

La percepción de las académicas y los académicos de una Universidad Pública Estatal en México sobre la igualdad de género

The perception of academics at a public state university in Mexico regarding gender equality

A percepção das acadêmicas e dos acadêmicos de uma Universidade Pública Estadual no México sobre a igualdade de gênero

Josefina Guzmán Acuña¹

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Teresa de Jesús Guzmán Acuña²

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Dora María Lladó Lárraga³

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Fernando Leal Ríos⁴

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo mostrar un panorama sobre la posición de igualdad y oportunidades que manifiestan desde su sentir las académicas frente a los académicos adscritos a la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México. Su enfoque metodológico es cuantitativo, aplicando una encuesta a una muestra de 132 sujetos adscritos a distintas facultades y programas educativos de diversas áreas de conocimiento, que tienen un nombramiento de profesor de tiempo completo y que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) de la Secihti. Algunos de los resultados obtenidos indican que los académicos casados (hombres y mujeres) responden que tienen que hacer más esfuerzo que sus colegas, los hombres obtienen 9.10%, mientras que las mujeres 8.33%. Esta diferencia es el reflejo de la interiorización de los roles de género de la mujer, que se han naturalizado a tal grado que éstas se han acostumbrado a realizar una doble o triple jornada sin reflexionar sobre el esfuerzo que esto les implica.

Palabras clave: Igualdad de género; Académicos; Académicas; Universidad.

Abstract: The objective of this study is to provide an overview of the perceptions of equality and opportunities held by female faculty members compared to their male counterparts at the Universidad Autónoma de Tamaulipas (Autonomous University of Tamaulipas), Mexico. The methodological approach is quantitative, employing a survey of a sample of 132 participants affiliated with various colleges and educational programs across diverse fields of study, who hold full-time faculty appointments and are members of CONAHCYT's National System of

¹ Doctorado en Educación. Profesora de Tiempo Completo UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: jguzman@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7933-0560>.

² Doctorado en Educación Internacional. Profesora de Tiempo Completo UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: teresa.guzman@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4760-930X>.

³ Doctorado en Educación Internacional. Profesora de Tiempo Completo UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: dllado@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2368-3695>.

⁴ Doctorado en Pedagogía. Profesor de Tiempo Completo UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: fleal@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1748-8674>.

Researchers (SNII). Some of the results indicate that married academics (both men and women) report having to make more effort than their colleagues; men account for 9.10%, while women account for 8.33%. This difference reflects the internalization of gender roles for women, which have become so normalized that they have grown accustomed to working double or triple shifts without reflecting on the effort this entails.

Keywords: Gender equality; Male academics; Female academics; University.

Resumo: O presente trabalho tem como objetivo mostrar um panorama sobre a posição de igualdade e as oportunidades que as acadêmicas manifestam em relação aos acadêmicos vinculados à Universidade Autônoma de Tamaulipas, México. Seu enfoque metodológico é quantitativo, aplicando uma pesquisa a uma amostra de 132 indivíduos vinculados a diferentes faculdades e programas educacionais de diversas áreas do conhecimento, que possuem nomeação de professor em tempo integral e que pertencem ao Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores (SNII) da Secihti. Alguns dos resultados obtidos indicam que os acadêmicos casados (homens e mulheres) respondem que precisam se esforçar mais do que seus colegas: os homens obtêm 9,10%, enquanto as mulheres 8,33%. Essa diferença é o reflexo da internalização dos papéis de gênero da mulher, que se tornaram tão naturalizados que elas se acostumaram a realizar uma jornada dupla ou tripla sem refletir sobre o esforço que isso implica.

Palavras-chave: Igualdade de gênero; Acadêmicos; Acadêmicas; Universidade.

Recibido en: 31 de marzo de 2026.

Aceptado en: 04 de junio de 2026.

Introducción

La incorporación de las mujeres a los estudios de educación terciaria y su participación como académicas en instituciones de nivel superior es reciente, misma que se produce de forma significativa y creciente durante las tres últimas décadas del siglo XX. Es indudable que a nivel mundial y nacional los porcentajes indican que el número de mujeres y hombres es muy similar (Naciones Unidas, 2017; ANUIES 2018), y en el caso de México, en las instituciones de educación superior la matrícula femenina se encuentra en promedio casi a la par que el sexo opuesto (INEGI, 2017), aún la proporción de mujeres investigadoras registradas en el Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII) no es simétrico con los investigadores, pues ellas constituyen únicamente el 37% del total de integrantes en el padrón (CONACYT, 2019).

De acuerdo con Resa Ocio y Rabazas Romero (2021):

Tanto la segregación vertical como la segregación horizontal entre hombres y mujeres son el resultado de procesos socioculturales de construcción de los géneros a lo largo de la historia. Por lo tanto, no son inamovibles y pueden transformarse a través del desarrollo de políticas y la educación en igualdad de género que elimine estereotipos y entrecruce los roles tradicionalmente asignados a mujeres y hombres (p. 288)

Desde el plano legislativo se han realizado múltiples acciones para promover la igualdad entre hombres y mujeres. A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo primero que todos los individuos deben gozar de todos los derechos humanos y garantías individuales, mismos que también son reconocidos por tratados internacionales.

El Art. 1º dice “En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución, las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece”. Específicamente en el artículo cuarto se establece la igualdad entre mujeres y varones ante la ley. Art. 4º. “El varón y la mujer son iguales ante la ley. Ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia” (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 1917, p. 1).

