

## ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA PROMOCIÓN DE EQUIDAD DE GÉNERO EN LA PROFESIÓN ACADÉMICA EN LA LEGISLACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS ESTATALES

---

JOSEFINA GUZMÁN ACUÑA/ TERESA GUZMÁN ACUÑA/ CRUZ ALBERTO MARTÍNEZ ARCOS  
Universidad Autónoma de Tamaulipas

**RESUMEN:** Como parte de un proyecto mayor de investigación emprendido por investigadores de la Universidad Autónoma de Tamaulipas sobre la equidad de género en las dimensiones laboral, organizacional y simbólica de la profesión académica en las Universidades Públicas Estatales (UPES), este artículo presenta los resultados preliminares del análisis cuantitativo y cualitativo de la presencia de preceptos para garantizar equidad de género en los principales documentos que rigen la dimensión laboral de la profesión académica en las 37 UPES. En particular se analizan las leyes orgánicas, los estatutos orgánicos/reglamentos generales, y los estatutos/reglamentos del personal

académico. El objetivo de este análisis es determinar si la legislación vigente de las UPES promueven y garantizan, al menos en teoría, la equidad de género en la profesión académica, la cual ha sido y sigue siendo dirigida y llevada a cabo predominantemente por hombres. Los resultados preliminares indican que la gran mayoría de las leyes orgánicas, estatutos y reglamentos de personal académico vigentes en las UPES no incluyen ningún precepto que explícitamente traten de garantizar la equidad de género en los sistemas de ingreso, permanencia y promoción del personal académico, los cuales si existen en las leyes constitucionales y estatales del país.

**PALABRAS CLAVE:** Universidades Públicas, Legislación Universitaria, Profesión Académica, Personal Docente, Perspectiva de Género

## 1. Introducción

Como parte de un proyecto mayor de investigación emprendido por investigadoras de la Universidad Autónoma de Tamaulipas para evaluar la equidad de género en las dimensiones laborales, organizacionales y simbólicas de la profesión académica en las Instituciones de Educación Superior de México, este artículo presenta los resultados preliminares del análisis cuantitativo de la existencia de preceptos para garantizar equidad de género en los sistemas de ingreso, permanencia y promoción del personal académico/docente/de investigación en los documentos legislativos que actualmente rigen la dimensión laboral de la profesión académica en las Universidades Públicas Estatales de México. Los documentos legislativos de las UPES que se examinan en este estudio son: 1) la ley orgánica o ley constitutiva vigente; 2) el estatuto orgánico, también conocido como reglamento general universitario vigente; y 3) el reglamento o estatuto del personal académico vigente.

Este estudio es motivado por el hecho de que en México la profesión académica en Instituciones de Educación Superior (IES) ha sido y sigue siendo dirigida y llevada a cabo predominantemente por hombres. Los estudios sobre la participación de la mujer en la profesión académica a nivel nacional son escasos y han utilizado diferentes metodologías y fuentes para calcular los porcentajes de participación de la mujer. Sin embargo, todos estos estudios indican lo mismo: aunque la participación de la mujer en el ámbito académico ha ido mejorando en las últimas décadas, su participación sigue siendo significativamente inferior a la de los hombres. El porcentaje de participación de la mujer en la planta académica de las IES pasó de 8.5% en 1970 a 19.3% en 1982 (Osorio-Madrid, 2005b, p. 150.), lo cual es un incremento de participación de 127% en un lapso de 12 años. Sin embargo el crecimiento de la participación de la mujer fue muy insignificante durante los años ochenta, ya que para 1989 el porcentaje de participación solo había aumentado 1.2 puntos, pasando de 19.3% a tan solo 20.5%. Afortunadamente, de acuerdo a la encuesta aplicada por Gil Antón, para 1992 el porcentaje de participación había aumentado 11.5 puntos y alcanzaba ya el 32% del personal académico (Gil, 1997). De acuerdo a los datos reportados por Grediaga (1999), también hubo un incremento significativo en la primera mitad de la década de los noventa, ya que para 1995 el porcentaje de participación había subido al 35.5%, lo cual es un incremento de 10.93% en tan solo tres años. De acuerdo a la Encuesta Nacional de la Reconfiguración de la Profesión Académica en México (RPAM), en el 2007, la mujer representaba 35.7% de la

planta académica nacional, lo cual representa un incremento de tan solo 2% en comparación al porcentaje de 1995. Finalmente, en base a los cálculos de Osorio-Madrid (2010, p. 5), en el 2010, 37.1% de la planta académica era formada por mujeres, lo cual representa un incremento de 3.92% en comparación al 2007.

