

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

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

Josefina Guzmán Acuña¹
 Universidade Autônoma de Tamaulipas

Teresa de Jesús Guzmán Acuña²
 Universidade Autônoma de Tamaulipas

Dora María Lladó Lárraga³
 Universidade Autônoma de Tamaulipas

Fernando Leal Ríos⁴
 Universidade Autônoma de Tamaulipas

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.

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

¹ Doutorado em Educação. Professora em Tempo Integral UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: jguzman@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7933-0560>

² Doutorado em Educação Internacional. Professora em Tempo Integral UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: teresa.guzman@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4760-930X>.

³ Doutorado em Educação Internacional. Professora em Tempo Integral UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: dllado@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2368-3695>.

⁴ Doutorado em Pedagogia. Professor em Tempo Integral UAT, Victoria, Tamps. México. E-mail: fleal@docentes.uat.edu.mx; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1748-8674>.

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 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.

Recebido em: 31 de março de 2026.

Aceito em: 04 de junho de 2026.

Introdução

A incorporação das mulheres nos estudos sobre educação e sua participação como acadêmicas em instituições de nível superior é recente, produzindo-se de forma significativa e crescente durante as últimas três décadas do século XX. É inegável que, em nível mundial e nacional, as porcentagens indicam que o número de mulheres e homens é muito semelhante (Nações Unidas, 2017; Anuies, 2018) e, no caso do México, nas instituições de ensino superior, a matrícula feminina está, em média, quase paritária com o sexo oposto (Inegi, 2017), ainda assim, a proporção de mulheres pesquisadoras registradas no Sistema Nacional de Pesquisadoras e Pesquisadores (SNII) não é simétrica com a dos pesquisadores, pois elas constituem apenas 37% do total de integrantes no cadastro (Conacyt, 2019).

De acordo com Resa Ocio e Rabazas Romero (2021):

Tanto a segregação vertical quanto a segregação horizontal entre homens e mulheres são o resultado de processos socioculturais de construção dos gêneros ao longo da história. Portanto, não são imutáveis e podem ser transformadas através do desenvolvimento de políticas e da educação em igualdade de gênero que elimine estereótipos e entrelace os papéis tradicionalmente atribuídos a mulheres e homens (p. 288).

Do ponto de vista legislativo, diversas ações foram realizadas para promover a igualdade entre homens e mulheres. Em nível nacional, a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos estabelece, em seu artigo 1º, que todos os indivíduos devem gozar de todos os direitos humanos e garantias individuais, os mesmos que também são reconhecidos por tratados internacionais.

O Art. 1º afirma que “Nos Estados Unidos Mexicanos, todo indivíduo gozará das garantias concedidas por esta Constituição, as quais não poderão ser restringidas ou suspensas, senão nos casos e com as condições que ela mesma estabelece”. Especificamente no artigo 4º, estabelece-se a igualdade entre mulheres e homens perante a lei: “O homem e a mulher são iguais perante a lei. Esta protegerá a organização e o desenvolvimento da família” (Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos. 1917, p. 1).

Por outro lado, a nível internacional, em junho de 1945, o princípio da igualdade de direitos entre homens e mulheres foi consagrado na Carta das Nações Unidas, que declara “reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e valor da pessoa humana, na igualdade de direitos de homens e mulheres e das nações grandes e pequenas” (Nações Unidas, 1945, p. 1).

Da mesma forma, este princípio de igualdade está consagrado na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, a fim de que os Estados protejam igualmente os direitos das mulheres e dos homens, “reafirmando na Carta a sua fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor da pessoa humana e na igualdade de direitos de homens e mulheres” (Nações Unidas, 1948, p. 1).

Também nas recomendações feitas na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979), o seu artigo 10 estabelece que os Estados estão empenhados em combater a discriminação contra as mulheres em matéria de educação. A isto soma-se o estabelecido na Conferência Mundial de Educação Superior, realizada em 1998, no que diz respeito à necessidade de fortalecer a intervenção e o impulso da entrada feminina na educação superior, nas distintas funções substantivas que esta realiza.

Embora tenha havido progresso no acesso das mulheres a carreiras que eram predominantemente masculinas, bem como sua entrada na carreira de pesquisa, o princípio da igualdade entre homens e mulheres ainda não se tornou totalmente efetivo.

Este trabalho tem como objetivo apresentar um panorama sobre a posição de igualdade e oportunidades que as acadêmicas possuem em relação aos acadêmicos vinculados à Universidade Autônoma de Tamaulipas, no que diz respeito a algumas funções que fazem parte de suas atividades no âmbito universitário. Da mesma forma, busca determinar o avanço que a instituição tem alcançado em termos de igualdade de gênero, na promoção da inclusão das mulheres na pesquisa, instâncias de decisão, promoção ou acesso a recursos, bem como o fomento de um ambiente que valorize o trabalho docente e de pesquisa feminino, e a diminuição da discriminação por questão de gênero.

