

<https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1341>

Artículos científicos

Gestión organizacional para obtener la Certificación de Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro Universitario de Tonalá

Organizational management to obtain the Certification of Labor Equality and Non-Discrimination of the University Center of Tonalá

Gestão organizacional para obter a Certificação de Igualdade de Trabalho e Não Discriminação do Centro Universitário de Tonalá

Karla Alejandra Contreras Tinoco

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Tonalá, México

karla.ctinoco@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0001-6061-4600>

María Felicitas Parga Jiménez

Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Tonalá, México

maria.parga@cutonala.udg.mx

<http://orcid.org/0000-0001-6778-475X>

Resumen

Para mejorar las prácticas educativas, formativas, investigativas y organizacionales de las universidades se requiere transversalizar la perspectiva de género e instaurar políticas de igualdad que formen parte de la cultura institucional. A partir de acuerdos internacionales y de las demandas de la academia feminista, cada vez es más frecuente que en los planes de desarrollo vigentes de las universidades se establezca la intención de alcanzar ejes estratégicos tales como igualdad, equidad y cultura de paz, lo cual deriva en planes y políticas de acción encaminadas al logro de esas metas y fines. En este artículo se describe el proceso de elaboración e implementación de una política de igualdad laboral y no discriminación que implicó acciones tales como la evaluación del clima laboral, la puesta en marcha de programas de capacitación con igualdades de oportunidades para todo el personal, el despliegue de campañas de sensibilización, la implementación de planes de capacitación en temas de igualdad, no discriminación y perspectiva de género, la adecuación de



espacios físicos, la generación de programas de protección civil accesibles, así como la generación de estrategias, prácticas y legislaciones que faciliten la corresponsabilidad y que permitan alcanzar la igualdad en un espacio laboral de tipo universitario y de carácter público estatal. En la creación, implementación y vigilancia del cumplimiento de la política de igualdad participaron 22 directivas y directivos de la alta dirección y de los mandos medios del Centro Universitario de Tonalá, además de personal administrativo y docente. El resultado de estas acciones permitió obtener la certificación en la norma NMX-R025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro Universitario de Tonalá de la Universidad de Guadalajara con la que se da cuenta de que en el plano de lo práctico opera lo que está estipulado a nivel de vocacionamiento universitario.

Palabras clave: política de igualdad, gestión, corresponsabilidad, universidad, transversalización de género.

Abstract

To improve the educational, training, research and organizational practices of universities, it is necessary to mainstream the gender perspective and establish equality policies that are part of the institutional culture. Based on international agreements and the demands of the feminist academy, it is more and more frequent that the current development plans of the universities establish the intention of achieving strategic axes such as equality, equity and a culture of peace, which derives from in action plans and policies aimed at achieving those goals and objectives. This article describes the process of elaboration and implementation of a labor equality and non-discrimination policy that involved actions such as: the evaluation of the work environment, the implementation of training programs with equal opportunities for all staff, the deployment of awareness campaigns, the implementation of training plans on issues of equality, non-discrimination and gender perspective, the adaptation of physical spaces, the generation of accessible civil protection programs, as well as the generation of strategies, practices and legislation that that facilitate co-responsibility and that allow equality to be achieved in a university-type work space and of a state public nature. In the creation, implementation and monitoring of compliance with the equality policy, 22 directors and managers from the senior management and middle management of the Tonalá University Center participated, in addition to administrative and teaching staff. The result of these actions allowed obtaining the Certification in the Standard NMX-R025-SCFI-2015 Labor Equality and Non-Discrimination of the University Center of Tonalá of the University of Guadalajara with which it realizes that in the practical plane the that is stipulated to vocation.

Keywords: equality policy, management, co-responsibilities, university, gender mainstreaming.