Por otro lado, a nivel internacional en junio de 1945, quedó consagrado en la Carta de las Naciones Unidas, el principio de igualdad de los derechos entre hombres y mujeres que declara “reafirmar la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas” (Naciones Unidas, 1945, p. 1).

De igual forma este principio de igualdad se encuentra plasmado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, a fin de que los estados protejan de igual manera los derechos de las mujeres y hombres, “reafirmando en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (Naciones Unidas, 1948 p. 1).

Así también en las recomendaciones efectuadas en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Violencia contra la Mujer (1979), se establece en su artículo 10 que los Estados están comprometidos a combatir la discriminación contra las mujeres en materia de educación. A esto se suma lo establecido en la Conferencia Mundial de Educación Superior efectuada en 1998, respecto a la necesidad de fortalecer la intervención y el impulso del ingreso femenino a la educación superior, en las distintas funciones sustantivas que ésta realiza.

Si bien se ha ido avanzando en el acceso de las mujeres hacia carreras que eran más de predominio masculino, así como en su ingreso a la carrera investigadora, el principio de igualdad entre hombres y mujeres aún no se ha hecho efectivo totalmente.

El presente trabajo tiene como objetivo mostrar un panorama sobre la posición de igualdad y oportunidades que manifiestan las académicas desde su sentir frente a los académicos adscritos a la Universidad Autónoma de Tamaulipas, respecto a algunas funciones que son parte de su quehacer en el ámbito universitario. De la misma manera

determinar el avance que la institución ha tenido en cuanto a igualdad de género, en la promoción de la inclusión de las mujeres en la investigación, instancias de decisión, la promoción o acceso a recursos. Así como el fomento de un entorno que otorgue valoración al trabajo docente y de investigación femenino, y la disminución de la discriminación por cuestión de género.

Desarrollo

La historia refiere los casos de mujeres que aportaron sus hallazgos en diferentes campos de la ciencia, mismos que han sido mayores a lo que en realidad han sido reconocido. Un ejemplo, es el caso de Rosalind Franklin quien aportó sus fotografías por difracción de rayos X para que se pudiera llevar a cabo el modelo de doble hélice del ADN, que presentaron James Watson y Francis Crick, y que los hizo merecedores al premio Nobel en 1962, sin embargo, en ese momento no mencionaron ni reconocieron el aporte que Franklin realizó a este trabajo.

Otro caso es el de Emilie de Breteuil, Marquesa de Châtelet, traductora, analista e impulsora de la obra de Newton quien tradujo los Principia Mathematica a fin de que se tuviera acceso al newtonianismo. También, en este mismo caso se tiene a las italianas María Ardinghelli, Tarquinia Molza, Cristina Rocatti, Elena Cornaro Piscopia, María Gaetana Agnesi, y Laura Bassi, las iberoamericanas Cecilia Ramón Ajenjo, Ángeles Alvariño de Leira, María Luisa García Amaral, Mariam Balcelss, Laura Carvajales y Camino, por citar algunas, todas ellas olvidadas y sin haber obtenido el reconocimiento que corresponde a sus aportaciones científicas. Todas ellas fueron dejadas de lado debido al pensamiento de género dominante que ha propiciado percepciones distorsionadas y prejuicios caducos, que condujeron a dar atención y reconocimiento solo a las contribuciones de los varones (González García y Pérez Sedeño, 2002).

Esta exclusión de la que fueron objeto las mujeres en el pasado, no dista mucho de lo que sucede en el presente, solo que las formas de discriminación son menos explícitas, de tal modo que pueden pasar inadvertidas, sin embargo, colocan a las mujeres dentro de cualquier ámbito en una situación en desventaja

El acceso y trayecto de las mujeres en el trabajo académico-científico ha estado lleno de escollos, al encarar condiciones que frente a los colegas masculinos las sitúan en una posición de desventaja. Esta situación se deriva de una cultura patriarcal que ha propiciado una construcción social diferenciada de lo que debe ser una mujer y un hombre, que, con

fundamento en el sexo biológico, ha naturalizado un orden social que ha asignado ideas, prácticas y roles específicos distintos que sitúan a la mujer en un estatus inferior a los hombres.

Este ordenamiento social se ha sustentado en el género, el cual se instaure mediante construcciones socioculturales que diferencian y conforman los roles, las percepciones y el lugar de las mujeres y de los hombres en una sociedad.

De acuerdo con Cerros (2011) el género es entendido como:

Una categoría social que se refiere al conjunto de ideas, prácticas, prescripciones, representaciones y valoraciones sociales sobre lo masculino y lo femenino; es un término que es utilizado para designar las relaciones sociales entre los sexos el cual es construido socialmente y se encuentra en el plano simbólico a diferencia del concepto sexo el cual se refiere a lo biológico (p. 37).

Una de las características centrales de este ordenamiento social de género es la jerarquización de un sexo sobre el otro, donde las mujeres en el devenir de la historia y en cualquier lugar del mundo, tienen una posición de subordinación respecto a los hombres (Buquet, 2013).

Con base en las diferencias sexuales y el orden de género, se establece la división social del trabajo. A los hombres se les designa la función de resguardar y abastecer a los suyos, en tanto que a las mujeres se les atribuyen faenas concernientes al cuidado y atención de la familia, lo que lleva en sí, una socialización diferente (Duarte Campderrós, 2012).

Esta distribución desigual de las responsabilidades originada por este orden de género, mantiene y reproduce una imagen femenina que privilegia el compromiso doméstico de la mujer por encima del profesional. En este sentido su incorporación al mercado laboral no la ha exonerado del trabajo del hogar, el cual se ve obligada a continuar realizándolo aún y cuando efectúe alguna actividad remunerada.

