

## Brechas de género en la vida laboral del personal académico en una Institución de Educación Superior

ANDUEZA-PECH, María Guadalupe\*†, HOIL-SANTOS, Jolly Josefina, OJEDA-RODRÍGUEZ, Ricardo, OLIVA-PEÑA, Yolanda, RODRÍGUEZ-ANGULO, Elsa y CAMBRANES-PUC, Luis

*Centro de Investigaciones Regionales Dr. "Hideyo Noguchi". Universidad Autónoma de Yucatán*

Recibido Enero 18, 2016; Aceptado Marzo 28, 2016

### Resumen

El papel que juegan las mujeres en el mundo académico ha generado debates candentes en los últimos años, sobre todo por los comentarios de un expresidente de la Universidad de Harvard quien afirmó que por "aptitudes intrínsecas" las mujeres no ocupan cargos altos en la ciencia. Estos debates se han centrado en demostrar que las mujeres sí tienen las mismas aptitudes para hacer ciencia, pero que no ocupan cargos académicos importantes principalmente por discriminación o porque las estructuras académicas no hacen posible que alcancen los peldaños superiores. Por ello la importancia de generar conocimiento acerca de la situación de hombres y mujeres sobre todo en el ámbito de las universidades, un espacio en donde se conjugan y tejen las relaciones sociales que propician brechas entre el personal académico. El objetivo del presente trabajo es describir, a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores la situación del personal académico que labora en una Institución de Educación Superior en Yucatán, México, en tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias analizados bajo tres dimensiones: equidad, derechos humanos y no discriminación, a fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la dependencia.

**Género, ámbito laboral, personal académico, Institución de Educación Superior**

### Abstract

The role of women in the academic world has generated heated debates in recent years, especially by comments from a former president of Harvard University who said that "intrinsic skills" women do not hold high positions in science. These debates have focused on demonstrating that women do have the same skills to do science but do not hold important academic positions primarily because of discrimination or because academic structures do not make it possible for them to reach the top rungs. For this reason, the importance of generating knowledge about the situation of men and women, especially in the field of universities, a space where the social relations that create gaps between academic staff combine and weave. The objective of this paper is to describe the situation of academic staff working in a Higher Education Institution in Yucatán, Mexico, based on the experiences and perceptions of the workers, in three axes: labor insertion, work climate and university policies Analyzed in three dimensions: equity, human rights and non-discrimination, in order to contribute to the strengthening of the gender perspective in the dependency.

**Gender, work environment, academic staff, Higher Education Institution**

**Citación:** ANDUEZA-PECH, María Guadalupe, HOIL-SANTOS, Jolly Josefina, OJEDA-RODRÍGUEZ, Ricardo, OLIVA-PEÑA, Yolanda, RODRÍGUEZ-ANGULO, Elsa y CAMBRANES-PUC, Luis Brechas de género en la vida laboral del personal académico en una Institución de Educación Superior. Revista de Negocios y PyMES. 2016, 2-3: 1-9

\* Correspondencia al autor (Correo electrónico: andueza@correo.uady.mx).

† Investigador contribuyendo como primer autor

## Introducción

La generación de conocimiento acerca de la situación de hombres y mujeres en el ámbito de las universidades es un tema de interés en la actualidad sobre todo porque muestra un panorama de la dimensión social del género y de la manera como se tejen las relaciones sociales en las dependencias de Educación Superior, tanto en lo que a educación formal se refiere como a la incorporación de profesionales en la labor académica.

Respeto a la educación formal, Zapata y col. (2001) afirman que es un factor importante en la movilidad social de los grupos más desfavorecidos de la sociedad y señalan a las mujeres como aquellas quienes durante décadas se limitaron a ver cómo sus hermanos realizaban 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 que los temas relativos a género y educación formal han aportado un acervo sustancial en la investigación.

En lo que se refiere al avance de las mujeres en las instituciones académicas, Chávez (2001:340) señala que existen indicadores cuantitativos y cualitativos, para su medición. Los primeros incluyen: 1) la representación numérica general de las mujeres dentro de la institución; 2) la distribución de género por disciplina; 3) el tipo de contrato firmado por los hombres respecto a las mujeres y las diferencias resultantes en los ingresos; 4) los puestos de poder y prestigio de las mujeres en la estructura académica. Los segundos 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, así como el grado en que las académicas son valoradas en su papel de profesional en las instituciones de educación superior.