Resumo

Para melhorar as práticas educativas, formativas, de pesquisa e organizacionais das universidades, é necessário integrar a perspectiva de gênero e estabelecer políticas de igualdade que façam parte da cultura institucional. Com base nos acordos internacionais e nas demandas da academia feminista, é cada vez mais frequente que os atuais planos de desenvolvimento das universidades estabeleçam a intenção de alcançar eixos estratégicos como igualdade, equidade e cultura de paz, que derivam em planos de ação e políticas destinadas a atingir essas metas e objetivos. Este artigo descreve o processo de elaboração e implementação de uma política de igualdade e não discriminação laboral que envolveu ações como a avaliação do clima laboral, a implementação de programas de formação com igualdade de oportunidades para todos os funcionários, a implementação de campanhas de sensibilização, a implementação de planos de formação em temas de igualdade, não discriminação e perspectiva de gênero, a adequação dos espaços físicos, a geração de programas de proteção civil acessíveis, bem como a geração de estratégias, práticas e legislações que facilitem a corresponsabilidade e que permitam a igualdade ser realizado em um espaço de trabalho do tipo universitário e de natureza pública estadual. Na criação, implementação e monitoramento do cumprimento da política de igualdade, participaram 22 diretores e gerentes da alta direção e gestão intermediária do Centro Universitário Tonalá, além do pessoal administrativo e docente. O resultado dessas ações permitiu obter a certificação na norma NMX-R025-SCFI-2015 Igualdade no Trabalho e Não Discriminação do Centro Universitário de Tonalá da Universidade de Guadalajara com a qual percebe que no plano prático o que está estipulado ao nível da vocação universitária.

Palavras-chave: política de igualdade, gestão, corresponsabilidade, universidade, integração de gênero.

Fecha Recepción: Abril 2022

Fecha Aceptación: Octubre 2022

Introducción

En este artículo se describe el proceso de Certificación en la Norma NMX-R025-SCFI-2015 de Igualdad Laboral y No Discriminación del Centro Universitario de Tonalá, de la Universidad de Guadalajara. Asimismo, se presenta el proceso de elaboración e implementación de una política de igualdad laboral y no discriminación que implicó la puesta en marcha de prácticas, programas de capacitación y sensibilización, adecuación de espacios físicos y generación de estrategias de corresponsabilidad para alcanzar la igualdad en un espacio laboral de tipo universitario.

En 2015, se reunieron los líderes mundiales y establecieron compromisos y objetivos comunes con los cuales se pretende erradicar las principales problemáticas que viven los sujetos en el mundo. Estos compromisos han quedado plasmados en lo que se conoce como Agenda 2030, documento en el que se establecen los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020). Este trabajo se enmarca y aporta a dos de esos ODS. Puntualmente, al objetivo 4 que se enfoca en buscar una educación inclusiva y de calidad para todos y todas, así como en “construir y adecuar instalaciones educativas que tengan en cuenta las necesidades de los niños y las personas con discapacidad y las diferencias de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos” (ONU, 2020, párr. 1).

Además, este trabajo aporta y está en relación con el ODS 5, es decir, “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”, en el que, entre otras cosas, se busca la participación plena, con igualdad de oportunidades y efectiva de las mujeres en las decisiones de la vida política, económica y pública. Para ello, se vuelve necesario construir políticas institucionales, leyes, códigos de conducta y reglamentos que promuevan y aseguren la igualdad entre los géneros en todos los niveles y ámbitos.

Ahora bien, la intención y la finalidad de generar políticas de igualdad en la educación superior no son recientes, no emergió con los ODS, ni obedece únicamente a estos, puesto que desde los años 80 los activismos feministas, las académicas feministas y los estudios de género ya habían hablado de la necesidad de construir entornos educativos con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres de todos los niveles educativos. Estas demandas derivaron en lineamientos globales en los que quedó plasmada la pertinencia de transversalizar el género en la educación. En ese sentido, se pueden mencionar como antecedentes normativos de este trabajo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer celebrada el 18 de

diciembre de 1979, la Conferencia de Beijing sobre la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres titulada *Convención Belém Do Pará* efectuada en 1996, el Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer firmado el 6 de octubre de 1999 y que entró en vigor el 20 de diciembre de 2000. Estos lineamientos globales han incidido en las políticas públicas de México, aunque de manera paulatina.

En México, desde 2001 se observa en los Planes Nacionales de Desarrollo un tímido reconocimiento de la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en las instancias públicas, el cual derivó en el Plan de Igualdad propuesto por el Instituto de las Mujeres (Inmujeres) del 2003. En el Plan Nacional de Desarrollo de 2007-2012 ya se habla de la idoneidad de construir políticas públicas con perspectiva de género que sean transversales a toda la administración pública federal (Gobierno de la República, 2007 citado por Montes-de-Oca-O'Reilly, 2019). A partir de esto, en el 2008, se firmó un acuerdo de colaboración y trabajo conjunto entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Inmujeres, lo que conllevó a un repunte de los esfuerzos en torno a la equidad de género y prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia a las mujeres en los espacios educativos de todos los niveles.