Colina y Osorio (2006 como se citó en Cárdenas, 2015) comentan que en relación con el desarrollo profesional, existen evidencias en todos los países que las mujeres enfrentan obstáculos que obedecen a factores culturales y académicos, así como a patrones y modelos socioculturales que condicionan su comportamiento, el más influyente es el impacto que tiene en su labor profesional la realización de las funciones de la casa y la familia (p. 66).

El trabajo científico de las investigadoras se desarrolla bajo condiciones desiguales frente a los colegas investigadores. Las mujeres, además de ser académicas enfrentan, debido a los roles asignados socialmente, problemas para conciliar su vida laboral, familiar y personal. Ante la exigencia de cumplir con sus tareas académicas, familiares y domésticas se ven obligadas a llevarse el trabajo académico a sus hogares, lo que las coloca en desventaja con sus

compañeros investigadores, ya que su carga de trabajo es mayor exigiendo que realicen un esfuerzo más grande para alcanzar los mismos niveles de rendimiento y reconocimiento que ellos, viéndose afectado en algunos casos su desempeño.

Las mujeres afrontan lo que se denomina ‘la pared de la maternidad’, que se refiere a los prejuicios y estereotipos que éstas padecen cuando desean conjugar su trabajo profesional con su quehacer como madres, ya que se enfrentan a menores posibilidades de ser empleadas, a ser contratadas solo como eventuales o por horas, a tener pocas prestaciones, así como a ser censuradas y rechazadas por sus compañeros o compañeras solteras que no tienen hijos, por el hecho de no dedicar su vida a la empresa o institución educativa. Por esto la conciliación entre ser mujer y ser madre se constituye en una barrera para las académicas que intentan obtener un puesto directivo dentro del ámbito universitario (Crosby et al., 2004, como se citó en De Garay y Del Valle Díaz, 2012).

Estas condiciones se constituyen en barreras que las limitan para alcanzar categorías académicas más altas, tener una mayor productividad científica, ocupar cargos de liderazgo científico, así como insertarse proporcionalmente en las distintas áreas y disciplinas de la ciencia.

Aún en las instituciones de educación superior, reconocidas como espacios abiertos al análisis y a la reflexión de problemas sociales que afectan a la comunidad, éstas no están exentas de reproducir en su interior los mismos conflictos de la sociedad. El problema social de discriminación de las mujeres traspasa los muros de las universidades y se expresa de diversas formas, las que en su generalidad no son visibles y son ignoradas y justificadas por concebirse como naturales, pero que finalmente constituyen barreras que les impiden alcanzar los mismos logros académicos al igual que sus colegas varones. Pese a todas estas barreras y oportunidades disímiles, la presencia de las mujeres en el trabajo académico y científico de las instituciones de educación superior se ha incrementado, aunque su participación en la ciencia, su ingreso, nivel y ascenso como investigadoras en el SNII, ha sido a costa de un mayor esfuerzo que la de sus colegas varones, debido a un orden de género que les dificulta desarrollarse en igualdad de circunstancias que ellos.

Por otro lado, es relevante resaltar que las mujeres en su carrera académica-científica enfrentan el fenómeno designado ‘efecto tijera’, el cual plantea que conforme avanzan en dicha carrera, el número de éstas se va reduciendo o incluso desapareciendo, dándose un comportamiento similar en otros campos que al ir escalando puestos de mayor jerarquía, es poca o nula la presencia de éstas (Casado, 2011).

Esta escasa representación de las mujeres en puestos de poder y el reducido o inexistente reconocimiento de sus trabajos y aportaciones en la ciencia y la tecnología, es lo que ha ido develando la existencia de lo que se denomina ‘techo de cristal’.

Este ‘techo de cristal’ al que se refieren algunos autores (Guzmán et al., 2017; Cárdenas, 2015; Sieglín, 2012), es una idea que alude al poco acceso que tienen las mujeres a los puestos directivos, cargos que entrañan una mayor responsabilidad, y son un medio para el crecimiento profesional en las ciencias. Este fenómeno que pasa desapercibido provoca que las mujeres disminuyan su participación a medida que van escalando en su carrera científica. En este sentido las mujeres continúan ocupando puestos no estratégicos, de jerarquía media o baja, realizando actividades bajo la dirección de sus colegas masculinos que se sitúan con cargos de dirección más altos.

Desde este escenario, las cifras paritarias de mujeres y hombres en el ámbito de la investigación, o en carreras de las diversas disciplinas, no garantizan la igualdad de género, ya que ésta exige tomar medidas orientadas a compensar las desventajas que han padecido las mujeres a lo largo de la historia, teniendo en cuenta sus necesidades y diferencias con respecto a los varones.

Método

El presente estudio tiene un alcance exploratorio, pretende recolectar información preliminar sobre el tema que se indaga, que muestre datos que favorezcan la realización de una investigación más completa. Su enfoque es cuantitativo, ya que con base en los datos recolectados se realiza una medición numérica que permite ver la magnitud de la tendencia de las respuestas para obtener un panorama de las variables de estudio.

Su diseño se inscribe dentro de los tipificados como no experimentales, los cuales se realizan sin manipular intencionalmente las variables. En cuanto a su dimensión temporal, el estudio es transversal, aplicando una encuesta para la recolección de los datos realizada en un tiempo determinado y por única vez.

