

Resumen del artículo


Visibilizando lo invisible: inequidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California (2017)

Making the invisible visible: gender inequality at the Autonomous University of Baja California (2017)

Lya Margarita Niño Contreras

Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, SNI II, México.

inino@uabc.edu.mx

 <https://orcid.org/0000-0003-4670-7194>

Doctora en Ciencias Sociales por la UAS-UABC-UNISON-CIAD, 2005.

Agustín Sánchez Pérez

Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, México.

agustin.sandez@uabc.edu.mx

 <https://orcid.org/0000-0002-8263-9849>

Doctor en Ciencias Sociales Aplicadas, El Colegio de la Frontera Norte, México.

Recibido: 15 de abril de 2019

Aprobado: 26 de agosto de 2019

Resumen

Presentamos los resultados del diagnóstico: “Equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California (UABC), 2017”. A partir de procedimientos con base en muestreo probabilístico se conformaron tres universos de estudio a saber: personal académico, directivo/administrativo y estudiantes universitarios/as. Encontramos lo siguiente: la inequidad de género en la UABC no es monolítica entre los distintos grupos estudiados y, la discriminación de género es poco visible en la institución. Los grupos que menos perciben la discriminación de género en la institución son las mujeres estudiantes con un 83.7 %, y el grupo de mujeres con puestos directivos/administrativos en un 82.8 %, seguidas por las mujeres académicas con un



ESPACIOS SOCIALES A DEBATE

VISIBILIZANDO LO INVISIBLE: INEQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA (2017)

Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez

159

Intersticios Sociales
El Colegio de Jalisco
septiembre 2020-febrero 2021
núm. 20
ISSN 2007-4964

Palabras clave:

transversalización, equidad de género, violencia de género, discriminación.

Keywords:

mainstreaming, gender equality, gender violence, discrimination.

69.9 %. También identificamos problemas de conciliación familia/trabajo entre las académicas, afectando su desempeño; y de conciliación familia/escuela en las estudiantes por cuidado de hijos(as), afectando sus calificaciones, entre otros aspectos.

Abstract

We present the results of the diagnosis: "Gender equity at the Autonomous University of Baja California (UABC), 2017". Based on procedures based on probabilistic sampling, three study universes were formed: academic, managerial/administrative staff and male and female university students. We find that gender inequality in the UABC is not monolithic among the different groups studied and that gender discrimination is not visible in the institution. The groups that least perceive gender discrimination in the institution are female students with 83.7 %, and the group of women with managerial/administrative positions in 82.8 %, followed by academic women with 69.9 %. We also identify family/work reconciliation problems in academics, affecting their performance; and of family/school reconciliation in students for childcare, affecting their grades, among other aspects.

Lya Margarita Niño Contreras

Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, SNI II, México.

Agustín Sáñez Pérez

Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de Baja California, México.

Introducción

A la par del surgimiento de la legislación internacional y su armonización en el país a favor del empoderamiento de las mujeres y la equidad de género, se observa un proceso de feminización de la matrícula en Instituciones de Educación Superior (IES). De acuerdo con el informe Educación Superior en Iberoamérica, en el 2007, la matrícula femenina ya representaba el 50 %, con excepción de Chile que era del 48 %.¹ Sin embargo, estudios muestran que el aumento en la matrícula femenina en las IES no supone por sí mismo condiciones de equidad entre hombres y mujeres dentro de las universidades.² Muestra de ello es la baja participación de académicas en espacios de toma de decisiones así como su escasa representación en nombramientos académicos de mayor jerarquía.³

En este sentido, una serie de estudios dan cuenta de que diversas IES en el país han dado importantes pasos para la institucionalización de la equidad de género, como lo es el caso de la Universidad Autónoma de México, con los realizados por Buquet, Cooper y Rodríguez (2010);⁴ la Universidad Autónoma de Sinaloa, Beatriz Eugenia Rodríguez (2003);⁵ La investigación de la Universidad Autónoma de Nayarit, Lourdes Pacheco (2010),⁶ la Universidad Autónoma de Guanajuato, Claudia Gómez y Adriana Aguilera (2012),⁷ entre otros.

Cabe señalar que si bien un número importante de IES han avanzado en la institucionalización de la equidad de género en el territorio mexicano, no todas las IES lo han de la forma deseada. Por ejemplo, la UABC a pesar de pertenecer a la RENIES-Equidad, no cuenta con una perspectiva de género en su política institucional, lo cual se puede apreciar en el Plan de Desarrollo

- 1 Ana Buquet Corleto, Jennifer A. Cooper e Hilda Rodríguez Loredó, *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior* (Ciudad de México: UNAM-INMUJERES, 2010).
- 2 Buquet, Cooper y Rodríguez, *Sistema de indicadores para la equidad*.
- 3 Buquet, Cooper y Rodríguez, *Sistema de indicadores para la equidad*.
- 4 Buquet, Cooper y Rodríguez, *Sistema de indicadores para la equidad*.
- 5 Beatriz Rodríguez Pérez, *Diagnóstico de las Condiciones de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades* (Culiacán: Universidad Autónoma de Sinaloa: 2003).
- 6 Lourdes C. Pacheco Ladrón de Guevara, *El sexo de la ciencia* (Tepic: Universidad Autónoma de Nayarit–Juan Pablo Editores: 2010).
- 7 Claudia Susana Gómez López y Adriana Aguilera Arrieta, *Estudio Descriptivo de la Población Universitaria por Género* (Guanajuato: Universidad Autónoma de Guanajuato, 2012).

Institucional 2015-2019, *Escenario de llegada 2025*, que centra su plan en temas de capacidad académica, infraestructura y vinculación, mientras la perspectiva de género brilla por su ausencia.

Lo anterior es preocupante, ya que en el mundo y en México, como se describe en el siguiente apartado, se cuenta con marcos normativos que mandatan al país a caminar hacia la igualdad de género en todos los órdenes de gobierno, incluyendo el ámbito educativo desde el nivel básico hasta el nivel superior IES, como un asunto de justicia social y derechos humanos, al tiempo de fortalecer el trabajo humanístico, científico y tecnológico de sus comunidades.⁸

Por lo tanto, consideramos que la UABC, al no incorporar la transversalización del enfoque de género en la planeación de su desarrollo institucional, está incumpliendo la legislación internacional y nacional en materia de equidad de género, justicia social y derechos humanos, de tal forma que la prevención, atención, sanción y eliminación de todas formas de discriminación y violencia hacia la mujer en la institución y por ende en la sociedad se retrasará aún más.

Rioseco señala que a tres años del compromiso de gobierno estatal de Baja California para cumplir las recomendaciones ante la instalación de la alerta de Violencia de Género han aumentado los feminicidios en número e intensidad de saña contra las víctimas, más no han aumentado los presupuestos para detener estas violencias ni se ha creado el centro de Justicia para las Mujeres, con ello se hace más difícil el camino hacia una vida libre de violencias y los gobiernos se convierten en Estados permisibles para la violencia hacia mujeres y niñas.⁹

Lo anterior debe considerarse como una señal de que como sociedad y como universidad algo no estamos haciendo correctamente. Es necesario desde la Universidad establecer el vínculo entre la desvalorización social y discriminación que día a día vive la mujer con otras formas de violencia y buscar la manera de prevenirla, sancionarla y erradicarla. Pues como ya lo han establecido organismos internacionales y nacionales, la violencia y la discriminación son un obstáculo para el empoderamiento de la mujer.

