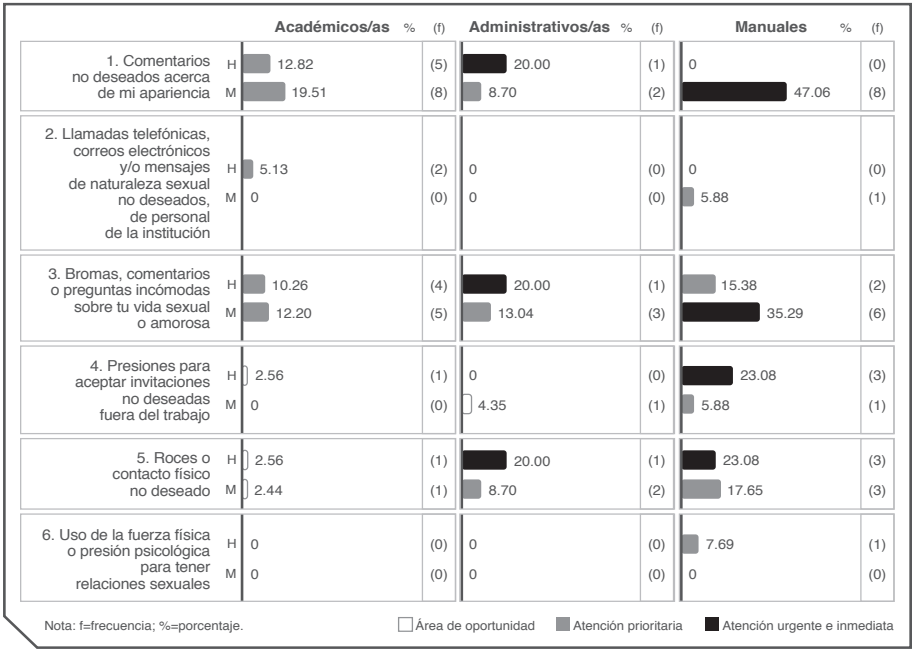



Se puede observar que los índices de equidad en el personal académico son ligeramente bajas para las mujeres y muy similares para hombres y mujeres en el personal administrativo, en tanto que para el personal manual, los índices favorecen a las mujeres. Llama mucho la atención que los índices para la no discriminación, a pesar de ser muy similares para hombres mujeres de todo el personal, caen en un área que denota la necesidad de una atención urgente e inmediata en el ambiente laboral que propicie la igualdad de oportunidades y el reconocimiento institucional para hombres y mujeres. Como se puede observar para el aspecto del clima laboral en las dimensiones de equidad y no discriminación no se halló áreas de oportunidades para el fortalecimiento (gráfica 6).

En la gráfica 7 se muestran los resultados del clima laboral en la dimensión de los derechos humanos así como los aspectos que se indagaron en esta dimensión y que tiene que ver con las relaciones personales que se establecen en un ambiente laboral; en lo que respecta al personal académico, llama la atención que quienes manifiestan llamadas telefónicas, correos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados son hombres; en el personal administrativo nuevamente los que declaran comentarios no deseados acerca de

la apariencia, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y roces o contactos físicos no deseados son hombres; en tanto que en el personal manual, los comentarios no deseados acerca de la apariencia, llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados y las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual son más referidas por mujeres; sin embargo, en este último personal, las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, los roces o contacto físico no deseado, así como el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales fueron más señaladas por hombres.

**Gráfica 7**
Clima laboral en la dimensión de derechos humanos
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




Los resultados del cuadro anterior muestran que aun cuando en el personal académico se encontró un clima laboral más igualitario para hombres y mujeres, todavía es necesario crear estrategias para mejorar las relaciones interpersonales; en donde sí se requiere una atención urgente e inmediata es en el personal administrativo y mucho más en el manual, tanto en hombres como en mujeres, ello con la finalidad de propiciar el respecto a la dignidad humana.

## 7. Políticas universitarias: su situación en el CIR-Biomédicas

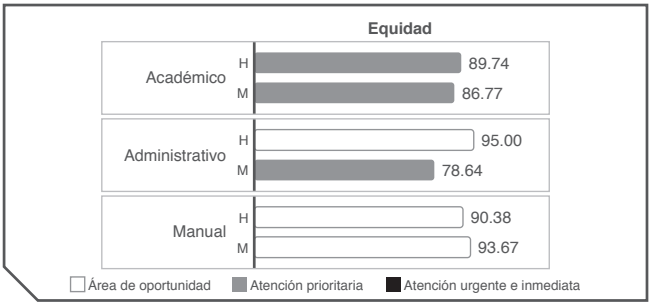
Según Chiavenato (2011) las Políticas universitarias son entendidas como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados. Cabe señalar que al interior de la universidad se cuenta con leyes y reglamentos que regulan la vida universitaria como lo son los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos del personal académico, y administrativos y manuales. A este respecto se indagó si se había leído alguno de estos documentos y se obtuvieron los siguientes resultados: del personal académico, el 87.18% (34) de los hombres y el 82.93 (34) de las mujeres señalan haber leído el contrato colectivo, mientras que el 12.82% (5) de ellos y el 17,07 (7) de ellas expresan no haberlo leído. Con respecto al reglamento de personal, el mismo porcentaje, 87.18% (34) de los hombres y el 87.80% (36) de las mujeres expresaron haberlo leído y el 12.82% (5) de ellos y el 12.20% (5) de ellas dijeron no haberlo leído. Del personal administrativo, el 80% (4) de los hombres y el 69.57% (16) de las mujeres señalan que sí han leído el contrato colectivo, el 20% (1) de ellos y el 30.43% (7) de ellas mujer contestaron que no. Respecto al reglamento de personal, el 40% (2) de los hombres y el 43.48% (10) de las mujeres aseguraron que lo han leído.; el 60% (3) de ellos y el 56.52% (13) de ellas señalaron que no. Del personal manual, el 100% (13) de los hombres y el 76.47% (13) de las mujeres dijeron haberlo leído el contrato colectivo; mientras que el 23.53% (4) de ellas indican no haberlo hecho. En relación al reglamento de personal, el 69.23% (9) de los hombres y el 47.06% (8) de las mujeres señalan haberlo leído y el 30.77% (4) de ellos y el 52.96% (9) de ellas indica no haberlo hecho.

Para fines de una mejor descripción de este eje, se analizará en sub-apartados por cada dimensión; la equidad, derechos humanos y finalmente la de no discriminación.

### 7.1. Políticas universitarias y equidad

La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal (Chiavenato 2011). Al respecto se puede observar que es en el personal administrativo donde hay una marcada diferencia dado que los hombres dieron una mejor calificación a la oportunidad en las actualizaciones y evaluaciones. Como se puede notar los índices de equidad en las políticas universitarias, ponen en evidencia que se requiere atención prioritaria para el caso de los hombres y las mujeres académicas y las mujeres administrativas, mientras, para los demás grupos el resultado es favorable y las acciones a desarrollar son consideradas áreas de oportunidades (gráfica 8).

**Gráfica 8**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




### 7.2. Políticas universitarias y derechos humanos

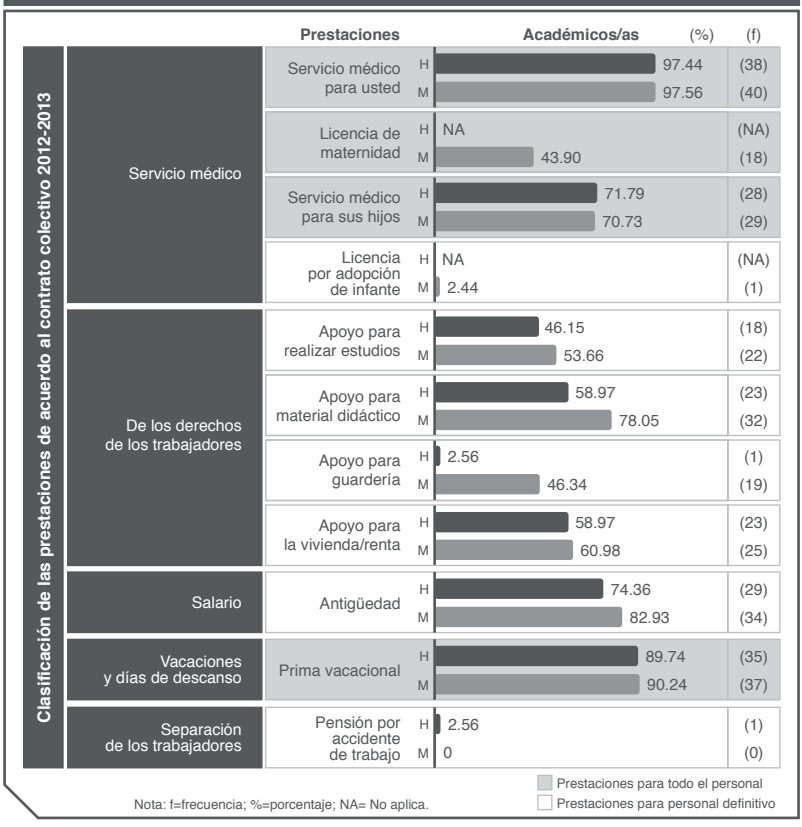
Se define los derechos humanos en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos. Se indagó respecto a las prestaciones que los trabajadores han ejercido como derecho laboral, algunas de las cuales se otorgan a todos los trabajadores y otras sólo a quienes tienen la definitividad. Asimismo, las prestaciones fueron diferentes para el personal académico y las correspondientes al administrativo y manual. Otro aspecto abordado fue acerca de su percepción respecto a la igualdad de salarios, la necesidad de capacitación en equidad y si han recibido cursos o talleres en equidad en los respectivos tipos de personal; académico, administrativo y manual. En este sentido, a continuación se describen las prestaciones para cada tipo de personal.

#### 7.2.1. Personal académico

En la gráfica 9 se plasman los resultados de las prestaciones del personal académico, tanto definitivo como de los que se encuentran en periodo de estabilidad como los de contrato. Podemos observar que poco menos del 50% de las mujeres ha utilizado la licencia de maternidad, mientras que para los hombres dicha prestación está incluida en permisos con goce de salarios y no como licencia por paternidad; es interesante resaltar que en el apoyo para guardería el mayor porcentaje es referido por las mujeres en un 46.34% en contraste con el 2.56% de los hombres, ello debido tal vez a ciertos requisitos que tienen que cubrir (viudez, patria potestad). En relación al pago de la antigüedad hay un 25.64% de hombres y un 17.07% de mujeres que señala no recibirla; esto podría deberse a que se encuentren en periodo de estabilidad o tengan menos de 5 años de

antigüedad y, por tanto, aun no pueden recibir esta prestación. Acerca de la prima vacacional, un 10% de hombres y mujeres refieren no recibirla, esto contrasta con que esta prestación se les otorga a todos los trabajadores de la UADY (gráfica 9).

**Gráfica 9**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




### 7.2.2. Personal administrativo y manual

En la gráfica 10 se desglosan los resultados obtenidos acerca de las prestaciones al personal administrativo y manual. Se observa que el 4.4% de las administrativas y el 7.7% de los manuales han recibido el apoyo para realizar tesis. El apoyo para guardería solo fue reportado por el 43.5% de las administrativas y no por las mujeres manuales;

respecto a la capacitación y adiestramiento, del personal administrativo las mujeres la han ejercido en mayor porcentaje que los hombres (78.3%), mientras que en el personal manual lo han hecho los hombres.

Respecto al pago de la antigüedad fue referida en más del 60% del personal administrativo y manual de base. Cabe aclarar que esto puede estar influido por los cambios en el sistema de prestaciones, dependiendo del momento de ingreso del trabajador, si tuvo contratos previos, al momento de adquirir la definitividad inicia la antigüedad, si la definitividad es sin contratos previos, es a los dos años. En relación al pago de tiempo extra fueron las mujeres quienes lo ejercieron en el personal administrativo y en el personal manual en mayor porcentaje los hombres.

Sobre el servicio médico personal, el 100% lo ha utilizado, el servicio médico para los hijos fue referido en un 100% por las mujeres manuales y el porcentaje de las mujeres administrativas y de los hombres manuales coincidió en el 69%; la licencia de adopción y la licencia de maternidad son prestaciones selectivamente utilizadas por su propia naturaleza, en cuanto al permiso por enfermedad de los hijos, la han usado solo las mujeres administrativas y en porcentajes similares, hombres y mujeres manuales. Con respecto a la prestación de la prima vacacional, a pesar de que todos los trabajadores administrativos y manuales de la UADY reciben tal prestación anualmente, ésta no es percibida en un 100% por todo el personal administrativo y manual así como el apoyo para transporte y para renta (gráfica 10).

En la gráfica 11 se presentan los resultados acerca de la percepción del personal respecto a la igualdad del salario entre hombres y mujeres. En el personal académico es mayor el porcentaje de mujeres que opinan que el salario según el puesto es igual para hombres y mujeres. Es en el personal administrativo y manual donde las mujeres perciben diferencias en los salarios entre hombres y mujeres.

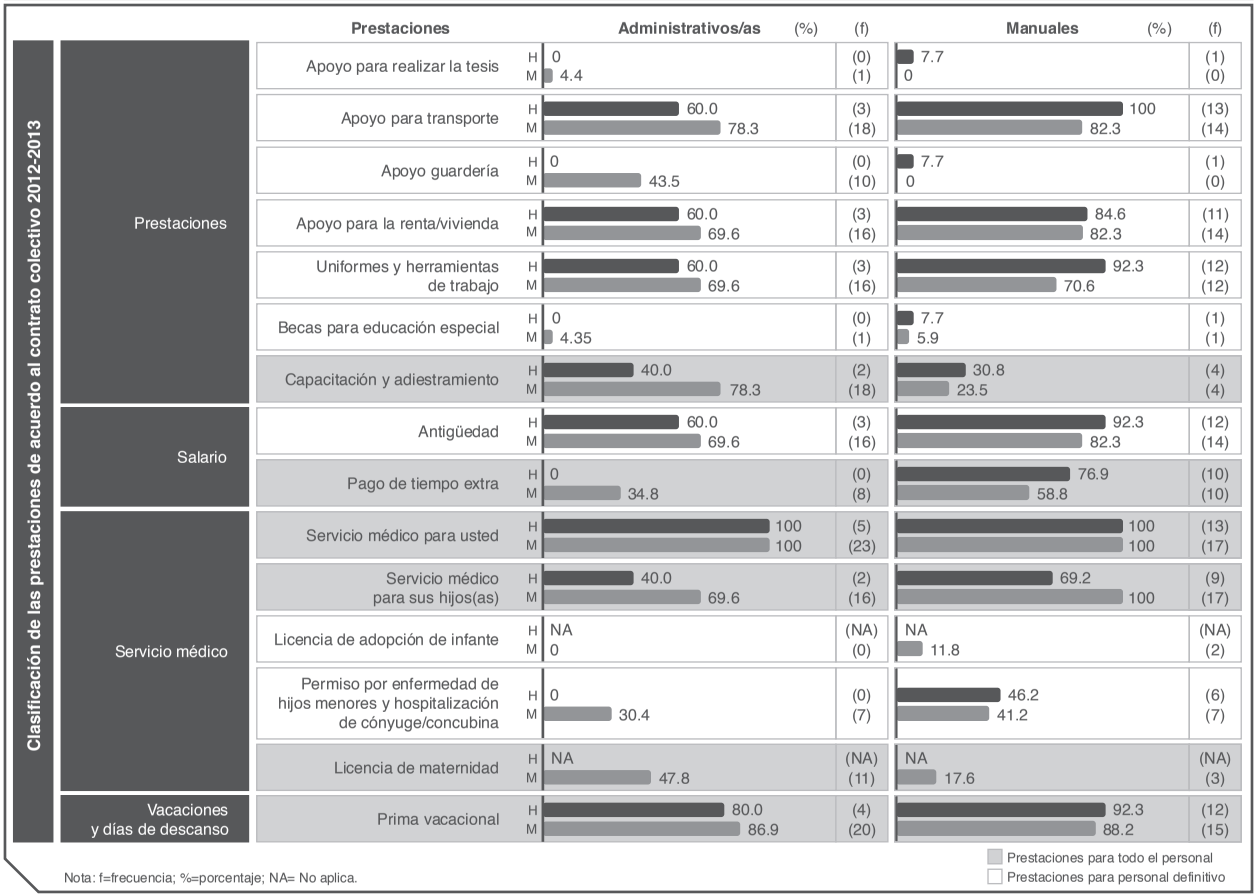
En la gráfica 12 los resultados se centran en la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY; a este respecto se puede observar en términos generales que los porcentajes del personal que ha recibido algún tipo de capacitación son muy bajos; esto es, menos del 30% en el personal académico. La diferencia entre hombres y mujeres que han recibido alguna capacitación es en el personal administrativo y manual en donde los mayores porcentajes son para las mujeres.

Los resultados acerca de las necesidades de capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección, se plasman en la gráfica 13 en donde se puede observar que más del 90% del personal académico y del administrativo así como del 75% del manual, tanto hombres como mujeres expresan la conveniencia de la capacitación a dicho personal.

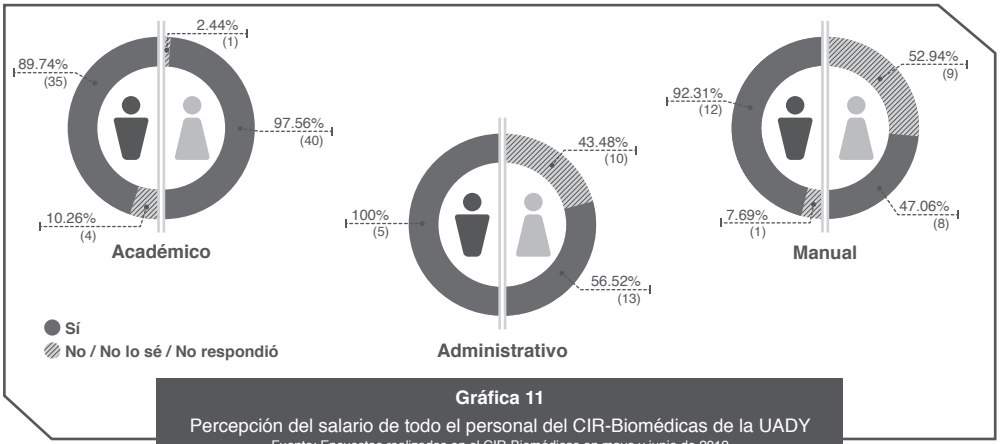
**Gráfica 10**

Prestaciones para el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012




Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.



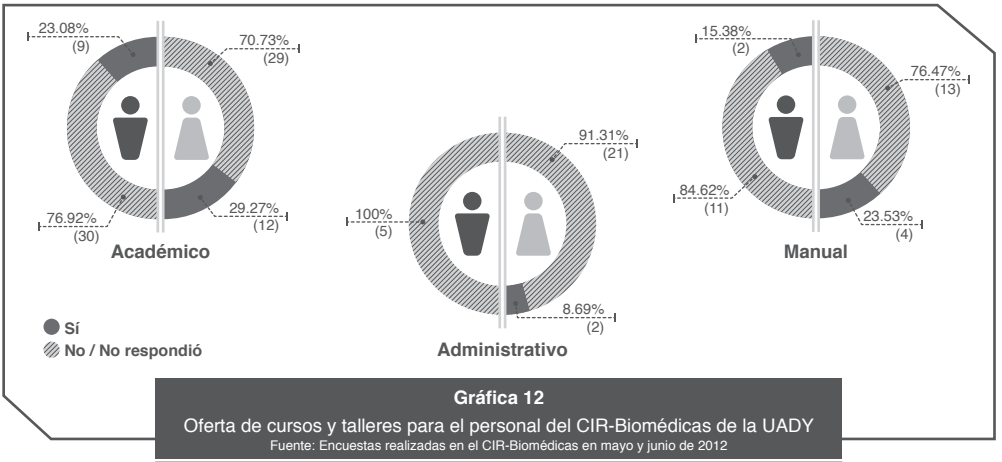

**Gráfica 11**

Percepción del salario de todo el personal del CIR-Biomédicas de la UADY

Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).



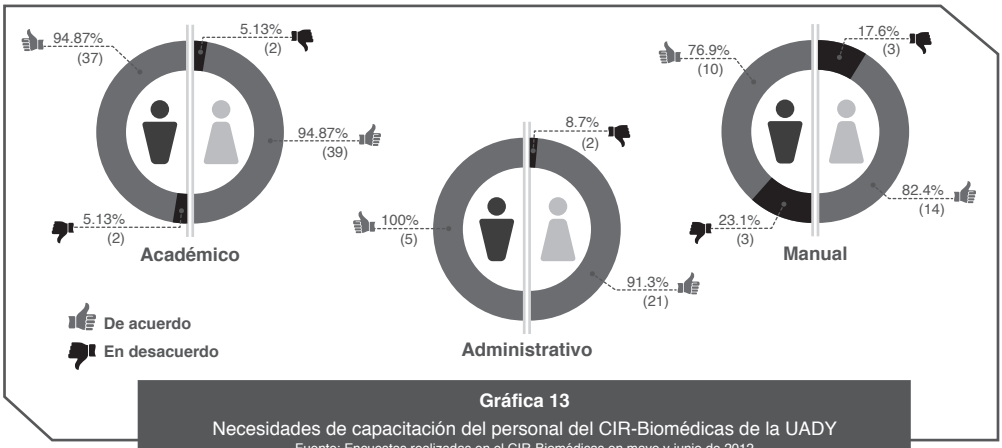

**Gráfica 12**

Oferta de cursos y talleres para el personal del CIR-Biomédicas de la UADY

Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 13**

Necesidades de capacitación del personal del CIR-Biomédicas de la UADY

Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

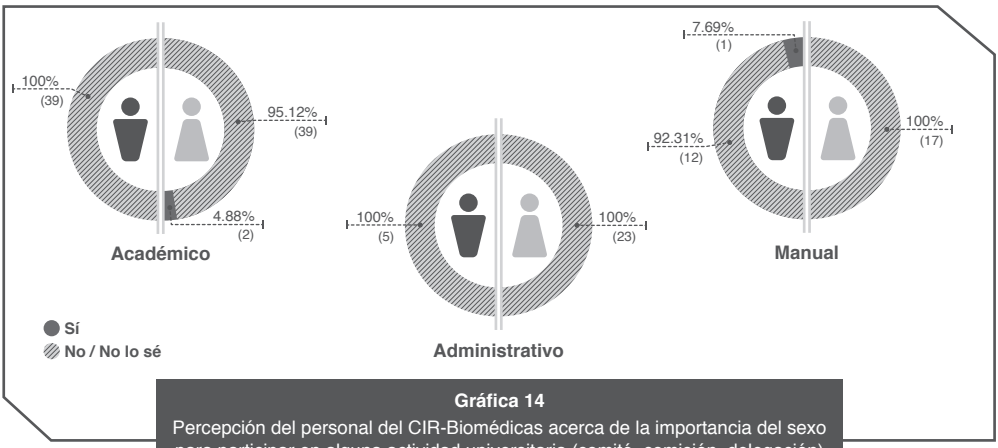
**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

### 7.3. No discriminación en las políticas universitarias

Se define no discriminación en las políticas universitarias como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respeto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales (Chiavenato, 2011). En este sentido, se investigó sobre la importancia del sexo para participar en actividades como delegado(a) sindical o representante universitario en algún órgano de representación; los resultados se describen en la gráfica 14 donde podemos observar que existe la percepción por parte de las mujeres del personal académico y los hombres del personal manual de la importancia del sexo para ser integrante de algún órgano de representación en la UADY; si bien estos porcentajes son bajos, menos del 8%, ello indica que todavía es necesario trabajar sobre la igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos de representación institucional.




**Gráfica 14**
Percepción del personal del CIR-Biomédicas acerca de la importancia del sexo para participar en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)
Fuente: Encuestas realizadas en el CIR-Biomédicas en mayo y junio de 2012

**Se considera el sexo de la persona para ser integrante de órganos de representación o para la toma de decisiones**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Discusión y conclusiones

Hoy en día el espacio laboral experimenta cambios significativos, entre los cuales la incorporación creciente de las mujeres a las actividades remuneradas desempeña un papel fundamental (Falquet, 2003). Sobre este aspecto podemos observar por los datos obtenidos del CIR-Biomédicas que la distribución por sexo en el personal académico muestra una tendencia similar mientras que en el personal administrativo y manual hay una tendencia en su conformación predominantemente por mujeres, que puede ser explicado por las funciones mismas o por usos o costumbres. Dato que coincide con lo que señala Dora Cardaci (2005:138) de que no existe un modelo único de incorporación de personal a las instituciones, las posibilidades de ingreso están mediadas por la dinámica de las instituciones; es decir, por sus estilos de funcionamiento específicos vinculados a las formas de administración, a la estructura de los órganos de gobierno y a un cúmulo de tradiciones que muchas veces se aceptan sin discutir.

Un dato importante que se pudo observar en el personal académico es que el porcentaje de mujeres con perfil PROMEP y el PEDPD es ligeramente mayor, en tanto que en el SNI, el porcentaje de los hombres es el que es ligeramente mayor, datos que concuerda con los encontrados por Zubieta-García y Marreno-Narváez (2005) quienes señalan que la proporción de mujeres pertenecientes al SNI es mucho más baja que los hombres. En el

caso del personal administrativo, se pudo notar que las mujeres son quienes han recibido algún reconocimiento y alguna beca al desempeño laboral en porcentajes ligeramente mayores que los hombres; sin embargo, en el personal manual fue posible advertir una brecha importante entre hombres y mujeres, ya que quienes manifestaron haber obtenido algún reconocimiento o beca al desempeño laboral fueron los hombres en un gran porcentaje respecto a las mujeres.

Respecto al eje de inserción laboral en la dimensión de equidad, hay una evidente diferencia entre hombres y mujeres del personal administrativo que indica una falta de igualdad de oportunidades que hace inequitativo el acceso a los procesos de oferta laboral así como a los procesos de selección del personal. Referente a la dimensión de derechos humanos, el personal administrativo y manual, tanto hombres como mujeres coinciden en la escasa posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente. Lo anterior muestra las dimensiones que requieren de estrategias urgentes e inmediatas. Si bien estos datos indican que es un área que amerita una atención urgente e inmediata, también vale la pena señalar que en la dimensión de no discriminación, para el personal académico existe igualdad en los requisitos para la contratación.

Un eje que por los resultados urge atender es el del clima laboral en la dimensión de no discriminación. Si tomamos en cuenta lo referido por Chiavenato (2011) acerca del clima laboral, nuestros datos reflejan la urgente necesidad de trabajar por un entorno laboral motivador y que propicie la igualdad en relación a la valoración y el reconocimiento institucional para que hombres y mujeres trabajen en un ambiente de equidad. No menos importante fue la dimensión de los derechos humanos en el clima laboral, donde los resultados en el personal administrativo y manual advierten de la necesidad de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y propiciar el respecto a la dignidad humana.

En cuanto al eje de políticas universitarias en la dimensión de equidad, si bien no se muestran áreas de atención urgente e inmediata, los datos expresan que todavía hay que trabajar en el tema de la igualdad de oportunidades tanto en la actualización como en las evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal. La percepción de equidad en las remuneraciones recibidas, en el caso del personal académico el mayor porcentaje fueron las mujeres y los hombres lo fueron en el caso del personal administrativo y manual. Estas respuestas podrían explicarse por el alto porcentaje de todo el personal, tanto académico como administrativos y manuales que refirió no haber leído los contratos colectivos de trabajo, ni los reglamentos de personal.

La falta de cursos o talleres fue un dato que apareció no solo de manera numérica sino también en el discurso del personal. Más del 70 % de todas las personas del CIR refiere no haber recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género en el último año; así

como más del 75% está de acuerdo con que el personal responsable de los procesos de selección de ingreso debe capacitarse en equidad, derechos humanos e inclusión social.

Por último fue importante percibir que persiste aunque en un porcentaje bajo, en académicas y en hombres del personal manual la percepción de la importancia del sexo del trabajador para participar en ciertas actividades universitarias que implican toma de decisiones.

## 9. Referencias

**Andueza, G. & Ordóñez, M. (2013)**

"Las diferencias de género en la Unidad Biomédica del Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi. Una mirada en números". En: Leticia Paredes (coord.), Hombres y Mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con Perspectiva de Género. Universidad Autónoma de Yucatán; pp. 223-230.

**Cardaci D. (2005)**

¿Ausentes o invisibles? Contenidos sobre las mujeres y los géneros en el currículo de licenciatura de universidades mexicanas. La Ventana, número 21, pág. 138

**Chávez, M. (2001)**

"Identidad de género e identidad profesional. Las académicas en la Universidad Autónoma Chapingo". En: Zapata, Emma, Verónica Vázquez y Pilar Alberti (coords.). Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional. Colegio de Posgraduados, ANUIES, The British Council y MIAC, México, pp. 333-352.

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000).**

La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

**Falquet, J. (2003)**

"Mujeres, feminismo y desarrollo: un análisis crítico de las políticas de las instituciones internacionales", Desacatos, núm. 11 (Mujeres: los trabajos y los días), primavera. México: CIESAS, pp.13-34

**Zapata, E., Vázquez, V. & Alberti, P. (coords.) (2001)**

Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional. Colegio de Posgraduados, ANUIES, The British Council y MIAC, México.

**Zubieta-García, J. & Marreno-Narváez, P. (2005)**

Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. Agricultura, Sociedad y desarrollo, 2(1), 15-28.

# 19 La situación de equidad de género en la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi"

Leticia J. Paredes Guerrero[1] • Rocío I. Quintal López[2]

## 1. Introducción

Las ciencias sociales que más se han consolidado como disciplinas académicas en México han sido la Antropología, la Sociología, la Economía, la Ciencia Política, la Psicología, la Demografía, las Relaciones Internacionales, la Administración Pública y la Comunicación, todas ellas de acuerdo a Cristina Puga (2009) "Hasta la década de los setenta, [del siglo pasado] la mayor parte de las instituciones y recursos humanos dedicados a las ciencias sociales estuvieron concentrados en la ciudad de México. A partir [de los setenta] de entonces hubo una notable ampliación de los espacios académicos y profesionales, primero en el Distrito Federal, con la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) fundada en 1973, luego a través de las universidades de los estados, y posteriormente con la creación de centros estatales y regionales de investigación" (Puga, 2009:107). La misma autora señala a partir de datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) que las carreras de ciencias sociales han crecido considerablemente a lo largo del país aun y cuando el mercado de trabajo es limitado debido a que existen restricciones presupuestales y condiciones frecuentemente precarias en infraestructura.

1 Doctora en Conocimiento y Cultura en América Latina. Profesora Investigadora Titular C de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi". Correo electrónico: guerrero@correo.uady.mx

2 Doctora en Ciencias Sociales. Profesora Investigadora Titular B de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi". Correo electrónico: rocio.lopez@correo.uady.mx

De acuerdo a los datos estadísticos de la Secretaría de Educación Pública (SEP) para el ciclo escolar 2014-2015, en México el número de docentes en la educación superior era de 363,695 personas (SEP; 2015) y el Índice de Paridad de Género de empleos académicos era de 0.69 favorable a los hombres en 2014 (Ordorika; 2015:9). En el estudio realizado por Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), señalan que el personal académico para 2009 era de 34,512 personas de las cuales el 42.2 % eran mujeres y el 57.8% hombres, cifras que si bien muestran una brecha de género esta no la consideran tan amplia, pero lo que si consideran preocupante es cuando analizan los datos de participación y el ingreso por nombramiento (categoría y nivel) pues afirman que a mayor nivel menor participación de las mujeres y a menor nivel mayor participación de las mujeres (Buquet et. al. 2013: 62-64).

Esto se refuerza cuando en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) de acuerdo a estadísticas del CONACYT de 2014 muestran que de sus miembros las mujeres son el 34% y los hombres son el 66% (CONACYT; 2014). De igual manera encontramos sesgos de género en los diferentes tipos de evaluaciones académicas establecidas en las instituciones de educación superior para el personal académico[3].