Para Palomar (2005: 17) es obvio que el género afecta constantemente la valoración profesional dentro del mundo académico; así lo muestran las experiencias de mujeres académicas organizadas pues al mismo tiempo que desafían y trastocan las reglas institucionales, criticando la constitución de las disciplinas y las condiciones de su producción de conocimiento, su presencia pone en tela de juicio la naturaleza y los efectos de una colectividad uniforme y de una figura única, la masculina, como representación del trabajo profesional. Por tanto, debe encararse el conjunto de cuestionamientos que tienen que ver con las jerarquías, fundamentos y supuestos que dominan el funcionamiento del mundo académico.

Según datos de Zaira y col., (2012: 37) en el ámbito educativo las desigualdades de género no son visibles en términos del acceso porque asisten a la escuela niños y niñas en porcentajes muy similares; tampoco en cuanto a las calificaciones escolares y académicas, dado que las mujeres y los hombres no presentan diferencias. No obstante, a la luz de las nuevas visiones la educación es insuficiente si no coadyuva en la deconstrucción de las bases coercitivas de la desigualdad de género.

Esto implica cuestionar la división sexual del trabajo, la cual se sostiene en los estereotipos de género. Por ello es necesario un análisis con perspectiva de género para que se reconozcan y erradiquen los prejuicios sobre las diferencias sexuales. Desde la perspectiva de los derechos humanos, el objetivo es dar un trato digno a todas las personas sin hacer diferencias de cualquier tipo, que es la condición básica que merece todo ser humano.

Zaira y col., (2012: 37) también señala que lo ideal sería que en los centros educativos se reflexione y discuta sobre estos temas. Por ejemplo, en cuanto al sexismo, es preciso analizar en cuáles actividades hay una separación por sexos y evitarla; promover tareas no tradicionales para ambos sexos; no permitir la burla hacia lo femenino; acciones que son de invaluable ayuda para la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres, para hacer efectivo el principio de igualdad. Esto debería ponerse en práctica no solo en las aulas con las y los estudiantes sino también con el personal de las instituciones de Educación Superior.

Con base en lo señalado en párrafos anteriores el objetivo de este trabajo es describir, a partir de las experiencias y percepciones de las y los trabajadores, la situación del personal académico que labora en una Institución de Educación Superior en tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias analizados bajo tres dimensiones: equidad, derechos humanos y no discriminación, a fin de contribuir al fortalecimiento de la perspectiva de género en la dependencia. La realización de este tipo de estudios permitirá revelar las condiciones de trabajo de mujeres y hombres y señalar las formas en que dichas circunstancias producen y reproducen situaciones diferentes dadas por la condición de género.

### Material y Métodos

El estudio fue de corte transversal, vía correo electrónico se informó al personal académico acerca del objetivo del estudio y solicitar su consentimiento informado para la aplicación de un cuestionario. La obtención de la información se llevó a cabo en la última semana de mayo y primera semana de junio de 2012.

La metodología para el análisis de la situación de equidad de género se hizo con base en la articulación de los ejes y las dimensiones, lo que dio lugar a una matriz de nueve componentes 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.

A partir de la matriz metodológica se realizó el análisis de resultados 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 fueron 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 se 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 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 realizó 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% fueron 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”.

## Resultados

Se aplicó un cuestionario a un total de 80 académicos(as). El 48.75% (39) fueron hombres y el 51.25% (41) fueron mujeres. En la distribución por sexo y tipo de del personal académico se puede observar que no existe diferencia entre hombres y mujeres según la categoría ( $\chi^2=0.01$  NS) (Tabla 1).

Tipo de personal	Hombres		Mujeres		Total	
	F	%	F	%	F	%
Técnico académico	13	33.33	14	34.15	27	33.75
Profesor investigador	26	66.67	27	65.85	53	66.25
Total	39	100.00	41	100.00	80	100.00

**Tabla 1** Distribución de personal académico por categoría en relación al sexo

Acerca de la situación laboral al momento de la aplicación del instrumento se observa 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 de las 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.

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 43.59% de los hombres y el 39.02% de las mujeres está en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Se puede observar que para el perfil PROMEP, 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 más de un reconocimiento.

En cuanto a los puestos directivos, prácticamente el 100% de los puestos de dirección y coordinación son ocupados por hombres; solamente en las jefaturas de laboratorio es donde aparecen las mujeres; de los 18 laboratorios, el 36% son mujeres las responsables de los mismos en tanto que el 64% lo ocupan los varones.

## Inserción laboral

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.