## 2. Metodología

Para realizar un análisis sistemático se procedió a identificar y obtener una copia digital de la última versión vigente de los tres documentos legislativos previamente mencionados de los sitios web institucionales de las UPES seleccionadas para el estudio, las cuales se muestran en la Tabla 1.

Al completar la colección de todos los documentos, el siguiente paso fue su revisión sistemática para identificar artículos y/o preceptos sobre la equidad de género. Para esto, se llevo a cabo una lectura completa de cada uno de los documentos y además una búsqueda de palabras clave relacionadas con la Equidad de Género (EDG): género, sexo, masculino, femenino, hombre, mujer, maestra, profesora, equidad, igualdad, inequidad, discriminación, embarazo, maternidad, alumbramiento.

## 3. Resultados

### 3.1. Promoción de EDG en las Leyes Orgánicas Vigentes (LOV) de las UPES

Como podemos ver en la tabla 1, solo 8% (tres) de las 37 UPES incluidas en este análisis tiene una LOV que promueven la EDG en la Profesión Académica: La Universidades de Guadalajara (UDG), de Quintana Roo (UQROO) y de Sinaloa (UAS). Sin embargo, los preceptos “a favor de la EDG” incluidos en las LOV de la UDG y la UAS son muy breves y generales. La LOV de la UDG, en el artículo 9, inciso VI, indica que en la realización de sus funciones y el cumplimiento de sus fines, la Universidad “No hará *discriminación* por razones ideológicas, religiosas, morales, sociales, de raza, sexo o nacionalidad, ni de ninguna otra naturaleza”, mientras que la LOV de la UAS solo se refiere a la promoción y reconocimiento del personal académico (PA): la Universidad deberá “Otorgar distinciones, reconocimientos y grados honoríficos a miembros de la comunidad universitaria que se hagan merecedores a ello, así como a los *hombres y mujeres* de ciencia o benefactores de la cultura, nacionales o extranjeros” (artículo 30). Por otro lado, la LOV de la UQROO es un poco más precisa en su posición a favor de la EDG, ya que indica (en su artículo 4, sección VIII) que “en ningún caso en la normatividad correspondiente se establecerán

limitaciones para el ingreso, la promoción y la permanencia del personal académico, referidas a edad, sexo, condición socioeconómica, militancia política o creencias personales”. Desafortunadamente, ninguna de estas LOV indica cómo trataran de garantizar la EDG.

### **3.2. Promoción de EDG en los Estatutos Orgánicos Vigentes (EOV) de las UPES**

Menos de una quinta parte, 22% (8), de las 37 UPES incluidas en el estudio tiene un EOV que promueve, en grados diferentes, la EDG en la Profesión Académica: Las Universidades Autónomas de Aguascalientes (UAA), de Guerrero (AUGRO), del Estado de Hidalgo (UAEH), del Estado de Morelos (UAEM), de Nuevo León (UANL), de Puebla (BUAP), de Quintana Roo (UQROO) y de Tamaulipas (UAT).

El EOV de la UAA es el único que responsabiliza un órgano institucional por el cumplimiento de la EDG: “La Defensoría atenderá y orientará a los miembros de la comunidad universitaria respecto de los derechos que les concede la legislación universitaria” y “tendrá la facultad para emitir recomendaciones [...] cuando se establezcan distingos, prerrogativas, privilegios o canongías [sic] por razón de sexo o nacionalidad” (artículo 135).