8 Nora Patricia Ríos de la Mora, "Hacia la equidad de género en las instituciones de educación superior", *GénEros. Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género* 11.2 (mazo-agosto de 2012): 3-6.

9 Maricarmen Rioseco, "Necesaria capacitación a policías en Feminicidios", *La Voz de la Frontera*, 20 de junio de 2019, disponible en <https://www.lavozdelafrontera.com.mx/local/necesaria-capacitacion-a-policias-en-feminicidios-3790500.html> (fecha de acceso: 23 de mayo de 2019).

En ese sentido generar estadísticas con un enfoque de género, nos permitirá aproximarnos al conocimiento del estado que guarda la equidad de género en la UABC, lo cual podría apoyar como insumo en la planeación de la institucionalización de esta perspectiva.

En el presente documento se presenta el procedimiento y los resultados del diagnóstico: Equidad de género en la UABC, realizado con recursos PFCE 2016-2017.¹⁰ El propósito del estudio es generar información de primera mano que sirva de insumo para el establecimiento de protocolos encaminados a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en la UABC. El artículo se compone de cinco apartados. El primero de ellos corresponde a los antecedentes, el segundo comprende la metodología, el tercero contiene los resultados de investigación para el caso del personal académico, directivo/administrativo y de la población estudiantil, el cuarto apartado corresponde a la discusión y las conclusiones, posteriormente aparece el anexo estadístico. Para el caso del personal académico y directivo se contempla: perfil laboral, distribución horaria de la jornada, satisfacción laboral, discriminación de género, expresiones discriminatorias, situaciones en la unidad académica, y para el caso del apartado de la población estudiantil, comprende los puntos: perfil social, discriminación por género, expresiones discriminatoria y situaciones en la unidad académica.

- 10 Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Antecedentes

El marco normativo internacional vigente en materia de derechos humanos obliga al Estado mexicano a garantizar la protección y pleno ejercicio de los derechos para las mujeres. Aunque son varios los instrumentos internacionales a los que México se adscribió, por cuestión de espacio mencionamos dos de ellos que son: la Convención Interamericana Belém do Pará para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Nos centramos en esta última así como en su armonización a la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley y la Red Nacional de Edu-

cación Superior: Caminos por la Equidad (RENIES-Equidad), cuyo objetivo es articular los esfuerzos en las IES a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de Educación Superior.

La CEDAW¹¹ en su primer artículo define la “discriminación contra la mujer”, como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

Entre las recomendaciones generales adoptadas por la CEDAW se encuentran:

En primer lugar la obligación de garantizar que no haya *discriminación directa o indirecta* contra la mujer en las leyes y que, en los ámbitos público y privado, que la mujer esté protegida contra la discriminación que puedan cometer autoridades públicas, jueces organizaciones, empresas o particulares por tribunales competentes. La segunda obligación es mejorar la situación *de facto* de la mujer adoptando políticas y programas concretos y eficaces. En tercer lugar, establece la obligación de hacer frente a las relaciones prevalecientes entre géneros y a la persistencia de estereotipos basados en género que afectan a la mujer no sólo a través de actos individuales sino también que se reflejan en leyes y estructuras de instituciones jurídicas y sociales.¹²

De igual forma retomamos algunos de los artículos de la CEDAW. En el artículo 2 establece

Abstenerse de incurrir en todo acto de práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación. [...]

11 Naciones Unidas, “Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer”, *Diario Oficial de la Federación*, 12 de mayo de 1981 (Belém do Pará, 18 de diciembre de 1979), disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.html> (fecha de acceso: 5 de mayo de 2017).

12 Naciones Unidas, “Convención Sobre la Eliminación...”.

Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas [...].

Adaptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.¹³

13 Naciones Unidas,
“Convención Sobre la
Eliminación...”, 2.

En el artículo 5 establece:

Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.¹⁴

14 Naciones Unidas,
“Convención Sobre la
Eliminación...”, 2.

En el artículo 10:

enfatisa el papel que tiene la esfera de la educación como un medio eficaz para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres. Es por eso que en dicho artículo exhortan a ‘la eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza.’¹⁵

15 Naciones Unidas,
“Convención Sobre la
Eliminación...”, 4.

En este orden de ideas, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 se decreta que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, así como establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia. De igual forma el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) del INMUJERES establece como un objetivo específico:

- 16 Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres* (Ciudad de México: INMUJERES, 2000), 4.
- 17 Comité del Centro de Estudios para el Delante de las Mujeres y la Equidad de Género, *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Proigualdad)* (Ciudad de México: Centro de Estudios para el Adelanto de las mujeres y la Equidad de Género, 2010).
- 18 Coordinación, “Declaratoria: Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, *RENIES-Equidad*, 21 de octubre de 2016, disponible en <https://renies.cieg.unam.mx/index.php/declaratoria/> (fecha de acceso: 3 de junio de 2020).

Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.¹⁶

El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012 establece en su objetivo estratégico 5: “Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género”.¹⁷

El Instituto Nacional de las Mujeres asumió la responsabilidad de comprometer a las IES nacionales en el logro del objetivo especificado en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción, que se refiere a la prioridad que deben tener las IES para fortalecer la participación y promoción y acceso de las mujeres. Es así que la Red Nacional de Educación Superior: Caminos por la Equidad (RENIES-Equidad), retoma estos acuerdos y establece como objetivo articular los esfuerzos en las IES a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de Educación Superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a la declaratoria de Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior.¹⁸

La RENIES-Equidad como mencionamos tiene como objetivo institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género en las IES y es a partir de un intenso trabajo en los siguientes ejes: Legislación, promoción de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; conciliación de la vida profesional y la vida familiar; lenguaje: debe fomentarse un lenguaje institucional no sexista que privilegie el uso de términos neutros siempre que sea posible e incorpore la forma las/los para visibilizar a las mujeres; sensibilización a la comunidad universitaria; combate a la violencia de género en el ámbito

laboral y escolar; generar estadística y diagnósticos con perspectiva de género sobre la condición que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución.

De acuerdo con este planteamiento la transversalización, no constituye un fin en sí misma, es solo un medio para alcanzar el objetivo de igualdad entre hombres y mujeres. Se requiere obtener diagnósticos que permitan formular políticas, investigación, promoción/diálogo, legislación, asignación de recursos, entre otros aspectos. Asimismo debe estar presente en procesos de cambio institucional, elaboración de presupuestos y auditorías.

Cabe destacar que las IES que pertenecen a esta Red, como lo es la UABC, están comprometidas a promover en sus reglas de operación internas, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como impulsarla en la sociedad. En consecuencia, el conjunto de instituciones que imparten educación superior en nuestro país deben interesarse en transversalizar la perspectiva de género. Este diagnóstico busca conocer el estado actual de la equidad de género en la UABC y que cuyos resultados sean los insumos para los primeros pasos de una institucionalización de la perspectiva de género en esta institución.