Estableciendo como marco de muestreo la comunidad universitaria de la Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) y utilizando el muestreo estratificado no proporcional, se seleccionaron 132 sujetos adscritos a distintas facultades y programas educativos de diversas áreas de conocimiento de la Universidad, que tienen un nombramiento de profesor de tiempo completo y que pertenecen al Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). Son académicos y académicas cuya edad fluctúa entre los 31 y los 60 años.

En este sentido se trata de una muestra por conveniencia dado que los sujetos poseen las características necesarias para indagar sobre el tema de igualdad de género con las características poblacionales que el estudio establece, pues se requieren académicos y académicas que tengan que conciliar su tiempo de trabajo de docencia e investigación, con sus actividades personales y familiares, a fin de develar las desigualdades que afrontan según su sexo, dentro de la institución, debido a los roles que se les ha asignado socialmente.

Se aplicó un cuestionario de 28 ítems de manera presencial, así como a través de los correos electrónicos. Los resultados se capturaron y procesaron en el programa estadístico SPSS, utilizando el análisis de frecuencias y estadísticos descriptivos, a fin de generar los resultados que se presentan en este trabajo.

Posteriormente se hicieron cruces de algunas preguntas, para establecer la correlación entre estas variables; conocer las respuestas de las mujeres y hombres y evidenciar si existen desigualdades de género entre los académicos y académicas de la UAT. Por otro lado, se realizaron hojas de cálculo para presentar los porcentajes arrojados en el procesamiento de los datos y los cruces de información que se trabajaron.

Resultados

A continuación se presentan los hallazgos emanados de las preguntas realizadas a los académicos y las académicas. Se describen primeramente los datos generales y laborales de los encuestados, y posteriormente datos relativos a condiciones de igualdad que éstos perciben en algunas de las tareas académicas que realizan en la institución donde laboran.

Datos generales y laborales

De los 132 académicos que respondieron la encuesta, el 47.62% son hombres y 52.38% son mujeres, mismos que se clasificaron por rangos de edades obteniendo que sólo un 2.38% de hombres se encuentran en un rango de 25-30 años de edad. El 17.46% de los varones y 23.81% de las mujeres están en el rango de 31-40 años. En el rango de 41-50 años se encuentran 15.08% de hombres y 10.32% de mujeres. En cuanto a los encuestados en el rango de 51-60 años hay un 8.73% de hombres y 16.67% de mujeres. Habiendo un 3.97% de hombres y un 1.59% de mujeres con una edad de 61 años o más.

Por otro lado, en el caso del estado civil del personal académico encuestado, el 35.61% de los hombres expresó ser casado, en tanto que el 27.27% de las mujeres lo están. El 3.79%

de los varones son divorciados o separados, mientras que la proporción de mujeres en esta misma situación civil es de 6.06%. En el apartado de los docentes en estado civil de soltería se encuentran 6.82% de hombres y 15.91% mujeres. En el caso de los que viven en unión libre hay sólo un 1.52% de hombres y 3.03% de mujeres.

Con relación a la respuesta que los y las participantes dieron respecto a si tienen hijos, el 38.64% de hombres y el 39.39% de mujeres respondieron que sí, mientras que sólo un 9.09% de hombres y un 12.88% de mujeres manifestaron que no.

En relación con la antigüedad laboral en la Universidad (Tabla 1), tanto hombres como mujeres se concentran principalmente en los primeros años de servicio. A medida que aumenta el tempo de permanência, se observan variaciones entre ambos grupos, destacando una mayor presencia femenina en algunos rangos intermedios de antigüedad. Sin embargo, en los niveles más altos de trayectoria laboral, la participación se reduce considerablemente y se identifica únicamente presencia masculina, sin registro de académicas em estos últimos años.

Tabla 1.

Antigüedad en esta Institución

Años	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36 o más
Hombre	19.70%	4.55%	7.58%	4.55%	2.27%	1.52%	6.06%	1.52%
Mujer	18.94%	4.55%	12.12%	6.06%	10.61%	0.00%	0.00%	0.00%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Igualdad de género

Respecto a la primera pregunta dentro de esta sección, que inquiere ‘si son integrantes de alguna instancia de decisión dentro de su dependencia’ el 26.52% de los académicos y 25% de las académicas contestaron que no; en tanto que 27.27% de mujeres y 21.21% de varones respondieron que sí.

En relación con la percepción del personal académico sobre si sus temas de interés en la docência/investigación son valorados por sus colegas (Tabla 2); tanto hombres como mujeres muestran una tendencia predominante hacia el acuerdo. No obstante, también se identifican posturas de desacuerdo y neutralidade en ambos grupos, lo que sugere la existência de percepciones diversas sobre el reconocimiento de sus líneas de trabajo. En términos generales, las mujeres presentan una ligera inclinación hacia niveles más altos de acuerdo, mientras que en los hombres se observa una mayor dispersión de opiniones.

Tabla 2.

Mis temas de interés en la docencia / Investigación son valorados por mis colegas

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Neutral	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	9.09%	19.70%	9.09%	2.27%	7.58%
Mujer	12.88%	21.21%	12.88%	1.52%	3.79%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

En relación con la afirmación sobre la preferencia a no expresar inconformidades por temor a posibles repercusiones en la promoción o el acceso a recursos (Tabla 3), tanto académicas como académicos presentan posturas diversas. En ambos casos se identifican posiciones que van desde el acuerdo hasta el desacuerdo, así como respuestas neutrales, lo que evidencia percepciones heterogéneas frente a este tema. No obstante, se observa una ligera tendencia al acuerdo en los dos grupos, lo que sugiere la persistência de ciertas reservas para manifestar inconformidades dentro del entorno institucional.