Instituciones de educación superior y perspectiva de género

En el caso particular de las instituciones de educación superior (IES), el tema y estudio del entrecruce de las categorías de género y educación no es reciente, ya que existe una profusa y prolifera investigación (Buquet, 2011; Castañeda, Contreras *et al.*, 2019; Palomar, 2011). La obra publicada al respecto se ha situado en dos grandes líneas de trabajo: el análisis de la situación de las mujeres en las universidades y las demandas para institucionalizar la igualdad y la perspectiva de género en las universidades (García, 2018 citado por Hernández y Contreras, 2021).

La primera categoría problematiza y visibiliza los distintos ejes de desigualdad y diferenciación que permean el campo educativo por razones de género. Estos ejes de diferenciación tienen impactos en la enseñanza, la investigación, la docencia y la gestión de las universidades. En ese sentido, se pueden mencionar los trabajos que analizan trayectorias (Hernández y Contreras, 2017), así como retos y experiencias educativas diferenciadas según el sexo del estudiantado (Hernández y Contreras, 2021; Contreras y Hernández, 2019; Requena, 1998). De igual forma, hay estudios acerca de académicas y los retos que viven para conciliar el ámbito privado y el trabajo

(Cevallos y Villafuerte, 2019; Ruiz-Bravo *et al.*, 2019; Montes y Rasskin-Gutman, 2019). En este grupo de trabajos se han visibilizado con bastante profundidad los retos, desafíos y obstáculos que viven mujeres en puestos de liderazgo en las instituciones de educación superior (Castañeda, Parga *et al.*, 2019; Castañeda, Parga, González *et al.*, 2019; Sánchez, 2019).

Al respecto, Burton, ya desde 1997 (citada por Ordorika, 2015), señala críticas por la ausencia de mujeres en los principales espacios de decisión en las universidades. También se han construido investigaciones para conocer las representaciones y percepciones de directivas y directivos de instituciones de educación superior acerca de las diferencias de género que viven las académicas o las investigadoras. Los resultados no han sido alentadores porque muestran que se parte de un imaginario de que hombres y mujeres pueden permanecer y ascender por igual. Esto sin problematizar el trabajo de cuidados, las dobles y triples jornadas, los techos de cristal, los suelos pegajosos o la cultura institucional de género que permea y marca las trayectorias de permanencia y ascenso (Montes-de-Oca-O'Reilly, 2015). En este mismo eje se inscriben los cada vez más numerosos estudios acerca de hostigamiento y acoso sexual hacia mujeres en las IES (Barros *et al.*, 2022; Ordorika, 2015).

En la segunda categoría de trabajos se plantean exigencias, sugerencias y agendas de trabajo para lograr la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades. Esto mediante políticas de educación superior y programas. Entre estos trabajos se pueden mencionar los elaborados por Buquet (2011), Castañeda (2019) y Palomar (2011). El presente artículo se inscribe en la segunda categoría.

Retos, avances y obstáculos para la institucionalización de la perspectiva de género y el alcance de la igualdad

De acuerdo con Bessiére y Gollac (2020, citados por Hernández y Contreras, 2021), pese a los esfuerzos que se han emprendido para lograr que el sistema educativo sea inclusivo, todavía persisten las desigualdades normativas y culturales; por ejemplo, todavía existen mecanismos de elección y reconocimiento académico que parten desde una cultura masculinizada de la familia y la universidad, sin considerar el trabajo de cuidados hacia hijos y enfermos que realizan con más frecuencia las mujeres y que generan una apropiación desigual del capital universitario, lo cual se vuelve palpable en convocatorias de reconocimiento y estímulos económicos tales como PROESDE o SNI (Castañeda y Contreras, 2021; Contreras, 2019; Castañeda, Contreras *et al.*, 2019).