Desenvolvimento

A história relata casos de mulheres que contribuíram com suas descobertas em diferentes campos da ciência, contribuições estas que foram maiores do que aquilo realmente reconhecido. Um exemplo é o caso de Rosalind Franklin, que forneceu suas fotografias por difração de raios-X para que o modelo de dupla hélice do DNA pudesse ser realizado, apresentado por James Watson e Francis Crick, o que os tornou merecedores do Prêmio Nobel em 1962; no entanto, naquele momento, não mencionaram nem reconheceram a contribuição que Franklin deu a este trabalho.

Outro caso é o de Emilie de Breteuil, Marquesa de Châtelet, tradutora, analista e promotora da obra de Newton, que traduziu os *Principia Mathematica* para que se tivesse acesso ao newtonianismo. Também, neste mesmo caso, temos as italianas María Ardinghelli, Tarquinia Molza, Cristina Rocatti, Elena Cornaro Piscopia, María Gaetana Agnesi e Laura Bassi, as ibero-americanas Cecilia Ramón Agenjo, Ángeles Alvariño de Leira, María Luisa García Amaral, Mariam Balcelss, Laura Carvajales y Camino, para citar algumas, todas elas esquecidas e sem ter obtido o reconhecimento correspondente às suas contribuições científicas. Todas elas foram deixadas de lado devido ao pensamento de gênero dominante que tem propiciado percepções distorcidas e preconceitos caducos, que levaram a atenção e o reconhecimento apenas às contribuições dos homens (González García; Pérez Sedeño, 2002).

Esta exclusão de que foram objeto as mulheres no passado não difere muito do que acontece no presente, apenas as formas de discriminação são menos explícitas, de tal modo que podem passar despercebidas; contudo, colocam as mulheres dentro de qualquer âmbito em uma situação de desvantagem.

O acesso e o percurso das mulheres no trabalho acadêmico-científico têm sido cheios de obstáculos, ao enfrentar condições que, frente aos colegas masculinos, as situam em uma

posição de desvantagem. Essa situação deriva de uma cultura patriarcal que tem propiciado uma construção social diferenciada do que deve ser uma mulher e um homem, que, com fundamento no sexo biológico, tem naturalizado uma ordem social que tem atribuído ideias, práticas e papéis específicos distintos que situam a mulher em um *status* inferior aos homens.

Este ordenamento social tem sido sustentado no gênero, o qual se instaura mediante construções socioculturais que diferenciam e conformam os papéis, as percepções e o lugar das mulheres e dos homens em uma sociedade.

De acordo com Cerros (2011, p. 37), o gênero é entendido como:

Uma categoria social que se refere ao conjunto de ideias, práticas, prescrições, representações e valorações sociais sobre o masculino e o feminino; é um termo que é utilizado para designar as relações sociais entre os sexos, o qual é construído socialmente e se encontra no plano simbólico, ao contrário do conceito de sexo, que se refere ao biológico.

Uma das características centrais desse ordenamento social de gênero é a hierarquização de um sexo sobre o outro, onde as mulheres, no decorrer da história e em qualquer lugar do mundo, têm uma posição de subordinação em relação aos homens (Buquet, 2013).

Com base nas diferenças sexuais e na ordem de gênero, estabelece-se a divisão social do trabalho. Aos homens é designada a função de resguardar e prover os seus, enquanto às mulheres são atribuídas tarefas concernentes ao cuidado e à atenção da família, o que acarreta, em si, uma socialização diferente (Duarte Campderrós, 2012).

Essa distribuição desigual das responsabilidades, originada pela ordem de gênero, mantém e reproduz uma imagem feminina que privilegia o compromisso doméstico da mulher acima do profissional. Nesse sentido, sua incorporação ao mercado de trabalho não a exonerou do trabalho doméstico, o qual se vê obrigada a continuar realizando mesmo que efetue alguma atividade remunerada.

Colina e Osorio (2006 *apud* Cárdenas, 2015) comentam que, em relação ao desenvolvimento profissional, existem evidências em todos os países de que as mulheres enfrentam obstáculos que se devem a fatores culturais e acadêmicos, bem como a padrões e modelos socioculturais que condicionam seu comportamento. O mais influente é o impacto que a realização das funções domésticas e familiares tem em seu trabalho profissional (p. 66).

O trabalho científico das pesquisadoras desenvolve-se em condições desiguais em relação aos colegas pesquisadores. As mulheres, além de serem acadêmicas, enfrentam, devido aos papéis socialmente atribuídos, problemas para conciliar sua vida profissional, familiar e pessoal. Diante da exigência de cumprir suas tarefas acadêmicas, familiares e domésticas,

veem-se obrigadas a levar o trabalho acadêmico para casa, o que as coloca em desvantagem em relação aos seus colegas pesquisadores, já que sua carga de trabalho é maior, exigindo que realizem um esforço maior para alcançar os mesmos níveis de desempenho e reconhecimento que eles, o que faz com que seu desempenho, em alguns casos, seja afetado.