Metodología

En esta sección se presentan resultados estadísticos obtenidos a partir de la técnica de encuesta, mismas que se procesó con el paquete estadístico SPSS. Se diseñaron tres encuestas¹⁹ que se dividen tres grandes secciones: datos generales, preguntas relacionadas con la inequidad de género y un apartado de preguntas abiertas. Los primeros dos apartados fueron conformados por una combinación de preguntas dicotómicas, de opción múltiple y escala de Likert. Se debe aclarar que la población a la que se le aplicó el instrumento fue dividida con antelación vía *muestreo probabilístico estratificado*, este fue dirigido a estimar varios indicadores y probar hipótesis relacionadas con el comportamiento social para conjuntos de individuos. Es así como se conforman tres universos de estudio, a saber, 1) Personal académico; 2) Personal

19 Se tomaron como punto de partida los siguientes instrumentos de recolección de datos, ya que se adaptaron al contexto: Buquet, Cooper y Rodríguez, *Sistema de indicadores para la equidad*.

con puestos directivos/administrativos, y 3) estudiantes universitarios/as. Las encuestas tienen aspectos específicos para cada uno de los universos de estudio y algunos de los reactivos no aplican para todos los casos.

El diseño *conceptual* y la *determinación* muestral se realizaron bajo supervisión del Instituto de Investigaciones Sociales de la UABC, estableciendo como tamaños totales de muestra 336, 48 y 1422 personas respectivamente para cada población-objeto-de-estudio mencionada. Los criterios establecidos para este cálculo se basan en un noventa y cinco por ciento de *confiabilidad* ($1 - \alpha = 0.95$), cincuenta por ciento de *variabilidad* ($CV = 0.5$) y cinco por ciento de *precisión* ($\epsilon = .05$) para las estimaciones.

En el caso del procedimiento de selección para la muestra de *estudiantes* se siguió un método de *conglomerados* en base al tamaño promedio de grupos por carrera en disciplinas que aglutinan la mayor proporción de la matrícula. En el caso de *académicos* se orientó la selección hacia las facultades que concentran la mayoría de los profesores de tiempo completo (PTC). Las encuestas fueron aplicadas entre junio y agosto de 2017, dado que fue la fecha en que la Unidad Académica liberó el recurso. Tanto el personal académico como directivo y administrativo fue encuestado en las respectivas Facultades mientras que en el caso de los y las estudiantes fue en los salones de clase. Los criterios se replicaron para los campus en tres municipios (Mexicali, Tijuana y Ensenada) que comprenden actualmente en forma mayoritaria las más amplias dimensiones de la comunidad universitaria.

Pruebas estadísticas

En la realización de pruebas de hipótesis sobre la base de tablas de contingencias se cruzan diferentes indicadores de percepción según género. El planteamiento de las hipótesis corresponde a dos posibles situaciones. En el caso de la hipótesis nula, corresponde a una en la que la perspectiva según género no difiere significativamente, es decir, la posición relativa o la mirada del tema es la misma ya sea el caso de una mujer o un hombre. Esta se ha calificado como una visión equiparable o de equidad. En el caso de la

hipótesis alternativa corresponde a una en la que la perspectiva de género si difiere en forma significativa, es decir, la posición relativa en el tema no es la misma en el caso de una mujer respecto a un hombre. Esta situación se ha calificado como visión no equiparable o de inequidad. El esquema corresponde estrictamente a un proceso estadístico sujeto a un determinado nivel de significancia (probabilidad de error de tipo I), con estadístico de prueba chi-cuadrado χ^2 de acuerdo con los grados de libertad según el rango de la matriz involucrada. La zona de aceptación y de rechazo se establece de acuerdo con los criterios antes señalados. En el caso de diferencia de medias para escala de razón o numérica se utilizó un estadístico t de Student. Los niveles de significación para pruebas fueron sistemáticamente menores a 0.1.

El procesamiento de datos permite de manera fluida y consistente desarrollar las pruebas correspondientes a un amplio número de variables en diversas secciones de cada una de las encuestas. Los resultados empíricos arrojan decisiones bajo condiciones aceptables de significancia lo cual facilita identificar aspectos en los cuales la perspectiva de género resulta altamente relevante como diferenciador en las posiciones respectivas.

Resultados de investigación: personal académico

Perfil laboral

La distribución proporcional según género de *grados, categorías, niveles, estímulos, SNI*, no revela diferencias significativas a escala institucional. En el caso de *personal de carrera y definitividades* se presenta un sesgo favorable al personal masculino (tabla A).

Es decir, los varones académicos en la UABC, ocupan principalmente las plazas académicas de tiempo completo y de forma definitiva, lo cual les brinda un mayor ingreso, certidumbre laboral, status y mayores posibilidades de promoción y ascenso en la institución; se ha documentado que uno de los sectores académicos más vulnerables en las IES, es el que cubre interinatos y el personal de asignatura, el primero está sujeto a la renovación

20 Universidad Autónoma de Baja California, “Contrato Colectivo de Trabajo 2016-2017”, (Mexicali: UABC, 2016).

semestral del contrato, lo cual implica incertidumbre laboral, y el personal femenino de asignatura es aún más vulnerable dado que le pueden recortar horas clase al siguiente semestre. Ninguno de estos dos grupos cuenta con la totalidad de las prestaciones que marca el estatuto del personal académico. Por ejemplo, el personal de asignatura para contar con apoyo para el servicio de guardería requiere una carga académica mínima de 18 horas de clase semanales, así aparece estipulado en la cláusula 62 del Contrato Colectivo de Trabajo de la UABC.²⁰ Respecto a la participación individual ante instancias de decisión y colaboración con colegas externos no se manifiesta sesgo genérico alguno.

Distribución horaria de la jornada

La distribución horaria de la jornada cotidiana del personal académico presenta diferencias significativas con mayores promedios femeninos en preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa, cuidado de niño(as); en tanto que no existe sesgo en actividades de compra de víveres y abarrotes, pago de servicios, transportación y recreación (tabla B).

Satisfacción laboral

En cuanto al grado de afectación del desempeño laboral por necesidades de atención a hijos(as) también existe diferencia significativa desfavorable al personal femenino como se mencionó en el párrafo anterior. Tal situación no se manifiesta en casos de atención a adultos mayores, personas enfermas y discapacitadas (tabla C).

Tanto el apoyo institucional como el reconocimiento al desarrollo profesional manifiestan el personal académico que han sido suficientemente equitativos en género. La satisfacción con el nombramiento y el salario actual también son sesgados en este aspecto. Otros conceptos relativos al esfuerzo manifiesta el personal académicos también independientes de la condición de género.