En este contexto podemos ubicar las investigaciones en ciencias sociales y a las y los investigadores, así como el personal administrativo y manual de la Unidad de Ciencias Sociales (UCS) parte integrante del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" (CIR) de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

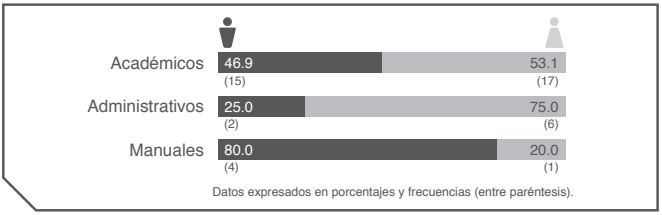
## 2. Contexto Institucional

La Unidad de Ciencias Sociales (UCS) es parte integrante del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi" (CIR) de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), surgió en 1987 con la fusión del Departamento de Estudios Económicos y Sociales, y el Departamento de Estudios sobre Cultura Regional que constituían CIR. "La UCS orienta sus acciones mediante una política académica general y sus correspondientes estrategias de investigación, docencia, difusión y formación de investigadores" (UCA/CIR/UADY, 2016) integrada, en 2014, por 33 académicos y académicas; 8 administrativas y administrativos y 5 manuales, los cuales en la siguiente gráfica podemos ver la distribución por sexo.

Estas cifras nos muestran que son más mujeres que hombres académicos, sin embargo, los que no se ve en estas cifras, las posiciones ocupadas por cada uno de los sexos, así con un análisis horizontal podemos percibir del total de mujeres: 3 son técnicas académicas, 4 son asociadas, 1 titular B y 9 titular C, en tanto que los varones: 2 técnicos

3 Para profundizar en el tema consultar a Norma Blazquez, coordinadora del libro "Evaluación Académica. Sesgos de género" editado por la UNAM en 2014.

**Gráfica 1**
Personal de la Unidad de Ciencias Sociales. Distribución por sexo.
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la UCS/CIR/UADY




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

académicos 3 asociados y 10 titulares C. Es decir, las mujeres ocupan niveles menores en los puestos en relación a los hombres.

En la distribución por sexo del personal administrativo en su mayoría son mujeres que ocupan puestos de secretarías, apoyo tecnológico y contable y los hombres están en el apoyo tecnológico y el de bibliotecas. En cuanto al personal manual solo hay una mujer que ocupa el puesto de conserje y los varones ocupan puestos de conserje, chofer y velador. Esta distribución de las mujeres y hombres administrativos y manuales, nos muestra que en la UCS al igual que en toda la universidad el área administrativa de apoyo esta feminizada y el área de apoyo de limpieza, vigilancia y traslado esta masculinizada evidenciando una clara brecha de género.

Todo lo señalado líneas arriba nos dan el marco contextual en el que se planteó conocer la situación de equidad de género en la Unidad de Ciencias Sociales. Para ello este capítulo lo hemos dividido en los siguientes apartados: la introducción, contexto institucional, descripción metodológica, los académicos y académicas en la inserción, la situación del clima laboral y en la política universitaria; el personal administrativo y manual en la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias y finalmente las conclusiones del capítulo.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Unidad de Ciencias Sociales (ver figura 1).

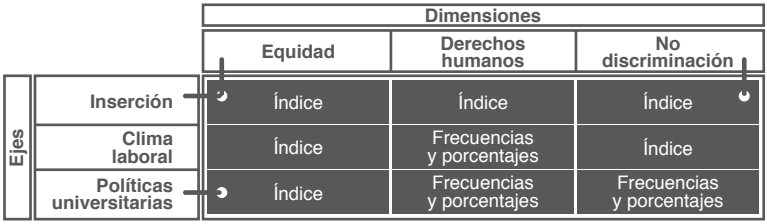



Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz, así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de “atención urgente e inmediata”; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de “atención prioritaria”, y los índices a partir de 90 puntos como “áreas de oportunidad” para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de “atención urgente e inmediata”, valores entre 5% y 19.9% se interpretan como “atención prioritaria” y los

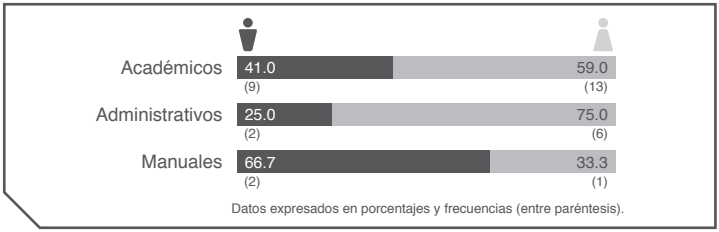
valores entre 0% y 4.9% como “área de oportunidad” para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

## 4. Participantes

En la investigación participaron 33 personas, 12 varones (36%) y 21 mujeres (63.4). Del total fueron 22 académicos(as), el 41% (9) fueron hombres y el 59% (13) mujeres. Ocho fueron del personal administrativo siendo el 25% (2) varones y el 75% (6) mujeres y por último fueron 3 del personal manual de los cuales el 66.6% (2) eran hombres y el 33.3% mujeres. El porcentaje restante no participó por diversas razones, entre las principales están el desinterés por hacerlo o la falta de coincidencia de sus horarios en las fechas y horarios establecidos para la administración del cuestionario.

En la siguiente gráfica se muestra la distribución por sexo de los quienes fueron encuestados evidenciando mayor participación e interés a colaborar en la investigación a las mujeres que a los varones, de los diferentes tipos de personal.

**Gráfica 2**
Distribución de porcentajes y frecuencias de tipos de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

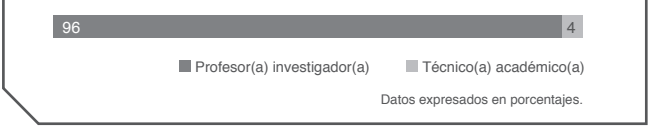
Para caracterizar a quienes participaron respondiendo la encuesta describiremos las siguientes variables: situación laboral, antigüedad, forma de ingreso, reconocimiento y/o promoción y su conocimiento sobre leyes y reglamentos institucionales.

### 4.1. Personal académico

La situación laboral de hombres y mujeres académicos en la UCS se refiere al tipo de nombramiento y forma de contratación que ostenta éste personal. Así dadas las características de la dependencia (UCS) únicamente ingresan técnicos(as) académicos(as) y profesores(as) investigadores(as). En las siguientes graficas podemos ver que son más profesores(as) investigadores (as) que técnicos(as) académicos(as) evidenciando, no

solo quienes participaron en la encuesta sino también, la composición de todo el personal académico de la UCS.

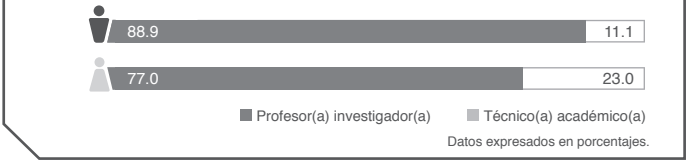
**Gráfica 3**
Distribución del personal académico por categoría
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes.

La distribución por sexo de cada una de las categorías, también da cuenta que hay más técnicas académicas en esta posición, pues entre las mujeres estas representan el 23% y entre los varones es únicamente el 11.1% y aparentemente hay más mujeres como profesoras investigadoras que hombres, sin embargo, entre el mismo sexo, las mujeres solo el 77% ocupa dicha categoría y entre los varones la tienen el 88.9% esto expone una micro-inequidad[4] hacia las mujeres de la UCS (ver gráfica 4).

**Gráfica 4**
Distribución por sexo según categoría
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012



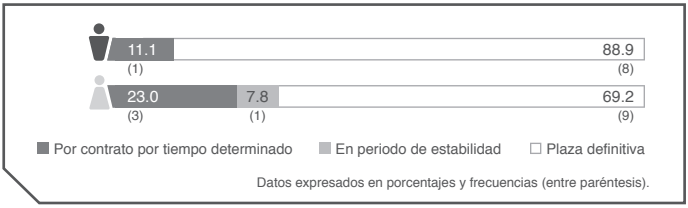

Datos expresados en porcentajes.

En cuanto al régimen de contratación en el cual se encuentran las y los académicos, de 9 hombres encuestados únicamente 1 está bajo el régimen de contrato por tiempo determinado y 8 cuentan con plaza definitiva, en tanto que de las 13 mujeres participantes 3 están por contrato por tiempo determinado, 1 en período de estabilidad y 9 tienen plaza definitiva. Analizar de esta manera los datos llevarían a señalar que son más mujeres que hombres quienes cuentan con plaza definitiva, sin embargo, sería un análisis falso por la proporción de número de encuestados por sexo, pero si contrastamos la información entre el mismo sexo el resultado es diferente, tal y como se observa en la gráfica siguiente, pues entre los hombres el 11.1% tiene contrato por tiempo determinado y el 88.9% tiene plaza definitiva, en tanto que entre las mujeres el 23% está contratada por tiempo determinado, el 7.8% se encuentra en período de estabilidad y el 69.2% cuenta

4 Por micro-inequidad entenderemos: actitudes y comportamientos discriminatorios sutiles que afectan el avance de las mujeres profesionales en la educación superior y que "normalmente" no son percibidos por los hombres y las mujeres involucradas en la dinámica (Buquet et.al., 2013:100).

con plaza definitiva. Estos datos dan cuenta que la seguridad laboral es mayor entre los mismos varones y es menor, dicha seguridad entre las mujeres y nos lleva a señalar que podemos estar enfrentado otra micro-inequidad.

**Gráfica 5**
Personal académico por tipo de contrato y distribución por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En la antigüedad del personal académico la media de los hombres es de 27 años, con una deviación estándar de 10.81 años. En el caso de las mujeres, la media de antigüedad es de 22 años con una deviación estándar de 12.44 años. Es interesante notar que la media de antigüedad de los varones es superior a la de las mujeres, a pesar de ser una dependencia donde predomina la presencia femenina. Ello nos da cuenta que fueron los varones quienes se incorporaron primero a la labor de investigación ya que, al pertenecer esta actividad a un espacio público, el cual históricamente se ha construido por y para los varones, no es una situación extraña a las actividades desempeñadas por ellos.

En cambio, las mujeres han tenido que irrumpir dicho espacio ya que históricamente fueron construidas en un espacio denominado privado en donde se encuentran las actividades de la reproducción de la familia. Así que para esta irrupción han tenido que luchar por el derecho a la educación y al trabajo entre otros derechos y sin dejar sus roles de madre, esposa y ama de casa con lo que se han incorporado al mercado laboral años más tarde que los varones, lo cual se refleja en los resultados obtenidos en la antigüedad del personal académico.

La valoración al trabajo desempeñado a través de reconocimientos otorga: prestigio, compromiso y calidad y si le sumamos, a esta valoración, la no discriminación por ser hombre o mujer se tendría como resultado una labor académica de calidad y en igualdad de género. Los resultados de la encuesta nos mostraron que los reconocimientos no han sido iguales para hombres y mujeres ya que el 100% de los primeros dijeron tener o haber tenido algún reconocimiento y de las segundas el 61.5% señalaron que sí había recibido un reconocimiento y el 38.5% dijo no haberlo recibido.

Los reconocimientos a los que accede el personal académico son: el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) Reconocimiento PROMEP, Estímulo al Desempeño Docente

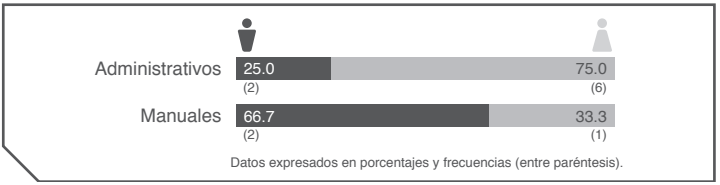
(ESDEPED) y algún otro que la institución considere. Es importante señalar que se puede poseer alguno de ellos o todos a la vez de ahí que solo se pueda hacer comparaciones entre los del mismo tipo.

Acerca del reconocimiento PROMEP, 10 personas de las encuestadas cuentan o han contado él, de las cuales el 60% son hombres y el 40% mujeres. En el Estímulo al Desempeño Docente (ESDEPED) también han sido 10 quienes lo han tenido siendo en este caso 40%varones y 60% mujeres. El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) los ostentan 11academicos (as) de ellos el 63.6% son hombres y el 36.3% mujeres. Y otros tipos de reconocimientos 5 lo han recibido siendo el 60% mujeres y el 30% hombres. De los cuatro tipos de reconocimiento en dos son más hombres y en dos son más mujeres. En este caso dejaríamos abierta la siguiente pregunta ¿todos los reconocimientos señalados son equiparables en cuanto a: prestigio, compromiso y calidad?

### 4.2. Personal administrativo y manual

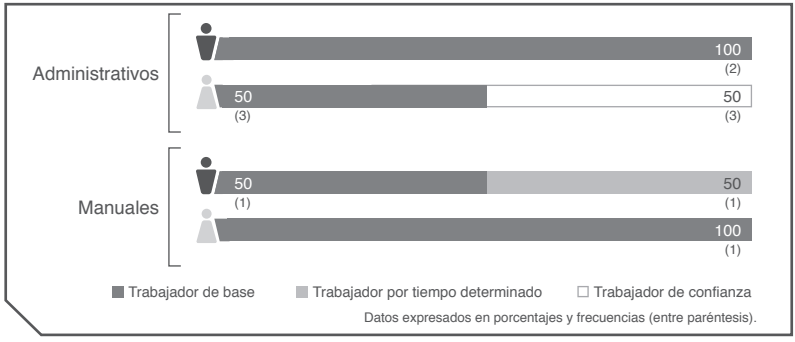
El personal administrativo y manual al cual se le aplicó la encuesta fue en total 11 de los cuales 8 pertenecen al primer tipo de personal y 3 al segundo. La distribución por sexo de ambos tipos de personal refleja la composición la UCS del área administrativa así como la manual, ya que en la primera la integran 6 mujeres y 2 hombres evidenciando la feminización de este ámbito; en tanto que la segunda fueron 1 mujer y 2 varones mostrando que es un espacio masculino, como podemos ver en la siguiente gráfica:

**Gráfica 6**
Distribución de personal administrativo y manual por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




La situación laboral del personal administrativo y manual se reconocen como trabajador(as) de base o definitivo, trabajadores(as) por tiempo determinado trabajadores(as) de confianza, así en el primer tipo de fueron 7 y del segundo tipo 3. La distribución por tipo de personal y por sexo, en la siguiente gráfica podemos ver que entre los administrativos quienes eran de base son 2 hombres y 3 mujeres, en tanto de confianza fueron 3 mujeres. En cuanto al personal manual 1 hombre y 1 mujer son de base y 1 hombre de contrato de tiempo determinado.

**Gráfica 7**
Distribución por sexo y tipo de contratación
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Los datos sobre la condición laboral del personal administrativo y manual muestran que todas las mujeres al ser de base cuentan con seguridad laboral, En el caso de los hombres la mayoría son de base otorgándosele con ello seguridad laboral y solo uno está contratado por tiempo de terminado y él no cuenta con dicha seguridad.

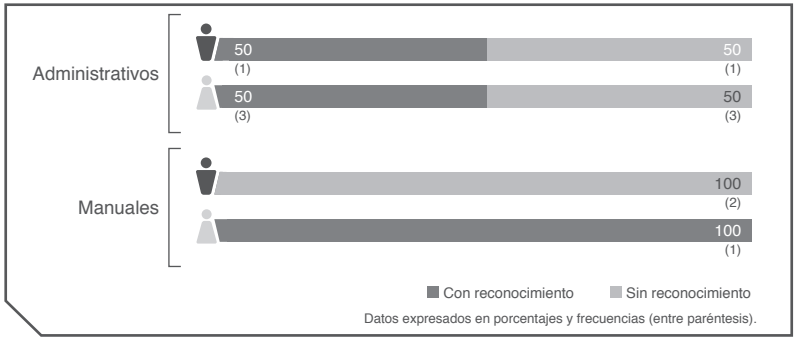
En cuanto a la antigüedad del personal tanto administrativo como manual se observa que las mujeres tienen mayor antigüedad en comparación a los varones, ya que la media de las primeras es de 21.42 años para las administrativas y de 23.50 años de las manuales, los segundos la media es para los administrativos de 13 años y para los manuales de 1 año.

**Tabla 1**
Antigüedad de personal administrativo y manual por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012

| | Personal administrativo | | Personal manual | |
|---|---|---|---|---|
| | Hombres | Mujeres | Hombres | Mujeres |
| **Media** | 13.00 años | 21.42 años | 1.00 años | 23.50 años |
| **Desviación estándar** | 11.31 años | 12.97 años | 0 años | 9.19 años |

Sobre los reconocimientos, la gráfica 8 nos muestra que el 50% de los hombres y las mujeres administrativas han recibido algún reconocimiento y el otro 50% no han sido beneficiados con ello. En cuanto al personal manual las mujeres lo han recibido y los hombres no lo han tenido.

**Gráfica 8**
Reconocimiento con beca al desempeño laboral en personal administrativo y manual por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Toda la información antes señalada nos muestra la situación en la que encuentra el personal de la UCS, a partir de la cual daremos cuenta de las prácticas de equidad de género en la unidad. Para ello es importante señalar que se retoma la definición construida de equidad de género en la UADY propuesta en la investigación, la cual señala que el género es un constructo social y cultural que atraviesa la estructura universitaria y en particular las relaciones laborales, a través de igualdad de oportunidades (equidad), dignidad de los seres humanos (derechos humanos) y actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género (no discriminación). En síntesis, equidad de género es: equidad, derechos humanos y no discriminación.

Este constructo de equidad de género lo observamos en los ámbitos de la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias en donde se encuentra el personal académico, administrativo y manual y la medimos a través de la percepción del personal al colocar los resultados de dichas percepciones en tres áreas: la primera la denominamos área de oportunidad en la que los índices, porcentajes y frecuencias resultado del análisis de la encuesta los consideramos como positivo; la segunda área la denominamos como de atención prioritaria significa que los resultados obtenidos no fueron del todo positivos o bien son poco satisfactorios y la tercera área la llamamos de atención urgente e inmediata pues significa que los resultados fueron negativos y nada satisfactorios (en el apartado metodológico fue abordado con mayor detalle).

## 5. El personal académico en la inserción laboral

Para conocer si las mujeres académicas y los hombres académicos se insertaron a la vida laboral de la UCS en situación de equidad, partimos primero de definir inserción

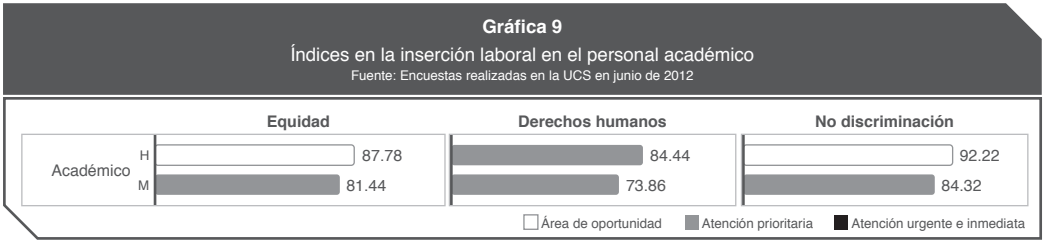
con equidad como: el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal. Para medirlo se elaboraron índices de percepción sobre la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, en este caso del espacio de la inserción laboral.

En la gráfica 9 nos podemos dar cuenta que nos arroja índices positivos para los hombres en la dimensión de equidad y no discriminación, aun y cuando en derechos humanos lo ven como un área de atención prioritaria, es decir, las condiciones en la inserción de los hombres académicos tienen más áreas de oportunidad en relación con las mujeres cuyos índices en las dimensiones en la inserción representan un área de atención prioritaria.

Los resultados de las mujeres académicas y los hombres académicos nos indican que las primeras no perciben que hayan contado con todas las oportunidades insertarse a la vida laboral de la UCS, es decir, los canales donde se dan a conocer las ofertas de trabajo no llegan por igual a hombres y mujeres y los procesos de selección de personal no garantizan igualdad de oportunidades sin distinción de sexo. En tanto que los hombres consideran que sí contaron con dichas oportunidades.

En cuanto al ejercicio de sus derechos humanos ambos sexos perciben que no los han ejercido plenamente, pues en las evaluaciones de ingreso para el personal a veces no son justas e igual para hombres y mujeres, ya que él o la aspirante no siempre es evaluado de manera justa durante el examen de oposición. También no es del todo transparente el proceso de ingreso a la institución, aunque los resultados se informen de manera pública. Por último, sobre los requisitos que se establecen para concursar por el puesto, las mujeres consideran que a veces son discriminatorios, pues más de una vez son retratos hablados del o la aspirante donde la condición de sexo es importante, aun y cuando los contratos y/o bases que se otorgan a veces se realizan sin distinción de sexo. En tanto que los hombres no consideran que haya discriminación. En síntesis, las mujeres académicas no perciben que tengan las mismas condiciones de equidad de género para insertarse a la UCS en relación a los académicos hombres que perciben tener mayores oportunidades para ingresar laboralmente a la UCS.

**Gráfica 9**
Índices en la inserción laboral en el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012



## 6. El personal académico en el clima laboral

El clima laboral para los hombres académicos y para las mujeres académicas representa la convivencia cotidiana entre los y las integrantes de una institución, es en pocas palabras el ambiente interno, donde se establecen relaciones de trabajo, amistad, de género, políticas y económicas. Así el clima laboral en equidad, con no discriminación y con el ejercicio de derechos humanos fue percibido por el personal académico de la siguiente manera.

A partir de entender la equidad en el clima laboral como el ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo a la responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas. Los académicos perciben que existe equidad en el clima laboral, pues el índice en ésta dimensión fue de 92.96 y las académicas considera que no es una dimensión totalmente equitativa pues el índice es de 81.24 que indica que es un área a la que se le debe atender de manera prioritaria (ver gráfica 10).

Ellos (académicos) consideran que en su área de trabajo la responsabilidad asignada depende de las funciones del puesto y no de ser hombre o mujer, la participación en eventos académicos (cursos, congresos, etc.) es autorizada sin distinción de sexo. Ellas no están del todo de acuerdo que las responsabilidades asignadas, en su área de trabajo dependan únicamente de las funciones del puesto, pues ellas perciben que sí influye el hecho de ser hombre o mujer. Los académicos piensan que los compañeros(as) de trabajo valoran el desempeño laboral independientemente de si uno es hombre o mujer, se respeta la opinión de mujeres y hombres sin distinción de sexo. A diferencia de las académicas que consideran que se valora más el desempeño laboral de un hombre en relación a la mujer, no siempre se respetan las opiniones de las mujeres. Ellos y ellas consideran que la inasistencia e impuntualidad son sancionadas de igual manera independientemente si el empleado es hombre o mujer y las consecuencias por no cumplir con las funciones asignadas son las mismas para hombres como para mujeres. En síntesis, lo hombres perciben que gozan de igualdad de oportunidades en el clima laboral en tanto que las mujeres señalaron no gozar plenamente igualdad de oportunidades

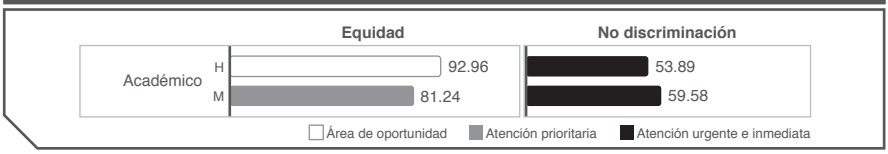
La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional. Sobre esta dimensión ambos sexos de académicos consideran que es un área de atención urgente debido al bajo índice obtenido, siendo el de los hombres de 53.89 y el de las mujeres de 59.58 Este índice se debe que los hombres académicos perciben que por cuestiones de sexo los permisos para atender asuntos personales y/o familiares se autorizan más a las mujeres que a los hombres pero las mujeres perciben que aun cuando les autorizan

permisos para atender asuntos familiares o personales, éstos no son en número significativos como se ha hecho creer. Los académicos y las académicas coinciden que se respeta más la autoridad de los hombres que de las mujeres de mandos superiores. Otra percepción que comparten es que las mujeres tienen que esforzarse más laboralmente para obtener el reconocimiento de las autoridades en la dependencia y el desempeño laboral es valorado de manera diferente si se es hombre o mujer (ver gráfica 10).

**Gráfica 10**

Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación en el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012



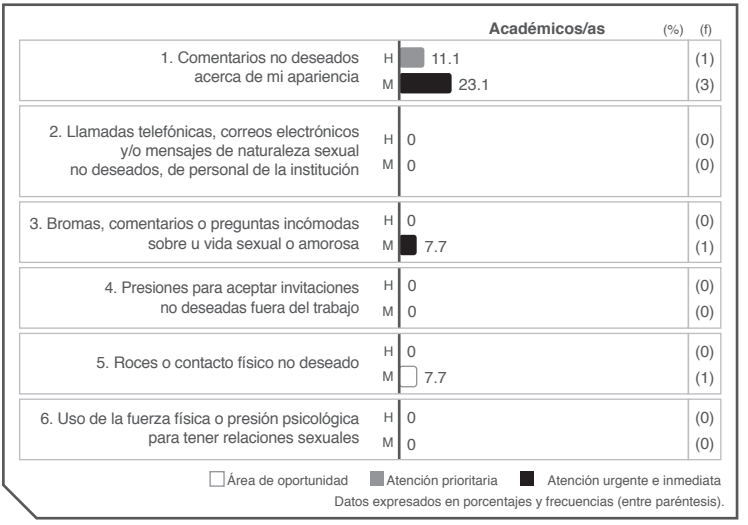

Entendemos por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Las conductas exploradas son: comentarios no deseados acerca de mi apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Roces o contacto físico no deseado; uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales y comentarios no deseados acerca de mi apariencia. El derecho humano que está presente en el clima laboral es el derecho a un ambiente saludable, el cual tiene que ver con la integridad física psíquica y moral, la libertad sexual, la dignidad e intimidad de la persona y el bienestar personal.

Los hombres académicos ante el ejercicio de dicho derecho tienen percepciones que los ejercen casi plenamente ya que únicamente el 11.1% señaló haber recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia y no haber recibido ningún otro tipo de conducta que viole o violente sus derechos humanos. A diferencia de los varones las mujeres señalaron que han sido objeto de más conductas que agreden a su integridad humana, así el 23% dijo recibir comentarios no deseados acerca de mi apariencia, el 7.7% señaló recibir bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa y otro 7.7% mencionó haber experimentado roces o contacto físico (ver gráfica 11).

**Gráfica 11**

Frecuencias y porcentajes de clima laboral en la dimensión de derechos humanos en el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




En cuanto al ejercicio de los derechos humanos, específicamente el de un ambiente saludable en el centro de trabajo, los resultados obtenidos fueron, diferenciados para hombres y mujeres ya que para los primeros en esta dimensión viven más áreas de oportunidad y una de atención lo cual muestra que tienen la percepción de que ejercen casi plenamente sus derechos humanos en el clima laboral. En tanto las mujeres no perciben ejercer sus derechos humanos plenamente ya que si bien tienen espacios que son áreas de oportunidad también viven ámbitos de atención inmediata y otra de atención urgente. En síntesis, los académicos ejercen más sus derechos humanos que las mujeres en la UCS.

## 7. El personal académico en las políticas universitarias

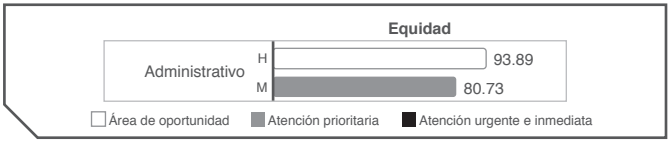
La equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal. La percepción de los hombres académicos sobre la equidad en las políticas universitarias tiene un índice de 93.89, lo que coloca esta percepción en un área de oportunidad, es decir los académicos perciben que las políticas universitarias otorgan igualdad de oportunidades para ambos sexos. A diferencia de ésta percepción

las mujeres académicas perciben que dichas políticas están en un área de atención con un índice de 80.73, lo que nos lleva a señalar que las mujeres no consideran que existan las mismas oportunidades para ambos sexos.

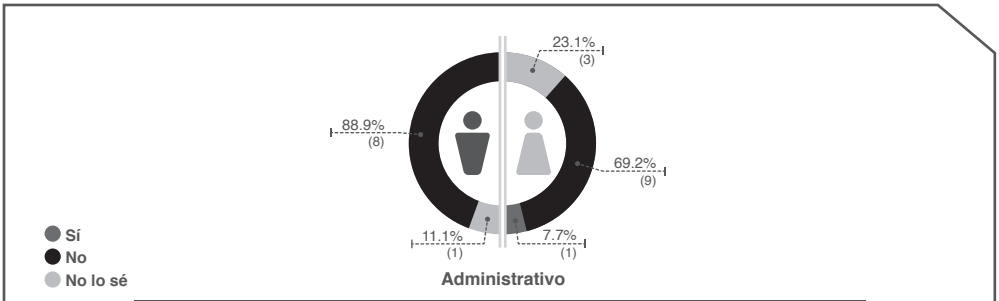
**Gráfica 12**

Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad en el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




La no discriminación en las políticas universitarias son las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales (Flores, 2005). Los resultados obtenidos nos dan cuenta que la mayoría de los académicos y académicas encuestadas con un 88.9% y 69.2% respectivamente, indicaron que no existía una discriminación de género para participar en órganos institucionales; 11.1% de los hombres señalaron no saber si existe discriminación y el 23.1% de las mujeres también dijeron no saber y solo el 7.7% de las académicas dijo que si hay discriminación. Las percepciones tan semejantes de ambos sexos del personal académico de la UCS nos llevan a considerar que la no discriminación en las políticas universitarias es un área de oportunidad en la dependencia.




**Gráfica 13**

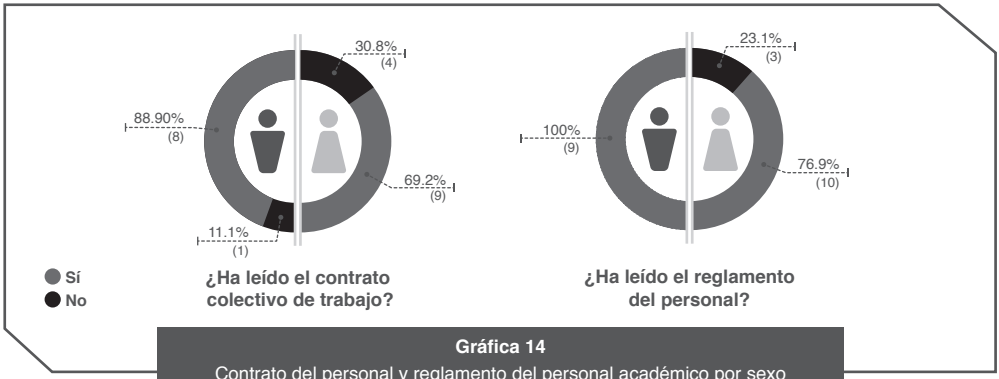
Participación universitaria por sexo en el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Los derechos humanos en las políticas universitarias se entienden como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos. Bajo estas premisas los documentos como el contrato colectivo de trabajo y el reglamento de personal académico son dos documentos importantes que norman la vida académica y a partir de los datos que muestran la tabla siguiente se puede observar que un porcentaje importante de hombres y mujeres manifestaron haberlo leído, lo que se puede considerar un área de oportunidad al momento de ejercer los derechos humanos.




**Gráfica 14**
Contrato del personal y reglamento del personal académico por sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012

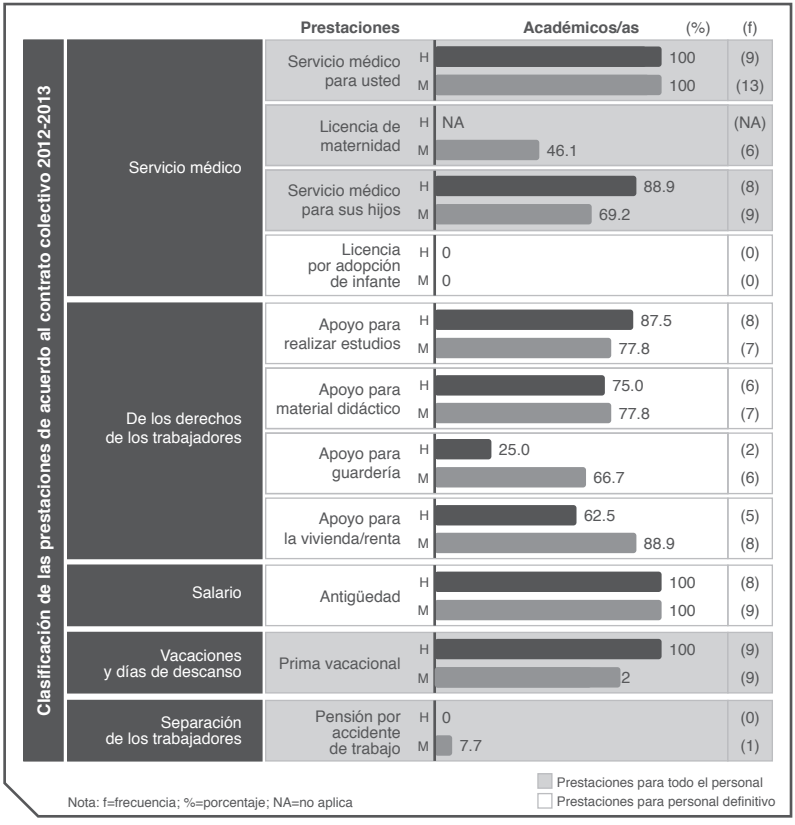
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

Pero la lectura de dichos documentos no significa que la normativa se esté ejerciendo de los derechos para que el personal académico tenga un nivel de vida adecuado, como se plasma en la declaratoria de los derechos humanos de la segunda generación. Los cuadros siguientes nos dan cuenta de las prestaciones del personal académico plasmado en el contrato colectivo de trabajo2012-2013 al compararlas con los puestos del personal académico según funciones, plasmado en el reglamento de personal académico, no podemos dar cuenta que el profesorado: I) Técnicos Académicos: II) Profesores de Asignatura: III) Profesores de Carrera: y IV) Profesores pueden realizar las mismas tarea pero no así gozar igualdad en las prestaciones establecidas en el contrato colectivo y ello depende de la condición de contrato del profesorado si es de contrato o personal definitivo.