Tabla 3.

Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Neutral	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	12.12%	11.36%	6.06%	4.55%	13.64%
Mujer	9.09%	16.67%	12.12%	8.33%	6.06%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Con respecto a la interrogante sobre si consideran que deben esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento (Tabla 4), tanto mujeres como hombres presentan percepciones variadas. En ambos grupos se observan posturas que van desde el acuerdo hasta el desacuerdo, así como algunas posiciones neutrales, lo que refleja la diversidad de experiencias en torno al reconocimiento profesional. Sin embargo, destaca una mayor inclinación de las mujeres hacia el acuerdo, lo que sugiere que perciben en mayor medida la necesidad de realizar un esfuerzo adicional en comparación con sus pares.

Tabla 4.

Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Neutral	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	13.18%	8.53%	1.55%	11.63%	11.63%
Mujer	18.60%	14.73%	4.65%	7.75%	7.75%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Al indagar con las y los encuestados su opinión sobre si ‘consideran que existe discriminación por razones de género en esta institución’, un 20.45% de las mujeres respondieron que sí y 31.83% que no, mientras que los hombres un 12.12% respondieron que sí y 35.61% que no.

En relación al cuestionamiento sobre si ‘alguna vez lo (a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre’, el 11.36% de las mujeres respondieron que sí y 40.91% que no, mientras que los varones respondieron 2.27% que sí y 45.45% que no.

Cruce de variables

A fin de examinar con más detalle la información aportada por las y los encuestados, se realizaron algunos cruces con los datos obtenidos de algunas preguntas, los que se presentan a continuación:

Opinión de los encuestados y encuestadas sobre el esfuerzo que deben realizar para la obtención de reconocimiento y su estado civil.

Al analizar la pregunta que indaga sobre el estado civil de los participantes con su grado de aceptación respecto a la declaración ‘tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento’, (Tabla 5) el 8.33% de mujeres casadas y 9.10% de hombres desposados señalaron estar totalmente de acuerdo. El 3.79% de ambos sexos mencionaron estar de acuerdo, un 1.52% y un 4.54% se manifestaron neutrales, un 9.09% y un 6.06% en desacuerdo y un 9.85% y 4.54% totalmente en desacuerdo.

De los académicos y académicas que se encuentran viviendo en unión libre un 1.52% de mujeres aceptaron estar totalmente de acuerdo y la misma cantidad de acuerdo en que tienen que esforzarse más que sus compañeros. Mientras que el mismo porcentaje (1.52%) de hombres señaló estar totalmente en desacuerdo.

Continuando con el sentir de llevar a cabo un mayor esfuerzo que los colegas del sexo opuesto para conseguir reconocimiento, respecto a los solteros, el 2.27% de las académicas manifestó estar totalmente de acuerdo, 9.09% señalaron estar de acuerdo, 1.52% coincidieron en estar en desacuerdo, y sólo el 3.04% de las profesoras dijo estar totalmente en desacuerdo. Respecto a los académicos el 4.54% de ellos indicaron estar de acuerdo y un 2.27% manifestaron estar en desacuerdo.

Concerniente a las respuestas de las personas encuestadas divorciadas, el 3.79% de varones y el 6.06% de mujeres expresaron estar totalmente de acuerdo. De estos datos llama la atención que un porcentaje alto de hombres (9.85%) señaló estar totalmente en desacuerdo sobre el esfuerzo que debe realizar frente a sus colegas para obtener reconocimiento, mientras que de las mujeres sólo un 4.54%. En oposición a estas respuestas, un 9.10% y un 8.33% de académicos y académicas manifestaron estar totalmente de acuerdo con esta aseveración.

Al sumar las proporciones de las respuestas del lado positivo (total y parcialmente de acuerdo) y por otro lado las del lado negativo (totalmente en desacuerdo y parcialmente en desacuerdo), dejando de lado las respuestas neutras, se puede advertir en los grupos de las mujeres casadas y solteras, que un porcentaje significativo está de acuerdo en que se tienen que esforzar más que sus colegas.

El grupo de las que se encuentran solteras son las que están más ubicadas hacia este lado, mientras que, en el grupo de las que se encuentran casadas, hay otro porcentaje dentro del lado negativo un tanto menor que del lado positivo, quienes manifiestan estar en desacuerdo en que se tienen que esforzar más que sus colegas para conseguir reconocimiento. Esto haría deducir que a este grupo de mujeres, el ser casadas no les representa ningún problema para desarrollarse en su trayectoria, y que han podido combinar su quehacer académico con su quehacer como madres y esposas, o, que tienen el apoyo de sus esposos, familiares o amigos, información de la que no se tienen datos pero, que representa un punto importante que sería interesante averiguar a través de otros trabajos.

Con relación a las respuestas de los académicos, uniendo los porcentajes positivos y negativos, no se observa una diferencia considerable. Se puede apreciar un grupo dividido casi equitativamente, del cual una parte está de acuerdo en que tiene que esforzarse más que sus colegas para lograr reconocimiento; y la otra parte está en desacuerdo al respecto. Sobre el grupo de los que se encuentran casados, el número de los que están en desacuerdo es mayor a los que están de acuerdo.

Estos datos llevan a cuestionarse si la opinión de estos académicos casados tiene que ver con tener más oportunidad de realizar sus actividades académicas y de investigación, y que por ser varones no se espera que participen en las actividades domésticas y del cuidado de los hijos ya que culturalmente no les corresponde, o, porque su capacidad intelectual les permite tener mejores resultados que sus iguales mujeres.