Discriminación por género

Cuando se interrogó respecto a la posibilidad de que existan condiciones de discriminación por género la respuesta fue significativamente diferente según hombres y mujeres (tabla C). En los primeros, la respuesta fue afirmativa en menos de una quinta parte de los entrevistados. En el caso femenino la opinión afirmativa surge en poco más del treinta por ciento de los casos. Del mismo modo, cuando se cuestionó respecto a exclusión por razones de género la respuesta fue diferenciada. La opinión femenina fue mayor, orientada hacia temas laborales y de permisos.

La opinión femenina y masculina considera haber recibido tratos injustificados en algunas evaluaciones o dictámenes, siendo más acentuado el caso masculino. Desafortunadamente no existe en la UABC, una figura defensora de los derechos de las y los académicos, ni que supervise que no se vulneren sus libertades, nos referimos a una figura equivalente a la de *ombudsperson* en la institución y cuya necesidad en diversas ocasiones se ha puesto de manifiesto. Sin embargo califica como suficientes los recursos con que cuentan para realizar su labor.

Expresiones discriminatorias

Al explorar la opinión respecto de un conjunto de expresiones discriminatorias hacia la mujer una vez más las percepciones resultaron significativamente diferenciadas según género. En todos los casos fue mayor la correspondiente al personal femenino. Las expresiones son: “Que te puedes esperar... es mujer”, “Seguro logró el puesto gracias al marido”, “Premiada porque se acostó con alguien”, “Preferencia a mujeres disminuye calidad” (tabla D).

Situaciones en la unidad académica

En el caso de situaciones incómodas de naturaleza sexual en la unidad académica tenemos los piropos, miradas morbosas y mensajes sexuales diferenciados y orien-

tados al personal femenino aunque su frecuencia absoluta resulte reducida. El resto de las acciones cuestionadas resultó francamente insignificante y no diferenciado genéricamente (tabla D).

La opinión respecto de *obstáculos para salir adelante* que enfrentan las mujeres resultó significativamente diferenciada por género. Consideraron las académicas que existen obstáculos para salir adelante y se concentran en aspectos relacionados con responsabilidades familiares que tienen una carga horaria diferente a los hombres y que afecta su desempeño laboral dado que lo anterior se refleja en mayores promedios en preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa, cuidado de los niños(as) y falta de confianza hacia la mujer.

Estos obstáculos o barreras que enfrentan las mujeres afectan su desempeño en la UABC, su “realización” y promoción dentro de la institución y en buena medida son el resultado de una “sutil” construcción de género que forja pisos pegajosos, muros de hormigón o también conocidos como techo de cristal. Al respecto, Mabel Burin nos dice que el “techo de cristal es una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar y por lo tanto impide a las mujeres seguir avanzando”.²¹

La existencia de obstáculos para salir adelante, es un aspecto poco reconocido por los hombres. Por su parte, este mismo tema aplicado al caso masculino resulta notoriamente distinto. En *obstáculos que enfrentan hombres* llama mucho la atención que la opinión no se diferencia genéricamente y además más de la mitad de los entrevistados considera que no existen. Lo que aquí llama la atención es que las mujeres consideran que los hombres enfrentan más obstáculos que ellas para salir adelante. Lo anterior denota un total desconocimiento de la perspectiva de género, una normalización de la violencia de género o que las mujeres evitan revictimizarse. Siendo que la sensibilización hacia la perspectiva de género en la comunidad universitaria y el combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar, es uno de los ejes rectores de la RENIES-Equidad como se mencionó anteriormente.

La opinión masculina considera haber recibido suficiente *capacitación sobre equidad de género* en proporción mucho mayor que la femenina. Sin embargo,

- 21 Mabel Burin, “El techo de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Acerca del deseo de poder en las mujeres”, En *El techo de cristal. Perspectivas psicoanalíticas sobre las mujeres y el poder*, compilado por Mariam Alizade y Beth Seelig (Ciudad de México: Lumen, 2007), 104.

llama la atención este punto dado que la capacitación que ofrece la UABC, está centrada en la incorporación de las tecnologías de la información, comunicación y colaboración a la docencia, como se muestra en el Programa Flexible de Formación y Desarrollo Docente de la Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa,²² como ya se mencionó anteriormente.

Resultados de investigación: personal puestos directivos

Perfil laboral

Las posiciones jerárquicas consideradas en el estudio para identificar al personal directivo fueron básicamente directores(as), subdirectores(as), administradores(as) y coordinadores(as). Entre ellos ubicamos tanto personal de base como de confianza así como personal académico con cargos administrativos. Se aprecian algunas diferencias en perfil de acuerdo con estado civil, puestos y antigüedad con desventaja hacia casos femeninos (tabla E). Al respecto llama la atención que 72.2 % de los PTC varones tienen un puesto como director o subdirector mientras que en el caso de las PTC femeninas solo un 10.7 % ostenta este tipo de cargos, de igual forma resalta que mientras el 84.2 % de los varones con puestos directivos está casado, solo el 58.6 % de las mujeres con puestos directivos lo está. Al respecto citamos a Burin quien señala que “Las mujeres que desean ocupar puestos hasta ahora catalogados como típicamente masculinos deben enfrentar el doble de exigencias que sus pares varones, soportar un mayor escrutinio de sus vidas privadas”.²³

Distribución horaria de la jornada

La distribución horaria del tiempo de trabajo cotidiano entre el personal directivo resulta diferente significativamente según género y con mayor promedio femenino en las siguientes actividades: preparación de alimentos, limpieza de la casa, arreglo y cuidado de la ropa; en cambio, no surge sesgo

22 Facultad de Pedagogía e Innovación Educativa, “Centro de Innovación y Desarrollo Docente”, Universidad Autónoma de Baja California, 2018, disponible en http://pedagogia.mx.uabc.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=70&Itemid=476 (fecha de acceso: 5 de mayo de 2017).

23 Burin, “El techo de cristal...”.

importante al tratarse de compra de víveres y abarrotes, pago de servicios, cuidado de menores, transportación y recreación (tabla F).

La opinión respecto al grado de afectación laboral por cuidado de menores resultó mayor significativamente en el caso masculino. Esto no se manifestó en casos de personas adultos mayores, enfermas o con discapacidad.

Satisfacción laboral

El grado de satisfacción laboral, reconocimiento al esfuerzo, derechos laborales, actividad sindical, espacio, equipamiento, herramientas, posición y salario actual se mantienen equitativos en términos de género. Del mismo modo se considera equitativa la capacitación obtenida en materia de equidad de género (tabla G). Como mencionamos anteriormente los cursos de capacitación al personal académico se han venido centrando en los temas concernientes a las tecnologías de la información, comunicación y colaboración, de igual forma en el abanico de cursos que se ofertan por parte de recursos humanos, tampoco está muy presente el tema de la equidad de género.

Discriminación por género

La percepción mayoritaria expresa que en la institución no existe discriminación por motivos de género en más del ochenta por ciento de directivos. Esto de manera igualitaria tanto entre personal masculino y femenino. Cabe mencionar que existe un segmento de opinión que alcanza casi un tercio del total que prefiere no ventilar inconformidades. En este se incluye una porción minoritaria que considera que sus puntos de vista no son tomados en cuenta (tabla G).

No hay evidencia revelada de que por motivos de género existan condiciones de exclusión, evaluaciones o dictámenes injustos entre personal directivo.