Así el personal académico con plaza definitiva y de contrato cuenta con las siguientes: prestaciones que servicio médico para el trabajador/a, licencia de maternidad, servicio médico para sus hijos, prima vacacional, pensión por accidente de trabajo. El personal de contrato no puede ejercer las siguientes prestaciones: licencia por adopción de

infante, apoyo para realizar estudios, apoyo para material didáctico, apoyo para guardería, apoyo para la vivienda/renta, antigüedad. Estos datos nos muestran un desequilibrio entre funciones y prestaciones impidiendo un ejercicio pleno de los derechos humanos de ambos sexos.

**Gráfica 15**
Prestaciones para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




## 8. Personal administrativo y manual en la inserción laboral

Un grupo de personal importante para el desarrollo de la educación superior son el administrativo y manual. De acuerdo a las actividades asignadas a cada tipo de personal se percibe que las realizadas en el área administrativa son más adecuada para las mujeres

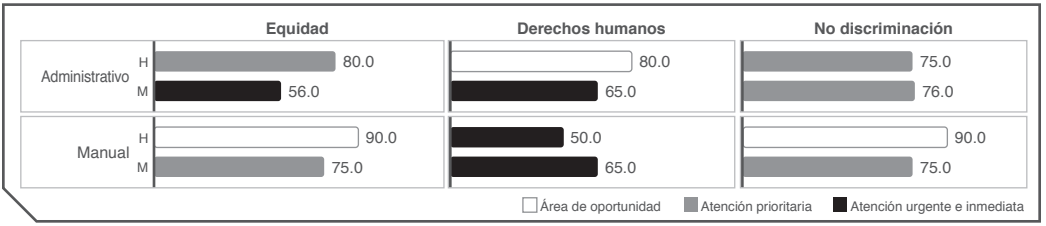
y las realizadas en el área manual son para los hombres. Esta percepción se desprende de los estereotipos de género que colocan otorgan a las mujeres habilidades “naturales” como ser ordenada, paciente y meticulosa entre otras para realizar actividades, habilidades estereotipadas que se considera debe tener la persona que ocupa el puesto de secretaria ejecutiva, contadora o asistente. En el caso de los hombres los estereotipos de género que se les otorgan son ser fuerte, protector, valiente y arriesgado entre otros que son elementos necesarios para desarrollar trabajos manuales (físicos) de las personas que ocupan puestos de chofer, velador, conserje o jardinero.

Estas percepciones se hacen presente en los procesos de inserción laboral, así los índices que se muestra en la gráfica 16 sobre la equidad de género en la inserción a la Universidad Autónoma de Yucatán nos dan conocer que: en los hombres administrativos perciben la equidad de género en la inserción como un área de atención pues el índice de equidad es 80 (mide la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el conocimiento de las ofertas laborales y la selección de personal da la misma oportunidad a hombres y mujeres) el índice de derechos humanos también es 80 (mide la justicia, transparencia y claridad del proceso y resultados) y en el índice de no discriminación 75 (mide que no se excluya algún sexo en los requisitos y en el otorgamiento del contrato o plaza). La mujeres administrativas perciben la equidad de género en la inserción como un área de atención inmediata, pues el índice en equidad es 56, en derechos humanos 65, y en no discriminación 76.

**Gráfica 16**

Índices de Inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación por sexo en el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Sobre el personal manual los varones perciben que, ya que el índice de equidad es 90, el de derechos humanos es 50 y el de no discriminación es 90. Las mujeres manuales perciben que la equidad de género en la inserción es un área de atención ya que el índice de equidad es de 75 el de derechos humanos 65 y no discriminación 75. Es importante señalar que las mujeres administrativas y manuales, así como los hombres manuales para el caso de los derechos humanos el índice fue de 65, 65 y 50, respectivamente colocándolo en área de atención urgente e inmediata.

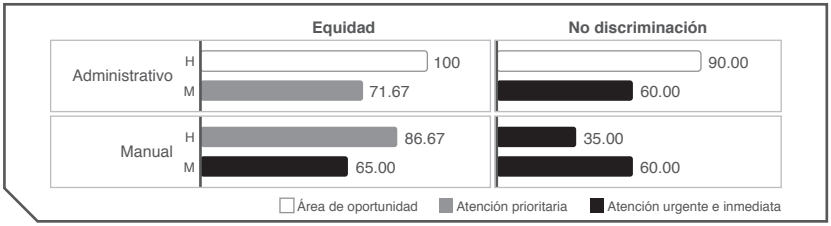
## 9. Personal administrativo y manual en el clima laboral

En la gráfica 17 podemos ver los índices de equidad y no discriminación en el espacio del clima laboral:

- El primer índice mide: las responsabilidades de los trabajadores (as) del mismo nivel son repartidas por igual entre hombres y mujeres, la participación en capacitaciones (cursos, talleres, etc.) es autorizada sin importar si eres hombre o mujer, los compañeros (as) de trabajo valoran el desempeño laboral independientemente de si uno es hombre o mujer, se respeta la opinión de mujeres y hombres por igual, la inasistencia e impuntualidad son sancionadas de igual manera independientemente si el empleado(a) es hombre o mujer, las consecuencias por no cumplir con las tareas son las mismas para hombres como para mujeres.
- El segundo índice mide los permisos para atender asuntos personales y/o familiares se autorizan más a las mujeres que a los hombres, se respeta más a la autoridad de los jefes cuando son hombres que cuando son mujeres, Las mujeres tienen que esforzarse más en su trabajo para obtener el reconocimiento de las autoridades el trabajo realizado es valorado de manera diferente si eres hombre o mujer.

Los índices para los varones administrativos son de 100 en equidad y 90 en no discriminación. Para las mujeres administrativas es de 71.67 en equidad y 60 en no discriminación. Para los hombres manuales el índice de equidad es de 86 y 35 en no discriminación. Las mujeres manuales la equidad es 65 y la no discriminación es 65.

**Gráfica 17**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Hasta el momento a partir de los índices de dos dimensiones podemos decir que los varones administrativos ven áreas de oportunidad en ellas, las mujeres administrativas perciben dos áreas de atención prioritaria y de atención urgente e inmediata, de igual manera lo perciben los varones manuales y las mujeres manuales perciben un área de atención inmediata. Pero para saber la percepción de equidad de género en el clima laboral hay que

agregar la dimensión de los derechos humanos, los cuales fueron medidos por frecuencia y porcentajes de haber vivido experiencias concretas que violente la dignidad humana.

La gráfica 18 nos muestra que entre el personal administrativo el 50% de las mujeres han recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, también han sido objeto de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y por último el 16.1% a recibido presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Los varones el 50% únicamente ha sido objeto de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa. En cuanto al personal manual las mujeres y los hombres no han vivido experiencias concretas que violente la dignidad humana.

A partir de los datos anteriores las mujeres administrativas perciben que en el clima laboral la equidad de género es un área de atención prioritaria y atención urgente e inmediata, en tanto las mujeres manuales, aunque la reportan como un área de atención inmediata también perciben que hay espacios de oportunidad. Para los varones administrativos la equidad de género en el clima laboral se encuentra en un área de oportunidad y para los hombres manuales en una de atención.

## 10. Personal administrativo y manual en las políticas universitarias

En cuanto a las políticas universitarias el personal administrativo y manual, en la gráfica 19, dejan ver que su percepción plasmada en el índice de la dimensión de equidad hombres (80), mujeres (78.33) administrativas y mujeres (75) manuales se ubican en un área de atención. En tanto que los varones manuales (100) consideran que es área de oportunidad.

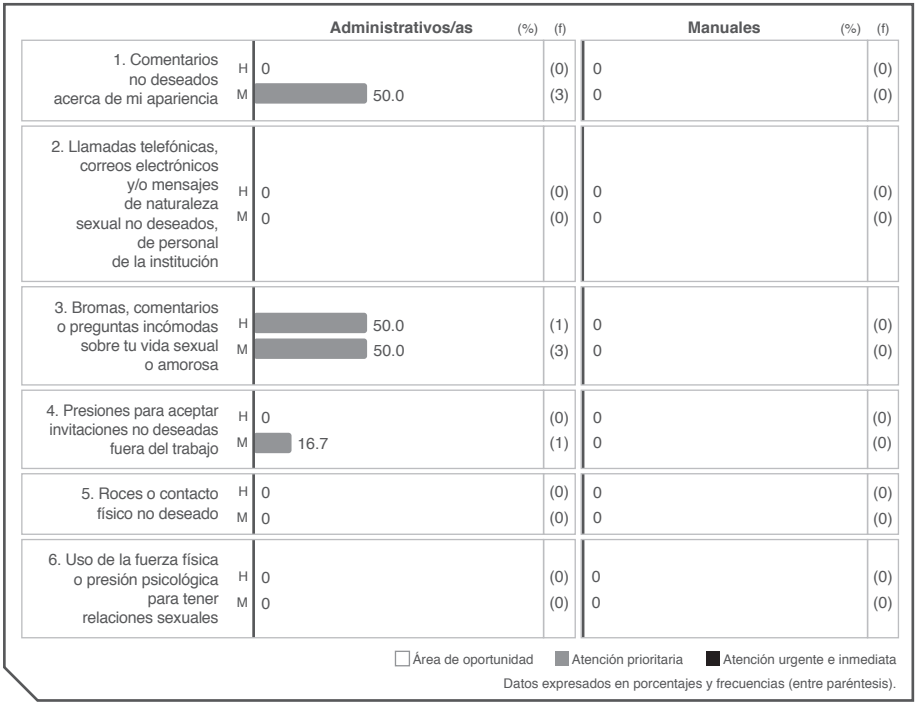
La dimensión de derechos humanos medida por frecuencias y porcentaje al personal que ejerce sus derechos que mejorar las condiciones de vida (derechos de segunda generación) específicamente son: toda persona tiene derecho a la seguridad social, todas las personas tienen derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias; todas las personas tienen derechos a sus formas sindicales para defender sus intereses y todas las personas tienen los derechos a un nivel de vida adecuado. (Aguilar; 1998:96).

A partir de lo anterior los datos de la gráficas 20A y 20B, observamos que han leído su contrato colectivo y el reglamento de personal el 100% de los hombres administrativos el 50% de los manuales. Las mujeres administrativas el 66.4 lo han leído y en las manuales el 100%. Esto resultados indican que los hombres administrativos y las mujeres manuales potencialmente conocen sus derechos y obligaciones, así como las funciones a realizar por el cargo que ocupan.

**Gráfica 18**

Frecuencias y porcentajes de clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012

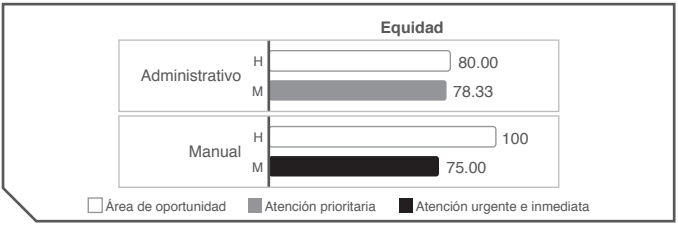


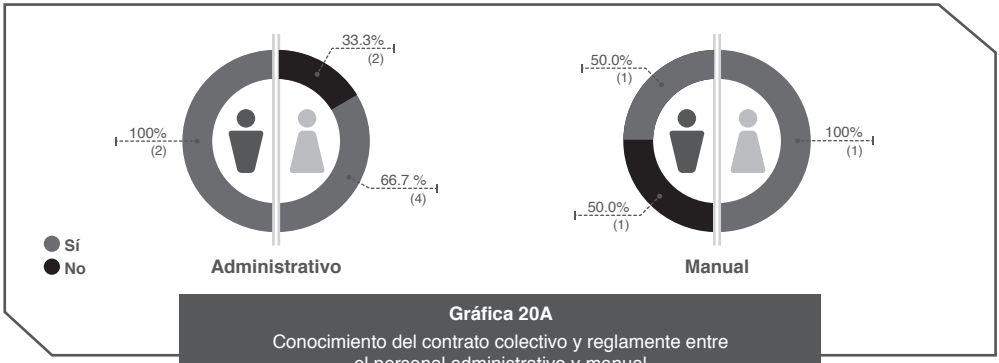

Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

**Gráfica 19**

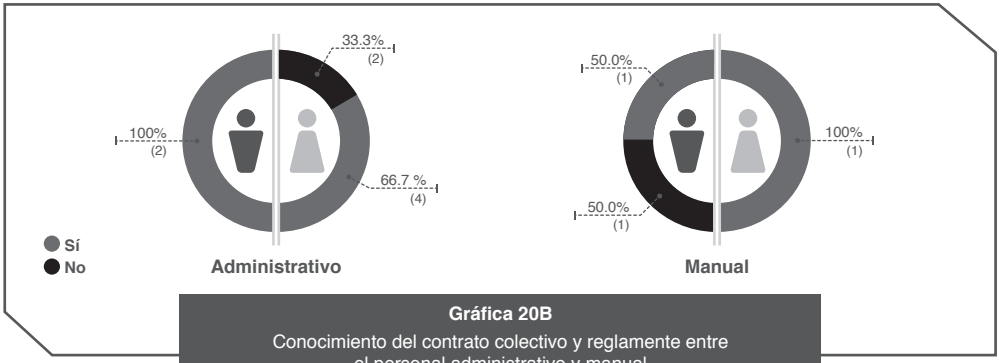
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad

Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012






**Gráfica 20A**
Conocimiento del contrato colectivo y reglamente entre el personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012
**¿Ha leído el contrato colectivo de trabajo?**
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

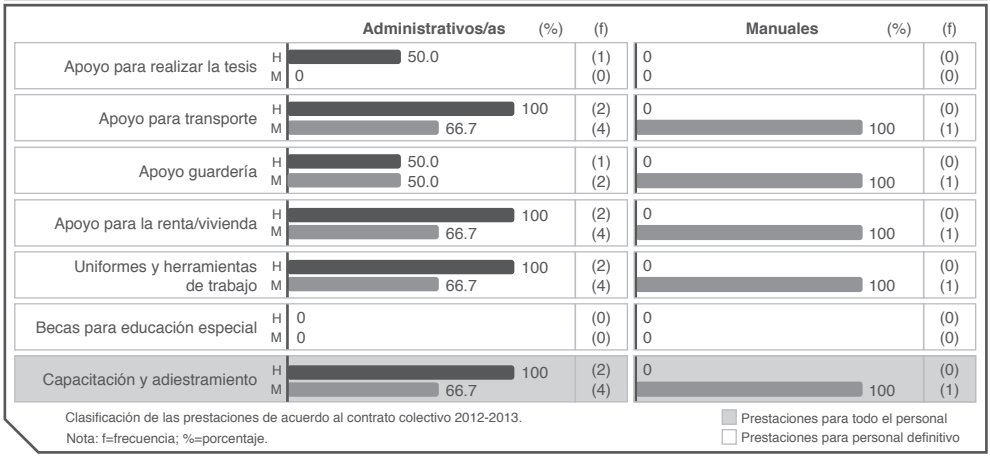



**Gráfica 20B**
Conocimiento del contrato colectivo y reglamente entre el personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012
**¿Ha leído el reglamento de personal?**
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

El conocimiento del contrato colectivo y el reglamento de personal, no indican el ejercicio de sus derechos, de ahí que en la tabla 19, podamos ver la frecuencia del uso de las prestaciones ejercidas por trabajadores definitivos y de contrato por tiempo determinado Del el personal definitivo administrativo y manual la prestación de apoyo para realizar la tesis sólo la ha usado el 50% de los hombres administrativos, el de apoyo para transporte el 100% hombres administrativos y mujeres manuales , al igual que apoyo para la vivienda/renta y uniformes y herramientas de trabajo, en estas prestaciones las mujeres administrativa solo lo recibió el 66.7%. En cuanto apoyo para guardería el 50% de los hombres y mujeres administrativas, así como el 100% de las mujeres manuales lo han ejercido. Las

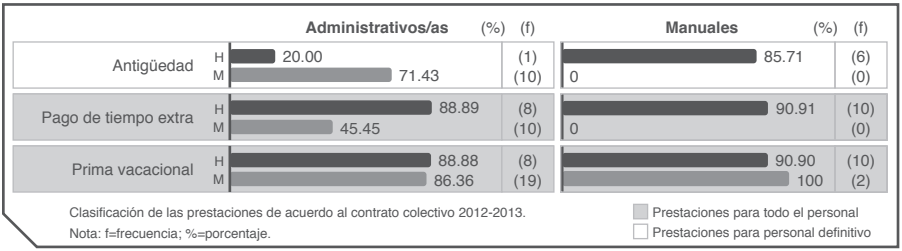
becas para educación especial ningún trabajador o trabajadora lo ha usado. Y la prestación que tienen derecho tanto personal definitivo como contratado que es capacitación y adiestramiento hombres (100%), mujeres administrativas (66.7%) y mujeres manuales (100%) lo han usado y quienes no lo han utilizado son los hombres manuales.

**Gráfica 21**
Prestaciones para el personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012




Sobre el salario recibieron el pago de su antigüedad el 100% de hombres administrativos y mujeres manuales, las mujeres administrativas fueron el 66.7%. En cuanto al tiempo extra el 50% de los hombres administrativos lo han tenido, al igual que los varones manuales y las mujeres administrativas solo el 16.1% lo ha tenido y el 100% de las mujeres manuales lo han gozado. En cuanto la prima vacacional por días de descanso y vacaciones lo han recibido el 100% de hombres el 83.3% de las mujeres administrativas y el 50% y 100% de los hombres y mujeres manuales respectivamente.

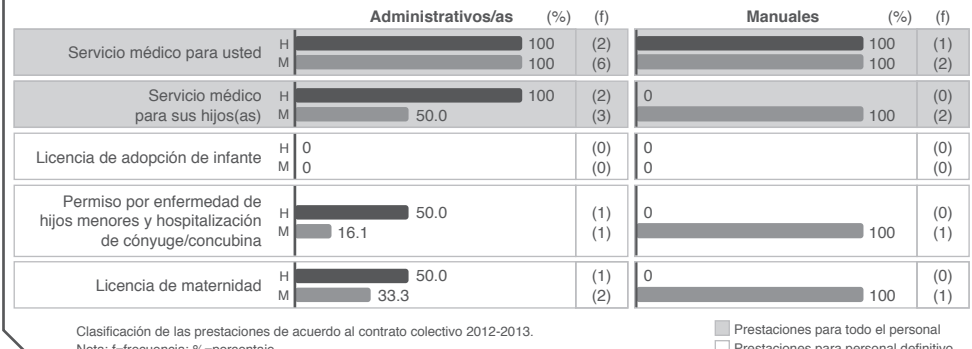
**Gráfica 22**
Salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012



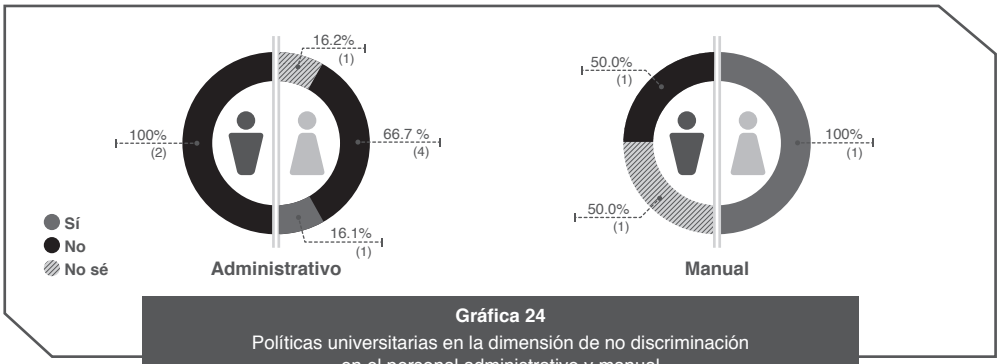

El servicio médico proporcionado para las trabajadoras de la UCS garantiza el derecho a la salud en la gráfica 23 observamos que la frecuencia del uso de este derecho tanto hombres como mujeres administrativas y manuales, en su calidad de tragadoras y trabajadores el 100% lo usa. Este mismo servicio para sus hijos lo usan el 100% de los administrativos, el 50% de las administrativas, el 100% de las mujeres manuales y no respondieron los hombres manuales.

En cuanto a licencia de adopción de infante, no ha sido usado por el personal administrativa y manual, el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina lo han usado el 50% de los hombres administrativos, el 1.16% de las mujeres administrativas y el 100% de las manuales, la licencia de maternidad el 50% de los varones administrativos, el 33% de las administrativas y el 100% de las mujeres manuales.

**Gráfica 23**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012



Estar en los espacios u órganos institucionales universitarios donde se toman decisiones es importante, pero más importante es ocuparlo sin que el ser hombre o mujer sea un criterio para ser parte de ese espacio, al respecto la gráfica 24 nos muestra quienes perciben que si es un criterio, los que dicen que no y los que señalaron no saber. Así podemos observar que el mayor número de hombres y mujeres administrativas señalaron que no interviene. En el personal manual los hombres el 50% respondieron que no sabe y el otro dijo no saber y las mujeres el 100% dijo que el sexo de las personas si es un elemento que se toma en cuenta para ocupar espacios de toma de decisiones.




**Gráfica 24**
Políticas universitarias en la dimensión de no discriminación en el personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la UCS en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado (a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

A partir de los datos anteriores dados en índices y porcentajes se muestra la equidad de género que perciben en las políticas universitarias el personal administrativo y manual. En este sentido para los hombres administrativos que para ellos ha sido un área de oportunidad, para las mujeres administrativas y manuales, así como los hombres manuales es un área que requiere ser atendida para lograr la equidad de género en la UCS.

## 11. Conclusiones

A lo largo del capítulo hemos procurado mostrar con datos cuantitativos la percepción que hombres y mujeres académicas, administrativas y manuales, tienen sobre la equidad de género en la UCS (equidad, derechos humanos y no discriminación) en tres espacios importantes de la estructura institucional que son la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias. Los resultados obtenidos se colocaron en una escala de atención que muestra que mientras más alejados de la equidad de género se requiere atención

urgente e inmediata, en un lugar intermedio, es de atención prioritaria y mientras más cercano a la equidad es un área de oportunidad.

Se requiere atención urgente e inmediata en:

1. En el eje de Inserción en las dimensiones de equidad y derechos humanos para las mujeres administrativas y para los hombres y mujeres manuales en los derechos humanos. Es decir, se perciben claramente la presencia de prácticas desiguales en la difusión de las ofertas de trabajo, injusticias en la contratación y falta de procesos de contratación transparentes y claros, entre otros.

2. En el eje de clima laboral, en la dimensión de no discriminación, tanto para hombres académicos y manuales, así como para mujeres académicas, administrativas y manuales. Dichos grupos perciben que los permisos para atender asuntos personales o familiares se les otorgan más a las mujeres; se respeta más a los jefes cuando son hombres que mujeres; las mujeres se tienen que esforzar más para que su trabajo sea reconocido y el trabajo es valorado diferencialmente si se es hombre o mujer.

3. En el eje de clima laboral, en la dimensión de equidad las mujeres manuales perciben desigualdades en cuanto al reparto de las responsabilidades de los trabajadores(as) del mismo nivel; la participación en capacitaciones es autorizada dependiendo del sexo; valoración diferencial del desempeño laboral por lo compañeros(as) de trabajo importando si uno es hombre o mujer; respeto diferencial de las opiniones si se es mujer u hombre; sanciones diferenciales por inasistencia e impuntualidad si se es hombre o mujer; además de que percibe consecuencias diferenciales por sexo por no cumplir con las tareas.

4. En el eje de clima laboral, en la dimensión de derechos humanos, para las mujeres académicas, administrativas, manuales y hombres académicos. Dicho grupo expresa vivir situaciones como: comentarios no deseados sobre su apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, así como bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Para el caso de los hombres, académicos y administrativos resalta el recibir comentarios no deseados sobre su apariencia.

Se requiere atención prioritaria en:

1. En el eje de Inserción en las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación para las mujeres académicas y los hombres administrativos. Para los hombres académicos en las dimensiones de equidad y derechos

humanos y para las mujeres manuales en las dimensiones de equidad y no discriminación, derechos para el caso de los hombres académicos y administrativos. En conjunto en alguna intensidad dichos grupos señalan haber sufrido alguna injusticia en su contratación por ser hombre; señalan que para su ingreso fue importante ser hombre; apuntan que quienes contratan al personal no realizan el proceso de forma transparente y que los resultados no se informan de forma clara y transparente.

2. En el eje de clima laboral en la dimensión de equidad para las mujeres académicas, mujeres administrativas y hombres manuales. Estos grupos percibe desigualdades en cuanto al reparto de las responsabilidades de los trabajadores (as) del mismo nivel; la participación en capacitaciones es autorizada importando el sexo; valoración diferencial del desempeño laboral por lo compañeros (as) de trabajo importando si uno es hombre o mujer; Respeto diferencial de las opiniones si se es mujer u hombre; Sanciones diferenciales por inasistencia e impuntualidad si se es hombre o mujer; además de que percibe consecuencias diferenciales por sexo por no cumplir con las tareas.

3. En el eje de clima laboral en la dimensión de derechos humanos para las mujeres académicas, administrativas y los hombres académicos y manuales. Ellas y ellos señalan vivir situaciones como comentarios no deseados sobre su apariencia (b) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución (c) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y (d) presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo.

4. En el eje de políticas en la dimensión de equidad, para las mujeres académicas, administrativas, manuales así como hombres administrativos. Esto en relación a la oportunidad de actualizarse profesionalmente, a las evaluaciones de desempeño académico, al reglamento de personal y la equidad en la promoción e ingreso de personal y en la equidad en el contrato colectivo.

Se sugiere como área de oportunidad trabajar:

1. En el eje de inserción para los hombres académicos en la dimensión de equidad y para los hombres manuales en la dimensión de equidad y no discriminación Dichos grupos señalan que los canales en que se dan a conocer las ofertas de trabajo y los procesos de selección del personal no garantizan del todo la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo e indican que los requisitos del puesto no discriminan a los aspirantes en relación al sexo y los contratos o bases se otorgan sin distinción de sexo.

2. En el eje de clima laboral en la dimensión de equidad para varones académicos y administrativos, estos últimos también en la dimensión de no discriminación. En cuanto a la dimensión de los derechos humanos para los hombres manuales. Estos grupos percibe igualdades en cuanto al reparto de las responsabilidades de los trabajadores (as) del mismo nivel; la participación en capacitaciones es autorizada importando el sexo; valoración diferencial del desempeño laboral por lo compañeros (as) de trabajo importando si uno es hombre o mujer; respeto diferencial de las opiniones si se es mujer u hombre; sanciones diferenciales por inasistencia e impuntualidad si se es hombre o mujer; además de que percibe consecuencias diferenciales por sexo por no cumplir con las tareas. Y ellos señalan no haber vivir situaciones como comentarios no deseados sobre su apariencia (b) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución (c) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa y (d) presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo.

3. En el eje de las políticas universitarias para los hombres académicos, administrativos y manuales Esto en relación a la oportunidad de actualizarse profesionalmente, a las evaluaciones de desempeño académico, al reglamento de personal y la equidad en la promoción e ingreso de personal y en la equidad en el contrato colectivo.

## 12. Referencias

**Aguilar, M. (1998).**
"Las tres generaciones de los derechos humanos". Derechos humanos órgano informativo de la CODHEI del Estado de México, año 6, núm. 30, marzo-abril, pp.93-102.

**Blazquez, N. (coord.) (2014).**
Evaluación académica: sesgos de género, México: UNAM-CEIICH.

**Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; Moreno, H. (2013).**
Intrusas en la universidad. México: UNAM, PUEG / UNAM, IISUE.

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de recursos humanos. 5ª. ed. McGraw-Hill: Colombia.

**CONACYT (2014, 8 de marzo).**
México con acciones, el CONACYT conmemora el Día Internacional de la Mujer. Comunicado de prensa 18/14. México, D.F. Recuperado de : http://www.conacyt.gob.mx/index.php/comunicacion/comunicados-prensa/317-con-acciones-el-conacyt-conmemora-el-dia-internacional-de-la-mujer

**Donoso, T. (2000).**
"La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes". En: L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel.

**Flores, I. (2005).**
gualdad, no discriminación y políticas públicas. A propósito de la constitucionalidad o no del artículo 68 de la Ley General de Población. Documento de trabajo num.76 Instituto de Investigaciones Jurídicas.

**Ordorika, I. (2015).**
"Equidad de género en la Educación Superior" En Revista de la Educación Superior Vol. XLIV (2); No. 174, abril-junio, p. 7-17.

**Puga, C. (2009).**
"Ciencias sociales: Un nuevo momento" En Revista Mexicana de Sociología [online] vol.71, pp.105-131.

**SEP (2015).**
Consulta en el portal: http://www.planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/

**UCS/CIR/UADY (2016).**
Bienvenida. Recuperado de http://www.cirsociales.uady.mx/bienvenida.php

# III. LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL NIVEL DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

# 20 Inscripciones de género en la situación laboral del personal de la Escuela Preparatoria Uno de la UADY

Ivett L. Estrada Mota[1]

## 1. Introducción

Desde la política pública dirigida a la educación superior en México se reconoce en la primera década del 2000 el inicio de los esfuerzos por incorporar formalmente la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES). Cristina Palomar (2005) identifica en la *Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción* —emanada de la Conferencia Mundial sobre la educación superior por la UNESCO en octubre de 1998— el establecimiento de una serie de esfuerzos del gobierno mexicano por implementar mecanismos y objetivos estratégicos para promover el respeto por la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género, así como ampliar las oportunidades de acceso a este nivel educativo desde acciones que promuevan la equidad de género.[2]

Entre estos mecanismos se pueden mencionar los acuerdos de colaboración establecidos en 2002 entre el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) con el fin de promover la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las IES.

1 Maestra en Investigación Educativa. Colaboradora del cuerpo académico Estudios de la Mujer y Relaciones de Género de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi".
Correo electrónico: estradamota@hotmail.com

2 Esta autora hace un recorrido puntual del surgimiento de las principales normativas, mecanismos y estrategias para incorporar la perspectiva de género en las IES. Para una ampliación del tema se recomienda revisar el trabajo de Roberto Rodríguez (1999) quien vincula las propuestas en torno al género de los organismos internacionales que son recogidas por el sector educativo mexicano y algunos temas clave de la política de educación superior mexicana, entre ellas la diversificación y el crecimiento del sistema. Por su parte, Patricia García (2005) pone en discusión las diferentes perspectivas de feministas (liberales, radicales, socialistas y posmodernistas) que plantean desafíos para pensar en los cambios que contrarresten las desigualdades de género.

Para Cristina Palomar (2005) discutir el género en estas instituciones sociales implica reconocer por lo menos las siguientes vertientes de análisis: el demográfico, el de la producción de nuevas áreas académicas, el epistemológico y el institucional. Esta última vertiente hace referencia a la identificación de una perspectiva crítica respecto a las inequidades y desigualdades entre los sexos en el plano de los establecimientos educativos, el diseño de sus políticas universitarias y procesos de toma de decisiones.

Es aquí donde se focaliza el esfuerzo institucional de la UADY promovido desde su Proyecto Institucional Fortalecimiento de la Perspectiva de Género.[3] En su eje de acción orientado a la investigación académica se ha desarrollado el estudio denominado "Diagnóstico sobre la situación de género en la UADY", el cual tuvo como objetivo describir —a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores— la situación del personal académico, administrativo y manual universitario en tres ejes de interés en el ámbito laboral (la inserción, el clima laboral y las políticas universitarias) bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad.