As mulheres enfrentam o que se denomina ‘a parede da maternidade’, que se refere aos preconceitos e estereótipos que estas sofrem quando desejam conciliar seu trabalho profissional com o papel da maternidade, já que enfrentam menores possibilidades de serem empregadas e mais chance de serem contratadas apenas como eventuais ou por horas, de terem poucos benefícios, assim como de serem censuradas e rejeitadas por seus colegas solteiros que não têm filhos, pelo fato de não dedicarem sua vida apenas à empresa ou instituição educativa. Por isso, a conciliação entre ser mulher e ser mãe constitui uma barreira para as acadêmicas que tentam obter um cargo diretivo no âmbito universitário (Crosby *et al.*, 2004, *apud* De Garay; Del Valle Díaz, 2012).

Estas condições constituem barreiras que as limitam a alcançar categorias acadêmicas mais altas, ter maior produtividade científica, ocupar cargos de liderança científica, bem como inserir-se proporcionalmente nas diferentes áreas e disciplinas da ciência.

Mesmo nas instituições de ensino superior, reconhecidas como espaços abertos à análise e reflexão de problemas sociais que afetam a comunidade, estas não estão isentas de reproduzir em seu interior os mesmos conflitos da sociedade. O problema social da discriminação das mulheres ultrapassa os muros das universidades e expressa-se de diversas formas, as quais, em sua generalidade, não são visíveis e são ignoradas e justificadas por serem concebidas como naturais, mas que finalmente constituem barreiras que as impedem de alcançar os mesmos êxitos acadêmicos que seus colegas homens. Apesar de todas essas barreiras e oportunidades desiguais, a presença das mulheres no trabalho acadêmico e científico das instituições de ensino superior tem aumentado, embora sua participação na ciência, seu ingresso, nível e ascensão como pesquisadoras no SNII, tenha sido à custa de um esforço maior que a de seus colegas homens, devido a uma ordem de gênero que lhes dificulta desenvolver-se em igualdade de circunstâncias que eles.

Por outro lado, é relevante ressaltar que as mulheres, em sua carreira acadêmico-científica, enfrentam o fenômeno designado “efeito tesoura”, o qual postula que, conforme avançam em tal carreira, o número destas diminui ou até mesmo desaparece, ocorrendo um comportamento similar em outros campos onde, ao escalar postos de maior hierarquia, a presença destas é pouca ou nula (Casado, 2011).

A escassa representação das mulheres em posições de poder e o reduzido ou inexistente reconhecimento de seus trabalhos e contribuições na ciência e tecnologia, é o que tem revelado a existência do que se denomina 'teto de vidro'.

Este 'teto de vidro' a que alguns autores se referem (Guzmán *et al.*, 2017; Cárdenas, 2015; Sieglin, 2012), é uma ideia que alude ao pouco acesso que as mulheres têm a cargos diretivos, posições que implicam maior responsabilidade e são um meio para o crescimento profissional nas ciências. Este fenômeno que passa despercebido faz com que as mulheres diminuam sua participação à medida que avançam em sua carreira científica. Nesse sentido, as mulheres continuam ocupando cargos não estratégicos, de hierarquia média ou baixa, realizando atividades sob a direção de seus colegas masculinos que ocupam cargos de direção mais elevados.

Nesse cenário, as cifras paritárias de mulheres e homens no âmbito da pesquisa, ou em carreiras das diversas disciplinas, não garantem a igualdade de gênero, já que esta exige a adoção de medidas orientadas a compensar as desvantagens que as mulheres sofreram ao longo da história, levando em conta suas necessidades e diferenças em relação aos homens.

Método

O presente estudo possui um alcance exploratório, buscando coletar informações preliminares sobre o tema investigado, que apresentem dados que favoreçam a realização de uma pesquisa mais completa. Sua abordagem é quantitativa, pois com base nos dados coletados, é realizada uma medição numérica que permite visualizar a magnitude da tendência das respostas para obter um panorama das variáveis de estudo.

A delineação insere-se nos estudos tipificados como não experimentais, os quais são realizados sem manipular intencionalmente as variáveis. Quanto à sua dimensão temporal, o estudo é transversal, aplicando um inquérito para a coleta de dados realizada em um tempo determinado e uma única vez.

Estabelecendo como quadro de amostragem a comunidade universitária da Universidade Autónoma de Tamaulipas (UAT) e utilizando a amostragem estratificada não proporcional, foram selecionados 132 sujeitos adscritos a distintas faculdades e programas educativos de diversas áreas de conhecimento da Universidade, que possuem uma nomeação de professor em tempo integral e que pertencem ao Sistema Nacional de Investigadoras e Investigadores (SNII). São acadêmicos e acadêmicas cuja idade flutua entre os 31 e os 60 anos.