Tabla 5.

Cruce Estado civil / Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento

Respuesta	Estado Civil / Sexo	Casado/a	Unión Libre	Soltero/a	Divorciado/a	Total
Totalmente de acuerdo	Hombres	9.10%			3.79%	12.89%
	Mujeres	8.33%	1.52%	2.27%	6.06%	18.18%
Parcialmente de acuerdo	Hombres	3.79%		4.54%		8.33%
	Mujeres	3.79%	1.52%	9.09%		14.40%
Neutral	Hombres	1.52%				1.52%
	Mujeres	4.54%				4.54%
Parcialmente en desacuerdo	Hombres	9.09%		2.27%		11.36%
	Mujeres	6.06%		1.52%		7.58%
Totalmente en desacuerdo	Hombres	9.85%	1.52%			11.37%
	Mujeres	4.54%		3.04%		7.58%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Puntos de vista de los encuestados y encuestadas sobre el esfuerzo que realizan para la obtención de reconocimiento, cuando se tienen hijos.

Al relacionar la pregunta ‘tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento’ con la variable ‘tiene hijos’ (Tabla 6) se observa que, en cuanto a las respuestas positivas del grupo de los hombres, un 10.62% expresó estar totalmente de acuerdo y un 3.79% parcialmente de acuerdo. En las respuestas del polo negativo, un 11.37% expresaron estar totalmente en desacuerdo, y un 9.09% parcialmente en desacuerdo. Solo un 1.52% permaneció neutral. Mientras que en el caso de las mujeres un 15.92% manifestó estar totalmente de acuerdo y un 7.58% parcialmente de acuerdo, y dentro de las respuestas contrarias, otro 7.58% indicó estar totalmente en desacuerdo y 6.06% dijo estar parcialmente de acuerdo. Un 2.27% de este grupo femenino se manifestó neutral.

En este caso se aprecia que el porcentaje de las académicas que tienen hijos y que señalan estar totalmente de acuerdo en que tienen que esforzarse más que sus colegas para conseguir reconocimiento, es el más alto (15.92%), lo que indica que la responsabilidad de atender hijos consume parte de su tiempo, lo que les exige un mayor esfuerzo que sus colegas

que no tienen hijos o que por ser varones no invierten su tiempo en estas ocupaciones socialmente asignadas a las mujeres. Si así fuese, podría decirse que estas académicas integrantes del SNII, han tenido que redoblar esfuerzos para mantener este reconocimiento, enfrentando la doble jornada laboral de la que hablan diferentes autores como Cerros (2011).

Al sumar los porcentajes de las respuestas del polo positivo de las mujeres, y del polo negativo de los varones, se advierte que las proporciones de ambos sexos son muy cercanas, con la diferencia que son opuestas. Mientras que una cantidad significativa del grupo de académicas con hijos muestra estar de acuerdo en que tienen que esforzarse más que sus colegas para alcanzar reconocimiento, otra cantidad muy similar del grupo de varones, indica lo contrario, es decir, están en desacuerdo en que tienen que hacer más esfuerzo que sus compañeros (as), para obtener reconocimiento.

Lo anterior induce a que nuevamente se vuelva la mirada hacia los roles que se asignan a las mujeres dentro del ámbito doméstico, que les impone mayor carga de trabajo que a los varones, y que por tanto podría ser uno de los motivos que la conducen a aceptar que requieren hacer más esfuerzo que sus compañeros (as) que no tienen hijos, en contraposición a lo que señalan los académicos que, por ser hombres, no tienen que ocuparse del cuidado y atención de éstos.

Tabla 6.

Cruce Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento / Con Hijos

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Neutral	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	10.62%	3.79%	1.52%	9.09%	11.37%
Mujer	15.92%	7.58%	2.27%	6.06%	7.58%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Puntos de vista sobre el esfuerzo que realizan los encuestados y encuestadas para la obtención de reconocimiento, cuando son integrantes de alguna instancia de decisión dentro de la dependencia donde laboran.

Por otro lado, en cuanto al cruce de los resultados de la pregunta 'tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento' con las respuestas de los que son 'integrante de alguna instancia de decisión dentro de su dependencia' (Tabla 7); el 5.31% de los académicos manifestaron estar totalmente de acuerdo, 3.79% parcialmente de acuerdo, un 6.06% totalmente en desacuerdo, un 2.27% parcialmente de acuerdo, y un 1.52% permaneció neutral. Con respecto a las académicas, el 8.34% dijo estar totalmente de acuerdo y otro tanto igual indicó estar parcialmente de acuerdo; y en una posición contraria 5.31% manifestó estar totalmente en desacuerdo, 3.04% señaló estar parcialmente en desacuerdo, y un 2.27% se mantuvo neutral.

En este caso, al sumar los porcentajes de los dos extremos de la pregunta escala, es posible observar que son más las mujeres que los hombres las que sostienen que deben realizar un mayor esfuerzo que sus colegas para obtener reconocimiento, lo que confirma lo mencionado por algunos autores como Hill et al. (2010) quienes describen que, a fin de ser reconocidas, las mujeres deben ser significativamente más productivas que sus iguales masculinos, para de esta forma poder recibir la misma puntuación en una revisión por pares. En cuanto al grupo de académicos, la postura está dividida casi en partes iguales. Una porción acepta el tener que esforzarse más que sus colegas para lograr reconocimiento y otro segmento aduce lo contrario.