Como señala Ana Buquet, este tipo de ejercicios permite *"hacer visible la situación en la que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales, en la medida que permiten detectar núcleos problemáticos en relación a la igualdad, así como las necesidades particulares de cada institución"* (2011, p. 216). Esta contribución estaría encaminada a brindar un sustento para diseñar y promover políticas, programas y estrategias a favor de la equidad de género.

En este capítulo se presentan los resultados correspondientes al análisis de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores de la Escuela Preparatoria Número Uno para dar cuenta de su situación de equidad en el ámbito laboral. La posibilidad de incorporar en el estudio a la población de nivel medio superior representa un importante avance puesto que académicamente se le ha prestado menor atención en comparación con los estudios abocados al personal académico de educación superior. Esto representa una oportunidad para ampliar nuestros conocimientos y promover mayores iniciativas para este sector laboral.

## 2. La Escuela Preparatoria Uno: breve descripción

La Escuela Preparatoria Uno tiene una larga historia en la formación de bachilleres. Su primer antecedente es el Instituto Literario de Yucatán, creado en la segunda mitad del siglo XIX. Tomando un punto en la historia educativa yucateca con la creación en 1922 de la Universidad Nacional del Sureste, la Escuela Preparatoria —con 94 años de

3 Este proyecto institucional se desarrolló durante el periodo 2010-2015. A mediados de 2016 se convierte en Programa Institucional de Igualdad de Género.

existencia— formó parte de las siete escuelas de la recién creada universidad.[4] Su misión y visión, por supuesto, se ha modificado a través de su historia.

Actualmente, forma parte del Sistema de Educación Media Superior de la UADY en conjunto con la Escuela Preparatoria Dos, el Bachillerato con Interacción Comunitaria y el Bachillerato en Línea. Su tradición propedéutica que permita a sus egresados continuar el estudio de una profesión se conjuga con una introducción de un componente de capacitación laboral, producto de una modificación de sus planes de estudio aprobada en 2015.

Con los datos más recientes con los que se cuenta sobre su población estudiantil y laboral que considera la división según el sexo, tenemos que en el ciclo escolar 2011-2012 la Escuela Preparatoria Uno contó con una matrícula estudiantil a 2,897 alumnos; éstos fueron atendidos por 153 profesores (56.2% mujeres y 43.8% varones). El personal administrativo estaba conformado por 48 trabajadores/as (58.3% mujeres y 41.7% hombres), mientras que el personal manual lo integraban 25 personas: 12% mujeres y 88% varones (España y Estrada, 2013). Los datos anteriores permiten reconocer que el trabajo docente y administrativo está feminizado, mientras que las labores manuales manifiestan un alto componente de masculinización. En términos de la dirección institucional, es importante señalar que en 2016 los cargos en los mandos superiores (dirección escolar, secretarías académica y administrativa) eran ocupados por mujeres, lo cual representa un avance alentador en torno a la participación femenina en puestos de dirección.

## 3. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en el mes de junio de 2012. El instrumento —de carácter autoadministrado— fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de la investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información consistió en encuestar a toda la población académica, administrativa y manual de esta escuela preparatoria.

Como se detalla en el primer capítulo de esta obra, metodológicamente se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis. Atendiendo a las características de los reactivos utilizados para su medición se les aplicó una de dos modalidades de tratamiento estadístico: el cálculo de índices

4 La Universidad Nacional del Sureste estuvo integrada en sus inicios por la Facultad de Medicina, la Facultad de Jurisprudencia, Facultad de Ingeniería, Escuela Normal Escuela de Música y Escuela de Bellas Artes y la Preparatoria o Instituto literario. Para una mayor descripción histórica consultar España y Estrada (2013) y la dirección electrónica: http://www.prepa1.uady.mx/historia.php

y de frecuencias absolutas y relativas (ver figura 1).[5] Éstos fueron determinados para las subpoblaciones de mujeres y de hombres en cada tipo de personal (académico, administrativo y manual). A partir de estos indicadores se convino construir marcos de interpretación asociados a identificar la situación de género en cada eje y su nivel de atención requerido. Ello nos permitió priorizar en cada tipo de personal, dónde sugerir el inicio de acciones a favor de la equidad de género y cuáles podrían ser consideradas las áreas positivas que sirvieran de anclaje para las acciones propuestas.

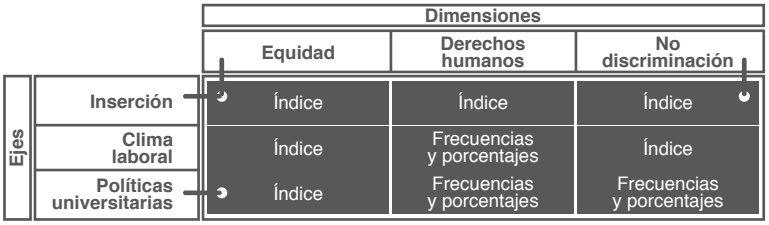



Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

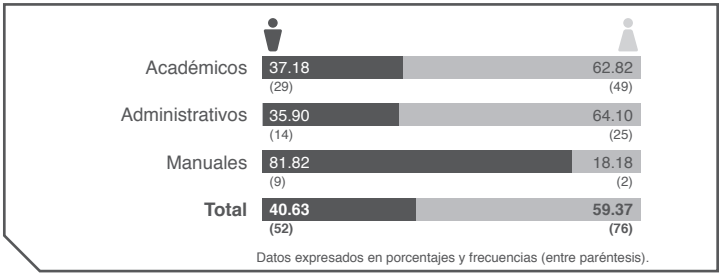
Los índices fueron construidos en una escala de 0 a 100. Los ejes con valores entre 0 y 69.9 puntos fueron considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretaron como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución. Para el caso de los componentes donde se calcularon frecuencias relativas y absolutas, la interpretación se realizó a partir de la vinculación de los resultados con marcos analíticos de estudios de género. Únicamente para el caso de la dimensión de derechos humanos en el eje de clima laboral el análisis se realizó en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados: valores en el rango de 20% a 100% fueron considerados de "atención urgente e inmediata"; entre 5% y 19.9%, como de "atención prioritaria" y aquellos entre 0% y 4.9% como un "área de oportunidad" para su fortalecimiento.

En total participaron 128 trabajadoras y trabajadores en el estudio. El 60.94% (78) correspondió al personal académico,[6] el 30.47% (39) al administrativo y el 8.59% (11) al manual. Como se muestra en la gráfica 1, los primeros dos tipos de labores se observaron feminizados: poco más de seis de cada diez puestos estaban ocupados por mujeres. Por otra parte, el desempeño de las labores manuales estaba masculinizado en tanto ocho de cada diez trabajadores eran varones.

5 Los índices fueron calculados usando un logaritmo de promedio ponderado. Estos fueron calculados a partir de los reactivos diseñados con una escala tipo Likert, donde los/as participantes manifestaron su nivel de acuerdo respecto de ciertas aseveraciones que les fueron planteadas. Por otro lado, las frecuencias absolutas y relativas se calcularon a partir de los reactivos de preguntas de opción múltiple.

6 En los estudios acerca de la configuración de la profesión académica mexicana, el término académico corresponde al profesional que labora en instituciones de educación superior que desarrolla las funciones de docencia, investigación, extensión y tutorías. Para el caso de esta escuela de nivel medio superior, el *personal académico* corresponde al personal dedicado fundamentalmente a la docencia. Por cuestiones del proyecto general conservamos este término, pero teniendo siempre esta distinción en nuestro análisis.

**Gráfica 1**
Participantes en la encuesta
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

El porcentaje de respuesta del censo para el personal académico fue de 50.90%.[7] El mayor inconveniente para alcanzar una mayor participación fue la dificultad de hacer coincidir los horarios de las y los profesores con el periodo establecido para administrar los cuestionarios, particularmente quienes tenían el nombramiento de profesor(a) de asignatura quienes representaban el 83% del total del personal académico. Sin embargo, se logró obtener información de los tres tipos de personal académico de la dependencia según su función: profesores de asignatura, técnicos académicos y profesores de carrera. El porcentaje de respuesta para cada uno fue de 48.81%, 56% y 100%, respectivamente.

El porcentaje de respuesta del personal administrativo fue del 79.17% y para el personal manual del 44%. Para este último caso, la dificultad de acceder al personal en sus horarios de trabajo fue la razón principal de este porcentaje de participación. En tanto esta es la primera experiencia que se desarrolla en la UADY para obtener las opiniones del personal del nivel medio superior en torno al género con el cruce de sus condiciones laborales, se considera que la magnitud de la población encuestada nos brinda una buena base para diagnosticar la situación del género en esta escuela, atendiendo al objetivo de proponer acciones a favor de la equidad de género y sentar las bases para estudios futuros en el tema.

## 4. Características laborales de las y los participantes en el estudio

A continuación se presentan algunos rasgos sobre las y las trabajadores de la escuela bajo estudio en términos de su antigüedad laboral, sus funciones y su relación contractual con la institución. Ello nos permitirá delinear algunos patrones sobre la movilidad en la carrera laboral. Igualmente, se presentará información acerca del acceso a estímulos

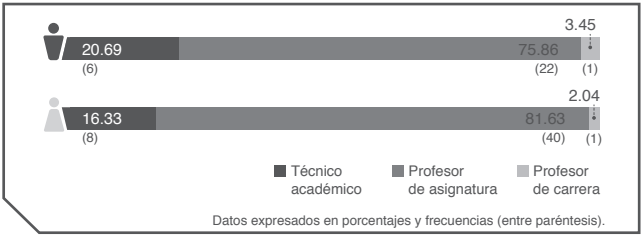
7 Los porcentajes de respuesta fueron calculados a partir de los datos del total del personal de la Escuela Preparatoria Uno reportados para el ciclo escolar 2011-2012 (España y Estrada, 2013), ciclo que coincide con el año de administración del cuestionario de este estudio. El total del personal académico para dicho periodo fue de 153, mientras que para el personal administrativo y manual las cifras fueron de 48 y 25 trabajadores, respectivamente.

institucionales asociados a procesos de evaluación del desempeño. Buscaremos dar cuenta de la situación de género en estos indicadores considerando el contexto de feminización de la labor docente y administrativa, y masculinización de la labor manual representado en nuestro caso.

### 4.1. Personal académico

La distribución por función y sexo del personal académico se presenta en la gráfica 2. Dada la tarea central de la escuela enfocada en la formación de bachilleres, la mayoría de los nombramientos lo ocupa la posición de profesor/a de asignatura (79.49%) y la característica de feminización señalada anteriormente se observa con mayor fuerza en esta función, donde las profesoras son más que los profesores por 5.7 puntos porcentuales. En menor proporción están integradas las funciones de técnico(a) académico y profesor(a) de carrera,[8] donde proporcionalmente estos puestos son ocupados por varones en 4.3 y 1.4 puntos porcentuales más que las mujeres.

**Gráfica 2**
Distribución de personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En términos de antigüedad laboral en la institución, se identificó un personal académico heterogéneo en el que convivían grupos con una carrera docente temprana (cinco años o menos), con una carrera media (entre 6 y 19 años) y otros con una carrera amplia (más de 20 años). Numéricamente el profesorado era mayoritario en los dos últimos grupos. Ello nos revela que la velocidad de renovación del personal académico ha sido lenta.

Para el caso de las profesoras se observó una antigüedad promedio de 16.26 años con una desviación estándar grande: 12.28 años. Ello nos da un indicativo de la diversidad de mujeres laborando en la institución en términos de los años ejerciendo la docencia, que también se ve reflejado en la amplitud del rango de antigüedad (de uno a 46 años). Prevalecían entre las encuestadas el grupo de profesoras con una carrera docente

8 De acuerdo con información obtenida en el estudio, quienes están contratados en la escuela como profesores de carrera, generalmente son profesores(as) que iniciaron su labor en la universidad como profesores de nivel medio superior que posteriormente fueron contratados en alguna de las facultades de la universidad para desempeñar labores de docencia a nivel superior con el nuevo nombramiento de profesores de carrera, pero que mantuvieron sus labores en el nivel medio superior desempeñando las funciones asociadas a los profesores(as) de asignatura en la escuela, es decir, la docencia.

amplia: el 41.67% contaba con más de 27 años de servicio. Le seguían aquellas con una carrera media (39.58%) quienes contaban entre seis y 17 años de labor docente. Las menos, el 18.75%, tenían entre cinco años o menos de servicio.

Este patrón también se observó para el caso de los profesores, pero de manera menos marcada. El promedio de antigüedad para ellos era de 13.13 años, con una desviación estándar igualmente amplia (11.01 años) y con un rango de uno a 32 años de servicio. En términos proporcionales, ocupaban igual lugar aquellos profesores con una carrera media y aquellos con una carrera amplia con un 37.04%, mientras que aquellos con menos de cinco años de experiencia docente representaban el 25.92%.

Respecto de la situación laboral al momento de la encuesta, predominaron aquellos cuya relación contractual con la universidad tenía carácter de nombramiento interino (63.27% y 68.97% para el caso de las mujeres y varones, respectivamente). El 100% de quienes gozaban de un nombramiento definitivo eran las y los profesores con una carrera docente amplia, específicamente con más de 24 años de servicio (representaban al 30.61% de las mujeres y al 24.14% de los varones participantes). Las únicas excepciones a esta condición la constituían dos profesoras con 15 y 17 años de servicio, es decir, que se ubicaban en una carrera media en la docencia.[9]

A partir de ello se puede deducir que la relación contractual que habían mantenido con la universidad todos los profesores(as) que al momento de la encuesta se ubicaban en procesos iniciales de la carrera docente (cinco años o menos) había tenido un carácter de renovación por periodos máximos de seis meses, atendiendo a lo establecido en el artículo 35 del Reglamento del Personal Académico de la UADY. Con la salvedad señalada anteriormente de las profesoras con una carrera docente media que contaban con definitividad, la misma perspectiva se derivó para aquellos que estaban con una carrera media: 35.41% de las profesoras y 37.04% de los profesores habían renovado su contrato con la institución cada seis meses; condición que en algunos casos se había mantenido hasta por 16 años.

El acceso a programas de estímulo con que contaban las y los profesores de nivel medio superior en la universidad era el Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior.[10] Está dirigido a las y los profesores de asignatura con nombramiento definitivo, con una antigüedad mínima de tres años en la institución y que impartan al menos 20 horas semana/mes de clase. Una profesora y un profesor indicaron contar con este estímulo monetario. Ambos representaban al 7.69%

9 Nombramiento interino y nombramiento definitivo son los términos establecidos en el Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Yucatán, sin embargo, en el lenguaje coloquial se le nombra como "tener contrato" o "tener base o ser basificado", respectivamente.

10 Este es el único programa de reconocimiento con que se cuenta en el nivel medio superior en la universidad que está asociado a la obtención de un estímulo de carácter monetario. Esto difiere con las opciones para el personal académico que labora en el nivel superior. Ellos, bajo cierto cumplimiento de requisitos previos, pueden acceder al Programa del Mejoramiento del Profesorado, PROMEP, (desde el 2014 denominado Programa para el Desarrollo Profesional Docente), y al Sistema Nacional de Investigadores, SNI.

y al 16.67% de las y los encuestados que cumplían los requisitos para tener derecho a participar en el programa.[11]

Debido al porcentaje de respuesta en este estudio para este tipo de personal, se obtuvieron frecuencias bajas del profesorado que ha accedido a estos estímulos, por lo que esta diferencia porcentual encontrada por sexo a favor de los profesores varones debe ser tomada con precaución. Con datos proporcionados en los 34º y 35º informes de la Comisión de Evaluación Académica se sabe que 30 profesores obtuvieron el estímulo en la convocatoria 2011-2012 (el 93.75% de quien los solicitó) de los cuales no se informa su distribución por sexo. Sin embargo, experiencias documentadas de este programa a nivel superior en la UADY indican que generalmente son los varones quienes tienen mayor acceso a estos estímulos: en 2012 ésta diferencia se calculó en 18.9 puntos porcentuales a favor de éstos (Paredes, Estrada y España, 2014).

De ahí que podemos tener indicios que esta diferencia encontrada podría también estar operando en el nivel medio superior. Sin embargo, dada la característica de feminización de este nivel, es necesario realizar análisis más específicos para identificar si este patrón se mantiene o no. Los resultados sobre otros indicadores hacen suponer que este patrón podría mantenerse, puesto que las proporciones de obtención de otro tipo de reconocimientos que manifestaron haber obtenido las y los profesores ("por antigüedad", "los que otorga la escuela", "reconocimiento interno") favorecían a los varones frente a sus colegas mujeres (31.03% vs 22.44%).

### 4.2. Personal administrativo

Como se ha señalado anteriormente, la distribución del personal administrativo mostró un predominio de las mujeres (64.10%). Un análisis acerca de los puestos indicó que de las doce diferentes labores que ocupaban las y los encuestados, había más variedad en el tipo de tareas desempeñadas por ellas (nueve frente a seis de los varones); además, sólo tres puestos estaban ocupados tanto por hombres o mujeres, esto es, tenían de facto un carácter mixto en la escuela (asistente administrativo, supervisor escolar y profesionista).[12]

A pesar del carácter feminizado de este tipo de personal en la dependencia es interesante señalar que en términos de lo establecido en el catálogo de puestos de la universidad respecto al nivel de escolaridad mínimo requerido para desempeñarlos, más mujeres (64%) que varones (21.43%) estaban ocupando puestos que requerían estudios de bachillerato,

11 De acuerdo con datos del ciclo escolar 2011-2012 brindados por España y Estrada (2013), de los 127 profesores de asignatura con los cuales contaban en ese ciclo, 49 (38.58%) tenían nombramiento definitivo, el cual representa un aproximado de quiénes pueden tener acceso. La cifra podría ser menor en tanto haya posibilidad de casos que tengan condición de base de menos de 20 horas.

12 Los puestos para el caso de los varones fueron: supervisor académico, archivista, coordinador académico, asistente administrativo, supervisor escolar y profesionista. Para el caso de las mujeres, además de los tres últimos señalados se incorporaban: secretaria, administradora de tecnologías, jefa de oficina, operadora administrativa, cajera y técnica bibliotecaria.

carrera comercial o profesional técnico en comparación al nivel licenciatura, que corresponde al máximo nivel de estudios solicitado para desempeñar algún puesto.[13] Aunque no significa que quienes estaban ocupando estos puestos tuvieran solamente la escolaridad mínima establecida, indica una potencial diferenciación de oportunidades de acceso educativo de las mujeres y también de una menor remuneración salarial, especialmente cuando se identificó que el 64.28% de los varones desempeñaba un puesto que les requería estudios mínimos de licenciatura, frente a un 20% para el caso de las mujeres.[14]

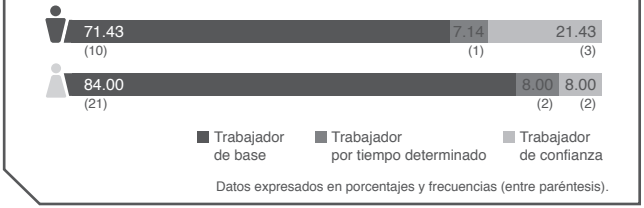
Respecto al promedio de antigüedad laboral, se obtuvo una distribución semejante entre mujeres y hombres (16.68 y 16.21 años, respectivamente); ambos tenían el mismo rango (de dos a 32 años). Haciendo el ejercicio análogo del personal académico de dividir al grupo en tres rangos de antigüedad (experiencia inicial, media y amplia), se observó la misma tendencia encontrada para el personal administrativo. En las mujeres predominaban aquellas con una antigüedad mayor a los 20 años de servicio (56%), seguidas de quienes tenían una experiencia entre 6 y 19 años (16%) y en menor medida quienes contaban con menos de cinco años de antigüedad (28%). Para el caso de los varones, coincidían en proporción quienes se ubicaban en las dos primeras categorías antes señaladas (con 35.71%) y dejaban en tercer lugar a quienes poseían una experiencia inicial (28.57%).

Respecto a la condición contractual observamos que, aunque en hombres y mujeres predominaba el nombramiento definitivo, las mujeres superaban por 12.57 puntos porcentuales a los varones respecto de este beneficio (ver gráfica 3). Si asociamos esta variable a su condición de antigüedad, se observó, a diferencia del personal académico, que quienes gozaban del nombramiento definitivo estaban ubicados entre las tres categorías creadas —experiencia inicial, media y amplia—, no únicamente entre quienes contaban con más años de servicio, lo que es indicativo de mejores posibilidades para las generaciones más jóvenes de acceder a una posición laboral más estable, con mayor posibilidad de movilidad laboral en comparación con sus compañeras académicas con similar antigüedad. A pesar de este hallazgo, la mayor cantidad de personal "basificado" estaba precisamente en la categoría de experiencia amplia. Para el caso de las mujeres, el 61.9% con nombramiento definitivo tenían 20 años o más de antigüedad, mientras que el 19.05% se le ubicaba entre quienes tenían de 6 a 19 años de servicio y entre aquellas con menos de 5 años de antigüedad. La distribución para el caso de los varones fue de 50%, 40% y 10%, en el mismo orden indicado.

13 Por ejemplo, el 32% de los puestos de las mujeres era de secretaria, para el cual se solicita un nivel de estudios de secundaria y carrera de secretaria comercial o ejecutiva.

14 Esta es una condición observada también en otras instituciones de educación superior. En el estudio de Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) en la UNAM, dio muestras de una segregación ocupacional para el caso de la población administrativa. Las investigadoras encontraron una polarización de ingresos y condiciones laborales en la población administrativa debido en parte por la amplia diversificación en sus nombramientos.

**Gráfica 3**
Tipo de contratación del personal administrativo
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

El personal administrativo puede acceder a un programa de estímulos económicos vía la evaluación a su desempeño laboral. A éste accedió un 57.14% (8) de los hombres encuestados, mientras que un 48% (12) de las mujeres indicó contar con este beneficio, una diferencia de poco más de nueve puntos porcentuales de los administrativos frente a las administrativas. Es notable observar que a pesar que entre este tipo de personal predominaban las mujeres, en términos proporcionales los datos nos permiten reflexionar respecto que el grupo de administrativos varones que tienen derecho a participar en el programa tienen más posibilidades de obtener el estímulo que el grupo de las mujeres administrativas. De igual manera, fueron más los varones que las mujeres (64.29% vs 52%) quienes indicaron haber obtenido algún otro tipo de reconocimiento no necesariamente vinculado a algún estímulo económico, tales como constancias de reconocimiento a un desempeño excelente, a los años de laborar en la institución o como algunos indican, encomiendas especiales para desempeñar actividades que se consideran importantes en la institución. Estos resultados refuerzan la noción de un sesgo de género que opera a favor de los hombres en estos programas de evaluación que es necesario profundizar en estudios futuros.

### 4.3. Personal manual

La distribución por sexo del personal manual atiende a un predominio de hombres frente a las mujeres (81.82% vs. 18.18%). Tanto los hombres como las mujeres que contestaron la encuesta tenían en su mayoría el puesto de auxiliares de intendencia y en menor medida el de intendentes.

En función del promedio de antigüedad, se observó que las mujeres tenían ligeramente una media más elevada de años de servicio que los varones (10.5 años vs. 7.89 años, con una desviación estándar de 9.19 años vs 8.4 años, en el mismo orden). Para ambos casos, eran los auxiliares de intendencia los que mayoritariamente tenían menos años de servicio (cuatro años en promedio); mientras que los intendentes contaban en promedio

con 17 años de servicio. Respecto de su situación contractual, todas las mujeres encuestadas gozaban nombramiento definitivo. Los varones con esta condición representaban el 55.56% de los participantes, el complemento (44.44%) tenía un nombramiento interino.

En relación con los programas de estímulos al que tenían acceso, es necesario señalar que el 50% de las mujeres y el 60% de los varones con derecho a concursar por ellos eran beneficiarios de este apoyo económico.[15] La tendencia encontrada en el personal administrativo se mantuvo para este grupo: en comparación con los varones, las mujeres gozaban en menor proporción de los beneficios de este tipo de programas. Además, estas proporciones se mantuvieron para las mujeres y bajaron a un 55.56% para los varones cuando se les preguntó si habían obtenido algún otro tipo de reconocimiento —no necesariamente asociado a la obtención de un apoyo económico— donde se supone que puede tener acceso todo el personal encuestado.

## 5. La situación de la inserción laboral

La noción convenida en el proyecto institucional para analizar la inserción laboral tomada de Trinidad Donoso (2000) refiere aquel periodo de tiempo en que una persona se prepara, busca y se acomoda a una situación laboral sea éste de cualquier tipo (profesional, semi-cualificada o de baja cualificación). De acuerdo con el análisis de modelos de base empírica y teórica que dicha autora realiza, en el fenómeno de inserción se observan tres sistemas de interacción: el demandante de un empleo (la persona que desea acceder a un puesto y trae consigo características específicas), el mercado de trabajo (que alude a las características del empleador) y la política económica que establece la legislación en cuanto a contrataciones y características de apoyo al empleo. De estos tres sistemas de interacción, la encuesta realizada en el proyecto aludió particularmente a conocer las percepciones de las y los trabajadores de la Escuela Preparatoria Uno respecto del comportamiento desplegado por el empleador, en este caso de las autoridades responsables en la escuela cuando ellos pasaron por dicho proceso de inserción.

El análisis acerca de la inserción desde una perspectiva de género se dirigió identificar si el proceso de ingreso de las y los trabajadores a la institución se dio con equidad (entendida como aquella condición de igualdad de oportunidades para acceder al puesto), bajo el principio de no discriminación (sin distinción, restricción o exclusión por la condición sexo-género en los requisitos presentados por la institución para acceder al puesto) y desde el respeto de sus derechos humanos en las condiciones laborales establecidas.

Previo a observar los resultados, es importante señalar la condición de ingreso de las y los trabajadores a la institución. Para el caso del personal académico, la principal forma

15 Representaban al 54.5% de quienes participaron en el estudio.

fue por contratación directa (87.76% en las mujeres y 75.86% en los varones). El segundo lugar correspondió al concurso de oposición (8.16% y 10.34%, en el mismo orden antes señalado).[16] En menor medida (2.04% de mujeres y 3.45% de varones) se incorporó a la institución bajo condiciones especiales (por ejemplo, iniciar como becario/a o por necesidades especiales de la escuela que se debían cubrir, que posteriormente les permitieron mantener una relación contractual con nombramiento interino).[17]

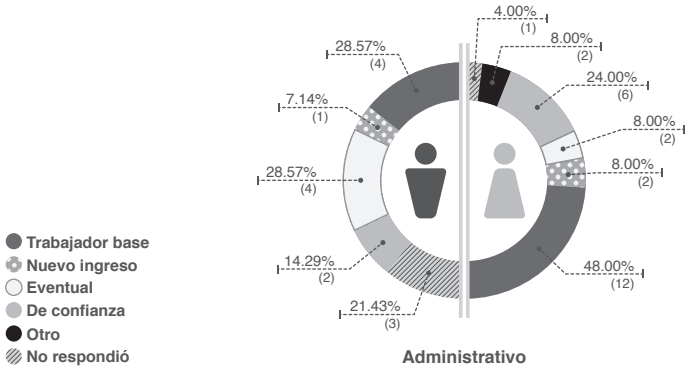
Para el caso del personal administrativo y manual, las gráficas 4A y 4B muestran la condición del primer ingreso de las y los trabajadores. En esta se puede observar que en proporciones cercanas o iguales al 50% tanto las mujeres administrativas como manuales tuvieron como primera forma de ingreso la posibilidad de tener un nombramiento definitivo. Para el caso de los varones, esta proporción baja en aproximadamente un tercio. Después de la condición de nombramiento definitivo, la segunda principal forma de ingreso para los varones administrativos fue por la vía de contratación para realizar un trabajo eventual; mientras que para las mujeres fue por medio de la obtención de un puesto de confianza.

Partiendo de este conocimiento previo, los índices obtenidos en las tres dimensiones de interés (equidad, derechos humanos y no discriminación) se muestran en la gráfica 5. Destaca que en todas éstas las mujeres puntuaron siempre por debajo de los varones, sin distinción del tipo de personal, lo cual nos indica que las percepciones de las mujeres respecto de su inserción laboral fueron mucho menos positivas que sus compañeros varones, independientemente de encontrarse casos en que ambos sexos se ubicaban en el mismo nivel de atención.

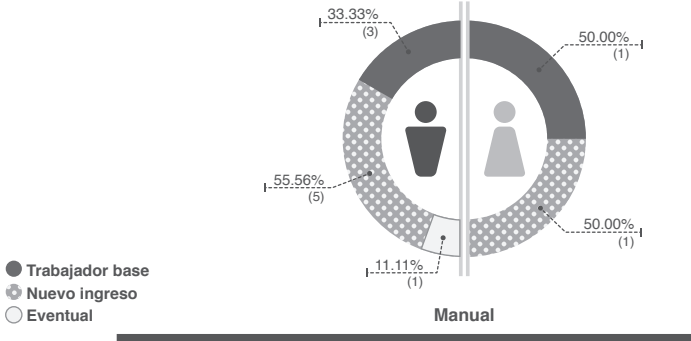
En el personal académico, tanto en hombres como en mujeres, se observó que todos los índices obtenidos en las dimensiones de equidad y no discriminación se ubicaron en un nivel de atención prioritaria. Específicamente, se encontró una diferencia de ocho puntos porcentuales a favor de los varones frente a las mujeres en sus percepciones respecto a que los canales para dar a conocer las ofertas de trabajo garantizaban la igualdad de oportunidades (equidad) y que los requisitos del puesto no se restringían o se otorgaban distinguiendo el sexo del aspirante (no discriminación). Esto indica que, si bien ambos se ubicaron en el mismo nivel de atención, las mujeres percibieron menos la presencia de estas condiciones en sus propios procesos. En cuanto a la dimensión de derechos humanos, mientras que los hombres fueron ubicados en un nivel de atención prioritaria, la experiencia reportada por las mujeres mostró que su percepción fue negativa respecto a considerar que las evaluaciones hayan sido justas y llevadas a cabo de manera clara y transparente ya que su índice se ubicó en un nivel de atención urgente e inmediato.

16 La condición de contratación directa no permite determinar el carácter del nombramiento de la o el trabajador (interino o definitivo). Para el caso del concurso de oposición, ésta implica necesariamente que se participó en un proceso de evaluación para obtener un nombramiento definitivo, el cual es obtenido después de haber transitado por un periodo de estabilidad de dos años para quienes ganaron el concurso.

17 No obtuvimos respuesta de la condición de la primera relación contractual de un 10.34% de los varones y un 2.04% de las mujeres académicas.




**Gráfica 4A**
Modalidad del primer ingreso en el personal administrativo
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 4B**
Modalidad del primer ingreso en el personal manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012
Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

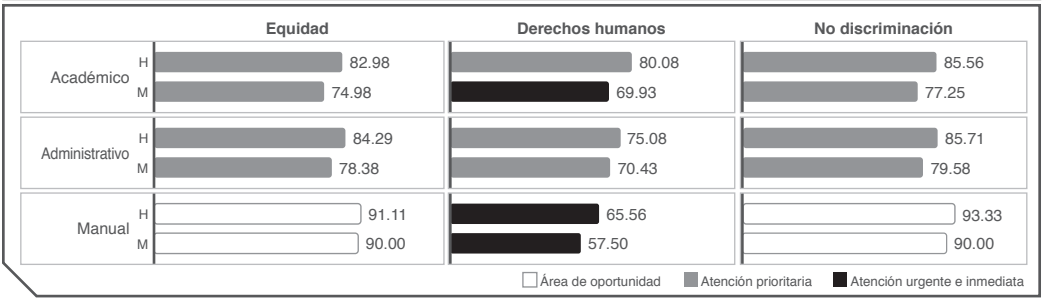
Para el caso del personal administrativo, en las tres dimensiones, tanto hombres como mujeres manifestaron percepciones que los colocaban con índices para un nivel de atención prioritaria; en todos los casos las mujeres presentaron valores entre cinco y seis puntos menos que sus compañeros varones. Para el caso del personal manual, fue positivo observar en hombres y mujeres que tanto en la dimensión de equidad como en la

de no discriminación puntuaron índices que los ubicaban en un área de oportunidad. Sin embargo, se hace evidente que el problema principal que percibieron en su proceso de inserción fue en la dimensión de derechos humanos, puesto que ahí los valores fueron muy bajos y los colocan en una necesidad de atención urgente e inmediata. Esto indica para este tipo de personal, la necesidad de trabajar prioritariamente en la condición de justicia, claridad y transparencia con la cual se realizan los procesos de ingreso a la dependencia, particularmente en lo que respecta al momento de informar los resultados de las evaluaciones y en la claridad que los evaluadores manifiesten en el proceso.