Nesse sentido, trata-se de uma amostra por conveniência, dado que os sujeitos possuem as características necessárias para indagar sobre o tema de igualdade de gênero com as características populacionais que o estudo estabelece, pois são necessários acadêmicos e acadêmicas que tenham que conciliar seu tempo de trabalho de docência e pesquisa, com suas atividades pessoais e familiares, a fim de revelar as desigualdades que enfrentam segundo seu sexo, dentro da instituição, devido aos papéis que lhes foram socialmente atribuídos.

Foi aplicado um questionário de 28 itens de maneira presencial, assim como por *e-mails*. Os resultados foram capturados e processados no *software* SPSS, utilizando a análise de frequências e estatísticas descritivas, a fim de gerar os resultados apresentados neste trabalho.

Posteriormente, foram feitos cruzamentos de algumas perguntas para estabelecer a correlação entre essas variáveis; conhecer as respostas de mulheres e homens e evidenciar se existem desigualdades de gênero entre os acadêmicos e acadêmicas da UAT. Por outro lado, foram realizadas planilhas para apresentar os percentuais resultantes do processamento dos dados e os cruzamentos de informações trabalhados.

Resultados

A seguir, são apresentados os achados das perguntas feitas aos acadêmicos e acadêmicas. Descreve-se primeiramente os dados gerais e laborais dos entrevistados, e posteriormente dados relativos às condições de igualdade que estes percebem em algumas das tarefas acadêmicas que realizam na instituição onde trabalham.

Dados gerais e laborais

Dos 132 acadêmicos que responderam à pesquisa, 47,62% são homens e 52,38% são mulheres, os quais foram classificados por faixas etárias, obtendo-se que apenas 2,38% dos homens se encontram na faixa de 25-30 anos de idade. 17,46% dos homens e 23,81% das mulheres estão na faixa de 31-40 anos. Na faixa de 41-50 anos, encontram-se 15,08% de homens e 10,32% de mulheres. Quanto aos entrevistados na faixa de 51-60 anos, há 8,73% de homens e 16,67% de mulheres. Havendo 3,97% de homens e 1,59% de mulheres com idade de 61 anos ou mais.

Por outro lado, no caso do estado civil do pessoal entrevistado, 35,61% dos homens expressaram ser casados, enquanto 27,27% das mulheres o são. 3,79% dos homens são divorciados ou separados, enquanto a proporção de mulheres nesta mesma situação civil é de

6,06%. No item dos docentes em estado civil de solteiro(a), encontram-se 6,82% de homens e 15,91% de mulheres. No caso daqueles que vivem em união estável, há apenas 1,52% de homens e 3,03% de mulheres.

Com relação à resposta que os participantes deram sobre ter filhos, 38,64% dos homens e 39,39% das mulheres responderam que sim, enquanto apenas 9,09% dos homens e 12,88% das mulheres afirmaram que não.

Em relação ao tempo de trabalho na Universidade (Tabela 1), tanto homens quanto mulheres se concentram principalmente nos primeiros anos de serviço. À medida que o tempo de permanência aumenta, observa-se variações entre os dois grupos, destacando uma maior presença feminina em alguns intervalos intermediários de carreira. No entanto, nos níveis mais altos de trajetória profissional, a participação diminui consideravelmente e identifica-se apenas a presença masculina, sem registro de acadêmicas nestes últimos anos.

Tabela 1 – Tempo de trabalho na Instituição

Anos	1-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36 ou mais
Homem	19.70%	4.55%	7.58%	4.55%	2.27%	1.52%	6.06%	1.52%
Mulher	18.94%	4.55%	12.12%	6.06%	10.61%	0.00%	0.00%	0.00%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Igualdade de gênero

Em relação à primeira pergunta, que questiona 'se são membros de alguma instância de decisão dentro de sua dependência', 26,52% dos acadêmicos e 25% das acadêmicas responderam que não; enquanto 27,27% das mulheres e 21,21% dos homens responderam que sim.

Em relação à percepção do pessoal acadêmico sobre se seus temas de interesse em docência/pesquisa são valorizados por seus colegas (Tabela 2); tanto homens quanto mulheres mostram uma tendência predominante ao acordo. No entanto, também se identificam posições de desacordo e neutralidade em ambos os grupos, o que sugere a existência de percepções diversas sobre o reconhecimento de suas linhas de trabalho. Em termos gerais, as mulheres apresentam uma ligeira inclinação para níveis mais altos de acordo, enquanto nos homens observa-se uma maior dispersão de opiniões.