Para Buquet (2011) la dificultad de lograr un avance en la efectiva transversalización de la perspectiva de género radica en que para llevarlo a cabo se necesita tener incidencia en tres vertientes distintas: la investigación, la formación y la institucionalización. Las investigaciones de Buquet (2011), Buquet *et al.* (2013), Vélez (2007) y Vélez y Vizcarra (2008) han realizado trabajos al respecto de las tres vertientes y hacen recuentos de los avances, tareas pendientes y ausencias en las tres vertientes. Existe coincidencia entre las autoras en que la vertiente que ha implicado mayores dificultades es la institucionalización de la igualdad de género.

En cambio, en materia de investigación y formación del estudiantado en términos de género las académicas y activistas feministas desde hace ya cuatro décadas han creado centros, institutos y programas de especialización y posgrados dedicados a los estudios de género desde los cuales han producido grandes aportes teóricos y metodológicos en cuanto al análisis y visibilización de cómo atraviesa el orden de género la cultura institucional.

La dificultad de institucionalización podría deberse a la falta de normatividades y políticas institucionales encaminadas a prevenir, atender y erradicar las problemáticas vinculadas con los temas de igualdad. Asimismo, podría estar ligada a que en las universidades operan con una lógica moderna y racional que históricamente ha sido ciega al género y la igualdad, lo cual podría acarrear problemas de resistencia al cambio y derivar en que los actores que en esta cultura institucional han tenido la posición privilegiada, hegemónica y con mayor poder desplieguen estrategias de exclusión para quienes amenazan su posición de privilegio (tales como las mujeres o los grupos de la disidencia sexual).

La institucionalización de la perspectiva de género es necesaria, en primera instancia, para reconocer los obstáculos y las dificultades que enfrentan las mujeres universitarias (académicas, trabajadoras y estudiantes) para acceder, permanecer y ascender en el campo educativo debido al orden social de género que genera roles, estereotipos, dobles jornadas, prejuicios o discriminaciones que se traducen en desigualdad estructural para las mujeres. En segunda instancia, para crear políticas, programas, planes de acción y leyes que subsanen estas desigualdades y que tengan impactos en los ámbitos administrativos, académicos y formativos (Buquet, 2011).

Según Buquet (2011), algunas maneras de alcanzar esta transversalización de la perspectiva de género a nivel institucional son:

- Realizar procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de estadística institucional considerando distinciones por sexo que permitan visualizar las asimetrías imperantes en las relaciones de género en la institución.

- Contar con legislación universitaria con perspectiva de género (normas, reglamentos, estatutos en todos los procesos universitarios).
- Realizar campañas de capacitación y sensibilización en temas de género.
- Efectuar actividades en cuanto a género orientadas a todo el personal (autoridades, administrativo, académico).
- Usar un lenguaje incluyente y no sexista en todos sus procesos.

Ahora bien, resulta necesario reconocer que existen avances en algunas universidades, ya que han creado políticas o planteado en sus estatutos la equidad de género como parte de sus principios fundamentales. También existen esfuerzos por desarrollar campañas, programas y protocolos para prevenir y erradicar el acoso sexual, la discriminación y el hostigamiento sexual (Ordorika, 2015). En ese sentido, se puede mencionar el trabajo realizado por Maquieira (2019) en el que documenta las acciones realizadas por la Universidad Autónoma de Madrid o el trabajo de Patron *et al.* (2019) que exponen el caso de las acciones emprendidas en el contexto de EMULIES acerca de mujeres líderes de IES.

De acuerdo con Ordorika (2015), la institucionalización de la perspectiva de género en la educación superior requiere modificaciones legislativas, estrategias generadoras de igualdad de oportunidades que aseguren la posibilidad de la conciliación entre la vida privada y laboral, contar con estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género, asegurar un lenguaje no sexista e inclusivo y realizar acciones para sensibilizar en términos de género a la comunidad universitaria. Estas estrategias a su vez se subdividen en acciones. Por ejemplo, según el autor, en el caso de la legislación es necesario que se asegure que haya igualdad y equidad en las normatividades y códigos de ética de las IES para permitir y promover la igualdad de oportunidades; también es recomendable crear comisiones de equidad en los consejos u órganos de gobierno de las universidades, garantizar una asignación de recursos anuales específicos para implementar programas y actividades específicas a favor de la equidad de género, generar planes de igualdad y vigilar su cumplimiento, contar con reglamentos para la vigilancia y sanción de comportamientos violentos o discriminatorios por razones de género, armonizar los reglamentos institucionales con los estatales y federales en materia de no discriminación y vida libre de violencia.