Tabla 7.

Cruce Me encuentro en instancia de decisión / Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Neutral	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Hombre	5.31%	3.79%	1.52%	2.27%	6.06%
Mujer	8.34%	8.34%	2.27%	3.04%	5.31%

Nota: Elaboración propia de la base de datos del proyecto

Integrante de instancia de decisión dentro de la dependencia donde se labora, por estado civil y cuando se tiene hijos.

Del personal académico encuestado que manifestaron tener hijos y ser integrantes de una instancia de decisión, dentro del grupo de los varones, el 15.91% son casados, el 1.52% viven en unión libre, y otro tanto igual son divorciados. Del grupo de mujeres el 8.34% son casadas, el 3.04% viven en unión libre, un 5.31% son solteras, y el 2.27 son divorciadas.

En estos porcentajes se evidencia que son más los hombres casados y con hijos quienes están en una instancia de decisión comparativamente con las mujeres que tienen la misma condición civil e hijos, lo que pudiera ser otro indicio que explica la dificultad que tienen éstas para acceder a cargos de decisión debido a la limitación de tiempo que invierten, al tener que cumplir con sus deberes domésticos y como madres, confirmándose la denominada ‘pared de la maternidad’ (Crosby et al., 2004 como se citó en De Garay y Del Valle Díaz, 2012).

Discusión

Al indagar en este trabajo algunos aspectos sobre igualdad de género a través de la percepción de los académicos y académicas de la UAT, se tiene la posibilidad de asomarse a la realidad que viven tanto hombres como mujeres al interior de su actividad académica. Da la oportunidad de investigar qué valor se le otorga a la labor que llevan a cabo las mujeres y cotejarla con el que se le concede al trabajo de los hombres.

Los datos obtenidos en una primera aproximación hacen suponer que en la institución educativa donde laboran los académicos y académicas que respondieron el instrumento que se les aplicó, la discriminación por razones de género es un hecho que poco sucede, pues casi dos terceras partes del total de estos investigadores manifiestan que ésta no existe. El resto que corresponde aproximadamente a un tercio de hombres y mujeres afirma que ha padecido de discriminación. De este porcentaje, el número de mujeres es mayor que el de los hombres, lo que muestra que este grupo está en una posición de mayor desventaja y vulnerabilidad de ser excluida por pertenecer al sexo femenino. De manera similar, una pequeña porción de hombres y mujeres, aunque el de ellas es superior al de ellos, manifiesta haber padecido alguna vez exclusión de actividades, premios, permisos o promociones por motivos de ser mujeres u hombres, confirmando con esto que la desigualdad de género se presenta en mayor medida en las académicas que en los académicos.

Cabe resaltar, que alrededor de una tercera parte de las académicas afirman que sus temas de investigación en su quehacer profesional son valorados por sus colegas, lo que hace suponer que el ámbito universitario donde laboran es un poco más incluyente que otros. Sin embargo, es necesario indagar a profundidad para poder fundamentar más ampliamente esta información.

En porcentajes muy similares hombres y mujeres, aunque superior en el caso de las mujeres, coinciden en que prefieren no ventilar inconformidades que les conciernen por temor a que les afecte su promoción o el acceso a recursos. Lo que lleva a suponer que existe una práctica universitaria que conlleva a una discriminación velada y coercitiva que limita el desarrollo profesional de los académicos y académicas, lo que afecta en mayor medida a las mujeres ya que el porcentaje de ellas que se manifiesta bajo este referente es mayor que el de los varones.

El análisis de la teoría que aborda el tema de las barreras y desventajas que tienen que sortear las mujeres en su vida diaria para acceder a puestos de liderazgo y continuar con su carrera profesional para llegar a tener un nivel en el SNII, permite a través de la percepción de algunas de las mujeres que tienen hijos y que se encuentran en una instancia de decisión en la UAT, develar que éstas tienen que realizar un mayor esfuerzo que sus compañeros varones para obtener más reconocimiento.

Cabe destacar que, según los resultados obtenidos, en la pregunta donde los académicos casados (hombres y mujeres) responden si tienen que hacer más esfuerzo que sus colegas, los hombres obtienen un porcentaje más alto (9.10%) que sus iguales femeninos (8.33%) lo que lleva a preguntarse ¿Por qué las mujeres no salen con mayor porcentaje en este rubro? Esto pudiera ser un reflejo de la interiorización de los roles de género de la mujer, que se han naturalizado a tal grado que éstas se han acostumbrado a realizar una doble o triple jornada sin reflexionar sobre el esfuerzo que esto les implica. O quizá se trata de un grupo de mujeres que cuentan con apoyo de su pareja o de familiares, lo que les ha permitido desarrollar con mayor fluidez y con menor esfuerzo su quehacer académico, teniendo así la posibilidad de conseguir reconocimiento.

Por otro lado, en cuanto al mismo cuestionamiento, pero cruzándolo con las respuestas de los académicos que tienen hijos, se confirma lo citado por algunos autores (Cerros, 2011; Guzmán et al., 2017; Cárdenas, 2015; Sieglin, 2012; Duarte Campderrós, 2012; Buquet, 2013) con respecto a las dificultades que las mujeres enfrentan para obtener reconocimiento, debido a las actividades que les demanda la vida familiar, las labores domésticas y el cuidado de sus hijos u otras personas que dependen de ellas, lo que les consume buena parte de su tiempo teniendo que realizar un mayor esfuerzo para cumplir en su trabajo académico, y estar a la altura de sus colegas masculinos. Esta podría ser una de las razones por las que la proporción de estas mujeres con hijos que sostiene que tiene que hacer mayor esfuerzo que sus colegas, es mayor a lo que los varones manifiestan.