Tabela 2 – Meus temas de interesse de ensino/pesquisa são valorizados pelos meus colegas

	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Neutro	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Homem	9.09%	19.70%	9.09%	2.27%	7.58%
Mulher	12.88%	21.21%	12.88%	1.52%	3.79%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Em relação à afirmação sobre a preferência em não expressar inconformidades por medo de possíveis repercussões na promoção ou no acesso a recursos (Tabela 3), tanto acadêmicas quanto acadêmicos apresentam posturas diversas. Em ambos os casos, identificam-se posições que vão desde o acordo até o desacordo, assim como respostas neutras, o que evidencia percepções heterogêneas diante deste tema. No entanto, observa-se uma ligeira tendência ao acordo nos dois grupos, o que sugere a persistência de certas reservas para manifestar inconformidades dentro do ambiente institucional.

Tabela 3 – Prefiro não ventilar inconformidades que me concernem por medo de que afete minha promoção ou o acesso a recursos

	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Neutro	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Homem	12.12%	11.36%	6.06%	4.55%	13.64%
Mulher	9.09%	16.67%	12.12%	8.33%	6.06%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Com respeito à questão sobre se consideram que devem se esforçar mais que seus colegas para obter reconhecimento (Tabela 4), tanto mulheres quanto homens apresentam percepções variadas. Em ambos os grupos, observam-se posturas que vão desde o acordo até o desacordo, assim como algumas posições neutras, o que reflete a diversidade de experiências em torno do reconhecimento profissional. No entanto, destaca-se uma maior inclinação das mulheres para o acordo, o que sugere que percebem em maior medida a necessidade de realizar um esforço adicional em comparação com seus pares.

Tabela 4 – Tenho que me esforçar mais que meus colegas para obter reconhecimento

	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Neutro	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Homem	13.18%	8.53%	1.55%	11.63%	11.63%
Mulher	18.60%	14.73%	4.65%	7.75%	7.75%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Ao perguntar a opinião dos entrevistados sobre se “consideram que existe discriminação por razões de gênero nesta instituição”, 20,45% das mulheres responderam que sim e 31,83% que não, enquanto 12,12% dos homens responderam que sim e 35,61% que não.

Em relação à questão sobre se “alguma vez foi excluído(a) de alguma atividade, prêmio, permissão ou promoção por ser mulher ou por ser homem”, 11,36% das mulheres responderam que sim e 40,91% que não, enquanto 2,27% dos homens responderam que sim e 45,45% que não.

Cruzamento de variáveis

A fim de examinar mais detalhadamente a informação fornecida pelos entrevistados, foram realizados alguns cruzamentos com os dados obtidos de algumas perguntas, os quais se apresentam a seguir:

Opinião dos inquiridos e inquiridas sobre o esforço que devem realizar para a obtenção de reconhecimento e o seu estado civil

Ao analisar a pergunta que investiga o estado civil dos participantes com o seu grau de aceitação relativamente à afirmação “tenho de me esforçar mais do que os meus colegas para obter reconhecimento”, (Tabela 5) 8,33% das mulheres casadas e 9,10% dos homens casados declararam estar totalmente de acordo. 3,79% de ambos os sexos mencionaram estar de acordo, 1,52% e 4,54% manifestaram-se neutros, 9,09% e 6,06% em desacordo e 9,85% e 4,54% totalmente em desacordo.

Dos académicos e académicas que vivem em união estável, 1,52% das mulheres aceitaram estar totalmente de acordo sobre ter de se esforçar mais do que os seus colegas. Enquanto a mesma percentagem (1,52%) de homens referiu estar totalmente em desacordo.

Continuando com a percepção de se fazer um esforço maior do que os colegas do sexo oposto para obter reconhecimento, em relação aos solteiros, 2,27% das académicas manifestaram estar totalmente de acordo, 9,09% indicaram estar de acordo, 1,52% concordaram em estar em desacordo, e apenas 3,04% das professoras disseram estar totalmente em desacordo. Em relação aos académicos, 4,54% deles indicaram estar de acordo e 2,27% manifestaram estar em desacordo.

No que diz respeito às respostas das pessoas divorciadas entrevistadas, 3,79% dos homens e 6,06% das mulheres expressaram estar totalmente de acordo. Desses dados, chama

a atenção que uma alta porcentagem de homens (9,85%) indicou estar totalmente em desacordo sobre o esforço que deve realizar diante de seus colegas para obter reconhecimento, enquanto das mulheres apenas 4,54%. Em oposição a essas respostas, 9,10% e 8,33% de acadêmicos e acadêmicas manifestaram estar totalmente de acordo com essa afirmação.

Ao somar as proporções das respostas do lado positivo (totalmente e parcialmente de acordo) e, por outro lado, as do lado negativo (totalmente em desacordo e parcialmente em desacordo), deixando de lado as respostas neutras, pode-se observar nos grupos das mulheres casadas e solteiras que uma porcentagem significativa concorda que elas precisam se esforçar mais do que seus colegas.