**Gráfica 5**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




## 6. La situación en el clima laboral

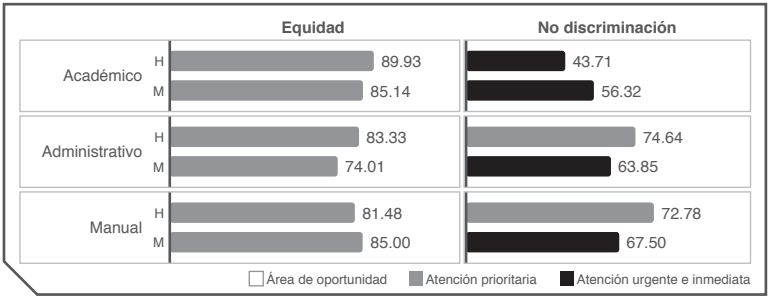
Las percepciones de las y los trabajadores universitarios respecto del clima laboral se retomaron desde los planteamientos de Idalberto Chiavenato, quien lo comprende como *"un espacio amplio y flexible de la influencia ambiental sobre la motivación [de los/as integrantes de la organización]"* (2001, p. 86); alude al ambiente interno existente entre los miembros de una organización, cuyas características pueden desencadenar diversos tipos de motivación y acción respecto de sus roles y tareas en ésta. Climas organizacionales favorables proporcionan satisfacción personal y grupal y eleva la moral de sus integrantes porque permiten satisfacer diversas necesidades y motivaciones: de seguridad (económicas, de salud), las relativas a las relaciones sociales (como la pertenencia a un grupo social), a las de autoestima (reconocimiento de la labor) o de autorrealización (desarrollo personal, sentido de ser exitoso/a). Por el contrario, ambientes organizacionales desfavorables, producen respuestas contrarias y con efectos negativos tanto para los individuos como para el cumplimiento de los objetivos de la organización.

A partir de esta noción es necesario enfatizar el carácter relacional de la construcción del clima organizacional; ello referiría a los vínculos entre trabajadores/as y autoridades, pero también al interior de los miembros de estos dos grupos. En este estudio se indagaron las percepciones acerca de la relación trabajador/a-autoridad y las relaciones entre los trabajadores para la construcción de determinado clima organizacional.

Desde el interés por relevar las marcas de género se indagó, para el caso de la condición de equidad en el ambiente interno, si el personal directivo atendía al principio de justicia e igualdad de oportunidades en la asignación de tareas entre mujeres y hombres, en su participación en algunas actividades según fuese el tipo de trabajador (académico, administrativo o manual), y en las consecuencias por el incumplimiento de sus funciones. Igualmente fue importante preguntar respecto a la valoración al desempeño laboral y respeto a las opiniones de las/os trabajadores entre su propio colectivo y por parte de las autoridades. En su carácter de no discriminación, se pretendió conocer las percepciones relativas a si el desempeño de las actividades, los permisos y el reconocimiento institucional se presentaban sin distinción por condición del sexo.

Los resultados para estas dos dimensiones se presentan en la gráfica 6. En el caso del personal académico la percepción de un clima laboral con equidad ubica a ambos sexos en una atención prioritaria. Sin embargo, la construcción del clima organizacional bajo el principio de no discriminación requiere de una atención urgente e inmediata. Es interesante observar que tanto hombres y mujeres, perciben que se les está discriminando por su sexo, por lo que el clima organizacional se percibe carente de no discriminación. Esto abre interrogantes de los aspectos sobre los que uno y otro sexo se sienten discriminados en la institución, en tanto que se interrogó de la discriminación respecto *"al otro",* es decir, mujeres frente a varones o viceversa.

**Gráfica 6**
Índices del clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012



Unas primeras líneas de indagación analítica pueden develarse cuando se analiza dónde se obtuvo la mayor proporción de respuestas que orientaban discriminación en uno y otro sexo de acuerdo con el tipo de preguntas que se usaron para construir el índice. Particularmente se preguntó: (a) si a las mujeres se les autorizaban más permisos que a los hombres para atender asuntos familiares, (b) si se respetaba más la autoridad de los hombres que de mujeres en la institución, (c) si las mujeres tenían que esforzarse más que los hombres para obtener reconocimiento y (d) si el desempeño era valorado de manera diferente si se era hombre o mujer.[18]

Lo encontrado indica que el 48.3% de los académicos varones afirmaba estar de acuerdo en que a las mujeres se les autorizaban más permisos que a ellos, por lo que se deduce una percepción de discriminación hacia ellos para atender asuntos personales y familiares. Por otro lado, el 58.6% estaba en desacuerdo con percibir que se respetaba más la autoridad de los hombres que el de las mujeres; en igual orientación el 75.4% discordaba en la idea de que ellas tenían que esforzarse más que ellos, y el 72.4% en que el desempeño era valorado diferenciadamente por el sexo. Ello nos orienta a pensar que el punto más importante de la percepción de discriminación de los hombres estuvo en el acceso a ciertas facilidades para atender cuestiones de la vida personal.

Se abre la interrogante sobre el tipo de asuntos personales y/o familiares que requerían atender los varones, puesto que está ampliamente documentado[19] las implicaciones para las mujeres trabajadores una división sexual de trabajo que opera bajo ordenamientos de género donde se les ha asignado prioritariamente las tareas del ámbito doméstico y de cuidado; de tal suerte que se esperaría que ellas solicitaran y se les autorizaran más permisos de este tipo. Sería positivo observar si las razones de los varones aluden a que ellos están tomando mayores responsabilidades domésticas y de cuidado (involucrándose más en el ámbito de lo privado), por lo que la misma institución no estuviera considerando esta posible reconfiguración de roles en ellos. Pero por otro lado, sería preocupante que bajo la percepción de esta discriminación ellos no estén considerando la condición de la doble jornada laboral que muy probablemente ellas estén experimentando y de la posible necesidad de sus colegas de solicitar y buscar que les autoricen más permisos para ausentarse en su horario laboral y que ellos buscasen tener acceso a este tipo de apoyos en el trabajo por considerarlo una cuestión de igualdad en su acceso sin pasar por un proceso reflexivo de las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres en este ámbito.

La percepción de la discriminación por parte de las mujeres mostró proporciones superiores a un tercio en todas las áreas antes señaladas. Reconocieron que se les otorgaban

18 Estas preguntas se presentaron en forma de aseveraciones en las que indicaban un nivel de acuerdo-desacuerdo con dichas oraciones.
19 Como ejemplos se pueden señalar los estudios de Buquet y colaboradoras (2013), Tuñón, Evangelista y Tinoco (2011) y Hernández (2014).

más permisos a ellas (38.8%), pero a diferencia de los varones ellas percibían que se respeta más la autoridad de un varón (34.7%), que se tenían que esforzar más para ser reconocidas (36.75%) y que sí había valoraciones desiguales del trabajo de hombres y mujeres (30.6%).[20] A pesar que se observan proporciones altas de mujeres que perciben no ser discriminadas en esos ámbitos,[21] las proporciones antes señaladas indican que aún hay un conjunto de mujeres que se percibe discriminada, por lo que los resultados las colocaban en una atención urgente e inmediata.

Para el caso del personal administrativo la característica de equidad en el clima laboral requeriría de una atención prioritaria para ambos sexos; las mujeres puntuaron poco más de 14 puntos por debajo de sus compañeros, por lo que sus percepciones fueron menos positivas respecto a cómo las autoridades otorgaban permisos para capacitaciones, asignaban funciones, y aplicaban las sanciones por su incumplimiento entre hombres y mujeres. Respecto a la dimensión de no discriminación, los índices calculados para las mujeres las colocaban en una necesidad de atención urgente e inmediata, a diferencia de sus compañeros que se ubicaron en atención prioritaria. Esta misma tendencia del tipo de atención requerida se encontró para el personal manual, con la excepción que para la dimensión de equidad las mujeres puntuaron más alto, pero sólo por 3.52 puntos.

La dimensión de derechos humanos en el clima laboral en este proyecto apuntó a conocer si en el ambiente interno de la organización se respetaba la dignidad humana. Particularmente se indagó la presencia o ausencia de acciones relativas al respeto de las características personales, de la sexualidad y a la presencia de acciones que apuntaran a actos de hostigamiento o acoso sexual.[22] En la gráfica 7 se exponen estos los resultados y se observa de manera positiva tanto en hombres como en mujeres que la mayoría de las conductas que apuntan al respeto a la sexualidad y ausencia de conductas de acoso u hostigamiento se ubicaron en un nivel considerado como área de oportunidad. La excepción a esta tendencia se presentó entre las académicas, que indicaron en un 16.33% que han experimentado bromas o preguntas incómodas sobre su vida sexual y amorosa, lo que las ubica en una necesidad de atención prioritaria, al igual que en trabajo al respeto de su persona puesto que afirmaron haber recibido comentarios no deseados sobre su apariencia. En ésta última conducta los varones también requieren atención prioritaria.

20 Para el caso de los varones, sólo el 3.4% está de acuerdo de que las mujeres tienen que esforzarse más laboralmente para obtener reconocimiento y el 17.2% de que se respeta más la autoridad de un varón que de una mujer.

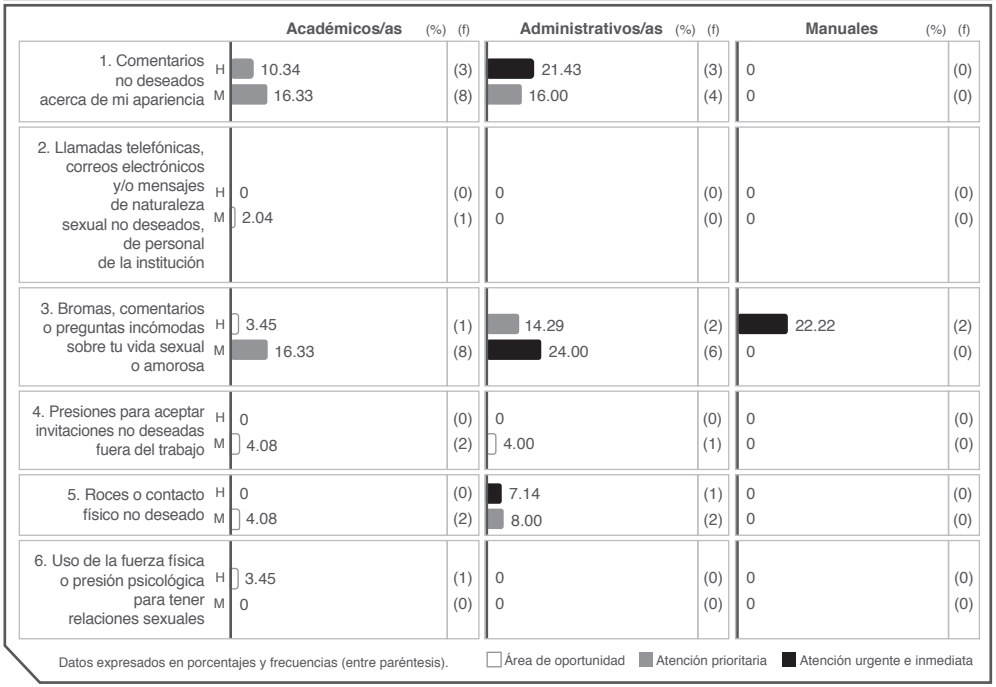
21 El 40.8% de ellas está en desacuerdo de considerar que en su escuela se respeta más la autoridad de los hombres que de las mujeres y el 49% que ellas se tienen que esforzar más que los compañeros varones para obtener reconocimiento.

22 En el marco del estudio, por hostigamiento sexual se entiende: Toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a personas del sexo opuesto o del mismo sexo. Provoca efectos perjudiciales en el ambiente laboral y educativo, afectando el desempeño y cumplimiento, así como el bienestar personal (Cooper, 2001 en INMUJERES, 2007, pp. 76). La noción de acoso sexual retomada fue: comportamiento cuyo objetivo es intimidar, perseguir, apremiar e importunar a alguien con molestias o requerimientos de índole sexual no deseado por la persona que lo recibe y que provoca efectos perjudiciales para ella. (INMUJERES, 2007, pp. 15). En el hostigamiento existe una relación de subordinación laboral en el ejercicio del poder abusivo; mientras que en el acoso, si bien no hay subordinación, se presenta un ejercicio de poder que conlleva un estado de indefensión para la víctima.

**Gráfica 7**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




Para el caso del personal administrativo femenino, los resultados de la encuesta muestran la necesidad de trabajar con carácter urgente e inmediato en eliminar conductas relativas a las bromas o comentarios incómodos sobre su sexualidad; y de manera prioritaria, en los comentarios no deseados acerca de su apariencia. Por su parte, en los varones esta última conducta necesita una atención con carácter urgente.

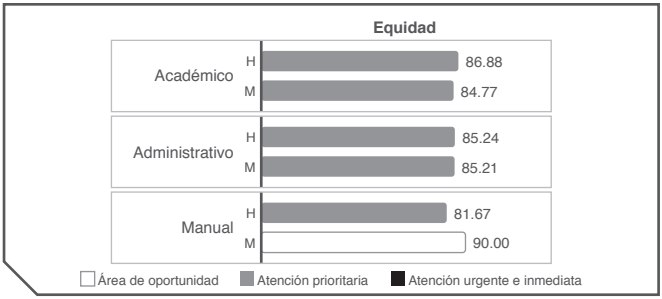
Los resultados encontrados para los varones que desempeñan labores manuales apuntaron a una necesidad de trabajar de manera inmediata en las bromas incómodas sobre su sexualidad; positivamente para las demás conductas se observa como un área de oportunidad. De manera igualmente favorable las mujeres manuales de la encuesta indicaron no haber experimentado ninguno de estos tipos de conducta, por lo que se les puede considerar como un área de oportunidad que se debe procurar mantener como un factor positivo para el clima laboral.

## 7. La situación de las políticas universitarias

Para efectos de este estudio se indagaron las políticas universitarias asociadas con los recursos humanos concebidas como las *"reglas que se establecen para dirigir funciones y asegurar que éstas se desempeñen de acuerdo con los objetivos deseados"* (Chiavenato, 2001, p. 161). Las políticas que se indagaron en el proyecto hicieron referencia a las reglas de aplicación (referidas a las de integración y evaluación del desempeño), las de mantenimiento (particularmente vinculadas a los beneficios sociales resultado de relaciones sindicales), y las de desarrollo (acotadas a las capacitaciones y actualizaciones).

Los resultados de la valoración de la dimensión de la equidad en las políticas se muestran en la gráfica 8. Para los tres tipos de personal los índices mostraron una necesidad de atención prioritaria, con excepción de las mujeres manuales, cuyos índices las ubicaron en un área de oportunidad. Las diferencias de puntuación entre hombres y mujeres fueron bajas: 1.91 y 0.03 puntos a favor de los varones para el personal académico y administrativo, respectivamente. Así, la percepción se observa semejante en ambos sexos en lo que corresponde al grado en que observan una igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en la igualdad respecto al ingreso y promoción establecida en los reglamentos de personal y los contratos colectivos, indicadores usados para la construcción de este índice.

**Gráfica 8**
Índices de políticas universitarias en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012




En el análisis de la dimensión de los derechos humanos en el eje de políticas universitarias se prestó especial atención en observar el comportamiento del conocimiento, acceso y uso de las prestaciones sociales, así como de los derechos y obligaciones establecidos en la reglamentación universitaria de observancia para cada tipo de personal; ello permitió contar con elementos para valorar las políticas de mantenimiento de la

universidad. También se indagó respecto de las políticas de desarrollo asociadas a las percepciones de las/os trabajadores relativas a la conveniencia de capacitación propia y de quienes están a cargo de los procesos de inserción laboral en materia de perspectiva de género, derechos humanos e inclusión social.

En las gráficas 9 y 10 podemos encontrar las proporciones de uso de las prestaciones para los tres tipos de personal. La distribución efectiva que reportaron los participantes en el estudio refleja cuáles han tenido un uso diferenciado en función del sexo y cuáles no tienen una aparente inclinación de uso por algún sexo específico. Sin embargo, antes de analizar los principales resultados es necesario puntualizar que previo a un uso diferenciado, las prestaciones sociales tienen, por reglamentación, ya un acceso condicionado a diversos factores, entre ellos el sexo, el tipo de nombramiento y la fecha de ingreso laboral que en principio plantean desigualdades en el goce del acceso a recursos monetarios, en especie, servicios o beneficios disponibles por la relación laboral entablada con la institución. De los que se indagaron en el estudio, se pone como ejemplo el pago por antigüedad, prestación dirigida sólo a las y los trabajadores con nombramiento definitivo, pero también diferenciado por el momento de ingreso a la institución (el tiempo para acceder a éste varía según el trabajador de base sea de "nuevo ingreso", esto es, que para el caso del personal académico su inserción haya sido a partir del uno de enero de 2004, y para el caso del personal administrativo y manual a partir del uno de enero de 2008).[23]

Entre las prestaciones diferenciadas por el sexo del trabajador/a están la licencia de maternidad y licencia por adopción de infante (de acceso femenino); entre las condicionadas por el sexo están el apoyo para guardería (donde el padre puede gozar de ese beneficio en tanto compruebe legalmente que tiene la custodia de sus hijos o sean viudos) y el servicio médico para los familiares (por ejemplo, el trabajador varón puede asegurar a su esposa y concubina sin condicionante alguna; la trabajadora puede asegurar a su esposo mientras acredite que está en incapacidad permanente total para laboral y carezca de propiedades y derechos en cualquier servicio médico y que se certifique ante el órgano competente en la universidad).[24] Estas diferenciaciones no son privativas de la UADY, están presentes de una u otra manera en las instituciones sociales que reflejan un tipo de orden estructural que produce desigualdades entre hombres y mujeres, pero que es necesario empezar a analizar para trabajar en acciones para desmontarlas.

Partiendo de este antecedente se observa que, para el personal académico, el servicio médico para los hijos, la antigüedad, el apoyo para material didáctico y el apoyo para realizar estudios fue usado en similares proporciones entre hombres y mujeres. Con una

23 Cláusulas 73 y 74 del Contrato Colectivo de Trabajo UADY-APAUADY 2012-2013 (personal académico); cláusulas 36 y 36Bis del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013 (personal administrativo y manual).

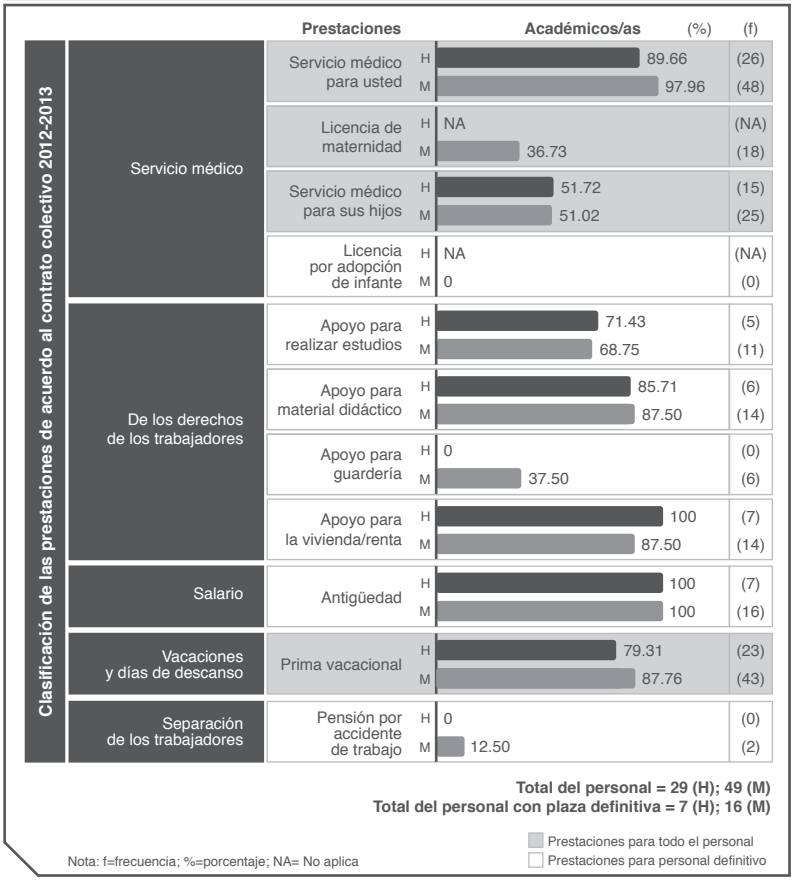
24 Cláusulas 94, 95, 45 y 87 del Contrato Colectivo de Trabajo UADY-APAUADY 2012-2013; cláusulas 108, 109, 71 y 97 del Contrato Colectivo AUTAMUADY, 2012-2013.

ventaja de poco más de ocho puntos porcentuales, las mujeres han hecho más uso del servicio médico que sus compañeros varones, lo que puede ser un indicativo de que las mujeres se ocupan más de su salud que los varones. Para el caso de apoyo para la vivienda/renta la ventaja, con 12.5 puntos porcentuales la ocupan los varones donde la totalidad de los encuestados hicieron uso de ella. La prima vacacional es una prestación que se otorga a todos los trabajadores en servicio activo; sin embargo, desde el ámbito de la percepción, esto no es reconocido así por el 20.69% de los hombres y el 12.24% de las mujeres participantes en la encuesta (ver gráfica 9).

**Gráfica 9**

Uso de prestaciones entre el personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012



Para el caso del personal administrativo, las prestaciones usadas en semejantes proporción entre hombres y mujeres fueron el apoyo para transporte, el apoyo para la vivienda/renta, la capacitación y adiestramiento y el servicio médico. La antigüedad fue reportada haberse recibido en el 100% de los encuestados, pero para el caso de las mujeres esta proporción se redujo a 80.95%. Una explicación al respecto puede deberse a que en esta proporción que contestó negativamente pueden encontrarse trabajadoras en calidad de nuevo ingreso para quienes no ha transcurrido el tiempo establecido para empezar a recibir este beneficio. En las solicitudes de permisos por enfermedad u hospitalización de familiares, las mujeres han hecho mayor uso que los varones, lo que coincide con la tendencia social que son las mujeres quienes se hacen cargo, en mayor medida, de los cuidados de familiares. En lo que respecta a recibir las herramientas y uniformes de trabajo, una alta proporción de varones (40%) indica no haberlas recibido, lo cual repercute en contar con los elementos necesarios para realizar sus funciones. Respecto de la prima vacacional se observó la misma tendencia que en el personal académico de una sección en hombres y mujeres acerca de una ausencia de apreciación de haberla recibido (ver gráfica 10).

En el personal manual, el 100% de hombres y mujeres señaló haber hecho uso de las siguientes prestaciones: apoyo para transporte, apoyo para la vivienda/renta, uniformes y herramientas de trabajo, servicio médico, y prima vacacional. En sentido contrario ninguna mujer u hombre ha hecho efectivo su prestación para realizar la tesis, becas para educación especial para sus hijos/as. Se encontraron diferencias de uso de las prestaciones en los permisos para atender a familiares enfermos y hospitalizados, servicio médico para los hijos y apoyo para la guardería, en las cuales las mujeres manifestaron haberlas usado en mayor medida que los varones. En sentido contrario, los hombres han hecho mayor uso de las prestaciones del pago por antigüedad (ver gráfica 10).

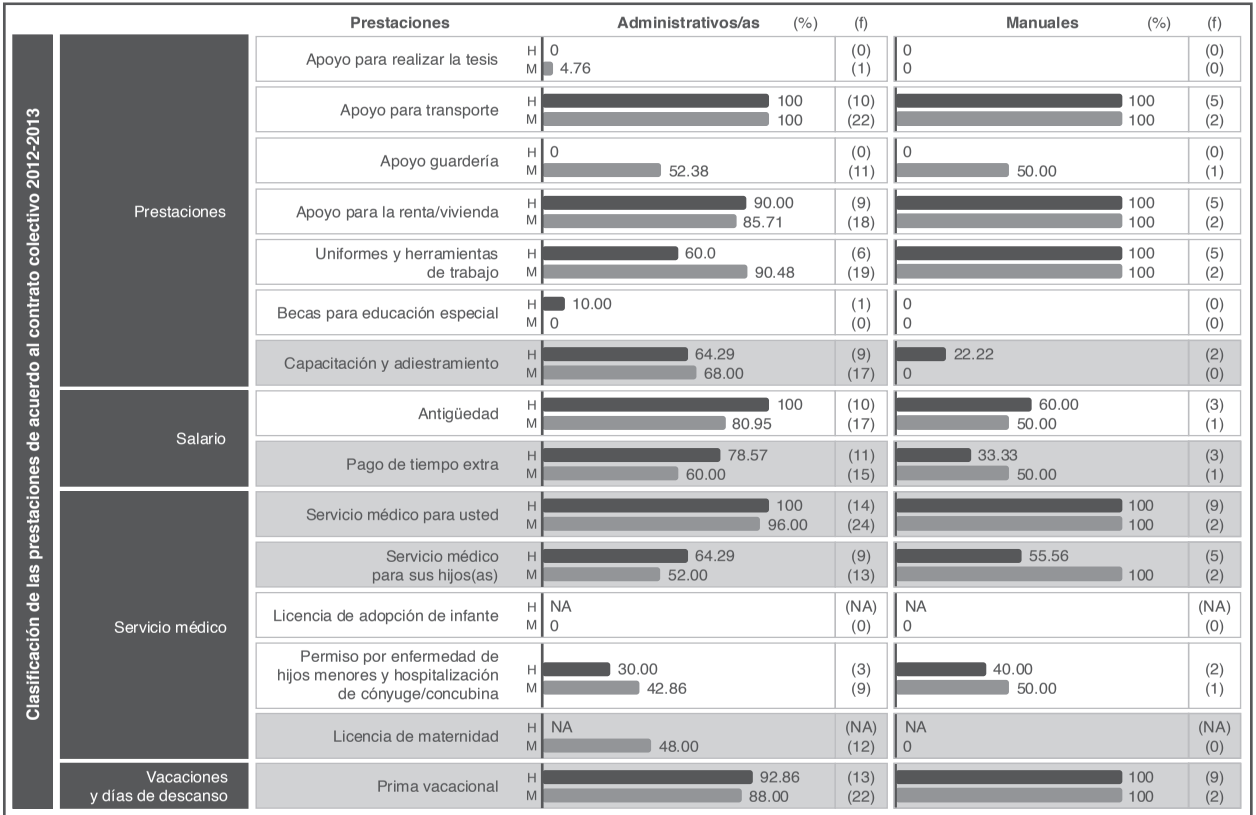
Asociado al análisis del acceso y uso efectivo de las prestaciones, el análisis de la dimensión de los derechos humanos en materia de políticas universitarias incluyó examinar el acceso y conocimiento de dos principales reglamentaciones que regulan la labor del personal universitario: el contrato colectivo de trabajo y el reglamento de personal. En las gráficas 11 A y B se muestran los resultados respecto al conocimiento que tienen de su contenido a partir de cuestionarles si ya los habían leído o no. A partir de estos resultados se observó una necesidad de que la institución implemente mecanismos para dar a conocer dichos documentos a una mayor cantidad del personal.

Esto sería requerido particularmente para el personal administrativo y manual en lo que respecta al reglamento del personal, puesto que para el caso de los primeros más de un tercio no lo había leído y en los segundos esta cifra se elevaba a una cifra cercana a la mitad del personal. Respecto del contrato colectivo, se observa positivamente que una alta proporción tenía conocimiento de éste. Sin embargo, para el caso del personal

**Gráfica 10**

Uso de prestaciones entre el personal administrativo y manual

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012

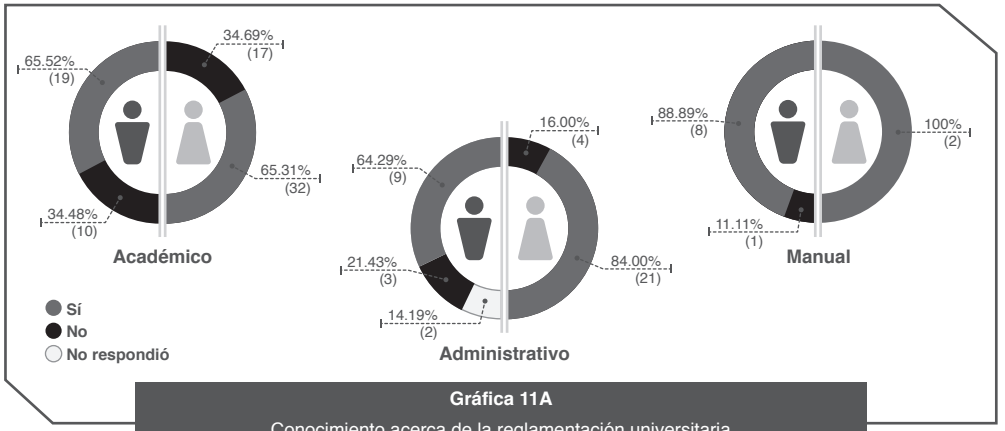



**PERSONAL ADMINISTRATIVO: Total del personal = 14 (H); 25 (M) // Total del personal con plaza definitiva = 10 (H); 21 (M)**

**PERSONAL MANUAL: Total del personal = 9 (H); 2 (M) // Total del personal con plaza definitiva = 5 (H); 2 (M)**

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje; NA= No aplica.

Prestaciones para todo el personal | Prestaciones para personal definitivo



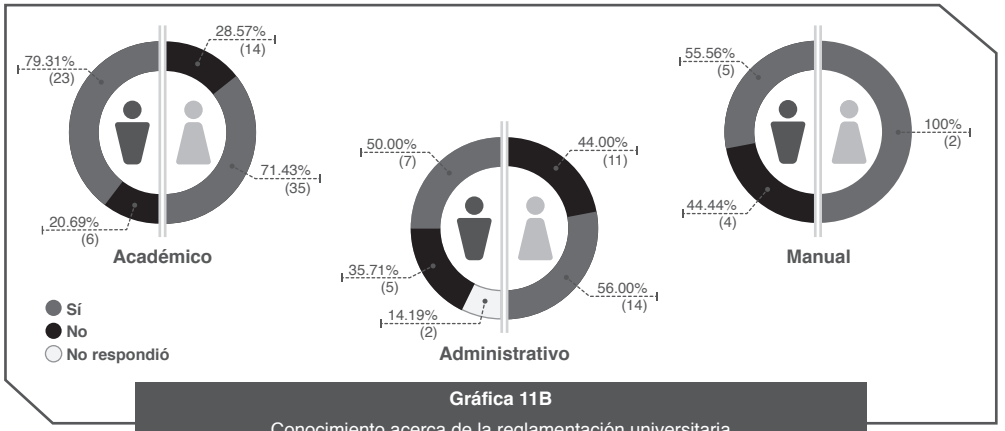

**Gráfica 11A**

Conocimiento acerca de la reglamentación universitaria

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012

**¿Ha leído el contrato colectivo de trabajo?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 11B**

Conocimiento acerca de la reglamentación universitaria

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012

**¿Ha leído el reglamento de personal?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

académico, más de un tercio de la población encuestada no había leído este último reglamento referido. Esto puede deberse a la alta proporción de académicos que laboran bajo nombramiento interino, que posiblemente consideren no necesario su conocimiento, sin embargo, sí tiene implicaciones para ellos, particularmente cuando tienen oportunidad de acceder a nombramientos más estables.

Para identificar políticas de desarrollo entre el personal en el tema de equidad de género se indagó si habían recibido cursos o talleres sobre perspectiva de género. Se observó como un elemento necesario a reforzar puesto que en los tres tipos de personal una alta proporción respondió negativamente a este cuestionamiento. Para el caso del personal académico la cifra se computó en 75.86% y 83.67% para hombres y mujeres, respectivamente; para el personal administrativo en 85.71% y 76%, en el mismo orden; y para el manual en 66.67% y en 50%.

Lo que resultó positivo es el reconocimiento de las y los trabajadores sobre la necesidad de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a quienes son responsables de los procesos de selección de personal, puesto que esto contribuiría a fortalecer procesos de inserción. El 86.21% y el 95.92% de los hombres y mujeres académicas consideran en estar de acuerdo de trabajar a favor de esto pudiera ser posible; las cifras desde la opinión del personal administrativo fueron de 92.86% en los varones y 92% en las mujeres. En este mismo orden indicado las proporciones para el personal manual fueron de 88.89% y 100%.