Conclusiones

De acuerdo con Ballarín Domingo (2004) los estudios feministas han puesto de manifiesto el papel fundamental de la escuela en el proceso y tratamiento de las diferencias entre hombres y mujeres ya que el género se construye a lo largo del proceso de socialización. En este sentido, las políticas educativas, dependientes de las complejas relaciones entre el orden patriarcal y el orden social de cada época, han tenido y tienen un papel fundamental en la construcción de los estereotipos y desigualdades entre hombres y mujeres.

Desde la percepción de los académicos y académicas de la UAT encuestados, y desde sus breves respuestas sobre la igualdad de género en algunas de las actividades que realizan en su institución, esta condición es vista por una gran mayoría como existente. Aunque una revisión de las respuestas del porcentaje menor de mujeres y hombres que corresponden a una percepción opuesta a la mayoría permite inferir que el tema abordado, está presente en la institución.

Por otro lado, los hallazgos del presente trabajo solo conforman un aproximación al tema, por lo cual resultaría ilógico ofrecer afirmaciones concluyentes con esta minúscula y preliminar investigación, misma que es imperativo continuar fortaleciendo con más estudios en la misma línea, que permitan corroborar y defender la posición de las mujeres en su ámbito laboral, promoviendo la igualdad para que estas académicas tengan los mismos derechos y oportunidades que sus colegas varones, donde exista inclusión y reconocimiento por igual, lo que sea evidente en su desarrollo y crecimiento profesional.

Referencias

- ANUIES. *Anuarios Estadísticos de Educación Superior*. Ciclo Escolar 2017-2018. 2018. Disponible en: <http://www.anui.es/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>.
- BALLARÍN DOMINGO, P. Género y políticas educativas. *Revista de Educación*, 6. 2004. Disponible en: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/22168/g%C3%A9nero%20y%20pol%C3%ADticas%20educativas.%202004.pdf?sequence=1>.
- BUQUET, A. *Sesgos de género en las trayectorias académicas universitarias: orden cultural y estructura social en la división sexual del trabajo*. 2013. Tesis (Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales). Facultad de Ciencias Políticas. Universidad Nacional Autónoma de México. 2013.
- CÁRDENAS, M La participación de las Mujeres Investigadoras en México. *Investigación Administrativa*. v. 44, n. 116. 2015. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-76782015000200004.
- CASADO, M. Sobre la persistencia del desequilibrio entre mujeres y hombres en el mundo de la ciencia. *Bioética y Derecho*, n. 21. 2011. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/RBD/article/view/7737/9639>.
- CERROS, E. *Imaginarios de feminidad y maternidad y su vinculación con las emociones que experimentan las académicas de alto rendimiento de universidades públicas estatales*. 2011. Tesis (Doctorado en Filosofía). Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano, Universidad Autónoma de Nuevo León. 2011. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/291695442_Imaginarios_de_feminidad_y_maternidad_y_su_vinculacion_con_las_emociones_que_experimentan_las_academicas_de_alto_rendimiento_de_universidades_publicas_estatales.
- CONACYT. *Género y Ciencia*. 2019. Disponible en: <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>.
- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 1917. Disponible en: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>.

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. 1979. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100039.pdf.

DE GARAY, A.; DEL VALLE-DÍAZ-MUÑOZ, G. Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, v. 3, n. 6. 2012. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v3n6/v3n6a1.pdf>.

DUARTE CAMPDERRÓS, L. *Condicionantes de la trayectoria académica y del acceso a las cátedras en la institución universitaria desde la perspectiva de la movilidad ocupacional, la orientación profesional y el sexo*. 2012. Tesis (Doctorado en Sociología). Facultad de Ciencias Políticas y de Sociología. Universitat Autònoma de Barcelona. 2012

GONZÁLEZ GARCÍA, M.; PÉREZ SEDEÑO, E. Ciencia, Tecnología y Género. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología, Sociedad e Innovación*, 1-19. 2002. Disponible en: <https://www.researchgate.net/publication/28064562>.

GUZMÁN ACUÑA, T. J.; GUZMÁN ACUÑA, J. *Profesión académica, inequidades de género*. Juan Pablos Editor. 2017

HILL, C.; CORBETT, C.; ANDRESSE, S. *Why so few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Washington, D.C. : AAUW. 2010. Disponible en: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509653.pdf>.

INEGI. *Mujeres y Hombres en México 2017*. Aguascalientes. 2017. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2017.pdf.

NACIONES UNIDAS. *Carta de las Naciones Unidas y Estatuto de la Corte Internacional de Justicia*. 1945. Disponible en: <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>.

NACIONES UNIDAS. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. 1948. Disponible en: <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

NACIONES UNIDAS. *World Population Prospects Key Findings and Advance Tables*. New York. 2017

RESA OCIO, A.; RABAZAS ROMERO, T. Organizaciones y políticas supranacionales: una mirada desde la educación superior y la igualdad de género. *Revista Española de Educación Comparada*. Núm. 37. 2021. Disponible en: <https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/21f053ca-4d12-4a93-8082-eb793841a2a8/content>.

SIEGLIN, V. (2012). El "techo de cristal" y el acoso laboral. *Ciencia*, 16-23. 2012. Disponible en: https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/63_3/PDF/TechoCristal.pdf.