O grupo das que se encontram solteiras é o que está mais posicionado para este lado, enquanto, no grupo das que se encontram casadas, há outra porcentagem dentro do lado negativo um pouco menor do que no lado positivo, as quais manifestam estar em desacordo de que se têm de esforçar mais do que os seus colegas para conseguir reconhecimento. Isso faria deduzir que, para este grupo de mulheres, o fato de serem casadas não representa nenhum problema para se desenvolverem na sua trajetória, e que conseguiram combinar o seu trabalho acadêmico com da maternidade e do casamento, ou que têm o apoio dos seus maridos, familiares ou amigos, informação da qual não se têm dados, mas que representa um ponto importante que seria interessante averiguar a partir de outros trabalhos.

Em relação às respostas dos acadêmicos, unindo as porcentagens positivas e negativas, não se observa uma diferença considerável. Pode-se apreciar um grupo dividido quase equitativamente, do qual uma parte concorda que tem de se esforçar mais do que os seus colegas para obter reconhecimento; e a outra parte está em desacordo em relação a isso. Sobre o grupo dos que se encontram casados, o número dos que estão em desacordo é maior do que os que estão de acordo.

Estes dados levam a questionar se a opinião destes acadêmicos casados tem a ver com ter mais oportunidade de realizar as suas atividades acadêmicas e de investigação, e que por serem homens não se espera que participem nas atividades domésticas e no cuidado dos filhos já que culturalmente não lhes corresponde, ou porque a sua capacidade intelectual lhes permite ter melhores resultados do que as suas colegas mulheres.

Tabela 5 – Cruzamento Estado civil / Tenho de me esforçar mais do que os meus colegas para obter reconhecimento

Resposta	Sexo	Casado/a	União estável 1	Solteiro/ a	Divorciad o/a	Total
Concordo totalmente	Homens	9.10%			3.79%	12.89%
	Mulheres	8.33%	1.52%	2.27%	6.06%	18.18%
Concordo parcialmente	Homens	3.79%		4.54%		8.33%
	Mulheres	3.79%	1.52%	9.09%		14.40%
Neutro	Homens	1.52%				1.52%
	Mulheres	4.54%				4.54%
Discordo parcialmente	Homens	9.09%		2.27%		11.36%
	Mulheres	6.06%		1.52%		7.58%
Discordo totalmente	Homens	9.85%	1.52%			11.37%
	Mulheres	4.54%		3.04%		7.58%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Pontos de vista dos entrevistados e entrevistadas sobre o esforço que realizam para a obtenção de reconhecimento, quando se têm filhos

Ao relacionar a pergunta “tenho que me esforçar mais que meus colegas para obter reconhecimento” com a variável “tem filhos” (Tabela 6), observa-se que, quanto às respostas positivas do grupo dos homens, 10,62% expressaram estar totalmente de acordo e 3,79% parcialmente de acordo. Nas respostas do polo negativo, 11,37% expressaram estar totalmente em desacordo e 9,09% parcialmente em desacordo. Apenas 1,52% permaneceram neutros. Enquanto no caso das mulheres, 15,92% manifestaram estar totalmente de acordo e 7,58% parcialmente de acordo, e dentro das respostas contrárias, outros 7,58% indicaram estar totalmente em desacordo e 6,06% disseram estar parcialmente de acordo. 2,27% deste grupo feminino manifestaram-se neutros.

Nesse caso, observa-se que a percentagem de académicas que têm filhos e que afirmam ter que se esforçar mais que seus colegas para conseguir reconhecimento é a mais alta (15,92%), o que indica que a responsabilidade de cuidar dos filhos consome parte de seu tempo, o que lhes exige um esforço maior do que seus colegas que não têm filhos ou que, por serem homens, não investem seu tempo nessas ocupações socialmente atribuídas às mulheres. Se assim fosse, poderia-se dizer que essas académicas integrantes do SNII tiveram que redobrar esforços para manter esse reconhecimento, enfrentando a dupla jornada de trabalho da qual falam diferentes autores, como Cerros (2011).

Ao somar as percentagens das respostas do polo positivo das mulheres e do polo negativo dos homens, verifica-se que as proporções de ambos os sexos são muito semelhantes,

com a diferença de serem opostas. Enquanto uma quantidade significativa do grupo de acadêmicas com filhos concorda que elas precisam se esforçar mais do que seus colegas para alcançar reconhecimento, uma quantidade muito semelhante do grupo de homens indica o contrário, ou seja, discordam de que precisam se esforçar mais do que seus colegas para obter reconhecimento.

Isso leva a que, novamente, se volte o olhar para os papéis atribuídos às mulheres no âmbito doméstico, que lhes impõem uma carga de trabalho maior do que aos homens e que, portanto, poderia ser um dos motivos que as leva a aceitar que precisam fazer mais esforço do que seus colegas que não têm filhos, em oposição ao que afirmam os acadêmicos que, por serem homens, não precisam se ocupar do cuidado e atenção destes.