La dimensión de no discriminación en las políticas universitarias se identificó a partir de las percepciones respecto a considerar si el sexo de los trabajadores entraba en juego en las oportunidades de participar en actividades y espacios de toma de decisiones (por ejemplo, en las delegaciones sindicales, consejos, academias, etc.). En los tres casos, las percepciones fueron en sentido positivo, esto es, manifestaron que la condición por sexo no influía; esta opinión se observó en más de las dos terceras partes en la mayoría de los grupos de trabajadores (ver gráfica 12). Sin embargo, es importante no pasar por alto que proporciones cercanas al tercio entre el personal académico y en mujeres administrativas manifestaron desconocer si ser hombre o mujer influía en la participación en estos espacios.

**Gráfica 12**

Percepción acerca de la importancia del sexo de la persona para participar en espacios de decisión universitaria

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Uno en el mes de junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades como delegado(a) sindical, representante de alguna actividad universitaria, etc., se toma en cuenta si eres hombre o mujer**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

## 8. Conclusiones

El análisis acerca de la situación de género en el ámbito laboral entre las y los trabajadores de la Escuela Preparatoria Uno permiten reconocer que a pesar de la alta presencia femenina en este establecimiento, ello no se traduce en equidad de género en tanto se siguen identificando desiguales oportunidades que tienen las mujeres y hombres a lo largo de su carrera laboral, esto significa que *"no hay que confundir los procesos de feminización de los ámbitos universitarios con la equidad de género"* (Buquet, 2011, p. 219). Los resultados obtenidos también permiten reconocer la necesidad de procurar niveles diferenciados de atención según el tipo de población laboral y sexo en nuestros tres ejes de interés en este estudio.

Se propone generar estrategias de acción con carácter urgente e inmediato en las siguientes dimensiones:

- En el clima laboral, en su dimensión de no discriminación, particularmente para las mujeres en los tres tipos de personal y en los académicos varones, en tanto se percibe una carencia de no discriminación. Es necesario trabajar en la construcción de ambientes laborales en las que se respete por igual la autoridad independientemente del sexo de la persona en posiciones de dirección; en el que el desempeño y el esfuerzo sean valorados por igual en hombres y mujeres, y en una consideración acerca de los efectos de la división sexual de trabajo en las labores y necesidades particulares de las y los trabajadores.

- En la inserción laboral, en su dimensión de derechos humanos. Se sugiere generar estrategias que den cuenta de procesos más justos, claros y transparentes en el proceso de reclutamiento y en los resultados de evaluaciones para el ingreso a la institución. Es necesario identificar las condiciones particulares de las mujeres en esta etapa, en tanto son las que en términos generales mostraron índices más bajos que los varones.

- En las políticas universitarias, en su dimensión de derechos humanos es necesario promover un mayor conocimiento de los derechos y obligaciones de las y los trabajadores desde la ampliación de la difusión de los reglamentos que norman la relación laboral con la institución. Las opiniones respecto a las desigualdades de acceso a las prestaciones universitarias, particularmente las asociadas al sexo (como lo es el caso de las mujeres que no pueden asegurar a sus esposos, pero sí es posible para ellos) hacen ineludible un análisis y acciones para promover mayor equidad en su distribución.

En términos de una atención prioritaria se plantea trabajar en las siguientes dimensiones:

- En el clima laboral, en la dimensión de derechos humanos se recomienda trabajar para con las y los trabajadores administrativos y manuales y con las autoridades en eliminar conductas relativas a bromas y comentarios no deseados que aluden a la apariencia de las personas y sobre su sexualidad.

- En el clima laboral y en las políticas universitarias en la dimensión de equidad es requerido que las autoridades presten atención a los procedimientos para la asignación de actividades entre los trabajadores/as, para la obtención de promociones y en las oportunidades de acceso a actividades de capacitación y actualización. Las acciones se proponen tanto para hombres como por mujeres, en los tres tipos de personal.

- En la inserción laboral, en sus dimensiones de equidad y no discriminación es necesario trabajar (con especial atención en las mujeres) en garantizar la igualdad de oportunidades para participar en procesos de reclutamiento de personal y que los requisitos no produzcan distinciones por el sexo del aspirante. Se sugiere para la población de los tres tipos de personal.

Las áreas de oportunidad que pueden fungir como apoyo a las acciones antes señaladas se detectan en altos niveles de acuerdo que las y los participantes en el estudio en su disposición para cubrir necesidades de capacitación en diversos temas desde una perspectiva de género. Esto abre oportunidad para establecer estrategias de reflexión y sensibilización entre autoridades y trabajadores/as hacia las dimensiones identificadas con alta prioridad en su atención.

## 9. Referencias

**Buquet, A. (2011).**
Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos, Perfiles Educativos, Vol. XXXIII, número especial, pp. 211-225.

**Buquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A.; Moreno, H. (2013).**
Intrusas en la universidad. México: UNAM, PUEG / UNAM, IISUE.

**Chiavenato, I. (2001).**
Administración de recursos humanos. 5ª. ed. McGraw-Hill: Colombia.

**Comisión de Evaluación Académica de la UADY. (2012, 13 de marzo).**
Trigésimo quinto informe de actividades, periodo: del 1 de agosto de 2011 al 31 de enero de 2012. UADY. [Disponible en red].

**Comisión de Evaluación Académica de la UADY. (s.f.).**
Trigésimo cuarto informe de actividades, periodo: del 1 de febrero al 31 de julio de 2011. UADY. [Disponible en red].

**Contrato colectivo de trabajo UADY-APAUADY 2012-2013.**

**Contrato colectivo de trabajo UADY-AUTAMUADY 2012-2013.**

**Donoso, T. (2000).**
La inserción socio-laboral: diagnóstico de las variables relevantes. En: L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Pp. 69-105

**España, A. & Estrada, I. (2013).**
Las diferencias de género en la Escuela Preparatoria No. 1: una mirada en números. En: Leticia Paredes (coord.). Hombres y mujeres de la Universidad Autónoma de Yucatán. Un análisis descriptivo con perspectiva de género. México: Universidad Autónoma de Yucatán. Pp. 243-250.

**García, P. (2005).**
Género, Educación y Política Pública. Revista de Estudios de Género La Ventana [en línea], Núm. 21, pp. 70-89.

**Hernández, J. (2014).**
Retos del trabajo académico de las mujeres en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. En: Norma Blazquez, (coord.). Evaluación académica: sesgos de género. México: Universidad Nacional Autónoma de México-Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Pp. 257-273.

**Instituto Nacional de las Mujeres, INMUJERES (2007).**
Glosario de género. México: INMUJERES. [Disponible en red].

**Palomar, C. (2005).**
La política de género en la educación superior. Revista de Estudios de Género La Ventana [en línea], Núm. 21, pp.7-43.

**Paredes, L.; Estrada, I. y España, P. (2014).**
Los hombres y las mujeres en los Sistemas de Estímulos en la Universidad Autónoma de Yucatán. En: Norma Blazquez, (coord.). Evaluación académica: sesgos de género. México: Universidad Nacional Autónoma de México- Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades. Pp. 127-153.

**Rodríguez, R. (1999).**
Género y políticas de educación superior en México. Revista de Estudios de Género La Ventana [en línea], . 10, diciembre, pp. 124-159.

**Tuñón, E.; Evangelista, A.; Tinoco, R. (2011).**
Género y cultura institucional. México: El Colegio de la Frontera Sur.

**Universidad Autónoma de Yucatán (1993).**
Reglamento del Personal Académico. Con reformas en enero de 2014.

**Universidad Autónoma de Yucatán. (1994).**
Catálogo de puestos 1994. Mérida, Yucatán: UADY.

**Universidad Autónoma de Yucatán (2011).**
Reglamento de Educación Media Superior, Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente. Educación Media Superior. Convocatoria 2012-2013. Comisión de Evaluación Académica.

**Universidad Autónoma de Yucatán (s.f.).**
Primer Informe de la Gestión 2015-2018 [En línea].

**Página electrónica: Historia de la Escuela Preparatoria Uno de la UADY,**
http://www.prepa1.uady.mx/historia.php

# 21 Situación laboral del personal de la Preparatoria Número Dos desde una mirada de género

Alejandra P. España Paredes[1] • Nancy M. Evia Alamilla[2]
Rebelín Echeverría Echeverría[3] • Rocío Quintal López[4]

## 1. Introducción y contexto institucional

Cada vez más se hace presente la participación de las mujeres en los contextos laborales, sin embargo los espacios generados para ellas muchas veces se adecuan a los roles que socialmente se les han establecido.

En la docencia, y en particular en los niveles básicos y media superior, se identifica la presencia de las mujeres docentes como mayoría. En la Preparatoria Número Dos de la UADY, está condición no es la excepción. En este sentido se convierte en un reto la participación de varones en los contextos de las áreas administrativas y docentes, así como de la presencia de mujeres en las áreas de trabajadoras manuales.

De tal forma que se hace necesaria reflexionar sobre la situación de la equidad de género en el contexto de la preparatoria, y poder observar cómo se distribuyen y se ejercen los derechos adquiridos como trabajadores. Así, como de conocer las percepciones y las experiencias de los tres tipos de trabajadores en cuanto a

1 Doctora en Educación. Profesora Investigadora Asociada D de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi". Correo electrónico: alejandra.espana@correo.uady.mx

2 Maestra en Psicología Clínica Infantil. Profesora de Enseñanza Superior A de Tiempo Completo de la Facultad de Psicología. Correo electrónico: nancy.evia@gmail.com.

3 Doctora en Psicología. Profesora de Carrera Titular C de la Facultad de Psicología. Correo electrónico: rechever@correo.uady.mx

4 Doctora en Ciencias Sociales. Profesora Investigadora Titular B de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi". Correo electrónico: rocio.lopez@correo.uady.mx

la situación del personal académico, administrativo y manual. Abordaremos el análisis de tres ejes: inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en nuestra dependencia.

Este capítulo se integra por seis apartados: (1) introducción y contexto, (2) la descripción metodológica, (3) la situación de la inserción, (4) la situación del clima laboral, (5) la política universitaria y finalmente, (6) las conclusiones del capítulo.

## 2. Descripción metodológica

Para la recolección de la información en la Preparatoria Número Dos de la Universidad Autónoma de Yucatán se contó con el apoyo de las autoridades de la preparatoria, y se definió realizar un censo del personal académico, administrativo y manual. Para ello se establecieron ciertas fechas y horarios matutinos y vespertinos durante el mes junio de 2012, con el fin de poder abarcar al mayor número de personal.

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad y las dos unidades del Centro de Investigación de la universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para la Unidad de Ciencias Sociales (ver figura 1).

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir

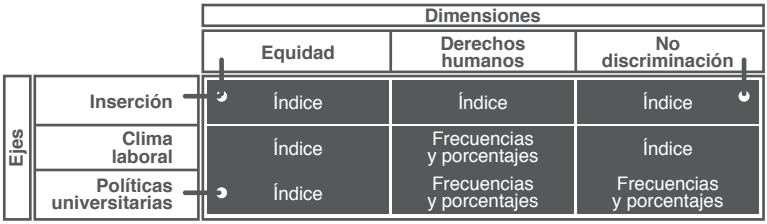



Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

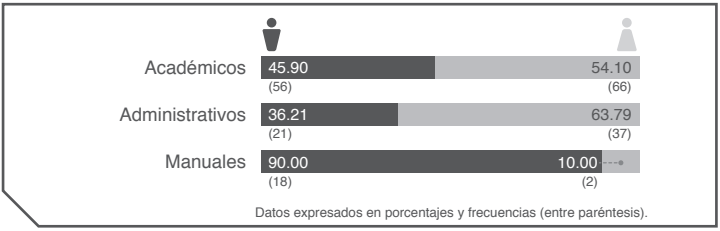
de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz, así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba en componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el capítulo uno de este libro.

### 2.1. Participantes

Los participantes de la preparatoria fueron en total 200 personas, de los cuales 47.5% (95) fueron varones y 52.5% (105) mujeres. El 61.00% (122) fueron académicos(as), el 29.00% (58) fueron administrativos y el 10.00% (20) fueron personal manual. Del personal académico el 45.90% (56) fueron hombres y el 54.10% (66) mujeres. El personal administrativo se encuentran conformados por el 36.21% (21) fueron hombres y el 63.79% (37) mujeres. Por último, el personal manual se conforma por 90.00% (18) hombres y 90.00% (2) mujeres. Podemos ver esta distribución en la siguiente gráfica (Ver Gráfica 1).

**Gráfica 1**
Distribución de porcentajes y frecuencias de tipos de personal en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

### 2.1.1. Personal académico

La distribución del nombramiento del personal académico de la Preparatoria Número Dos, se encuentra de la siguiente manera para los varones; un 17.50% (7) son técnicos académicos, 85.71% (48) son profesores de asignatura, 1.79% (1) son profesores de carrera. En el caso de las mujeres la distribución por nombramiento se encuentra así; 27.27% (18) son técnicas académicas, 72.73% (48) son profesoras de asignatura.

La antigüedad de este tipo de personal para los varones es de una media de 12.92 años con un DS de 10.45, y para las mujeres de 10.47 años con un DS de 0.93. En este caso la media de los varones es superior a la de las mujeres, a pesar de ser una dependencia donde la mayoría del personal es femenino.

De acuerdo al tipo de contratación, el 43.44% (53) son quienes están por contrato, el 23.77% se cuentan con plaza definitiva. La distribución de los varones reporta que el 7.14% se encuentran por contrato, el 21.43% tienen plaza definitiva y el 71.43% (40) es dato perdido. En cuento a las mujeres el 74.24% está bajo contrato y el 25.76% se encuentra con plaza definitiva. Lo que nos indica que dos terceras partes de la población docente se encuentra en condiciones de contrato, en cuanto a las mujeres.

Las universidades otorgan a su personal académico diferentes reconocimientos a su labor. En este sentido, el 19.64% (11) de los hombres reporta haber recibido algún reconocimiento a diferencia, en este mismo punto, del 13.64% (9) de las mujeres que manifestaron esta misma condición. Por su parte, la mayoría tanto de los hombres como las mujeres reportan no haber recibido reconocimiento, de ellos el 80.36% (45) representan al total de hombres, y el 86.36% (57) de las mujeres se encuentran en esta situación. A pesar de que la mayoría del personal indica no recibir reconocimiento, dentro de este grupo son más las mujeres quienes no se sienten reconocidas por su labor.

En relación al tipo de reconocimiento podemos observar que de los varones que mencionan haber recibido algún tipo de reconocimiento, el 54.55% indicaron recibir un reconocimiento distinto al SNI, PROMEP, SEDA. En el caso de las mujeres que mencionaron recibir reconocimiento el 33.33% recibe la beca SEDA, y el 66.67% recibe otro tipo de reconocimiento.

Respecto al ingreso del personal docente de la preparatoria, se reporta que el 82.14% de los varones y el 80.30% de las mujeres ingresaron por contratación directa, el 8.93% de los varones y el 10.60% de las mujeres entraron por concurso de oposición, el 7.14% de los varones y el 4.54% de las mujeres entraron bajo un mecanismo distinto.

En cuanto a la organización de la vida académica de la Universidad, se cuenta con diferentes leyes y reglamentos, por lo que es importante el conocimiento de cada uno de ellos con el fin de identificar los derechos y obligaciones que como trabajador se tiene. En este sentido, el 62.50% de los varones y el 62.12% de las mujeres señalan haber leído el contrato colectivo, mientras que el 73.21% de los hombres y el 72.73% de las mujeres expresan haber leído el reglamento del personal. A diferencia observamos que el 37.5% de los varones y el 37.88% de las mujeres no han leído el contrato colectivo, y el 26.79% de varones y el 27.27% de mujeres no han leído el reglamento de personal.

Con respecto a las promociones, el 14.29% hombres y el 30.30% mujeres quienes indican haber solicitado una promoción en los últimos tres años. De los hombres que la solicitaron el 75% mencionó haberla recibido, mientras que el 25% no la obtuvo. De quienes no la obtuvieron se menciona que el 50% no la obtuvo por políticas de la propia dependencia y el otro 50% mencionó otras razones. En cuanto a las mujeres que solicitaron una promoción, el 75% dijo haberla obtenido, el 15% no la obtuvo y el 10% se encontraba en proceso. De las mujeres que mencionaron no haber recibido la promoción, el 66.67% consideró otras razones por la no obtención, mientras que el 33.33% mencionó que se debe a las relaciones sociales o políticas.

### 2.1.2. Personal administrativo

Participaron en el estudio, 21 hombres y 37 mujeres del personal administrativo. De las 37 administrativas, el 72.97% son personal de base, el 8.11% son trabajadores por tiempo determinado y 18.92% son trabajadores de confianza. Para el caso de los varones, el 57.14% son trabajadores de base, el 28.57% son trabajadores de confianza, el 23.81% son trabajadores por tiempo determinado y el 4.76% cuentan con otro tipo de situación laboral.

Respecto a su antigüedad, las mujeres tiene una media de 15.91 años, con una DS de 10.22 años; mientras que la media de antigüedad de los hombres es de 14.99 años, con una DS de 11.09 años.

El 47.62% (10) de los varones indica haber recibido reconocimiento por el desempeño laboral, y en la misma proporción (47.62%) mencionaron no haberlo recibido, en cuanto las mujeres el 67.57% (25) manifestó si haber recibido reconocimiento, mientras que el 32.43% (12) no lo recibió. En el caso de las becas al desempeño laboral, el 14.29% (3) de los varones y el 56.76% (21) de las mujeres dijeron haberlo recibido y el 85.71% (18) varones y 35.14% (13) mujeres no lo recibieron.

Sobre el ingreso se observa que de los trabajadores administrativos que se cuenta con la misma proporción del 23.81% (5) en el ingreso por trabajador de base, nuevo ingreso y de confianza, seguido por el 14.29% (3) que se encuentra como trabajador eventual. En el caso de las trabajadoras administrativas observamos la misma proporción del 27.03% (10) en cuanto a ser trabajadora de base y eventual, seguido por el 24.32% (9) que son de confianza y el 8.11% (3) de nuevo ingreso.

Respecto al conocimiento del contrato colectivo, el 71.4% (15) de varones y el 67.6% (25) de las mujeres señalan haberlo leído, mientras que el 28.6% (6) y el 24.3% (9) de mujeres no lo han leído. La información sobre el conocimiento del reglamento de personal, nos indican que el 66.7% (14) de los varones y el 43.2% (16) de las mujeres si lo conocen y lo han leído, a diferencia del 33.33% (7) de varones y el 24.3% (9) de las mujeres quienes no lo han leído.

Con respecto a la solicitud de promociones, el 9.52% hombres y 32.43% mujeres han solicitado una promoción. De estos el 50% de los hombres y el 33.33% de las mujeres sí lo obtuvieron, mientras que el 50% de los hombres y el 33.33% de las mujeres no lo recibieron, el 33.33% mujeres se encontraban en proceso al momento del levantamiento de los datos. Las razones señaladas por las cuales no se obtuvo la promoción en el caso de los hombres refirieron a otras distintas a las señaladas en el instrumento. Y para el caso de las mujeres el 50% considero las políticas de la dependencia, el 25% señaló otras razones y el 25% no contestó.

### 2.1.3. Personal manual

El personal manual encuestado fueron 18 hombres y 2 mujeres. De ellos el 66.67% (12) de los hombres son trabajadores de base y el 27.78% (5) son trabajadores de tiempo determinada. En este mismo sentido, el 100% (2) de las mujeres son trabajadoras de base. La antigüedad tiene una media de 11.5 años, con una DS de 13.43, para las mujeres y una antigüedad de 12.94 años y una DS de 9.05 años.

En relación a los reconocimientos, los varones indican que el 33.33% (6) han recibido un reconocimiento, mientras que el 61.11% (11) no lo han recibido. En el caso de las mujeres señalan que el 50% (1) sí lo ha recibido, mientras que el 50% (1) no ha recibido

reconocimiento. La beca de desempeño laboral ha sido otorgada al 11.11% (2) de los hombres y a ninguna de las mujeres.

En cuanto al ingreso laboral de los varones, se observa que la mayor proporción es trabajador de nuevo ingreso con el 38.89% (7), el 27.78% (5) son de base y el 16.67% (3) son eventuales. Las mujeres por su parte se distribuyen en 50% (1), entre la de base y la de nuevo ingreso.

El conocimiento de los contratos y reglamentos de personal es un elemento importante para la vida laboral. Con ello encontramos que el 72.22% (13) de los varones y el 100% (2) de las mujeres han leído el contrato colectivo, únicamente el 22.22% (4) de los hombres no lo han leído. El reglamento del personal ha sido leído por el 55.55% (10) de los varones y el 100% (2) de las mujeres, únicamente el 38.88% (7) de los varones no lo han leído.

Se obtuvo información sobre ningún hombre o mujer ha solicitado alguna promoción a lo largo de su vida laboral.

## 3. La situación de la inserción laboral

La inserción hace referencia al periodo de tiempo en que una persona prepara, busca y se acomoda a una situación laboral y las relaciones de interacción que se establecen con las características del empleador, así como el proceso de reclutamiento (Donoso, 2000).

Para entender la inserción con equidad, lo definiremos como el ejercicio del principio de justicia, a través de igualdad de oportunidades en los canales donde se dan a conocer las ofertas laborales y los procesos de selección del personal.

El índice de la inserción con equidad del personal académico es de 89.11 puntos en los varones y de 87.43 en las mujeres. Respecto al personal administrativo el índice de los varones es de 90.00 y el de las mujeres es de 85.00 puntos. Por último para los varones trabajadores manuales el índice fue de 85.28 puntos y para el caso de las mujeres trabajadoras manuales fue de 55.00 (ver gráfica 2).

En todos los tipos de personal se observa como los índices de los varones son superiores a los de las mujeres y, de manera particular, en el caso de las mujeres manuales se nota una diferencia importante. Por lo que la situación de la inserción con equidad se da de manera diferenciada por el sexo y el tipo de personal.

Otro dimensión importante de la inserción son que ésta se de en condiciones de cumplimiento de los derechos humanos, con ello referimos a la inserción con derechos humanos como la posibilidad de acceder a un trabajo digno con un proceso justo y transparente, sin distinción de sexo, a través de justicia en las evaluaciones de ingreso y en

los exámenes de oposición; de que el proceso de ingreso sea transparente y que los resultados se informen con claridad y transparencia.

En relación con esta dimensión, los hombres académicos tuvieron un índice de 86.47, mientras que las mujeres tuvieron 81.70; los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 79.16 en contraste con las mujeres con un índice de 63.46 puntos. Por último los manuales hombres tuvieron 68.78 puntos y de nuevo la puntuación más baja fue para las mujeres manuales con 62.50 (ver gráfica 2).

Al igual que en la dimensión anterior, los índices de los varones son más altos que los de las mujeres, se puede notar claramente que los índices van disminuyendo en función de que se sea personal académico, administrativo o manual.

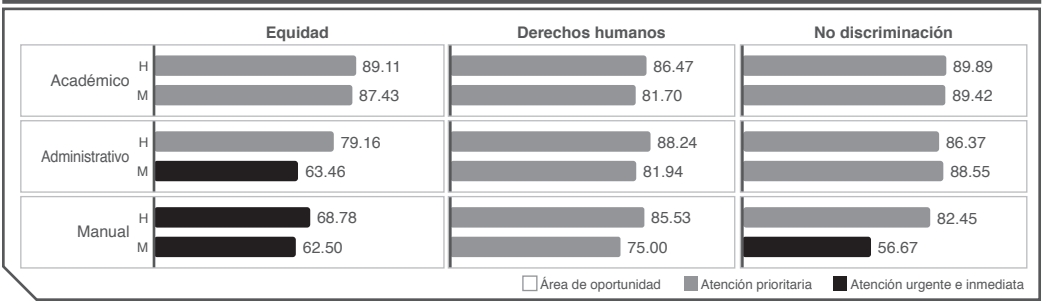
La tercera dimensión, no discriminación en la inserción, se refiere a los actos que no son violatorios del principio de igualdad por la condición de sexo-género en relación a los requisitos del puesto y al otorgamiento de los contratos o bases.

En este apartado encontramos que el índice más alto fue para los hombres académicos con 89.89, seguida por las mujeres académicas con 89.42 puntos; en la caso de los administrativos los varones tuvieron un índice más bajo con 88.24 en contraste con las mujeres con una puntuación de 88.55 puntos. Los dos índices más bajos les correspondieron a los trabajadores manuales hombres con 82.45 y las manuales mujeres con 56.67 (ver gráfica 2).

**Gráfica 2**

Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Como se puede observar en la gráfica 2, en el caso de la inserción, los índices obtenidos para las tres dimensiones señalan la necesidad de atención prioritaria y urgente e inmediata, principalmente se observa la necesidad inmediata en el caso de las mujeres manuales. En ningún índice se observa área de oportunidad.

Con respecto a las dimensiones que requieren de atención prioritaria atiende a las tres poblaciones en las tres dimensiones, en donde tanto la equidad, los derechos humanos y la no discriminación merece atención. Para el caso de los hombres, se encuentran los académicos y los administrativos en las tres dimensiones (equidad, derechos humanos, no discriminación), en los manuales se encuentran en la dimensión de derechos humanos. Y finalmente, en el caso de las mujeres también requiere de atención prioritaria en las tres dimensiones (equidad, derechos humanos y no discriminación) para las académicas, en las administrativas para los derechos humanos y la no discriminación, y las manuales únicamente en los derechos humanos.

## 4. La situación del clima laboral

Entendemos por clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización e íntimamente relacionado con el grado de motivación existente. Expresa la influencia del ambiente sobre la motivación de los participantes, de manera que se puede describir como la cualidad o propiedad del ambiente organizacional que perciben o experimentan sus miembros y que influye en su conducta (Chiavenato, 2011).

Entenderemos la equidad en el clima laboral como el ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas.

En la gráfica 3 observamos que para el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 91.51 y para el caso de las mujeres académicas fue de 78.33. Para los trabajadores administrativos fue de 86.37 para los varones y para las mujeres de 88.55 puntos. Finalmente para el personal manual, en el caso de los varones fue de 82.45 y de las mujeres de 56.67 puntos.

Como se puede observar las mujeres administrativas obtuvieron índices más altos que los varones. Las mujeres académicas y manuales tienen un índice menos que los varones (Ver gráfica 3).

La dimensión de no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional.

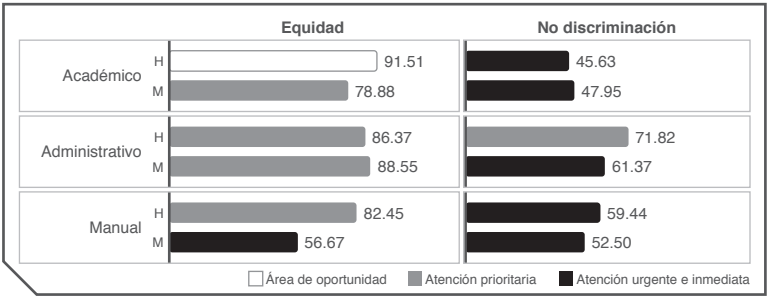
Los resultados arrojan que los hombres académicos cuentan con un índice de 45.63 y las mujeres académicas de 47.95 puntos. Los administrativos varones obtuvieron 71.82 y las mujeres 61.37 puntos. El personal manual varonil tuvo 59.44 y las mujeres de 52.50 puntos.

Como se puede notar en los casos del personal administrativo y manual, las mujeres obtuvieron los índices más bajos. En el caso de la población académica se observa que los hombres son los que tuvieron una percepción más baja. De igual manera se observa que el personal administrativo son los que tuvieron los puntajes más elevados, seguidos por el personal manual y después por el personal académico.

**Gráfica 3**

Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Respecto al clima laboral, como se puede notar en la gráfica 3, en cuanto a al nivel de atención urgente e inmediata, en la dimensión de no discriminación, tanto hombres como mujeres académicos, administrativos y manuales requieren de este tipo de atención, así como las mujeres manuales en la dimensión de la equidad.

En cuanto a la atención prioritaria se requiere de atender a los tres tipos de población, principalmente a los académicos, al personal administrativo y a los manuales en cuanto a la dimensión de equidad. Es el mismo caso para los hombres administrativos en la no discriminación. Únicamente se presenta un índice como área de oportunidad en la equidad para los académicos

El tema de los derechos humanos en el clima laboral es de relevante importancia por lo que entenderemos por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana. Las conductas exploradas son: Comentarios no deseados acerca de mi apariencia; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo. Roces o contacto

físico no deseado; uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales y comentarios no deseados acerca de mi apariencia.

En el caso de los hombres, tanto académicos, administrativos y manuales respondieron nunca haber recibido llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual, y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. En cuanto a las mujeres académicas, administrativas y manuales manifestaron nunca haber vivido uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

Los comentarios no deseados sobre la apariencia, es el indicador con mayor número de frecuencia para los tres tipos de población y para ambos sexos. El 10.71% de los académicos, el 9.52% de los administrativos y el 50% de los manuales, todos varones, señalan haberlos recibido en algún momento. Las mujeres por su parte manifiestan haberlo vivido en un 10.61% académicas, 16.22% administrativas y el 50% de las manuales.

Las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución, se presentaron el 3.03% de las mujeres académicas.

Las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa se reportó para los hombres en el 7.14% de los académicos, 13.51% de los administrativos y el 11.11% de los manuales señalan haberlos vivido alguna vez. En este caso, este indicador sólo se presenta en las mujeres académicas y administrativas con un 6.06% y 13.51%, respectivamente.

En cuanto a las presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, el 4.76% de los administrativos varones y el 50% de las manuales mujeres, manifestaron haberlo vivido.

En cuanto al roce y contacto físico no deseado, en cuanto a los varones, el 5.36% de los académicos y el 5.56% de los manuales dijeron haberlo vivido. Las mujeres reportaron que el 3.03% de las académicas, el 5.41% de las administrativas y el 50% de las manuales vivieron esta situación.

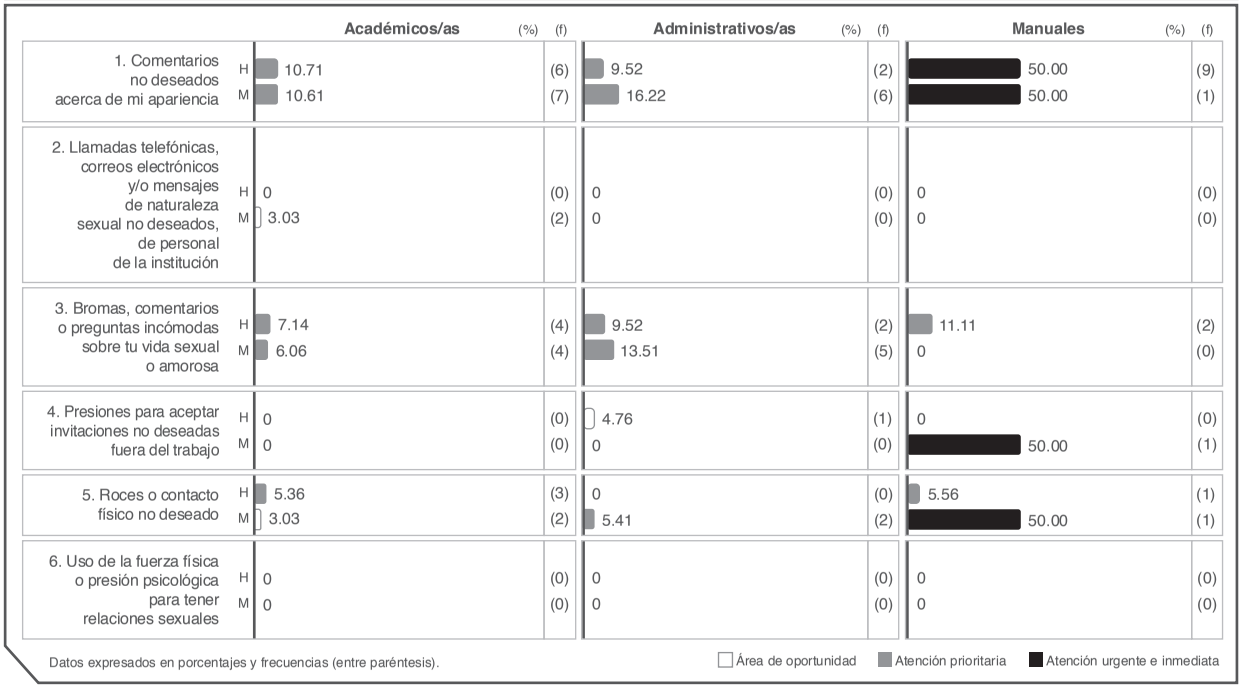
En relación a la atención para cada uno de los aspectos que integran la dimensión de derechos humanos en el clima laboral se requiere: atención urgente e inmediata en las mujeres manuales, en relación a comentarios no deseados sobre su apariencia; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; y los roces o contacto físico no deseado. En el caso de los hombres manuales, los comentarios no deseados sobre su apariencia llamadas telefónicas, requieren este nivel de atención.