En cambio, para el autor la igualdad de oportunidades se lograría a través de una política institucional en la que se asegure la participación equitativa de hombres y mujeres en todos los ámbitos universitarios (académico, estudiantil, directivo y administrativo), la revisión y adecuación de los reglamentos internos de contratación, promoción y definitividad, la promoción de mujeres a

los puestos de toma de decisiones, garantizar la paridad de género en las comisiones o consejos de responsabilidad.

En el caso de la conciliación vida profesional y familiar, Ordorika (2015) sugiere crear guarderías, centros de desarrollo infantil o salas de lactancia, ampliar las licencias de paternidad y en el caso de las licencias de maternidad garantizar el financiamiento de suplentes y la reintegración al trabajo al término de la licencia. Con respecto a la sensibilización a la comunidad universitaria, Ordorika sugiere implementar procesos permanentes para concienciar en términos de género a las distintas personas que forman parte de la comunidad universitaria, así como crear campañas de difusión a favor de la equidad de género, generar distinciones para las personas o instancias de la comunidad que favorecen con su actuar la igualdad entre hombres y mujeres, y diseñar talleres acerca de equidad de género.

Aproximación teórica a la transversalidad y a las políticas de igualdad

La igualdad de género en este trabajo se entiende como la valoración equitativa en cuanto a derechos, responsabilidades y oportunidades de hombres y mujeres sin importar las diferencias biológicas. Sin embargo, se reconoce que para que realmente la igualdad de género pueda ser puesta en práctica es necesario cuestionar valores, roles tradicionales de género, cultura, entre otras categorías de subordinación (Ruiz y Sánchez, 2019).

Con la intención de erradicar la desigualdad de género se crearon políticas de igualdad de oportunidades con las que se busca que las personas puedan acceder a los distintos ámbitos de desarrollo. Estas iniciativas pueden partir de una lógica de igualdad formal que considera que todos los actores sociales son iguales o bien desde una lógica de igualdad sustantiva que sostiene que es necesario llevar a cabo acciones positivas para corregir las posiciones iniciales de desventaja en las que se encuentran algunos actores sociales. Ambas maneras de entender la igualdad requieren un enfoque de transversalidad (Ruiz y Sánchez, 2019).

En este trabajo se entiende por transversalidad a los dispositivos que se entrelazan en todos los procesos, sistemas, estructuras y relaciones en un ámbito (p. ej., el educativo) (Montes-de-Oca-O'Reilly, 2015). En los estudios de igualdad y de género el término *transversalidad* ha tenido gran aceptación y popularidad debido a que si bien en los años ochenta se buscaba llevar a cabo políticas de igualdad que nivelaran las distinciones entre hombres y mujeres en el ámbito educativo, en los noventa las académicas y activistas feministas se dieron cuenta de que los conocimientos, esfuerzos y programas de perspectiva de género habitualmente eran objeto de mayor interés por parte de las

mujeres que de los hombres, lo cual evidenció la necesidad de implementar acciones para transversalizar la perspectiva de género e implicar a todos los actores del campo educativo en el proceso.

El Centro Universitario de Tonalá y su mística relacionada con la igualdad

La formación y los procesos que llevan a cabo las universidades ocurre desde un modelo de desarrollo vigente (Hernández y Contreras, 2021). La Universidad de Guadalajara funciona con un modelo en red que está conformado por 17 centros, de los cuales 6 son temáticos, 10 regionales y una universidad virtual. Cada uno de estos ha construido y desarrollado su propio modelo de desarrollo de centro, pero partiendo del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 Visión 2030 (PDI) de la Universidad de Guadalajara, el cual rige y determina los propósitos, objetivos, metas, acciones e indicadores del modelo de desarrollo vigente en esa institución.