Tabela 6 – Cruzamento Tenho que me esforçar mais do que meus colegas para obter reconhecimento / Com Filhos

	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Neutro	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Homem	10.62%	3.79%	1.52%	9.09%	11.37%
Mulher	15.92%	7.58%	2.27%	6.06%	7.58%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Perspectivas sobre o esforço dos inquiridos para obter reconhecimento, quando são membros de uma instância de decisão na sua instituição de trabalho

Por outro lado, em relação ao cruzamento dos resultados da pergunta “tenho de me esforçar mais do que os meus colegas para obter reconhecimento” com as respostas daqueles que são “membros de uma instância de decisão dentro da sua instituição” (Tabela 7); 5,31% dos acadêmicos manifestaram estar totalmente de acordo, 3,79% parcialmente de acordo, 6,06% totalmente em desacordo, 2,27% parcialmente em desacordo, e 1,52% permaneceram neutros. Relativo às acadêmicas, 8,34% disseram estar totalmente de acordo e uma porcentagem igual indicou estar parcialmente de acordo; e numa posição contrária, 5,31% manifestaram estar totalmente em desacordo, 3,04% assinalaram estar parcialmente em desacordo, e 2,27% mantiveram-se neutras.

Nesse caso, ao somar as porcentagens dos dois extremos da escala de pergunta, é possível observar que são mais as mulheres do que os homens que sustentam que devem realizar um maior esforço do que os seus colegas para obter reconhecimento, o que confirma o mencionado por alguns autores como Hill *et al.* (2010), que descrevem que, para serem reconhecidas, as mulheres devem ser significativamente mais produtivas do que os seus pares masculinos, para desta forma poderem receber a mesma pontuação numa revisão por pares.

Quanto ao grupo de académicos, a postura está dividida quase em partes iguais. Uma parte aceita ter de se esforçar mais do que os seus colegas para alcançar reconhecimento e outro segmento alega o contrário.

Tabela 7 – Cruzamento Encontro-me em instância de decisão / Tenho que me esforçar mais do que meus colegas para obter reconhecimento

	Concordo totalmente	Concordo parcialmente	Neutro	Discordo parcialmente	Discordo totalmente
Homem	5.31%	3.79%	1.52%	2.27%	6.06%
Mulher	8.34%	8.34%	2.27%	3.04%	5.31%

Fonte: Elaboração própria a partir da base de dados do projeto.

Membro da instância de decisão dentro da dependência onde se trabalha, por estado civil e quando se tem filhos

Do pessoal académico pesquisado que manifestou ter filhos e ser integrante de uma instância de decisão, dentro do grupo dos homens, 15,91% são casados, 1,52% vivem em união estável, e outros tantos são divorciados. Do grupo de mulheres, 8,34% são casadas, 3,04% vivem em união estável, 5,31% são solteiras, e 2,27% são divorciadas.

Nesses percentuais, evidencia-se que são mais os homens casados e com filhos que estão em uma instância de decisão, comparativamente com as mulheres que têm a mesma condição civil e filhos, o que pode ser outro indício que explica a dificuldade que estas têm para acessar cargos de decisão devido à limitação de tempo que dedicam, ao ter que cumprir com seus deveres domésticos e como mães, confirmando a denominada ‘parede da maternidade’ (Crosby *et al.*, 2004 *apud* De Garay; Del Valle Díaz, 2012).

Discussão

Ao investigar neste trabalho alguns aspectos sobre igualdade de gênero através da percepção dos académicos e académicas da UAT, tem-se a possibilidade de vislumbrar a realidade que vivem tanto homens quanto mulheres no interior de sua atividade académica. Dá a oportunidade de investigar que valor é atribuído ao trabalho realizado pelas mulheres e compará-lo com o que é concedido ao trabalho dos homens.

Os dados obtidos na primeira abordagem sugerem que, na instituição de ensino onde trabalham os académicos e académicas que responderam ao instrumento que lhes foi aplicado, a discriminação por razões de gênero é um facto que pouco acontece, pois, quase dois terços do total destes investigadores manifestam que esta não existe. O restante, que corresponde aproximadamente a um terço de homens e mulheres, afirma ter sofrido discriminação. Dessa

porcentagem, o número de mulheres é maior do que o de homens, o que mostra que este grupo está numa posição de maior desvantagem e vulnerabilidade de ser excluída por pertencer ao sexo feminino. De forma similar, uma pequena parte de homens e mulheres, embora a das mulheres seja superior à dos homens, manifesta ter sofrido alguma vez exclusão de atividades, prémios, licenças ou promoções por motivos de serem mulheres ou homens, confirmando com isto que a desigualdade de gênero apresenta-se em maior medida nas académicas do que nos académicos.

Cabe salientar que cerca de um terço das académicas afirma que os temas de investigação no fazer profissional delas são valorizados pelos seus colegas, o que faz supor que o ambiente universitário onde trabalham é um pouco mais inclusivo do que outros. No entanto, é necessário indagar aprofundadamente para poder fundamentar mais amplamente esta informação.