Para la atención prioritaria se ubica en para las mujeres académicas y administrativas sobre comentarios no deseados sobre su apariencia; bromas, comentarios o preguntas

**Gráfica 4**

Clima laboral en la dimensión de derechos humanos

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

incómodas sobre tu vida sexual o amorosa. Sólo se observa este nivel de atención en las administrativas sobre roces o contacto físico no deseado.

En cuanto a los varones se observa que en los académicos y administrativos el nivel de atención prioritario recae en los comentarios no deseados sobre su apariencia, los manuales se agregan en las bromas, comentarios o preguntas incomodas sobre su vida sexual o amorosa. Los roces o contactos físico no deseado aparecen para los académicos y manuales hombres.

Para las mujeres académicas las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución; y los roces o contacto físico no deseado aparecen como área de oportunidad. A lo mismo que para los hombres administrativos la presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo

## 5. La situación de las políticas universitarias

Las políticas universitarias se definen como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados (Chiavenato, 2011).

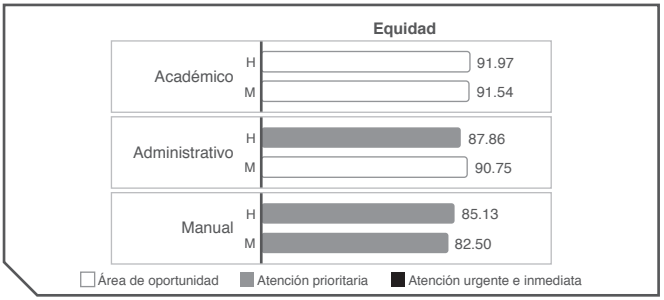
En este sentido la equidad en las políticas universitarias hace referencia a las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, garantizando el principio de justicia en relación a la igualdad de oportunidades en la actualización y evaluaciones, en los contratos colectivos y en los reglamentos de personal.

Con respecto en la equidad en las políticas universitarias, el índice para los académicos hombres fue de 91.97 puntos y para las mujeres fue de 91.54 puntos. En el caso de los administrativos, los hombres tuvieron 87.86 puntos y las mujeres 90.75 puntos. Para los manuales, los hombres tienen 85.13 puntos y las mujeres 82.50 puntos (Ver gráfica 5).

En cuanto al nivel de atención se puede notar que los índices de equidad en las políticas universitarias, ponen en evidencia que se requiere atención prioritaria para el caso de las mujeres manuales, y para los hombres administrativos y manuales. Mientras, para los demás grupos el resultado es favorable y, por tanto, las acciones a desarrollar son un área de oportunidad.

Otro punto avalorar en cuanto a las políticas universitarias son los derechos humanos en éstas, por lo que lo entenderemos como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados, a través del respeto de la dignidad humana en sus derechos inalienables en relación a las prestaciones otorgadas en los contratos colectivos.

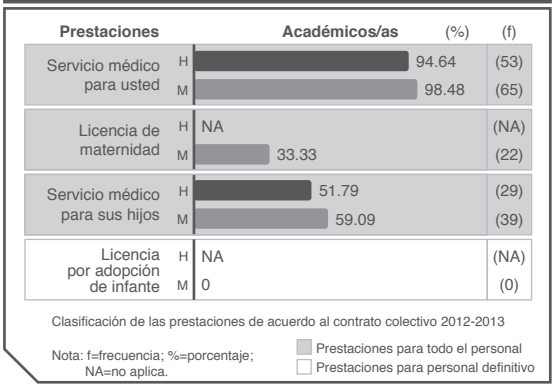
**Gráfica 5**
Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




En este sentido, se indagó sobre algunas de las prestaciones que los trabajadores ejercen como parte de sus derechos laborales. Cabe mencionar que las prestaciones varían del tipo de contrato (definitividad, estabilidad o contrato) y también del tipo de personal, sea este académico, administrativo/manual. Y también se preguntó sobre la percepción respecto a la igualdad de salarios y aspectos de capacitación.

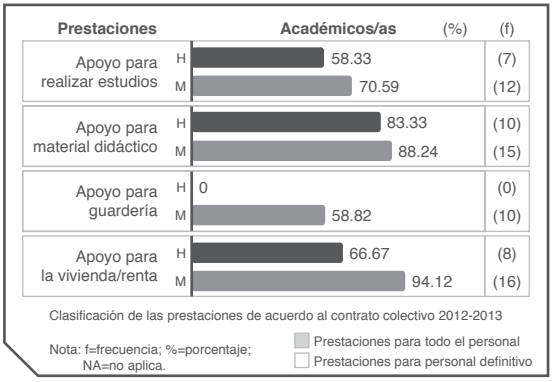
Para las prestaciones del personal académico se observa que el 94.64% de los varones y el 98.48% de las mujeres hacen uso del servicio médico, en este caso son más las mujeres que hacen uso de esta prestación. La licencia de maternidad ha sido usadas por el 33.33% (22) de las mujeres académicas. En cuanto al servicio médico para los hijos, se observa que el 51.79% (29) de los hombres y el 59.09% (39) de las mujeres lo utilizan en este sentido. Se observa que ninguna académica ha hecho uso de la licencia por adopción infantil (ver gráfica 6).

**Gráfica 6**
Servicio médico para el personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012



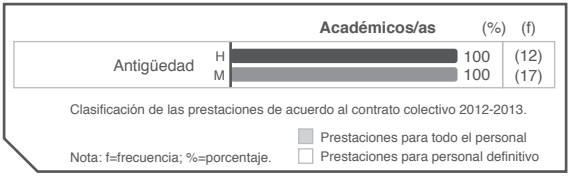
Con respecto a los derechos de los trabajadores, se puede ver en la gráfica 7, que en cuento al apoyo para realizar estudios el 58.33% (7) de los hombres y el 70.59% (12) de las mujeres lo han usado. En cuanto a la prestación de apoyo a material didáctico el 83.33% (10) de los hombres y el 88.24% (15) de las mujeres manifiestan haberlo tenido. Para el apoyo para guarderías sólo las mujeres refieren a haberlo tenido en un 58.82% (10); y en el apoyo a la vivienda/renta el 66.67% (8) de los hombres y el 94.12% (16) de las mujeres lo han usado alguna vez.

**Gráfica 7**
De los derechos de los trabajadores
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




En cuanto al salario al personal académico (ver gráfica 8), el 100% de los hombres y las mujeres señalan recibir la aportación a correspondencia de la antigüedad.

**Gráfica 8**
Salario del personal académico
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012

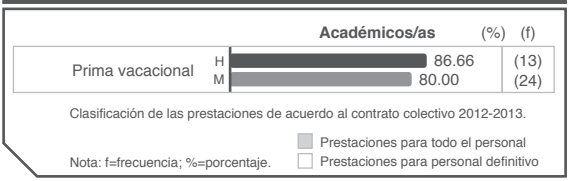



Con relación a la prestación de vacaciones y días de descanso; la prestación de la prima vacacional que debe ser recibida por todos los trabajadores, en cuanto a los hombres identifican tenerla en 86.66% (13) y el 80.00% (24) de las mujeres (ver gráfica 9).

**Gráfica 9**

Vacaciones y días de descanso del personal académico

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Clasificación de las prestaciones de acuerdo al contrato colectivo 2012-2013.

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

Prestaciones para todo el personal

Prestaciones para personal definitivo

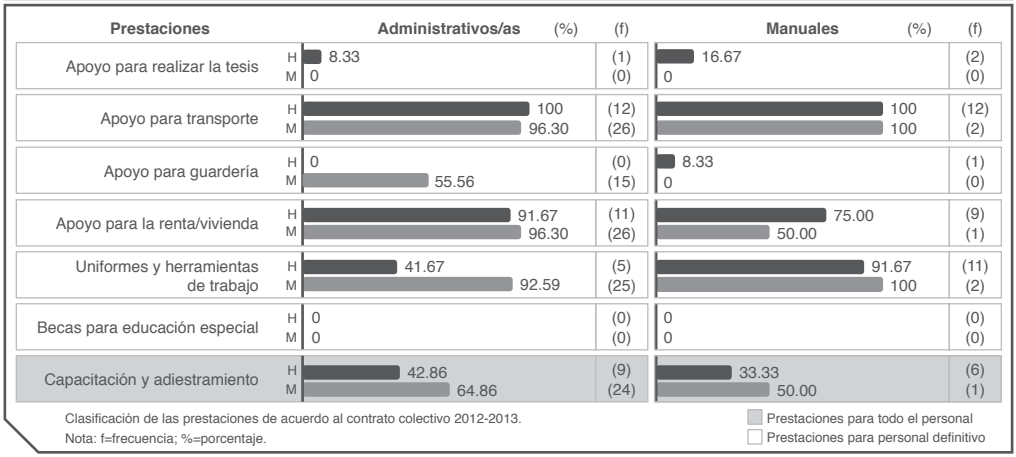
En cuanto a las prestaciones del personal administrativo y manual que se rige por su propio contrato, se observa que los resultados relativos a las prestaciones ejercidas por el personal administrativo y manual. En cuanto al apoyo para realizar la tesis es una prestación que solamente ha sido utilizada por los varones, el 8.33% (1) administrativos y 16.67% (2) manuales. El apoyo al transporte es identificada por el 100% de los administrativos hombres y por los hombres y mujeres manuales; las mujeres administrativas lo reportan en un 96.30% (27). De igual manera el apoyo para la vivienda/renta es una prestación muy recurrente, los administrativos hombres la reportan en un 91.67%, las mujeres en un 96.30%; y para los manuales la identificamos en el 75% de los hombres y en el 50% de las mujeres. Ningún trabajador hombre o mujer ha utilizado las becas para educación especial.

La prestación que proporciona uniformes y herramientas de trabajo se detecta en la mayoría de las mujeres, en el caso de las administrativas en un 92.59% y las manuales en el 100%, para los hombres observamos en los administrativos en el 41.67% y los manuales el 8.33%. Vemos esta misma tendencia en la prestación de capacitación y adiestramiento en donde el 64.86% de las mujeres administrativas y el 50% de las manuales han recibido capacitación, diferencia de los hombres con el 42.86% de administrativos y el 33.33% de los manuales.

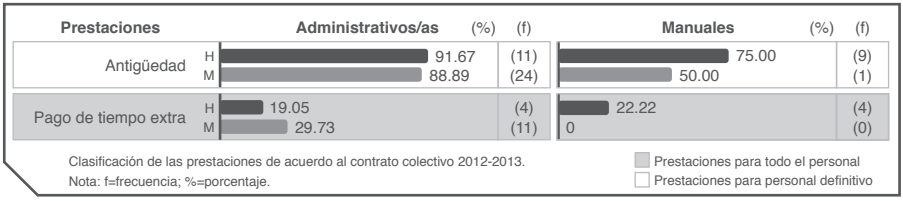
Respecto a la prestación que comprenden el salario del personal administrativo y manuales, se observa que en la antigüedad, es identificada en su mayoría por los hombres, con el 91.67% de los administrativos y el 75% de los manuales. Mientras que las mujeres identifican esta prestación en el 88.89% de las administrativas y el 50% de las manuales. El pago de tiempo extra, ha sido recibido por el 19.05% de los hombres administrativos, el 29.73% de las mujeres administrativas y el 22.22% de los hombres manuales.

El 100% del personal administrativo y las mujeres manuales dijeron haber usado el servicio médico personal, sólo el 94.44% de los hombres manuales lo han usado. En cuanto al servicio médico para los hijos, en su mayoría es usado por los hombres manuales con

**Gráfica 10**
Prestaciones de los derechos de los trabajadores para el personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012



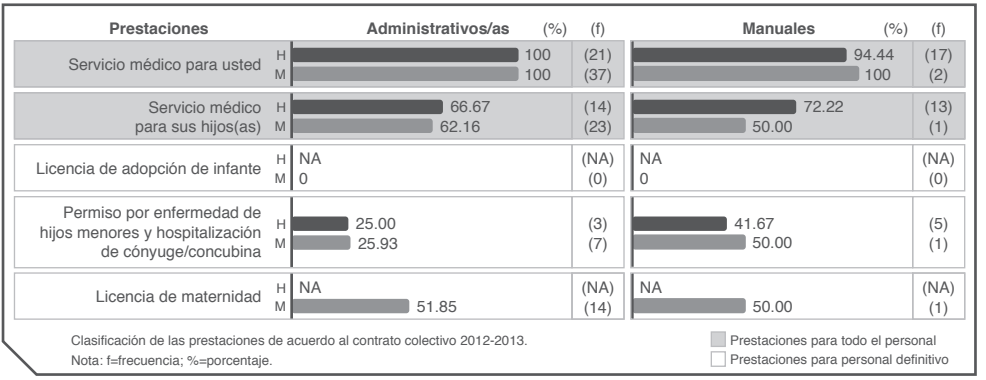

**Gráfica 11**
Salario del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




el 72.22%, seguido por los varones administrativos con el 66.67%. En el caso de las mujeres lo usan más las administrativas con un 62.16% que el 50% de las manuales.

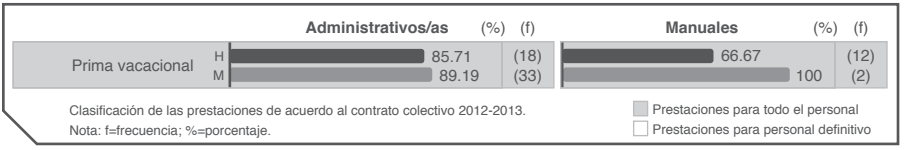
En el caso de la adopción de infante no ha sido usado por ninguna trabajadora. Pero para el permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización de cónyuge/concubina ha sido usado por el 25% de los administrativos y por el 25.93% de las administrativas; el 41.67% de los hombres manuales y el 50% de las mujeres manuales.

**Gráfica 12**
Servicio médico del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




A pesar de que la prima vacacional es un derecho que deben recibir todos, se observa que no todos perciben recibirla, en este caso el 85.71% de los administrativos y el 89.19% de las administrativas la he recibido. En los manuales se observa que el 66.67% de los hombres y el 100% de las mujeres la reciben.

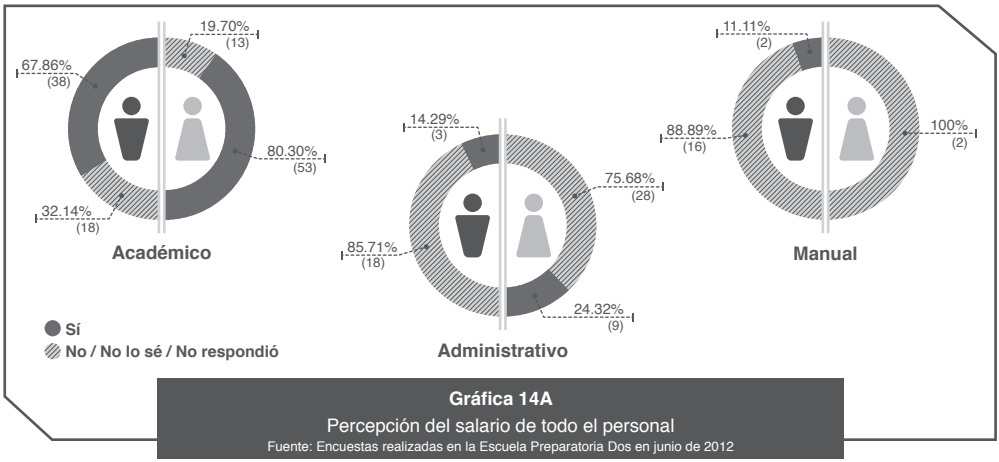
**Gráfica 13**
Vacaciones y días de descanso del personal administrativo y manual
Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012




Existieron tres interrogantes que nos permite profundizar sobre la dimensión de derechos humanos en la política universitaria. La primera, hace referencia a la percepción de igualdad en el salario entre hombres y mujeres. La cual nos arroja que quienes perciben mayor igualdad son el personal académico, de estos, las mujeres tienen una percepción de mayor igualdad en el salario con el 80.30%, es el personal manual son quienes más observan una desigualdad en el salario por la misma tarea realizada, en este caso ninguna mujer de ese tipo de población considera condiciones de igualdad, así como el 11.11% de los hombres.

La segunda interrogante consiste en la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la UADY que haya recibido el personal en el último año, para ello se observa que es el personal manual (61.11% hombres y 100% mujeres) y administrativo (80.95% hombres y 67.57% mujeres) quienes consideran que han recibido capacitación sobre este punto; el último lugar se encuentra la población académica, y son el 21.43% de los hombres académicos y el 24.24% de las mujeres quienes menos han recibido este tipo de capacitación.

La tercera pregunta sondea la conveniencia de capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal. En este caso observamos que en los tres tipos de personal se observan porcentajes mayores al 90%, en concreto son las mujeres manuales con el 100% que colocan el tema, seguida de las mujeres académicas con el 98.43% y las administrativas con el 97.30%. En el caso de los hombres lo lidera el 100% de los administrativos, seguido por el 96.42% de los académicos y por último el 61.11% de los hombres manuales (ver gráfica 14).



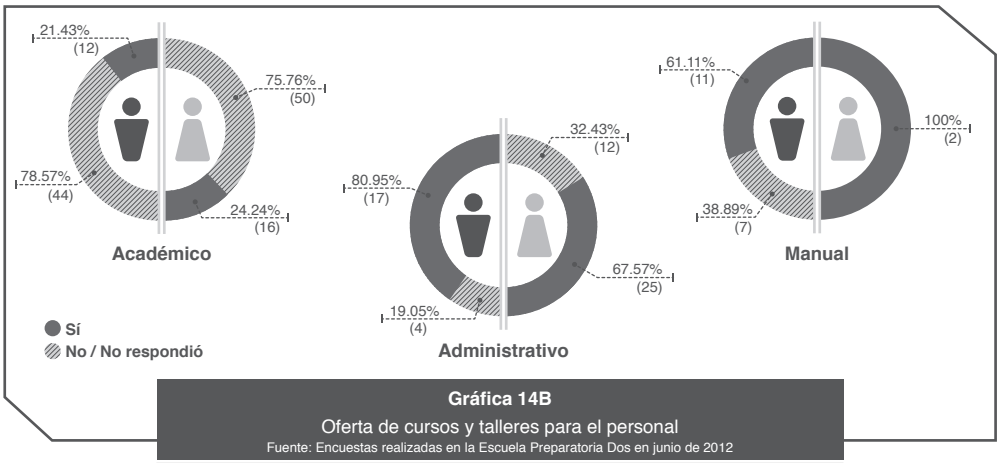

**Gráfica 14A**

Percepción del salario de todo el personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012

**¿El salario establecido según el puesto es igual para hombres y mujeres?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).



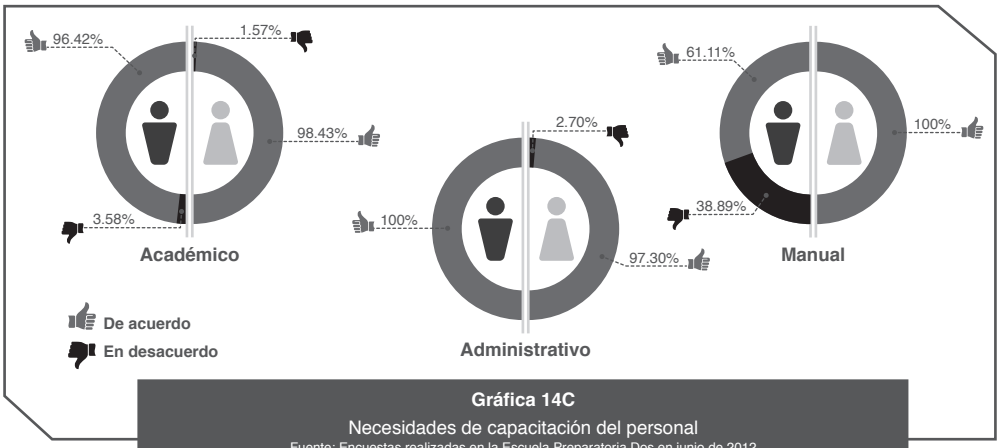

**Gráfica 14B**

Oferta de cursos y talleres para el personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012

**En el último año, ¿la UADY le ha proporcionado cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género?**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).




**Gráfica 14C**

Necesidades de capacitación del personal

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012

**Es conveniente capacitar en equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección de personal**

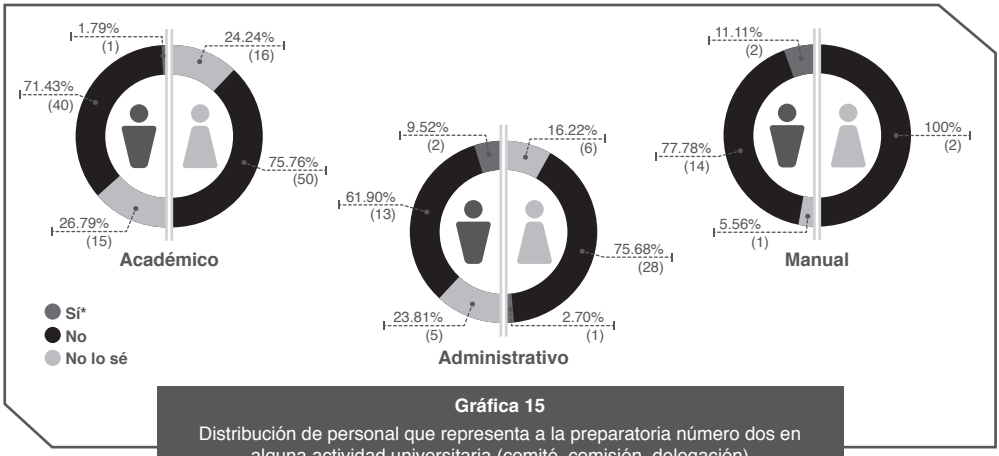
Nota: Porcentajes (%).

Nota: En el rubro "de acuerdo" se sumaron las respuestas de las opciones "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo"; igualmente, en el rubro en "desacuerdo" se sumaron las respuestas "totalmente en desacuerdo", "en desacuerdo", "indeciso" y "no respondió".

### 5.1. No discriminación en las políticas universitarias

Por ultimo tenemos la última dimensión de la política universitaria que es la no discriminación, a la cual definiremos como como las reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo con los objetivos institucionales deseados a través del respecto por el principio de igualdad de condiciones por sexo en relación a la participación en órganos institucionales.

Como se puede notar en la siguiente gráfica, en relación a la importancia del sexo como condicionante para la participación en actividades de órganos de representación o para la toma de decisiones se evidencia que el 11.11% de los hombres manuales señalan que sí es importante. Mientras que para las mujeres académicas (75.76%) y administrativas (75.68%) no tiene relevancia, así como para el 77.78% de los hombres administrativos. En el caso de quienes no saben si es un elemento importante se observa un 26.76% de los hombres académicos y un 24.24% de las académicas.




**Gráfica 15**

Distribución de personal que representa a la preparatoria número dos en alguna actividad universitaria (comité, comisión, delegación)

Fuente: Encuestas realizadas en la Escuela Preparatoria Dos en junio de 2012

**Para participar en la universidad en actividades de órganos de representación o para la toma de decisiones, se considera importante si eres hombre o mujer.**

Nota: Porcentajes (%) y frecuencias (entre paréntesis).

(*) El 1.79% de los hombres académicos y el 2.70% de las mujeres administrativas dieron como respuesta "Sí".

## 6. Conclusión

Con el objetivo de describir la situación del personal (académico, administrativo y manual) que labora en la preparatoria número dos a través de los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Obtuvimos importantes experiencias y percepciones de la población trabajadora.

Cabe resaltar que el contexto de la escuela de media superior genera un condicionante de mayor presencia de mujeres en los espacios de docencia y administración, y mayoría de hombres en los espacios de las labores de jardinería, velador, chofer, etc. Se destacan ciertos indicadores en donde las posiciones de hombres y mujeres se encuentran diferencias, y en algunos casos se observa la presencia de pequeñas brechas.

En los índices identificados es importante reconocer las áreas de oportunidad en donde como buen camino debe reforzarse y cada vez más ir mejorando las condiciones de los trabajadores. Pero también, hay que identificar aquellos índices que nos presentan un reto de atención prioritaria y de aquellos que son de atención urgente o inmediata.

El eje de la inserción presenta la necesidad de atención urgente e inmediata y de aquella atención prioritaria para ir considerando que la inserción al espacio laboral se da en un contexto de justicia, de no discriminación y de respeto a los derechos humanos. En particular se requiere trabajar con la población manual quienes son lo que manifiestan los índices más bajos.

En cuanto al clima laboral debe ser atendido de manera urgente, principalmente la dimensión de la no discriminación. En el tema de la equidad se debe atender con urgencia a la población de mujeres manuales.

En este eje surge la necesidad de mirar a aquellas prácticas cotidianas que generan un clima laboral poco satisfactorio y que debe ser atendido de manera inmediata para que el trabajo cotidiano salga de manera exitosa. En particular debemos de prestar atención a aquellos comentarios no deseados que se realizan a la apariencia del personal, y de las bromas, comentarios o preguntas que se vuelven incomodas sobre la vida sexual y de pareja.

En el eje de políticas universitarias y en concreto en el índice de equidad observamos varias áreas de oportunidad, y en particular, es de atención prioritaria para la población manual. En el sentido de los derechos humanos, manifestado en el uso de las prestaciones se observan diferencias entre hombres y mujeres. Es importante prestar atención a los porcentajes en donde los trabajadores no perciben cierto tipo de prestaciones que deben de recibir de manera periódica, igualmente se observa como las mujeres son las

que más hacen uso de presentaciones referentes a la vivienda, hijos y familia, y en donde los trabajadores hombres usan más aquellos de beneficio personal.

En este contexto, es importante generar e implementar estrategias y acciones encaminadas en cerrar brechas y al mayor conocimiento de los derechos que tiene los trabajadores, lo cual contribuirá al logro de la equidad de género en la preparatoria.

En este sentido hay que mirar como una oportunidad el interés de los tres tipos de personal en capacitarse sobre el tema y por considerar relevante y de importancia este tipo de temáticas.

## 7. Referencias

**Chiavenato, I. (2011).**
Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

**Donoso, T. (2000).**
La inserción socio-laboral: Diagnóstico de las variables relevantes. En L. Sobrado (Ed.) Orientación profesional: Diagnóstico e inserción socio-laboral. Barcelona: Estel. Págs. 69-105.

# 22 Diferencias entre hombres y mujeres en la Unidad Académica-Bachillerato con Interacción Comunitaria: diagnóstico

Mary K. Bacelis Lara[1] • Claudia E. Villegas Eyselé[2]
Atzelby López Struck[3]

## 1. Introducción

Las mujeres han venido batallando por la conquista efectiva de sus derechos. La igualdad formal entre hombres y mujeres ha experimentado un gran desarrollo durante el último siglo, pero todavía queda mucho por hacer, para abrir un camino donde la igualdad de oportunidades sea real. La ampliación del sistema educativo, del mercado laboral y de los servicios de salud en los últimos 50 años, suscitó que un amplio sector de mujeres "saliera" del ámbito doméstico para incorporarse a las universidades y al campo laboral.

En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008) se establece que: "las Instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones y dentro de los compromisos vitales de la educación superior están el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la

1 Licenciada en Psicología. Técnica Académica A de la Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria.
Correo electrónico: karen.bacelis@correo.uady.mx

2 Licenciada en Psicología. Técnica Académica A de la Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria.
Correo electrónico: claudia.villegas@correo.uady.mx

3 Maestra en Ciencias Biológicas - Manejo de Recursos Naturales Tropicales. Profesora de Asignatura A de la Unidad Académica Bachillerato con Interacción Comunitaria.
Correo electrónico: atzelby.lopez@correo.uady.mx

igualdad, la justicia social y la equidad de género, entre otros; y que deberán expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional" (CRES, 2008).

La Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), ha adoptado una política institucional de equidad de género, lo que ha llevado a que en la actualidad muchas mujeres jueguen un papel primordial en la educación de los jóvenes del estado de Yucatán, además del desarrollo personal y profesional que han obtenido, ocupando puesto de alto rango.

Un claro ejemplo de esta política implementada, es la Unidad Académica-Bachillerato con Interacción Comunitaria (UABIC), en la cual desde sus inicios el número de mujeres que ocupan puestos como docentes ha superado el de los hombres de este mismo puesto; incluso en el puesto más alto de dicha dependencia (coordinador administrativo) fue ocupado por una mujer, aunque en los dos cambios que se han realizado en ese puesto, ha sido ocupado por hombres.

En relación a los estudiantes de la UABIC, podemos notar que entre los estudiantes (mujeres y hombres), el número entre géneros es prácticamente el mismo. Cabe señalar que esta institución está dirigida para personas de escasos recursos económicos por lo que esta situación, hace aún más difícil que una mujer logre sus estudios de nivel bachillerato, ya que algunas veces la situación económica y la educación de los padres obliga a que se dedique sobre todo a las labores domésticas para apoyar la economía familiar.

Por lo anterior, el presente capítulo tiene como finalidad describir, a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores de la UABIC, la situación del personal académico, administrativo y manual que labora en la Unidad Académica en los ejes de inserción, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones de análisis: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación, con el fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la universidad.

## 2. Descripción metodológica

La información de este capítulo fue obtenida a partir de un cuestionario administrado en la UADY para conocer la situación de la equidad de género en cada una de las dependencias que la conforman. Dicho instrumento, de carácter autoadministrado, fue diseñado con el propósito de medir percepciones y experiencias acerca de la equidad de género en los tres ejes de interés para este trabajo de investigación: la inserción laboral, el clima laboral y las políticas universitarias. El procedimiento de recolección de información elegido consistió en encuestar al total de la población académica, administrativa y manual de cada facultad, cada escuela preparatoria o unidad académica y las dos unidades del Centro de Investigación de la Universidad.

Metodológicamente, se definió que la situación de equidad de género en cada uno de estos tres ejes estuviera compuesta de la articulación de tres dimensiones: la equidad, los derechos humanos y la no discriminación. Del cruce de los ejes con las dimensiones surgió una matriz de nueve componentes de análisis que, atendiendo a las características de los reactivos utilizados, (una escala tipo Likert, preguntas cerradas dicotómicas o politómicas) se les aplicó un tratamiento estadístico diferenciado (cálculo de índices o frecuencias) para interpretar la situación de género para esta Unidad Académica (ver figura 1).

| | | Dimensiones | | |
|---|---|---|---|---|
| | | **Equidad** | **Derechos humanos** | **No discriminación** |
| **Ejes** | **Inserción** | Índice | Índice | Índice |
| | **Clima laboral** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Índice |
| | **Políticas universitarias** | Índice | Frecuencias y porcentajes | Frecuencias y porcentajes |

Figura 1. Matriz metodológica utilizada en el estudio.

A partir de la matriz metodológica el análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. Para aquellos componentes donde la información fue recolectada a partir de los reactivos de escala Likert se construyó un índice con una escala de 1 a 100 puntos basado en un promedio ponderado (a partir de considerar que poseen propiedades de una escala de medición intervalar). La interpretación de los valores obtenidos fue a partir de la determinación de tres conjuntos de valores que son indicativos tanto del nivel de atención que debe darse a cada uno de los componentes de la matriz así como de la situación del género en cada eje. Así, los índices entre 0 y 69.9 puntos serán considerados como de "atención urgente e inmediata"; los índices entre 70 y 89.9 se interpretan como de carácter de "atención prioritaria", y los índices a partir de 90 puntos como "áreas de oportunidad" para el fortalecimiento de la perspectiva de género en la institución.

La segunda modalidad de análisis aplicó a aquellos componentes cuya información fue obtenida a partir de reactivos de tipo dicotómica o politómica (que tienen características de una escala de medición nominal). En estos casos se calcularon las frecuencias absolutas y relativas por cada reactivo que conformaba el componente y su interpretación se realizó a partir de la descripción de los resultados. Únicamente para el caso del componente que da referencia a la situación de los derechos humanos en el clima laboral, la interpretación se ha realizado en forma análoga a los índices a partir de la configuración de tres conjuntos de valores para los porcentajes calculados, que en su caso son los siguientes: valores en el rango de 20% a 100% serán considerados de "atención urgente e inmediata", valores entre 5% y 19.9% se interpretan como "atención prioritaria" y los valores entre 0% y 4.9% como "área de oportunidad" para el fortalecimiento de este

componente. Para obtener mayor detalle de la metodología aquí sintetizada se sugiere consultar el primer capítulo de este libro.