El Centro Universitario de Tonalá, en el que se inscribe este trabajo, ha plasmado en el Plan de Desarrollo de Cutonalá 2019-2025, visión 2030 *Tradición y cambio* (PDCUT) su mística y vocación, así como los ejes transversales que lo definen y los propósitos sustantivos que lo orientan. En este documento se establecen como ejes transversales y valores la cultura de paz, la equidad y la igualdad. En relación con la cultura de paz, se busca promover relaciones interpersonales armónicas, pacíficas e inclusivas que se caractericen por estar basadas en el respeto. En tanto que la equidad implica trabajar en el cierre de brechas y rezagos, así como atender las necesidades específicas de cada persona para equilibrar razonablemente las desventajas que aquejan a grupos vulnerables y desfavorecidos. La igualdad procura evitar realizar distinciones, exclusiones o restricciones basadas en edad, discapacidad, nacionalidad, origen étnico, condición social económica o cultural, sexo, identidad de género, preferencias sexuales o cualquier otra condición que impida y anule el reconocimiento.

Por tanto, el Centro Universitario de Tonalá, desde su creación hasta la fecha actual, ha estado comprometido con la igualdad, la responsabilidad social universitaria, la cultura de paz, la inclusión y la no discriminación de toda la comunidad universitaria. Con la intención de materializar y concretar el compromiso plasmado en el PDCUT, en el 2021 el Centro Universitario de Tonalá realizó el proceso de Certificación de Igualdad Laboral y No Discriminación. Esto implicó la puesta en marcha de prácticas, políticas, reglamentos, esfuerzos y planes de acción para la comunidad universitaria, conformada por 8395 estudiantes de pregrado y posgrado y por 835

trabajadoras y trabajadores, de los cuales 83 son directivos, 129 administrativos, 45 personal operativo y el resto son profesores de asignatura y de tiempo completo (Informe de Actividades, 2021).

Cabe referir que se optó por alcanzar la certificación en igualdad laboral y no discriminación porque es un mecanismo que da cuenta del cumplimiento de los valores prioritarios para la Universidad de Guadalajara, los cuales están establecidos tanto en el Código de Conducta como de Ética de la Universidad de Guadalajara, tales como promover y garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la no discriminación en el acceso al empleo y la prevención, la atención y la erradicación del hostigamiento laboral y la violencia de género.

La norma mexicana NMX-R025-SCFI-2015

La certificación en la norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 Igualdad Laboral y No Discriminación es un mecanismo voluntario para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación que favorecen el desarrollo integral de sus colaboradoras y colaboradores. Este reconocimiento es otorgado por el Consejo Interinstitucional integrado por el Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres), el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STP). Los objetivos que persigue la norma mexicana en igualdad laboral y no discriminación son:

- 1) Promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición no sean obstáculo para la inclusión laboral y donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad sea un valor.
- 2) Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación.
- 3) Garantizar la igualdad salarial.
- 4) Implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral.
- 5) Realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y oportunidades.

Además, esta norma mexicana de igualdad laboral contribuye a:

1. Crear una imagen positiva del Centro Universitario de Tonalá y sus productos o servicios.
2. Generar mayor compromiso, lealtad e identidad hacia el centro universitario por parte del personal.

3. Asegurar y evidenciar que en el Centro Universitario de Tonalá existe un ambiente de trabajo a favor de la diversidad, igualdad, inclusión.
4. Disminuir la incidencia de prácticas discriminatorias y de violencia, y facilitar su identificación, tratamiento, solución y erradicación.
5. Promover el equilibrio entre las responsabilidades familiares, laborales y personales de los y las trabajadores.
6. Fomentar un ambiente de trabajo sano, armonioso y competitivo.
7. Asegurar que en el Centro Universitario de Tonalá existan las normatividades suficientes y pertinentes para asegurar la igualdad laboral y no discriminación, tales como el Código de Ética, el Código de Conducta, el Reglamento de Sanciones y Responsabilidades y el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

Cabe mencionar que en México, hasta finales de 2021, no existía ninguna universidad pública de tipo estatal certificada en esta norma.

Método

El proceso de certificación comenzó en julio de 2021. Para llevar a cabo las actividades y acciones requeridas participaron 22 directivos y directivas de la alta dirección y de los mandos medios del Centro Universitario de Tonalá. Además, participó personal administrativo y docente como apoyo en acciones puntuales o tareas determinadas.