A diferencia de los resultados en el caso del personal académico en el que la opinión respecto de un conjunto de expresiones discriminatorias hacia la mujer las percepciones resultaron significativamente diferenciadas según género y en donde en todos los casos fue mayor la correspondiente al personal femenino con las expresiones: “Que te puedes esperar... es mujer”, “Seguro logró el puesto gracias al marido”, “Premiada porque se acostó con alguien”, “Preferencia a mujeres disminuye calidad” que aparecen en el (tabla D), para el caso del personal directivo/administrativo, las expresiones discriminatorias no son significativas en ningún (tabla H), sin embargo no hay que perder de vista que poco más del 20 % de las mujeres prefiere no revelar inconformidades.

Situaciones en la unidad académica

La perspectiva general en relación con un conjunto de situaciones que pudieran presentarse en la unidad académica es equitativa respecto al género. Tanto en materia de situaciones de naturaleza sexual, comentarios, miradas, burlas, mensajes incómodos o indeseables la opinión mayoritaria entre el personal directivo es que no existen tales manifestaciones. Por su parte roces, castigos, amenazas o presiones verbales para cometer actos indeseables son igualmente inexistentes (tabla H).

La apreciación respecto a dificultades que enfrentan hombres y mujeres para salir adelante es compartida de manera igualitaria sin sesgo por género. Lo cual para este segmento de la población nos habla nuevamente del desconocimiento sobre el tema de la equidad de género, la normalización de la violencia e incluso la misma negación del fenómeno. Recordemos nuevamente que un tercio de la población prefiere no ventilar inconformidades. En capacitación en el tema de género existe diferencia significativa en la percepción femenina señalando su desventaja (tabla H).

Resultados de investigación: población estudiantil

Perfil social

La condición de empleo/ocupación simultánea al estudio es significativamente mayor entre estudiantes-hombres respecto de estudiantes-mujeres. En los primeros, más de la mitad cuentan con un trabajo remunerado; dentro de las segundas, la proporción es menor al cincuenta por ciento (tabla I).

De cualquier modo, la opinión respecto al grado de afectación que ello implica respecto de su desempeño escolar se expresa en proporción similar. En cambio la responsabilidad familiar recae en mayor medida entre estudiantes-mujeres que son madres de familia, manifestando que consideran que su desempeño escolar se ha visto afectado. Inclusive se menciona la atención o cuidado a otros menores no hijo(as) aunque en menor grado. Mencionamos que algunas IES en el país como lo son la Universidad Autónoma de Guerrero, de Sinaloa,²⁴ Tamaulipas,²⁵ Ciudad del Carmen y Universidad de Guadalajara,²⁶ cuentan con estancias infantiles para estudiantes, más no es el caso de la UABC.

Discriminación por género

Mayoritariamente –tanto hombres como mujeres– no consideran que exista discriminación por razones de género dentro de la institución. Del mismo modo no consideran haber sido excluidos/as por razones de género (tabla J). Nuevamente, se percibe una normalización de la violencia de género y/o la no revictimización por parte de las mujeres; se desprende la necesidad la necesidad de sensibilizar sobre el tema a la población estudiantil.

Expresiones discriminatorias

La prevalencia de expresiones denigrantes hacia la mujer dentro de la comunidad se considera muy esporádica o poco frecuente. Esta opinión es igual-

- 24 Redacción/PH, “Invita la UAS a estudiantes a inscribir a sus hijos en la Estancia Infantil Universitaria”, *Noroeste*, 23 de septiembre de 2012, disponible en <https://www.noroeste.com.mx/publicaciones/view/invita-la-uas-a-estudiantes-a-inscribir-a-sus-hijos-en-la-estancia-infantil-universitaria-653713> (fecha de acceso: 5 de mayo de 2017).
- 25 Gabriela Mendoza Vázquez, “Crean estancia infantil en Universidad Autónoma de Tamaulipas. Madres chihuahuenses organizan kermes para recolectar fondos. Plan para reducir mortalidad materna e infantil en Dominicana. Exigen investigar caso de joven argentina desaparecida hace 8 años”, *Cimacnoticias*, 14 de marzo de 2013, disponible en <https://cimacnoticias.com.mx/node/62783> (fecha de acceso: 5 de mayo de 2017).
- 26 Lucía López, “Más estancias infantil en UdeG”, *La Gaceta*, 8 de febrero de 2016, disponible en http://www.gaceta.udg.mx/G_notal.php?id=19191 (fecha de acceso: 5 de mayo de 2017).

mente compartida por estudiantes-hombres y estudiantes-mujeres (tabla K). Del mismo modo expresiones denigrantes hacia hombres también se consideran muy esporádicas o poco frecuentes. También es un punto de vista compartido. La perspectiva femenina respecto de la defensa de puntos de vista según género es más inclinada a sostener su mejor posicionamiento respecto del caso masculino.

Se considera que profesores-hombres toman en serio por igual a estudiantes-mujeres y estudiantes-hombres. Lo anterior de manera indistinta al género. En cambio cuando se trata de profesoras-mujeres la opinión es diferenciada: estudiantes-mujeres expresan que esta relación se da de manera más frecuente respecto de los estudiantes-hombres.

Situaciones en la unidad académica

Imágenes incómodas de naturaleza sexual se han presentado poco frecuentemente. En cambio piropos, miradas morbosas, comentarios y mensajes indeseables se revelan relativamente por opiniones femeninas respecto de estudiantes-hombres. Sin embargo, es un hecho que acciones de mayor trascendencia en este tema resulten de muy escasa o poco frecuente presencia en la comunidad (tabla L).

Discusión y resultados

Entre los resultados del diagnóstico: Equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California 2017 en el que se conformaron tres universos de estudio: personal académico, directivo/administrativo y estudiantes universitarios/as se encontró que la inequidad de género no es monolítica entre los distintos grupos estudiados. Aspecto relevante en la planeación, diseño e implementación de la transversalización de la perspectiva de género en la institución.²⁷

Otro aspecto que nos llama fuertemente la atención es el hecho que la discriminación de género sea prácticamente invisible en la institución. Los grupos que menos perciben la discriminación de género en la institu-

27 Niño y Sáenz, *Diagnóstico de la equidad de género*.

ción son las mujeres estudiantes con un 83.7 %, y el grupo de mujeres con puestos directivos/administrativos en un 82.8 %, seguidas por las mujeres académicas con un 69.9 %. Lo cual es incongruente dado que las académicas tienen una baja participación en espacios de toma de decisiones así como una escasa representación en nombramientos académicos de mayor jerarquía, por ejemplo los puestos directivos son ocupados en un 72.2 % por hombres, e incluso la UABC tiene un lema universitario sexista: “por la realización plena del hombre”. Recordemos que la misma CEDAW ha establecido la discriminación como un obstáculo hacia el empoderamiento y desarrollo de la mujer.