Em porcentagens muito semelhantes, homens e mulheres, embora superior no caso das mulheres, coincidem em que preferem não ventilar inconformidades que lhes dizem respeito por temor a que os afete a sua promoção ou o acesso a recursos. Isso leva a supor que existe uma prática universitária que conduz a uma discriminação velada e coercitiva que limita o desenvolvimento profissional dos académicos e académicas, o que afeta em maior medida as mulheres, já que a porcentagem delas que se manifesta sob este referente é maior do que a dos homens.

A análise da teoria que aborda o tema das barreiras e desvantagens que as mulheres enfrentam em sua vida diária para acessar cargos de liderança e dar continuidade à sua carreira profissional para alcançar um nível no SNII, permite, por meio da percepção de algumas das mulheres que têm filhos e que estão em uma instância de decisão na UAT, revelar que elas precisam fazer um esforço maior do que seus colegas homens para obter mais reconhecimento.

É importante notar que, de acordo com os resultados obtidos, na pergunta em que os académicos casados (homens e mulheres) respondem se precisam fazer mais esforço do que seus colegas, os homens obtêm uma porcentagem maior (9,10%) do que suas colegas femininas (8,33%), o que leva a questionar: Por que as mulheres não aparecem com uma porcentagem maior nesse quesito? Isso pode ser um reflexo da internalização dos papéis de gênero da mulher, que foram naturalizados a tal ponto que elas se acostumaram a realizar uma jornada dupla ou tripla sem refletir sobre o esforço que isso lhes implica. Ou talvez se trate de um grupo de mulheres que contam com o apoio de seus parceiros ou familiares, o que lhes permitiu desenvolver com maior fluidez e com menor esforço seu trabalho académico, tendo assim a possibilidade de conseguir reconhecimento.

Por outro lado, quanto ao mesmo questionamento, mas cruzando-o com as respostas dos acadêmicos que têm filhos, confirma-se o citado por alguns autores (Cerro, 2011; Guzmán *et al.*, 2017; Cárdenas, 2015; Sieglin, 2012; Duarte Campderrós, 2012; Buquet, 2013) com relação às dificuldades que as mulheres enfrentam para obter reconhecimento, devido às atividades que a vida familiar exige delas, os trabalhos domésticos e o cuidado de seus filhos ou outras pessoas que dependem delas, o que consome boa parte de seu tempo, tendo que realizar um maior esforço para cumprir com seu trabalho acadêmico e estar à altura de seus colegas masculinos. Essa poderia ser uma das razões pelas quais a proporção dessas mulheres com filhos que afirmam ter que fazer maior esforço do que seus colegas é maior do que o que os homens manifestam.

Conclusões

De acordo com Ballarín Domingo (2004), os estudos feministas têm evidenciado o papel fundamental da escola no processo e tratamento das diferenças entre homens e mulheres, já que o gênero é construído ao longo do processo de socialização. Nesse sentido, as políticas educacionais, dependentes das complexas relações entre a ordem patriarcal e a ordem social de cada época, tiveram e têm um papel fundamental na construção dos estereótipos e desigualdades entre homens e mulheres.

Do ponto de vista dos acadêmicos e acadêmicas da UAT entrevistados, e de suas breves respostas sobre a igualdade de gênero em algumas das atividades que realizam em sua instituição, essa condição é vista pela grande maioria como existente. Embora uma revisão das respostas da menor porcentagem de mulheres e homens que correspondem a uma percepção oposta à maioria permite inferir que o tema abordado está presente na instituição.

Por outro lado, os resultados do presente trabalho constituem apenas uma aproximação ao tema, pelo que seria ilógico oferecer afirmações conclusivas com esta minúscula e preliminar investigação, a qual é imperativo continuar a fortalecer com mais estudos na mesma linha, que permitam corroborar e defender a posição das mulheres no seu ambiente de trabalho, promovendo a igualdade para que estas acadêmicas tenham os mesmos direitos e oportunidades que os seus colegas masculinos, onde exista inclusão e reconhecimento por igual, o que é evidente no seu desenvolvimento e crescimento profissional.

Referências

ANUIES. **Anuarios Estadísticos de Educación Superior**. Ciclo Escolar 2017-2018. 2018. <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. <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. 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. <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. 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. <https://www.conacyt.gob.mx/index.php/el-conacyt/genero-y-ciencia>

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 1917. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA CONTRA LA MUJER. 1979. 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. <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. <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.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509653.pdf>

INEGI. **Mujeres y Hombres en México 2017.** Aguascalientes. 2017.
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. <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>

NACIONES UNIDAS. **Declaración Universal de Derechos Humanos.** 1948.
<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. <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.
https://www.revistaciencia.amc.edu.mx/images/revista/63_3/PDF/TechoCristal.pdf