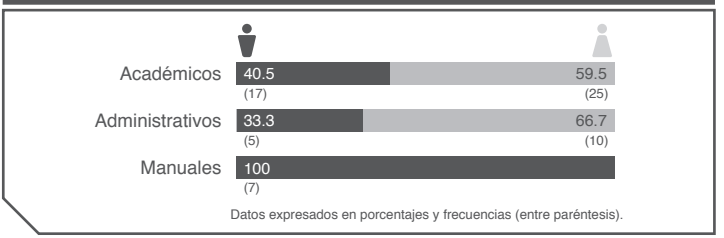
Para el caso de esta dependencia, se aplicaron encuestas a todo el personal docente, manual y administrativo de la UABIC. Debido a que el número del personal docente superaba al manual y administrativo, la administración de las encuestas se realizó en dos fechas (11 y 12 de mayo de 2012), en la primera se aplicó únicamente al personal docente y en la segunda al personal manual y administrativo. Al momento de la aplicación de las encuestas antes mencionadas, el personal de la UABIC estaba constituido por 64 personas (35 mujeres y 29 hombres).

Con los datos obtenidos en las encuestas aplicadas, se realizó una base de datos, con la que se evaluaron los datos principales, como el número de mujeres y hombres que componen el personal de la unidad, entre otros. Es importante mencionar que todos los datos cualitativos fueron calculados en función del personal que laboraba en la UABIC al momento de la aplicación.

## 3. Participantes

En mayo del 2012, el personal de la UABIC estaba constituido por 64 personas: 65.6% (42) académicos, 23.4% (15) administrativos y 10.9% (7) manuales. Debido a que aún somos una escuela nueva y con poco personal, las encuestas pudieron ser aplicadas al 100% del personal administrativo y manual; sin embargo, en lo que respecta al personal académico solo se le aplicó al 97.6%, debido a que una maestra se encontraba de incapacidad por maternidad.

**Gráfica 1**
Distribución por sexo del personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

De acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, del 100% del personal de la UABIC, el 54.6% (35) son mujeres y el 45.3% (29) hombres. Del 54.6% personal de género femenino, el 39.0% (25) labora como docente, el 15.6%(10) como administrativo y hasta ese momento no se contaba con ninguna mujer con puesto manual. En cuanto al

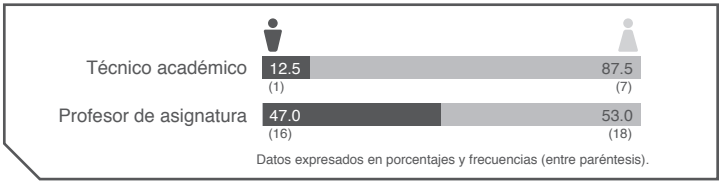
45.3% de varones, el 26.5% (17) labora como académico, el 7.5% (5) como administrativo y el 10.9% (7) como manual. En la gráfica 1 se puede observar la distribución por sexo del personal de la UABIC para mayo del 2012.

### 3.1. Personal académico

En el momento de la aplicación de este estudio, la UABIC contaba con 42 académicos, de los cuales el 95.24% se encuentra por contrato, 2.38% en periodo de estabilidad ocupado por una mujer y el 2.38% cuenta con plaza definitiva (un hombre). Del 95.24% del personal por contrato el 38.10% (16) son hombres y el 57.14% (24) mujeres.

Los resultados encontrados de la situación laboral de los académicos fueron; que el 19.0% (8) tiene nombramiento de técnico académico y el 80.9% (34) de profesor de asignatura. Del total de académicos con título de técnico, el 12.5% (1) es varón y el 87.5%(7) son mujeres, mientras que para el personal con nombramiento de profesor de asignatura el 47.0%(16) son varones y el 52.9% (18) son mujeres (gráfica 2).

**Gráfica 2**
Distribución del personal académico en relación al sexo
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

En cuanto a la antigüedad del personal académico de la UABIC, está varía entre hombres y mujeres, presentado 3.13 (±1,99) años en varones y 2.76 (±2.74) años en mujeres. Cabe mencionar que los contratos de la mayoría de los empleados de la Unidad Académica no comenzaron en dicha dependencia, por lo que el tiempo de contratación va de 0 a 8 años en los hombres y de 0 a 11 años en las mujeres.

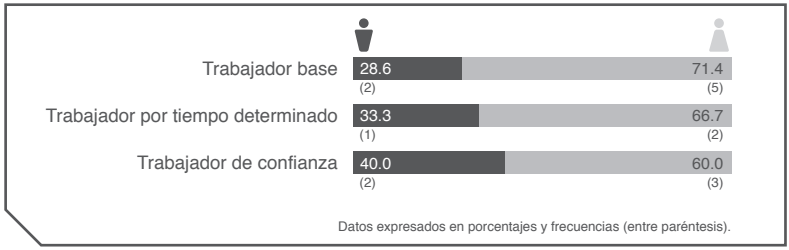
Con relación al medio de ingreso de los docentes a la UABIC, el 33.3%(14) mujeres y el 45%(19) varones señalaron que fue por contratación directa; el 2.3%(1) mujer y el 2.3% (1) varones señalan haber ingresado por concurso de oposición; el 4.7% (2) varones y el 9.5% (4) mujeres señalaron haber entrado por otras razones.

Por otra parte, en la UABIC, hasta el momento no se ha otorgado reconocimiento alguno al personal académico, debido a que estos solamente pueden ser obtenidos para el nivel superior. De igual forma, las promociones en esta dependencia solo han sido aprobadas para una mujer (2.3%).

### 3.2. Personal administrativo

Como se ha mencionado anteriormente, el personal administrativo de la UABIC, al momento de la encuesta, constaba de 15 personas (10 mujeres y 5 hombres). Del 100% de las mujeres que ocupan puestos administrativos, el 33.3% (6) cuenta con base definitiva, el 13.3%(2) tiene tiempo determinado (por contrato), y el 13.3% (2) son de confianza. En caso de los varones, el 13.3% (2) tienen base definitiva, 6.6% (1) tiene tiempo determinado, y el 20%(3) es de confianza (gráfica 3).

**Gráfica 3**
Distribución de personal administrativo
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).

Respecto a la antigüedad de los empleados administrativos varones varía de 4.4 (± 4.39) años y de las mujeres es de 5 (± 4.92) años. Al igual que los docentes, la mayoría de los administrativos no comenzaron sus contratos en esta dependencia, por lo que los rangos de antigüedad son mayores a tiempo de la escuela.

En relación a los reconocimientos por desempeño laboral, la mayoría del personal administrativo señaló, no haber obtenido algún tipo de reconocimiento, (46.6% de las mujeres y el 13.3% de los varones), aunque, el 20% (3) de la mujeres y el 20% (3) de los varones señalan que sí lo han obtenido. Por otra parte, en lo que se refiere a las becas por desempeño laboral, el 13.3% (2) de la mujeres y el 13.3% (2) de los varones, afirmaron haberla recibido alguna vez y el 53.3% (8) de las mujeres y el 20% (3) de los varones señalaron no haberla recibido.

Lo que respecta al ingreso recibido por el personal administrativo, los resultados obtenidos, mostraron que el 13.3%(2) de las mujeres son trabajadoras de base, el 26.6% (4) son de nuevo ingreso, el 6.6% (1) es de confianza y 3 no contestaron; en cuanto a los varones, 13.3 % (2) son de nuevo ingreso, el 13.3% (2) son de confianza y 6.6% (1) tiene otro tipo de ingreso. Lo que se refiere a los trabajadores de base, han recibido algún incremento en su salario, mientras que los trabajadores de confianza o de nuevo ingreso no. Con respecto a la igualdad de salario entre hombres y mujeres, el 26.6% (4) de varones y el 46.6% (7) de las mujeres señala que sí existe igualdad, mientras que el 6.6% (1) de varones y el 20% (3) de mujeres señalan que no hay.

Es importante mencionar, que se les interrogó acerca del contrato colectivo y del reglamento del personal. Los resultados arrojaron que el 40% (6) de la mujeres y el 26.6% (4) varones, si han leído dicho contrato, mientras que el 26.6% (4) mujeres y el 6.6% (1) varones, nunca lo han hecho. Con respecto al reglamento del personal, el 6.6% (1) de varones y el 20% (3) de mujeres respondieron que lo han leído, y el 26.6% (4) de varones y el 46.6% (7) de mujeres respondieron que no lo han leído.

### 3.3. Personal manual

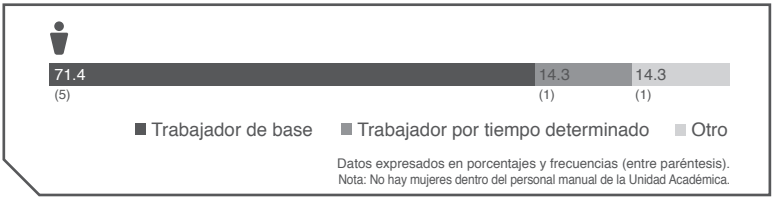
El presente estudio, se logró realizar al 100% del personal manual de la UABIC, el cual estaba conformado al momento de la aplicación de la encuesta por 7 varones y ninguna mujer. Dichos trabajadores tiene una antigüedad media de 8.17 (± 9.32) años, ya que al igual que el personal administrativo, y en algunos casos del personal docente, sus contratos no comenzaron en la UABIC, por lo que sus antigüedad es mayor a la de la dependencia.

En lo que corresponde a la situación laboral de los 7 manuales encuestados, el 71.42% (5) cuentan con base definitiva, el 14.28% (1) está como trabajador por tiempo determinado (por contrato) y el 14.28% (1) afirma estar bajo otro tipo de situación laboral (gráfica 4). Sin embargo, los ingresos de este personal varían, ya que el 57.14% (4) solo recibe ingreso como trabajador de base, el 28.57% (2) como nuevo ingreso y el 14.28% (1) contestó haber tenido otro tipo de ingreso adicional al de la Unidad Académica.

**Gráfica 4**

Distribución del personal manual

Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




Datos expresados en porcentajes y frecuencias (entre paréntesis).
Nota: No hay mujeres dentro del personal manual de la Unidad Académica.

Con relación a las becas por desempeño laboral, el 28.57% (2) señaló haber tenido una, mientras que el 71.42% (5) contestó nunca haberla recibido. En cuanto a los reconocimientos, el 42.85% (3) ha recibido un reconocimiento; y el 57.14% (4) no ha recibido uno. Así también, el 42.85% (3) de los manuales ha solicitado promociones, mientras que el 57.14% no lo ha solicitado. Del personal que ha solicitado promoción, el 14.28% (1) la obtuvo, el 28.57% (2) no la ha obtenido y el 14.28% (1) se encuentra proceso de obtenerla. Cabe mencionar que tres personas no contestaron ésta pregunta.

## 4. Inserción laboral en la Unidad Académica

La inserción laboral es un proceso en el que intervienen diversos factores para su realización, que van desde las características personales (expectativas, formación, trayectoria profesional, etc.) del que busca una vacante, hasta la expectativa del contratante, las oportunidades de trabajo y en ocasiones hasta las técnicas, dimensiones y procesos de inserción (Bisquerra, 1992). Por lo anterior, a continuación analizaremos la inserción laboral del personal de la UABIC desde diversas dimensiones.

### 4.1. Inserción con equidad

Para este índice, se registró que la inserción con equidad para el personal académico es de 88.13 puntos en los varones y de 85.86 en las mujeres; en el caso de los administrativos, se obtuvo 84.00 para los varones y 72.00 para las mujeres; mientras que los trabajadores manuales, obtuvieron 80.00 puntos los varones, es importante mencionar que al momento de la aplicación de este estudio, no existía ninguna mujer laborando como personal manual por lo que no aplican para ninguna dimensión (gráfica 5). Como se puede observar los índices de los varones son más altos que el de las mujeres para los tres tipos de empleados de la UABIC.

### 4.2. Derechos humanos en la inserción

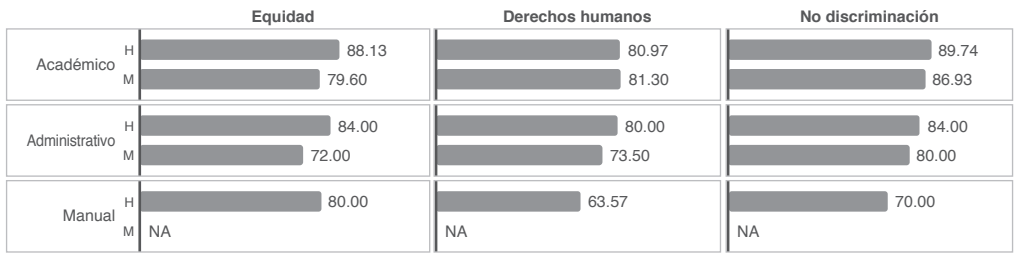
En esta dimensión, los varones académicos tuvieron un índice de 80.97 y la mujeres de 81.30; para los administrativo, los varones obtuvieron 80.00 puntos y la mujeres 73.50; el personal manual obtuvo 63.57 (solo varones), siendo esta la puntuación más baja, mientras que la más alta fue la de las mujeres académicas (gráfica 5).

### 4.3. No discriminación en la inserción laboral

En los resultados se encontró que el índice de los varones académico fue de 89.74 y el de la mujeres 86.93; los administrativos varones obtuvieron 84.00 y la mujeres 80.00, finalmente los manuales presentan nuevamente la puntuación más baja con 70.00, y en esta dimensión los índices más altos corresponden a los académicos varones, seguido por las mujeres académicas (gráfica 5).

Como se puede ver en la gráfica 5, los resultados obtenidos en la dimensión de equidad en la inserción, muestran que tanto hombres como mujeres en cualquiera de las categorías están en atención prioritaria, sobre todo las mujeres que ocupan puestos administrativos, ya que son las que obtuvieron la puntuación más baja en relación a las mujeres académicas. En las dimensiones de derechos humanos y no discriminación sin duda el personal manual es el que necesita atención inmediata, al obtener los índices más bajos para ambas dimensiones.

**Gráfica 5**
Índices de inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




NA = No aplica.
Nota: No hay mujeres dentro del personal manual de la Unidad Académica.
Área de oportunidad | Atención prioritaria | Atención urgente e inmediata

## 5. Clima laboral en la Unidad Académica

Podemos definir el clima laboral de cualquier empresa o institución como el ambiente que los empleados perciben. Sin embargo, de acuerdo con Alves (2000), un clima laboral favorable debe estar basado en una buena comunicación, el respeto y compromiso de todos los empleados, así como de un ambiente amigable que deje un sentimiento de satisfacción en cada integrante. El cual sin duda y de acuerdo con Maish (2004), este repercutirá directamente sobre los empleados y se verá repercutido en la productividad de la empresa u organización. Por lo anterior, se analizaron tres dimensiones del clima laboral de la UABIC, a continuación se presentan los resultados obtenidos.

### 5.1. Equidad en el clima laboral

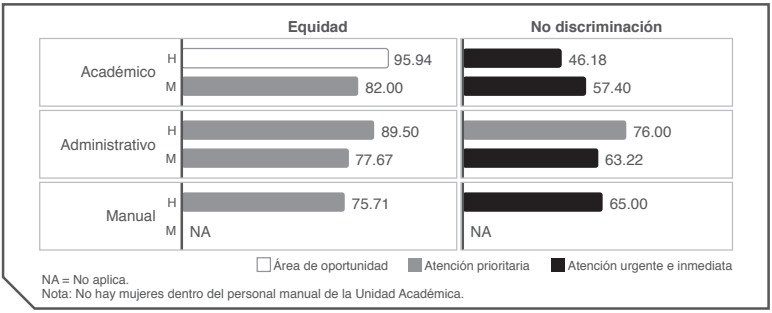
Los índices correspondientes a clima laboral en los académicos es de 95.94 puntos para los varones y de 82.00 para las mujeres; en el caso de los administrativos los varones tuvieron 89.50 y las mujeres el 77.67; los trabajadores manuales tuvieron 75.71, y las mujeres no aplicaron para ninguna dimensión de clima laboral, debido a que al momento de llevar a cabo estas encuestas no se encontraba ninguna mujer laborando como personal manual en esta dependencia (gráfica 6).

Como se puede notar los índices de los varones en los tres tipos de puestos, son más altos que el de las mujeres. Sin embargo, el único índice adecuado es el de los varones académicos, por lo que tanto las mujeres académicas como los hombres y mujeres administrativas y los manuales requieren de una atención prioritaria, de acuerdo a los índices obtenidos.

### 5.2. No discriminación en el clima laboral

En esta dimensión, los resultados mostraron la necesidad de una atención urgente en cualquier puesto, debido a los bajos índices obtenidos para las tres categorías de empleo. Los resultados obtenidos son: los académicos varones obtuvieron un índice de 46.18 y 57.40 las mujeres; los administrativos varones obtuvieron 76.00 y las mujeres 63.22 y los manuales presentan un índice de 65.00 (gráfica 6).

**Gráfica 6**
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




NA = No aplica.
Nota: No hay mujeres dentro del personal manual de la Unidad Académica.

### 5.3. Derechos humanos en el clima laboral

La encuesta aplicada al personal de la UABIC en mayo del 2012, contenía preguntas que pueden ser indicadoras de los derechos humanos que viven a diario los trabajadores de la dependencia. A continuación se presentan los datos más importantes.

Respecto a los comentarios no deseados acerca de la apariencia, el 9.5% de los varones académicos y el 4.7% de las mujeres reportaron haber recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia; los administrativos varones respondieron nunca haber recibido comentarios no deseados acerca de su apariencia, mientras que el 6.6% de las mujeres afirman haber recibido comentarios de esta índole; de los manuales varones el 42.8% señalan haberlos recibido en algún momento. Por lo anterior, podemos decir que en las tres categorías es necesario brindar atención de manera urgente.

Tanto varones como mujeres académicos, administrativos y manuales señalaron nunca haber recibido llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución. Sin embargo, en relación a las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; el 2.3% de los varones académicos y el 4.7% de las mujeres responden haberlas vivido, así como el 14.2% del

personal manual, en contraste con el personal administrativo, en el que ni varones ni mujeres señalan haberlas recibido, con ningún varón ni mujer administrativa. Por lo que se requiere una atención prioritaria en relación a este punto para personal académico y manual.

Una situación más relacionada con los derechos humanos en el clima laboral, es la de presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, a lo cual los varones académicos, varones y mujeres administrativos, reportan nunca haber recibido éste tipo de presiones, mientras que el 2.5% de las mujeres académicas respondieron tener presiones para aceptar invitaciones no deseadas. Así también el 14.2% de los varones manuales, contestaron haberlas vivido, teniendo de ésta manera, una necesidad prioritaria.

Por otro lado, tanto varones como mujeres académicos, administrativos y manuales señalaron nunca haber recibido uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales. Sin embargo, las encuestas sobre el roce o contacto físico, mostraron que el 14.2% del personal manual lo ha vivido, en contraste con las mujeres y varones académicos y administrativos que indicaron nunca haber tenido roces o contacto físico no deseado.

Por lo anterior podemos decir, que se requiere atención prioritaria para los varones académicos y las mujeres administrativas sobre comentarios no deseados acerca de la apariencia; así como para los valores del área manual, principalmente sobre bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; roces o contacto físico no deseado. Es importante señalar que la atención más relevante y urgente a modificar son los comentarios no deseados sobre la apariencia hacia el personal manual.

## 6. Políticas universitarias

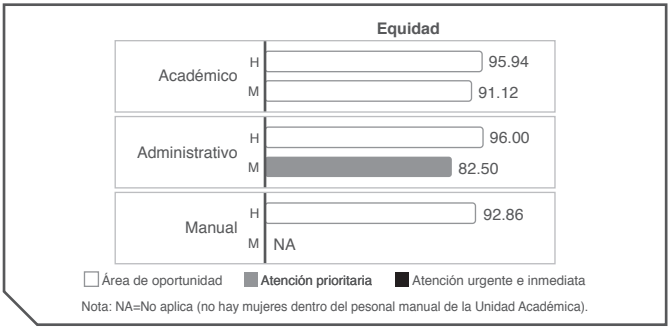
Las políticas universitarias son el conjunto de decisiones y reglas establecidas para gobernar funciones y garantizar su desempeño de acuerdo a los objetivos, y misiones institucionales deseados (Chiavenato, 2011). Si dichas políticas son claras, se pueden convertir en la herramienta que consolide la calidad de la institución, reflejando una mayor eficiencia y productividad de todos los involucrados. Para valorar la funcionalidad de las políticas, se encuestó a los trabajadores de la UABIC en tres dimensiones, los resultados se presentan a continuación. Es importante recordar, que al momento de la aplicación de este estudio, no se encontraba ninguna mujer ocupando puestos manuales, por lo que no aplican en ninguna de las dimensiones analizadas.

### 6.1. Equidad en las políticas universitarias

En esta dimensión, los resultados obtenidos mostraron que solamente las mujeres que ocupan puestos administrativos requieren atención prioritaria, al tener 82.50 puntos, ya

que los hombres y mujeres académicos y los manuales tienen un índice superior a 90 puntos, por lo que en esta dimensión las acciones a desarrollar son un área de oportunidad. En la gráfica 7, se muestran los datos obtenidos para esta dimensión por sexo.

**Gráfica 7**
Índices de la dimensión de equidad en las políticas universitarias, según sexo y tipo de personal
Fuente: Encuestas realizadas en la Unidad Académica en mayo de 2012




Nota: NA=No aplica (no hay mujeres dentro del pesonal manual de la Unidad Académica).

## 6.2. Derechos humanos en las políticas universitarias

La protección y promoción de los derechos humanos en las instituciones es de importancia primordial, en los cuales se debe garantizar la libertad e igualdad entre todos los trabajadores. Estos derechos no solo engloban reglas o normas sino también garantías sociales que posibilitan las condiciones mínimas de vida y de trabajo, lo cual es ampliamente necesario para que un trabajador se desarrolle de manera integral y plena en su vida social.

Entre las garantías básicas que toda institución debe proporcionar a sus trabajadores se encuentran: un trabajo estable, un salario suficiente, condiciones satisfactorias, igualdad de género, servicio médico, así como prestaciones básicas para adquisición de vivienda, guardería, etc. Por lo anterior, es necesario examinar de forma más amplia las distintas dimensiones de los derechos humanos en las políticas universitarias, por lo que a continuación se analizarán las principales prestaciones dadas a los trabajadores por parte de la Universidad Autónoma de Yucatán.

## 6.3. Personal académico

Una de las prestaciones principales que la universidad da a sus trabajadores es el servicio médico. Los resultados de este apartado mostraron que el 82.3% (14) de los varones académicos y el 92% (23) de las mujeres académicas reportan haber ejercido la prestación de este servicio. El 12% (3) de las mujeres reportaron que han utilizado la licencia

para maternidad, para el caso de los hombres les corresponde el derecho de paternidad, sin embargo, no se indagó sobre este punto por lo que no pudimos obtener resultados. En cuanto a la prestación de la licencia por adopción de infante es un servicio únicamente para el personal definitivo, por lo que muy pocos trabajadores de la UABIC podrían hacer uso de este servicio, sin embargo no lo han hecho. En relación al servicio médico para los hijos de trabajadores, el 29.4% (5) de los varones y el 32% (8) de las mujeres académicos reportan haber hecho uso de éste servicio.

En relación a las prestaciones que son exclusivas del personal de base definitiva como: apoyo para realizar estudio, vivienda o renta, así como para material didáctico y apoyo para guardería. Al momento de realizar las encuestas solamente un varón contaba con base definitiva, el cual ya hizo válido su prestación de vivienda, pero ninguna de las otras prestaciones. El resto del personal no ha podido hacer uso de ninguna de estas prestaciones al no contar con base.

Por otro lado, uno de los derechos que presta la universidad a sus empleados es el aumento de su salario de acuerdo a su antigüedad, sin embargo, al igual que las prestaciones anteriores esta prestación es exclusiva del personal con base definitiva, por lo que solamente un académico (varón), pudo hacer uso de esta prestación.

Vacaciones y días de descanso del personal académico, es una prestación que incluye la entrega de una prima vacacional, en la cual el 64.7% de los varones y el 68% de las mujeres académicas reportan haber recibido éste tipo de prestación. Por último, se encuentra la prestación de pensión por accidentes de trabajo, la cual ha sido utilizada por el 5.8 % (1) de los varones académicos y el 4% (1) de las mujeres, esta prestación es válida para todo el personal de la universidad sin importar su tipo de contratación.

### 6.4. Personal administrativo y manual

En las prestaciones del personal administrativo y manual se puede notar que algunas trabajadoras no perciben el apoyo para el trasporte y apoyo para la vivienda, pese a contar con él. De igual manera, el 80% de las mujeres administrativas que tiene base, reciben apoyo para guardería.

En lo que se refiere a los uniformes y herramientas de trabajo el 100% de los administrativos hombres y mujeres mencionan recibirlo, a diferencia de los manuales que solo 4 mencionan recibir está prestación. Solo una mujer administrativa ha hecho uso de una beca para educación especial. En relación a la capacitación y adiestramiento, los manuales son los que ha recibido más, a diferencia de los administrativos que solo un hombre y 2 mujeres señalan haber recibido capacitación y adiestramiento.

Respecto a la prestación sobre el salario por antigüedad del personal administrativo y manuales, relacionado con la antigüedad, el 80% de las mujeres administrativas y el 80% de los manuales perciben dicha prestación, a diferencia del 100% de los hombres administrativos. Con relación al pago de tiempo extra, únicamente el 20% de las mujeres administrativas y el 42% del personal manual han utilizado esta prestación.

Sobre las prestaciones al personal administrativo y manual, respecto al servicio médico personal, el 100% de los hombres y mujeres administrativos señalan haberla utilizado, a diferencia del personal manual, donde únicamente el 85.7% señalaron haberla utilizado. En cuanto a la licencia por maternidad, únicamente el 30% de las mujeres administrativas han utilizado esta prestación, mientras que el 20% ha utilizado la licencia por adopción.

En relación a la prestación de permiso por enfermedad de hijos menores y hospitalización del cónyuge, llama la atención que ningún hombre administrativo la ha utilizado en comparación de las mujeres que el 60% si lo ha utilizado. Mientras que el 80% del personal manual lo han utilizado. Finalmente, con respecto al servicio médico para los hijos, el personal administrativo sobre sale ante los manuales, ya que el 100% del personal administrativo ha utilizado esta prestación a comparación del 28% de los manuales.

### 6.5. Otras políticas universitarias

Con respecto al salario establecido según el puesto para hombres y mujeres, el 76% de los varones académicos y el 80% de las mujeres señalan que es igual. Mientras que el 23% de los varones académicos y el 20% de las mujeres señala que no existe igualdad entre los salarios de hombres y mujeres en el mismo puesto. Bajo este mismo rubro, el 80% y el 70% de las mujeres de los varones con puestos administrativos, y el 85.7% de los trabajadores manuales señalan que si hay igualdad entre salarios.

Con respecto a la capacitación que se da en la UADY sobre perspectiva de género, solamente el 29.4% de los hombres académicos y el 16% de las mujeres académicas señalan que sí se les ha proporcionado un curso o taller, mientras que el 70% de los hombres y un 84% de las mujeres indican que no se les ha proporcionado dicha capacitación. En este mismo punto el 20% de los hombres y el 20% de las mujeres administrativas marcaron haber recibido algún tipo de capacitación; en contraste con el 80% de los varones y el 80% de las mujeres quienes marcaron no haber recibido capacitación. Finalmente, el 42.8% de los trabajadores manuales han recibido capacitación al respecto.

En lo que respecta a la importancia del sexo para la participación en actividades como delegado sindical o representante universitario, se puede notar que el 10% de las mujeres administrativas señalan que sí es importante. Por el contrario, más del 50% de los hombres académicos administrativos indicaron que el sexo no cobra relevancia.

Finalmente, cabe señalar que el 60% de las mujeres académicas, no saben si el sexo es relevante para la participación en dichas actividades.

## 7. Conclusiones

Este capítulo tiene como objetivo, describir a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores de la UABIC, las diferencias laborales entre hombres y mujeres, por lo que podemos concluir:

El personal de la UABIC, para mayo del 2012, estaba constituido principalmente por mujeres con el 54.68%, y el 45.31% de varones. Las mujeres al momento de la encuesta, solamente ocupaban puestos académicos y administrativos, a diferencia de los hombres que ocupaban puestos académicos, administrativos y el 100% de los manuales.

Una de las diferencias más significativas que se pudo notar es la referente al servicio médico, ya que las mujeres no pueden asegurar a sus esposos o pareja, únicamente a sus hijos, mientras que los hombres pueden asegurar a toda su familia. Por otra parte, en lo que corresponde a la dimensión equidad en inserción, todos los índices obtenidos están en atención prioritaria, principalmente las mujeres administrativas que tuvieron la puntuación más baja. En las dimensiones de derechos humanos y no discriminación los manuales necesitan atención urgente.

Otro de los apartados es el clima laboral, en la dimensión de No discriminación, se puede notar, que sin importar que sean varones o mujeres, académicos o manuales se requiere de una atención urgente e inmediata, ya que presentan índices de bajo puntaje. En la dimensión de equidad en el clima laboral, las mujeres académicas, hombres y mujeres administrativas y manuales requieren atención prioritaria.

Otra de nuestras áreas de atención urgente e inmediata recaen con el personal manual, pues en cuanto a los derechos humanos en el clima laboral, los comentarios de apariencia personal aparecen con un porcentaje que indica la necesidad de recibir atención urgente; así como atención prioritaria para los varones académicos y mujeres administrativas. Igualmente su pudo notar la necesidad de atención prioritaria en manuales varones sobre bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; roces o contacto físico no deseado.

Finalmente, en lo que se refiere a la prestación de capacitación, la mayoría de los hombres y mujeres, académicos, administrativos y manuales, coincidieron en no haber recibido esta prestación. Es importante tomar en cuenta estos puntos de atención, para ir trabajando en posibles soluciones, y lograr mayor equidad dentro de la unidad.

Cabe recalcar que debido a la condición de recién creación de la unidad, muchas de las prestaciones, aún no aplican para los trabajadores debido a que la mayoría no tiene base. Esta condición igualmente puede ser de beneficio pues, la mayoría del personal es de nuevo ingreso a la UADY, lo que hace que se les pueda ir capacitando para que adopten actitudes que vayan de acuerdo con la equidad.

## 8. Referencias

**Alves, J. (2000)**

Liderazgo y clima organizacional. Revista Psicología del Deporte, 9 (1-2), 123-133).

**Bisquerra, A. R. (1992)**

Proyecto docente e investigador. Universidad de Barcelona.

**Maish, E. (2004)**

Pautas Metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional [versión electrónica]. Gestión en el Tercer Milenio, 13(7), 35-38.

**Chiavenato, I. (2011)**

Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones (9 ed.). (M. d. Pilar Mascaró Sacristan, Trad.) México: McGrawHill.

**Tendencias de Educación Superior de América Latina y el Caribe (2008)**

Documento base para la reflexión y el debate en la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES 2008). Cartagena de Indias, Colombia.

Esta obra se terminó de imprimir en diciembre de 2016
en los talleres de
Grupo Impresor Unicornio S.A. de C.V.
Calle 41 no, 506 x 60 y 62 Centro,
C.P. 97000, Mérida, Yucatán, México

El tiraje de esta primera edición fue de 500 ejemplares.

La Universidad Autónoma de Yucatán es una Institución de Educación Superior comprometida en la promoción y construcción de una cultura de igualdad de género. Por ello ha adoptado la Perspectiva de Género como una herramienta que permite lograr la igualdad en la comunidad universitaria.

El objetivo de este libro es describir a partir de las experiencias, percepciones y opinión de las y los trabajadores, la situación de equidad de género del personal académico, administrativo y manual que labora en la Universidad Autónoma de Yucatán. El análisis realizado permite identificar la situación y condición de género en que se encuentra la universidad, para posteriormente realizar acciones afirmativas que nos permitan ir cerrando las brechas en todos los ámbitos y así poder alcanzar una igualdad entre hombres y mujeres. Este libro representa el interés de la universidad de continuar trabajando en la construcción de una sociedad más justa y equitativa, de contar con buenas prácticas y fortalecer la perspectiva de género en todo el quehacer universitario.

La educación en las universidades tiene una responsabilidad fundamental, es necesario trabajar por una cultura de igualdad de género. Las Instituciones Educativas, deben sentar las bases para la creación de una nueva sociedad.

**MDO. Juan de Dios Pérez Alayón**
Director General de Planeación y Efectividad Institucional

Programa Institucional de Igualdad de Género

RED DE ESTUDIOS DE GÉNERO SUR-SURESTE-ANUIES

ISBN 978-607-9405-98-4