El EOV de la UAGRO, incluye un artículo que promueven la EDG y otro que prohíbe la inequidad de género. El artículo 225 señala que los miembros de la comunidad universitaria deberán “promover una cultura de respeto a las garantías individuales, los derechos humanos y universitarios”, incluyendo la “tolerancia con independencia de creencia, ideología, nivel educativo, *género*, preferencia sexual o nivel socioeconómico para buscar y construir interrelaciones significativas, respetuosas y de convivencia...”. Por otro lado, el artículo 274 indica que uno de las 11 actos que los “funcionarios, directivos y personal de confianza universitarios” no deben cometer para evitar ser sancionados es “desempeñar las funciones de su cargo favoreciendo o perjudicando a universitarios u otros por pertenecer a un determinado partido político, organización religiosa y de género [sic]”.

El EOV de la UAEH es el más completo en cuanto a garantizar la EDG ya que incluye dos artículos que promueven la EDG como un principio fundamental de la cultura universitaria (el 3 y el 5), un artículo (el 6) que garantiza la EDG, y otro (el 108) que responsabiliza a un órgano sobre la creación de políticas para garantizar la EDG. El artículo 3 (inciso XXVIII) indica que “*la equidad de género*” es uno de los “elementos fundamentales de la cultura

institucional” que la universidad debe “preservar”. Similarmente, el artículo 5 indica que “la observancia de la *equidad de género*” es una de las “normas permanentes en el quehacer de la Universidad”. Mientras tanto, el artículo 6 señala que no habrá “*discriminación* alguna por razones sociales, ideológicas, políticas, religiosas, económicas, étnicas, de nacionalidad, edad o *género*” en los procesos de ingreso a sus escuelas e institutos”. Además el artículo 108 establece que es responsabilidad de la figura del “defensor universitario” “Formular, diseñar, establecer y proponer las políticas en materia de derechos humanos y *equidad de género* para la comunidad universitaria” y “Asesorar a la comunidad universitaria en materia de derechos humanos y *equidad de género*”.

El Estatuto Universitario de la UAEM incluye solo un artículo que promueve la EDG, pero es el único estatuto que la promueve específicamente en la constitución de uno de los órganos más importantes de la universidad:

La Junta de Gobierno en la integración de las ternas para cubrir las vacantes de sus integrantes deberá procurar, además de lo previsto por el artículo 21 de la Ley Orgánica, que las mismas observen en sus candidatos la *equidad de género*, la diversidad de instituciones universitarias de su procedencia y la pluralidad disciplinaria en su preparación profesional (artículo 66)

El Estatuto General de la UANL y el Reglamento General de la UQROO incluyen cada uno un artículo que presenta la equidad de género como uno de los “Principios Fundamentales de la Universidad”, pero al final solo garantizan su aplicación en relación al ingreso de estudiantes. Los artículos 10 y 6, respectivamente, señalan que estas universidades dará oportunidad de ingreso a sus Escuelas y Facultades a los jóvenes de sus respectivos estados, a los demás mexicanos y hasta a los extranjeros, en función exclusiva de la capacidad y el esfuerzo personal de los candidatos y *sin discriminación o limitación* alguna por razones sociales, ideológicas, políticas, religiosas, económicas, étnicas, de nacionalidad, edad o sexo.

El EOY de la BUAP solo incluye un artículo promoviendo la EDG en el ingreso a la universidad en calidad de estudiantes, profesores o investigadores pero no en la área académico-administrativo de primer nivel: “La comunidad universitaria gozará, en el desarrollo de sus actividades académicas y universitarias, del absoluto respeto de los derechos y libertades”, incluyendo la “Igualdad de oportunidades para el ingreso a la Universidad, *sin discriminación* alguna por razones socioeconómicas, ideológicas,

políticas, religiosas, étnicas o de nacionalidad, edad o sexo, para todas aquellas personas que, cumpliendo los requisitos académicos estipulados, soliciten integrarse a sus programas de enseñanza, de investigación y de extensión académica y difusión cultural en calidad de estudiantes, profesores o investigadores (artículo 10).

El EO de la UAT solo hace una referencia explícita sobre género en su primer capítulo sobre las disposiciones generales, en donde se clarifica que cuando “se use el género masculino o femenino por efecto gramatical, se entiende que las normas son aplicables tanto al hombre como a la mujer, salvo disposición expresa en contrario”. En este sentido, este es el único Estatuto Orgánico que deja en claro la inclusión de las mujeres en su contenido. Desgraciadamente, aparte de esta aclaración, no se incluye ningún precepto explícitamente promoviendo la equidad de género y/o prohibiendo la discriminación en base a sexo y género, los cuales si son establecidas en las leyes constitucionales y estatales del país.