La poca visibilización de la discriminación percibida pudiera estar relacionada con dos aspectos. El primero se relaciona con el poco trabajo de capacitación y sensibilización de la perspectiva de género realizado en la institución, a pesar de que el 42 % del personal directivo masculino afirma haber recibido capacitación sobre equidad de género, hemos señalado que este tipo de capacitación es prácticamente inexistente en la UABC. Recordemos que el eje de sensibilización y combate a la violencia de género es uno de los ejes de la RENIES-Equidad que comprende el proceso de la institucionalización de la perspectiva de género en las IES como anteriormente señalamos. El segundo aspecto es en relación con los instrumentos de recolección de información usados, dado que no descartamos que las mujeres encuestadas negaron la discriminación vivida en la institución para evitar ser revictimizadas. Es así como consideramos que dichos instrumentos pudieran mejorarse.

De acuerdo a ANUIES (2018), construir espacios de conocimiento libres de discriminación, segregación, subrepresentación y violencia de género es un desafío contemporáneo para las Instituciones de Educación Superior (IES), consideramos que la UABC debe aceptar el reto que establece la ANUIES y para esto es imprescindible trabajar en la sensibilización de la perspectiva de género y mejor aún en la transversalización de esta perspectiva en la institución, solo así estaríamos en condición de generar las bases para un cambio sociocultural, un cambio de mentalidad tan nece-

sario. Recomendamos la creación de un Centro de Estudios de Género en la UABC que tenga por objetivo institucionalizar la perspectiva de género en la UABC. Citamos a Estela Serret (2008) quien asevera que la transversalización de la perspectiva de género es una estrategia para mejorar la calidad de vida de todas las personas en todas las esferas del quehacer cotidiano.²⁸

- 28 Estela Serret, *Qué es y para qué es la perspectiva de género* (Oaxaca: Instituto de la Mujer Oaxaqueña, 2008).

ANEXO ESTADÍSTICO

Tabla A

Características principales según género.

Hipótesis nula: independencia estadística respecto al género (equidad).

Hipótesis alternativa: dependencia estadística respecto al género (inequidad).

Personal académico	Chi-cuadrado de Pearson	Significación bilateral	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Perfil laboral						
Grado académico	0.891	0.926	Equidad	44.90 %	46.50 %	Porcentaje con doctorado
Nombramiento académico	3.003	0.391	Equidad	59.30 %	58.10 %	Porcentaje como profesor-a
Personal de carrera o asignatura	9.254	0.010	Inequidad	72.90 %	86.30 %	Porcentaje de carrera
Personal de tiempo completo o medio	4.357	0.113	Equidad	75.80 %	84.50 %	Porcentaje tiempo completo
Personal interino o definitivo	6.663	0.083	Inequidad	45.60 %	49.40 %	Porcentaje definitivo
Categoría (T, Asoc., Aux.)	5.154	0.161	Equidad	83.30 %	86.30 %	Porcentaje titular
Nivel (A, B, C)	4.291	0.232	Equidad	37.30 %	38.90 %	Porcentaje nivel c
Programa de estímulos	1.075	0.306	Equidad	56.10 %	61.80 %	Porcentaje con estímulo
S N I	0.371	0.600	Equidad	22.90 %	25.80 %	Porcentaje dijo sí
Integra instancia decisión	0.885	0.400	Equidad	34.50 %	29.60 %	Porcentaje dijo sí
Colabora colegas nacionales o extranjeros	1.868	0.185	Equidad	65.90 %	72.90 %	Porcentaje dijo sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla B

	Promedio		Desviación standard		Coeficiente de variación	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Distribución horaria de jornada (h)						
Preparación de alimentos	5.81	9.26	5.31	6.33	0.914	0.684
Compra de víveres y abarrotes	3.08	3.63	2.08	4.45	0.675	1.225
Limpieza de la casa	3.73	6.20	3.08	5.35	0.825	0.863
Arreglo y cuidado de la ropa	2.30	4.23	2.18	4.08	0.948	0.964
Pago de servicios	1.96	1.75	3.67	1.91	1.870	1.092
Cuidado de niño(as)	6.78	13.08	11.87	24.06	1.751	1.839
Transportación	6.84	7.68	4.39	6.31	0.641	0.821
Recreación	7.13	6.90	5.50	5.56	0.771	0.806

	Igualdad de varianzas		Igualdad de medias		Conclusión
	Significación	Decisión	Significación	Decisión	
Distribución horaria de jornada (h)					
Preparación de alimentos	0.015	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad
Compra de víveres y abarrotes	0.117	Igual	0.166	Igual	Equidad
Limpieza de la casa	0.000	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad
Arreglo y cuidado de la ropa	0.001	Desigual	0.000	Desigual	Inequidad
Pago de servicios	0.177	Igual	0.521	Igual	Equidad
Cuidado de niño(as)	0.000	Desigual	0.003	Desigual	Inequidad
Transportación	0.130	Igual	0.171	Igual	Equidad
Recreación	0.774	Igual	0.707	Igual	Equidad

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla C

Satisfacción laboral	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Afectación por cuidado hijos(as)?	3.514	0.061	Inequidad	24.0 %	15.6 %	Porcentaje dijo sí
¿Cuidado de otro(as) niños(as)?	0.361	0.548	Equidad	3.0 %	1.9 %	Porcentaje dijo sí
¿Personas adultas mayores?	0.181	0.670	Equidad	12.6 %	11.0 %	Porcentaje dijo sí
¿Personas enfermas?	0.130	0.719	Equidad	14.4 %	13.0 %	Porcentaje dijo sí
¿Personas con discapacidad?	0.544	0.497	Equidad	7.2 %	5.2 %	Porcentaje dijo sí
Apoyo institucional satisfactorio	5.214	0.266	Equidad	65.3 %	72.1 %	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
¿Reconocimiento y apoyo satisfactorio?	4.402	0.354	Equidad	55.7 %	64.9 %	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
¿Nombramiento actual satisfactorio?	6.437	0.169	Equidad	75.4 %	68.8 %	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
¿Salario actual satisfactorio?	5.966	0.202	Equidad	48.8 %	59.7 %	Porcentaje satisfactorio + muy satisfactorio
Temas interés valorados colegas	1.360	0.715	Equidad	67.1 %	71.4 %	Porcentaje dijo sí
No ventila inconformidades	0.644	0.886	Equidad	17.4 %	14.3 %	Porcentaje dijo sí
Esfuerzo mayor sobre colegas	2.484	0.478	Equidad	27.5 %	20.1 %	Porcentaje dijo sí
Discriminación por género	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Existe en la institución?	3.177	0.013	Inequidad	30.1 %	18.2 %	Porcentaje dijo sí
¿Exclusión por razones de género?	6.756	0.009	Inequidad	13.8 %	5.2 %	Porcentaje dijo sí
Disposición de recursos para labor	2.05	0.562	Equidad	71.9 %	73.6 %	Porcentaje suficientes + exc
Evaluaciones o dictámenes injustos	9.449	0.002	Inequidad	25.7 %	41.9 %	Porcentaje dijo sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla D

Expresiones discriminatorias	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
“Que te puedes esperar... es mujer”	12.915	0.012	Inequidad	18.0 %	28.8 %	Porcentaje totalmente improb.
“Seguro logró el puesto gracias al marido”	7.749	0.101	Inequidad	19.9 %	30.1 %	Porcentaje totalmente improb.
“Premiada porque se acostó con alguien”	15.517	0.004	Inequidad	29.5 %	41.8 %	Porcentaje totalmente improb.
“Preferencia a mujeres disminuye calidad”	23.241	0.000	Inequidad	36.5 %	55.9 %	Porcentaje totalmente improb.

Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	5.770	0.449	Equidad	88.0 %	90.9 %	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	32.513	0.000	Inequidad	79.5 %	87.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos	23.852	0.001	Inequidad	76.5 %	94.2 %	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos	4.958	0.838	Equidad	89.2 %	90.3 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera trabajo	3.776	0.582	Equidad	95.8 %	94.8 %	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual	8.988	0.062	Inequidad	93.4 %	94.4 %	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación laboral	2.006	0.367	Equidad	99.4 %	99.4 %	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	n.a.	n.a.	Equidad	100.0 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	13.487	0.009	Inequidad	89.8 %	98.1 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales	0.931	1.000	Equidad	99.4 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido

Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Obligación por amenazas de realizar actos	n.a.	n.a.	Equidad	100.0 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	0.931	1.000	Equidad	99.4 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	25.974	0.002	Inequidad	18.1 %	34.8 %	Porcentaje ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	4.095	0.769	Equidad	55.6 %	62.0 %	Porcentaje ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	9.982	0.007	Inequidad	16.0 %	8.6 %	Porcentaje dijo sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sáñez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla E

Personal directivo	Chi-cuadrado de Pearson	Significación bilateral	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Perfil social						
Edad*	0.848	0.206	Equidad	43.46 %	47.46 %	Promedio de edad
Estado civil	6.983	0.072	Inequidad	58.6 %	84.2 %	Porcentaje de casados
Grupo (Base, confianza, temporal, otro)	3.826	0.575	Equidad	13.8 %	10.5 %	Porcentaje de confianza
Puesto (director[a], subdirector[a], etc.)	19.359	0.001	Inequidad	10.7 %	72.2 %	Pct director + subdirector
Nivel (A,B,C)	3.592	0.464	Equidad	21.7 %	23.5 %	Porcentaje nivel C
Antigüedad*	0.480	0.026	Inequidad	12.21 %	19.11 %	Promedio de antigüedad
Tienes hijos?	0.001	1.000	Equidad	79.3 %	78.9 %	Porcentaje dice si

* Prueba T de Student para diferencia medias. Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla F

Distribución horaria de jornada	Promedio		Desviación standard		Coeficiente de variación	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Preparación de alimentos	4.32	7.72	4.18	5.35	0.967	0.693
Compra de víveres y abarrotes	2.74	2.79	3.19	1.86	1.166	0.666
Limpieza de la casa	2.95	5.93	2.72	6.03	0.921	1.017
Arreglo y cuidado de la ropa	2.11	5.03	1.79	3.74	0.849	0.743
Pago de servicios	1.11	1.28	0.74	1.51	0.664	1.179
Cuidado de niño(as)	9.05	14.03	13.99	26.76	1.545	1.907
Transportación	5.11	7.31	3.46	5.78	0.677	0.790
Recreación	7.56	7.03	5.17	5.88	0.683	0.836

Distribución horaria de jornada	Igualdad de varianzas		Igualdad de medias		Conclusión
	Significación	Decisión	Significación	Decisión	
Preparación de alimentos	0.239	Igual	0.029	Desigual	Inequidad
Compra de víveres y abarrotes	0.531	Igual	0.939	Igual	Equidad
Limpieza de la casa	0.080	Desigual	0.025	Desigual	Inequidad
Arreglo y cuidado de la ropa	0.025	Desigual	0.001	Desigual	Inequidad
Pago de servicios	0.107	Igual	0.650	Igual	Equidad
Cuidado de niño(as)	0.093	Desigual	0.404	igual	Equidad
Transportación	0.042	Desigual	0.105	Igual	Equidad
Recreación	0.865	Igual	0.744	Igual	Equidad

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla G

Satisfacción laboral	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Afectación por cuidado hijos(as)?	8.537	0.005	Inequidad	17.2 %	57.9 %	Porcentaje dice sí
¿Cuidado de otro-as niños(as)?	0.981	0.554	Equidad	3.4 %	10.5 %	Porcentaje dice sí
¿Personas adultas mayores?	2.108	0.147	Equidad	10.3 %	26.3 %	Porcentaje dice sí
¿Personas enfermas?	1.057	0.412	Equidad	10.3 %	21.1 %	Porcentaje dice sí
¿Personas con discapacidad?	0.052	1.000	Equidad	6.9 %	5.3 %	Porcentaje dice sí
¿Está en un programa de calidad y eficiencia?	0.174	0.770	Equidad	46.4 %	52.6 %	Porcentaje dice sí
¿Ambiente laboral satisfactorio?	1.702	0.637	Equidad	75.9 %	89.4 %	Porcentaje dice sí
¿Reconocimiento y apoyo satisfactorio?	1.340	0.720	Equidad	75.8 %	63.2 %	Porcentaje dice sí
¿Puesto actual satisfactorio?	0.228	0.973	Equidad	86.2 %	89.4 %	Porcentaje dice sí
¿Salario actual satisfactorio?	1.576	0.813	Equidad	75.9 %	68.4 %	Porcentaje dice sí
¿Respeto a derechos laborales?	0.599	0.897	Equidad	86.2 %	83.3 %	Porcentaje dice sí
¿Labor del sindicato?	7.436	0.115	Equidad	53.9 %	38.9 %	Porcentaje dice sí
Espacio equipo herramienta para laborar	2.913	0.572	Equidad	86.2 %	73.7 %	Porcentaje dice sí
Capacitación que ofrece institución	2.265	0.687	Equidad	72.4 %	78.9 %	Porcentaje dice sí

Discriminación por género	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Existe en la institución?	0.178	0.673	Equidad	17.2 %	22.2 %	Porcentaje dice sí
No ventila inconformidades?	0.520	0.771	Equidad	20.7 %	15.8 %	Porcentaje dice sí
Toman en cuenta puntos de vista?	2.432	0.296	Equidad	6.9 %	0.0 %	Porcentaje dice sí
Mayor esfuerzo femenino?	2.294	0.318	Equidad	17.2 %	15.8 %	Porcentaje dice sí
Exclusión por razones de género?	0.000	1.000	Equidad	10.3 %	10.5 %	Porcentaje dice sí
Evaluaciones o dictámenes injustos	0.137	1.000	Equidad	7.4 %	10.5 %	Porcentaje dice sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla H