Respecto a la **inserción laboral con equidad y derechos humanos**, si bien los índices fueron similares, sus valores van entre 83.29 y 88.46) lo que indica atención prioritaria por tanto señalan que todavía es necesario implementar estrategias en los procesos de selección del personal de tal modo que los canales de oportunidades sean equitativos para hombres y mujeres.

En cuanto al eje de **inserción laboral con no discriminación**, la distribución del índice en el personal académico está por arriba de 90.00 lo que refleja un proceso de igualdad en los requisitos de contratación en dicho personal (tabla 2)

Tipo de personal	Sexo	Equidad	Derechos humanos	No discriminación
Académico	Hombres	88.46	85.49	92.05
	Mujeres	87.16	83.29	90.31

**Tabla 2** Índices de Inserción por sexo para las dimensiones de equidad, derechos humanos y no discriminación

### Clima laboral

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). Este segundo eje también se analiza 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 respeto al 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.

Respecto al clima laboral con equidad, los índices obtenidos en el personal académico son ligeramente bajos para las mujeres. Llama la atención que los índices para la **no discriminación**, a pesar de ser muy similares para hombres y mujeres, están muy por debajo de 70.00, lo 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 (Tabla 3).

Tipo de personal	Sexo	Equidad	No discriminación
Académico	Hombres	89.15	49.74
	Mujeres	85.89	49.25

**Tabla 3** Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones de equidad y no discriminación

Los datos del clima laboral en la dimensión de los **derechos humanos** que tiene que ver con las relaciones personales que se establecen en un ambiente laboral muestran que algunas situaciones como recibir comentarios no deseados acerca de la apariencia, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual y roces o contactos físicos no deseados fueron referidos por hombres y mujeres; en tanto que las llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados así como presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo fueron señalados solo por los varones; estos resultados ilustran que aun cuando se encontró un clima laboral igualitario todavía es necesario crear estrategias para mejorar las relaciones interpersonales (Tabla 4).

DERECHOS HUMANOS EN EL CLIMA LABORAL	SEXO	Personal académico	
		F	%
1. Comentarios no deseados acerca de mi apariencia.	Hombres	5	12.82
	Mujeres	8	19.51
2. Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución.	Hombres	2	5.13
	Mujeres	0	0
3. Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa.	Hombres	4	10.26
	Mujeres	5	12.20
4. Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	Hombres	1	2.56
	Mujeres	0	0
5. Roces o contacto físico no deseado.	Hombres	1	2.56
	Mujeres	1	2.44
6. Uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.	Hombres	0	0
	Mujeres	0	0

**Tabla 4** Frecuencias y porcentajes de clima laboral en la dimensión de derechos humanos

## Políticas universitarias

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 Institución se cuenta con leyes y reglamentos que regulan la vida laboral como son los contratos colectivos de trabajo y los reglamentos del personal académico. 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. Para fines de una mejor descripción de este eje, se analizará en sub-apartados por cada dimensión; la equidad, los derechos humanos y finalmente la de no discriminación.

## 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 aun cuando los índices de equidad en las políticas universitarias están por arriba de 70.00, evidencian que se requiere atención prioritaria para hombres y mujeres académicas, no se reportan áreas de oportunidad (Tabla 5).

Tipo de personal	Sexo	Equidad
Académico	Hombres	89.74
	Mujeres	86.77

**Tabla 5** Índices de políticas universitarias por sexo en la dimensión de equidad

## 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 acerca de las prestaciones que el personal ha ejercido como derecho laboral, algunas de las cuales se otorgan a todas(os) los trabajadores y otras sólo a quienes tienen la definitividad. Otro aspecto explorado 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.


## Políticas universitarias y Derechos humanos


Los resultados obtenidos muestran 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 el hecho de que esta prestación se les otorga a todos los trabajadores de la UADY (Tabla 6)

Clasificación de las prestaciones de acuerdo al contrato colectivo 2012-2013	Prestaciones	Académicos			
		Hombres		Mujeres	
		(f)	%	(f)	%
Servicio Médico al personal académico	Servicio médico para usted	38	97.44	40	97.56
	Licencia de maternidad	0	0.0	18	43.90
	Servicio Médico para sus hijos	28	71.79	29	70.73
De los derechos de los trabajadores	Licencia por adopción de infante	0	0.0	1	2.44
	Apoyo para realizar estudios	18	46.15	22	53.66
	Apoyo para material didáctico	23	58.97	32	78.05
Salario al personal académico	Apoyo para guardería	1	2.56	19	46.34
	Apoyo para la vivienda/renta	23	58.97	25	60.98
	Antigüedad	29	74.36	34	82.93
Vacaciones y días de descanso del personal académico	Prima vacacional	35	89.74	37	90.24
Separación de los trabajadores del personal académico	Pensión por accidente de trabajo	1	2.56	0	0.0

Fuente: Encuestas realizadas en mayo y junio de 2012.