### **3.3. Promoción de EDG en los Estatutos de Personal Académico Vigentes (EPAV) de las UPES**

Solo 9 (24%) de las 37 UPES incluidas en el estudio tiene un EPAV que promueve, en grados diferentes, la EDG en la Profesión Académica.

Los EPAV de la Universidades de Campeche, del Carmen y de Coahuila indican (en los artículo 8, 8 y 23) que uno de los derechos comunes del PA es “Realizar sus actividades sin prejuicio de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideología política, de acuerdo con los principios de libertad de cátedra, investigación y de libre examen y discusión de las ideas...”.

El EPAV de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) indica en el artículo 10 (inciso IV) que uno de los derechos del personal académico de sexo femenino es “gozar de 90 días naturales de descanso, repartidos 45 días antes y 45 días después del alumbramiento, percibiendo salario íntegro”, lo cual es la única discriminación positiva a hacia las mujeres.

Los EPAV de la Universidad Autónoma de Baja California Norte y Sur, de Querétaro, del Centro de Estudios Superiores del Estado de Sonora y de la Universidad de Sonora

indican (en los artículos 113, 26, 17, 30 y 80, respectivamente) que las convocatorias para Personal Académico Contratado Por Tiempo Indeterminado “no deberán exigir requisitos relacionados con la edad, sexo, estado civil, ideología, antigüedad en la Universidad y conocimientos o experiencias diferentes a los requeridos por los planes y programas académicos en los que quedarían incorporados los aspirantes”.

Es importante señalar que los Estatutos/reglamentos del PA de las Universidades Autónoma de Baja California, de Ciencias y Artes de Chiapas, de Chihuahua, de Querétaro, de Quintana Roo, de SLP, de Sinaloa, del Instituto Tecnológico de Sonora, de la Universidad de Sonora, la Universidad Autónoma de Yucatán y la Universidad Autónoma de Zacatecas promueven la equidad de género pero solo del personal académico hacia los alumnos (en los artículos 56, 72, 46, 9, 8, 33, 19, 7, 145, 128 y 4/41, respectivamente), los cuales generalmente indican que una de las obligaciones del PA es “organizar y coordinar el proceso de enseñanza-aprendizaje, evaluar y calificar los conocimientos y capacidades de los alumnos con honradez e imparcialidad, sin tomar en consideración su nacionalidad, raza, sexo, religión o ideología”. Estos preceptos no fueron incluidos en la tabla 1.

#### 4. Conclusiones

En base a los resultados anteriores se puede concluir que, desafortunadamente, el subsistema de educación superior de las UPES está lejos de garantizar la EDG en el campo académico. La gran mayoría de las leyes y estatutos orgánicos necesitan ser actualizadas y establecer objetivos y estrategias para corregir la inequidad de género que existe en la profesión académica, a favor de los hombres. Siendo la universidad la institución socialmente reconocida como la generadora del conocimiento y de la verdad, es contradictorio para las UPES no contar con los mecanismos suficientes para evitar todas las formas de discriminación.

En particular se recomienda a las UPES reformar su legislación para implementar un proceso que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas propuso en 1987 y que ha sido promovido por muchos estudios y conferencias, nacionales e internacionales, desde entonces: la *transversalización de la perspectiva de género (mainstreaming* en inglés). Este concepto sugiere que para garantizar la equidad de género en las universidades es necesario que estas instituciones integren los principios de igualdad de género en la concepción, implementación y evaluación de todas sus

políticas institucionales y en todos los niveles de todas las áreas, tanto administrativas como académicas y entre el alumnado, y no solo en un espacio aislado especializado en género y/o mujeres. Este proceso se presenta como necesario para detectar y detener y prevenir inequidad de género, y sobre todo las formas de discriminación que pudieran operar en contra del desarrollo de las mujeres.