Expresiones discriminatorias	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
“Las mujeres se promueven por seducir h poderosos”	1.462	0.691	Equidad	3.4 %	0.0 %	Porcentaje dice sí
“Los hombres son flojos pero suertudos”	3.32	0.506	Equidad	13.7 %	5.3 %	Porcentaje dice sí
“Una mujer tiene que ser excepcional para éxito laboral”	6.394	0.172	Equidad	10.3 %	10.5 %	Porcentaje dice sí
“Los hombres son mejores líderes políticos que las m”	0.487	0.784	Equidad	0.0 %	0.0 %	Porcentaje dice sí
Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	5.067	0.167	Equidad	96.6 %	78.9 %	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	4.513	0.211	Equidad	75.9 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos	3.524	0.318	Equidad	89.7 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos	0.052	1.000	Equidad	93.1 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera trabajo	2.185	0.335	Equidad	96.6 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual	1.559	0.396	Equidad	100.0 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación laboral	1.559	0.396	Equidad	100.0 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	1.559	0.396	Equidad	100.0 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	2.185	0.335	Equidad	96.6 %	94.7 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales	n.a.	n.a.	Equidad	100.0 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de realizar actos	n.a.	n.a.	Equidad	100.0 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	n.a.	n.a.	Equidad	100.0 %	100.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	6.790	0.237	Equidad	32.1 %	38.9 %	Porcentaje dice ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	6.998	0.221	Equidad	40.7 %	55.6 %	Porcentaje dice ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	6.935	0.031	Inequidad	10.3 %	42.1 %	Porcentaje dice sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla I

Estudiantes	Chi-cuadrado de Pearson	Significación bilateral	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Trabajas?	27.773	0.000	Inequidad	42.1 %	56.6 %	Porcentaje que trabaja
¿Trabajo dificulta avance estudios?	0.054	0.875	Equidad	41.2 %	40.3 %	Porcentaje dificulta
¿Tienes hijos(as)?	7.045	0.009	Inequidad	18.3 %	12.9 %	Porcentaje si tiene
¿Estudios afectados por hijos(as)?	17.911	0.000	Inequidad	10.0 %	3.7 %	Porcentaje afectados
¿Otros niños(as)?	5.496	0.024	Inequidad	5.1 %	2.4 %	Porcentaje afectados
¿Personas adultas mayores?	0.017	1.000	Equidad	4.8 %	4.7 %	Porcentaje afectados
¿Personas enfermas?	0.780	0.377	Equidad	3.5 %	2.6 %	Porcentaje afectados
¿Personas con discapacidad?	1.825	0.195	Equidad	2.0 %	1.0 %	Porcentaje afectados
¿Otras personas?	0.550	0.760	Equidad	1.9 %	1.8 %	Porcentaje afectados
¿Por qué elegiste la carrera que estudias?	8.526	0.202	Equidad	66.2 %	61.4 %	Porcentaje por vocación

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla J

Perfil social	Promedio		Desviación standard		Coeficiente de variación	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Edad en años cumplidos	23.64	23.16	5.52	5.59	0.234	0.241
Promedio de calificaciones	85.10	87.09	5.75	5.51	0.068	0.063
¿Cuántos hijos(as) tienes?	0.23	0.30	0.65	0.75	2.826	2.507

Perfil social	Igualdad de varianzas		Igualdad de medias		Conclusión
	Significación	Decisión	Significación	Decisión	
Edad	0.548	Igual	0.120	Igual	Equidad
Promedio de calificaciones	0.778	Igual	0.000	Desigual	Inequidad
¿Cuántos hijos(as) tienes?	0.001	Desigual	0.043	Desigual	Inequidad

Discriminación por género	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
¿Existe en la institución?	0.429	0.513	Equidad	16.3 %	17.6 %	Porcentaje dice sí
¿Participación estudiantil?	5.556	0.025	Inequidad	4.2 %	7.1 %	Porcentaje dice sí
¿Exclusión por razones de género?	1.37	0.242	Equidad	1.5 %	2.4 %	Porcentaje dice sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017)).

Tabla K

Expresiones discriminatorias	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Bromas profesores-h denigran mujer	4.661	0.324	Equidad	47.7 %	52.8 %	Porcentaje dice nunca
Bromas profesores-h denigran hombres	7.235	0.124	Equidad	60.9 %	53.9 %	Porcentaje dice nunca
Bromas profesoras-m denigran mujeres	4.065	0.397	Equidad	74.5 %	71.3 %	Porcentaje dice nunca
Bromas profesoras-m denigran hombres	8.831	0.065	Inequidad	67.7 %	61.2 %	Porcentaje dice nunca
Estudiantes-h defienden ideas más que m	22.080	0.000	Inequidad	49.9 %	42.5 %	Porcentaje dice nunca
Profesores-h toman en serio igual alumnas-m	0.959	0.916	Equidad	14.4 %	14.9 %	Porcentaje dice nunca
Profesoras-m toman en serio igual alumnas-m	9.593	0.048	Inequidad	15.0 %	15.3 %	Porcentaje dice nunca

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sáenz Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017).

Tabla L

Situaciones en la unidad	Chi-cuadrado de Pearson	Significación	Conclusión	Valor femenino	Valor masculino	Indicador
Imágenes incómodas de naturaleza sexual	3.402	0.907	Equidad	94.7 %	95.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Piropos o comentarios no deseados	17.869	0.022	Inequidad	82.4 %	86.8 %	Porcentaje no lo ha vivido
Miradas morbosas o gestos sugestivos	50.737	0.000	Inequidad	79.1 %	91.2 %	Porcentaje no lo ha vivido
Burlas bromas comentarios incómodos	15.172	0.056	Inequidad	82.6 %	87.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión para encuentros fuera escuela	5.927	0.431	Equidad	95.6 %	95.8 %	Porcentaje no lo ha vivido
Cartas llamadas mensajes naturaleza sexual	15.205	0.010	Inequidad	96.6 %	97.8 %	Porcentaje no lo ha vivido
Amenazas afectan situación escolar	9.709	0.084	Inequidad	99.2 %	97.8 %	Porcentaje no lo ha vivido
Castigos medidas por no aceptar propuestas	9.863	0.020	Inequidad	99.9 %	98.6 %	Porcentaje no lo ha vivido
Roces contacto físico indeseado	24.580	0.001	Inequidad	94.5 %	96.4 %	Porcentaje no lo ha vivido
Presión verbal para relaciones sexuales	4.844	0.435	Equidad	98.2 %	98.4 %	Porcentaje no lo ha vivido
Obligación por amenazas de realizar actos	13.176	0.100	Inequidad	99.9 %	98.4 %	Porcentaje no lo ha vivido
Uso de fuerza física para relaciones	3.343	0.188	Equidad	99.7 %	99.0 %	Porcentaje no lo ha vivido
Obstáculos a mujeres para salir adelante	32.300	0.000	Inequidad	35.1 %	49.5 %	Porcentaje dice ninguno
Obstáculos a hombres para salir adelante	8.611	0.072	Inequidad	53.2 %	58.2 %	Porcentaje dice ninguno
Ha recibido capacitación equidad género	2.386	0.303	Equidad	27.7 %	23.9 %	Porcentaje dice sí

Fuente: elaboración propia a partir de Lya Margarita Niño Contreras y Agustín Sánchez Pérez, *Diagnóstico de la equidad de género en la Universidad Autónoma de Baja California* (Mexicali: UABC, 2017)).