Nota: f=frecuencia, %=porcentaje.

 Prestaciones para personal definitivo

 Prestaciones para todo el personal

**Tabla 6** Prestaciones para el personal académico

Es importante resaltar que hubo comentarios respecto al servicio médico, que señalan la existencia de inequidad en cuanto a la posibilidad de afiliar al servicio médico a los esposos, para el caso de las trabajadoras. En este sentido, incluimos una cita textual que ilustra tal situación: *“En el contrato colectivo de trabajo todavía otorga mayores beneficios a los empleados hombres, entre ellos servicio médico a su cónyuge mujer o hasta concubinas y con jubilación heredable a ellas; en tanto que las empleadas mujeres no pueden otorgar servicio médico a sus cónyuges ni la jubilación, a pesar que el seguro social ya lo efectúa”* (personal académico, mujer).

Respecto a la oferta de cursos y talleres o alguna otra capacitación sobre perspectiva de género en la Institución 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. Acerca de las necesidades de capacitación en materia de equidad, derechos humanos e inclusión social a las personas responsables de los procesos de selección, más del 90% del personal académico, tanto hombres como mujeres indicaron estar de acuerdo en la conveniencia de la capacitación a dicho personal.

## 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 señalan que el 4.88% de las mujeres dijeron que sí, en tanto que ningún hombre respondió afirmativamente.

## 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 personal académico que la distribución por sexo muestra una tendencia similar para ambos 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 es que el porcentaje de mujeres con perfil PROMEP es ligeramente mayor, en tanto que en el SNI, el porcentaje de los hombres es el que es ligeramente mayor, datos que concuerdan 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 relación al eje de inserción laboral en la dimensión de equidad y derechos humanos, aun cuando los valores indicaron el requerimiento de una atención prioritaria, es evidente que todavía falta desarrollar estrategias de igualdad de oportunidades que favorezcan el acceso equitativo a los procesos de oferta laboral así como a los procesos de selección del personal. Referente a la dimensión de no discriminación existe igualdad en los requisitos para la contratación, que podría explicarse por las Políticas Públicas actuales que exigen a las instituciones la contratación de personal sin discriminación de sexo (Zaira y col., 2012: 37).

Si bien los índices respecto al clima laboral con equidad no fueron alarmantes, los índices obtenidos en la dimensión de no discriminación si lo fueron lo que advierte de la necesidad de crear mecanismos que propicien un ambiente interno de respeto hacia la igualdad en la condición de sexo en relación a la valoración y el reconocimiento institucional.

En la dimensión de derechos humanos, donde se busca respecto a 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, según Chiavenato (2011) todavía es necesario trabajar en acciones que sean de ayuda para la construcción de la igualdad entre hombres y mujeres y hacer efectivo el principio de igualdad (Zaira y col., 2012: 37).

En cuanto al eje de políticas universitarias en la dimensión de equidad, si bien no se muestran focos rojos, 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, lo tienen en mayor porcentaje las mujeres. Estas respuestas podrían explicarse por el alto porcentaje del personal 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 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. También fue importante percibir que persiste, aunque en un porcentaje bajo en las académicas, la percepción de la importancia del sexo del trabajador para participar en ciertas actividades universitarias que implican toma de decisiones.

En conclusión se puede decir que el avance de las mujeres en las instituciones de educación superior ha sido muy lento; todavía falta mucho por trabajar en lo que a representación numérica se refiere, sobre todo en puestos directivos; como bien señala Chávez (2001:340) la medición de los indicadores cuantitativos y cualitativos permitirán crear condiciones y estrategias para disminuir las brechas en la vida profesional de hombres y mujeres; sobre todo para que las mujeres académicas sean valoradas en su papel de profesional en las instituciones de educación superior.

## Referencias

- 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
- Carvajal, Z. (2012). La promoción de la igualdad y la inclusión social en el espacio educativo. Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Universidad Nacional Facultad de Filosofía y Letras, Instituto de estudios de la Mujer. San José, Costa Rica. Pág. 37



Chávez, E. (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

Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana*; Número 21. Pág. 19

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.