## 5. Tablas

**Tabla 1.** Inclusión de preceptos en la legislación vigente de las UPES para garantizar la equidad de género en el ingreso, permanencia y promoción del personal académico

UNIVERSIDAD	Ley Orgánica Vigente		Estatuto Orgánico vigente		Estatuto del Personal Académico vigente	
	Año de aprobación o de última reforma	Preceptos para garantizar la EDG	Año de aprobación o de última reforma	Preceptos para garantizar la EDG	Año de aprobación o de última reforma	Preceptos para garantizar la EDG
Universidad Autónoma de Aguascalientes (UAA)	2007	0	2012	1	2011	0
Universidad Autónoma de Baja California (UABC)	1983	0	2006	0	2003	1
Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS)	1979	0	1979	0	1982	1
Universidad Autónoma de Campeche (UACAM)	1965	0	1965	0	1985	1
Universidad Autónoma del Carmen (UNACAR)	1967	0	Suspendido en 2009	-	2009	1
Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)	1989	0	1995	0	1998	0
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH)	2000	0	2000	0	2005	0

Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)	2007	0	2007	0	1985	0
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ)	1995	0	N/L	0	2010	1
Universidad Autónoma de Coahuila	1991	0	1975	0	N/E	1
Universidad de Colima (UCOL)	1980	0	No se usa	-	1989	0
Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED)	2011	0	1962	0	1962	0
Universidad de Guanajuato (UGTO)	2007	0	2008	0	2010	0
Universidad Autónoma de Guerrero (UAGRO)	2001	0	2004	2	2005	0
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)	1977	0	2013	4	1999	0
Universidad de Guadalajara (UDG)	2003	1	2010	0	2006	0
Universidad Autónoma del Estado de México	2005	0	2007	0	1982	0
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	1986	0	1963	0	1990	0
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)	2008	0	2011	1	2013	0
Universidad Autónoma de Nayarit	2003	0	2009	0	1985	0
Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL)	1971	0	2013	1	1996	0
Universidad Autónoma B. Juárez de Oaxaca	1988	0	1960	0	1991	0

(UABJO)						
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	1998	0	1991	1	2007	0
Universidad Autónoma de Querétaro	1976	0	2007	0	2011	1
Universidad de Quintana Roo (UQROO)	1998	1	2004	1	2006	0
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	1996	0	2007	0	2012	0
Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS)	2006	1	2007	0	2007	0
Universidad de Occidente	2001	0	2004	0	2003	0
Centro de Estudios Superiores del Edo. de Sonora	2008	0	2009	0	2010	1
Instituto Tecnológico de Sonora	2003	0	2009	0	2010	0
Universidad de Sonora	1991	0	1993	0	1985	1
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	1976	0	1989	0	1985	0
Universidad Autónoma de Tamaulipas	1972	0	2011	1	2007	0
Universidad Autónoma de Tlaxcala	2012	0	2005	0	1985	0
Universidad Veracruzana	1996	0	2013	0	2013	0
Universidad Autónoma de Yucatán	1984	0	2012	0	2012	0
Universidad Autónoma de Zacatecas	2001	0	2010	0	1987	0

## Referencias

- Gil-Antón, M. (1997). *La Profesión Académica en América Latina: ¿Mito o Realidad?* Texto inicial para la Mesa de LASA97, México, 1997. Consultado en <http://lasa.international.pitt.edu/lasa97/qilanton.pdf>.
- Grediaga, R. (1999). *Profesión académica, disciplinas y organizaciones. Procesos de socialización académica y sus efectos en las actividades y resultados de los académicos mexicanos*. México: ANUIES.
- Osorio-Madrid J. R. (2005b). Las mujeres investigadoras en educación; sus logros y retos. *La Ventana*, n° 21, pp. 143-186. Recuperado el 19/04/2013 de <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/laventan/Ventana21/143-186.pdf>
- Osorio-Madrid, J. R. y Martell-Ibarra, F. M. (2010). *Participación Femenina en la Profesión Académica en México*. X Congreso Internacional de Investigación Educativa. México. Recuperado el 17/03/2013 de <http://www.rdisa.org.mx/documentos/Productos%20RPAM/Osorio%20Madrid%202009a.pdf>