Dos directivas fungieron como coordinadoras de todos los procesos; sin embargo, el resto de las y los directivos se incorporaron y tuvieron una participación activa y comprometida en al menos uno de los tres comités que se crearon para efectos de la certificación. Estos comités fueron 1) el grupo técnico de apoyo para la certificación; 2) el comité de seguimiento y vigilancia del cumplimiento de la política de igualdad laboral y no discriminación, y 3) el grupo técnico de auditores internos. Conviene señalar que en estos tres comités hubo representación por área de trabajo y sexo.

El primer grupo (Grupo Técnico de Apoyo para la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación) analizó los requerimientos de la norma, estableció comunicación con el Instituto Nacional de las Mujeres para pedir información y orientación adicional al respecto y se capacitó en cuanto a los requerimientos específicos de la norma. Con base en los conocimientos adquiridos, este comité hizo un autodiagnóstico de las condiciones que guardaba el centro universitario en cuanto a la igualdad laboral y no discriminación en el Centro Universitario de Tonalá. El

autodiagnóstico permitió identificar las potencialidades, las fortalezas, las ausencias y los retos en términos de implementación y logro efectivo de todos los requerimientos para alcanzar efectivamente la igualdad y cumplir con la norma. Una vez identificados estos requerimientos el comité hizo un plan de acción que incluyó a) objetivos particulares asociados con cada requisito de la norma, b) acciones afirmativas, c) acciones correctivas, d) acciones complementarias por implementar, e) un cronograma con fechas, f) actores (administrativos, docentes y directivos) implicados en el logro del objetivo planteado. Posteriormente, las y los miembros del Grupo Técnico de Apoyo para la Certificación se reunieron con cada uno de los actores clave de cada requisito con la intención de presentarles los resultados del autodiagnóstico y de encomendarles las acciones y las prácticas por implementar para cumplir con el objetivo planteado para un requisito particular. Las y los actores clave se mostraron dispuestos y cooperativos, y establecieron compromisos y fechas de entrega de avances.

Una vez que se designaron responsabilidades a las y los directivos del centro universitario, con base en la agenda acordada, se hicieron llamadas de seguimientos para explorar el avance, así como para explorar los obstáculos que se presentaron en cada área para la implementación de acciones, planes o actividades necesarias para el cumplimiento del objetivo. En algunos casos, fue necesario sostener varias reuniones con los actores clave de algunos de los requisitos de la norma para resolver dudas, comentar avances, retroalimentar documentos o revisar planes de capacitación o sensibilización en igualdad para todo el personal que labora en el centro. En otros casos, solamente fue necesario revisar de manera remota y con comentarios, sugerencias y control de cambios los avances escritos de los planes de accesibilidad y de protección civil incluyente. Todo esto permitió que los planes, programas y actividades tuvieran mayor calidad y pertinencia y que hubiera uniformidad en los documentos.

Adicionalmente, este grupo técnico de apoyo se encargó de aplicar una encuesta para medir el clima laboral y la no discriminación entre el personal de Centro Universitario de Tonalá. Esta estuvo constituida por 70 reactivos, distribuidos en 10 dimensiones, que son las que a continuación se mencionan: 1) datos sociodemográficos (14 ítems); 2) reclutamiento y selección de personal (4 ítems); 3) formación y capacitación (4 ítems); 4) permanencia y ascenso (6 ítems); 5) corresponsabilidad vida laboral, familiar y personal (9 ítems); 6) clima laboral libre de violencia (14 ítems); 7) acoso y hostigamiento (8 ítems); 8) accesibilidad (5 ítems); 9) respecto a la diversidad (2 ítems), y 10) condiciones generales de trabajo (10 ítems). La encuesta fue respondida por 420 trabajadoras y trabajadores, de los cuales 210 fueron mujeres y 210 hombres. Las encuestas fueron analizadas considerando diferencias por sexo, tipo de contratación y antigüedad, y con base en los

resultados se crearon el plan de capacitación con igualdad de oportunidades para todo el personal; los planes de capacitación y de sensibilización en temas de igualdad, derechos humanos, perspectiva de género, y los protocolos de actuación en casos de violencia, entre otros.

Una vez que cada una de las áreas implementó las acciones que correspondían entregó un informe de actividades, evidencias y materiales que permitieron corroborar el correcto cumplimiento de las acciones afirmativas, correctivas y complementarias emprendidas para llevar al plano de lo real y lo práctico la política de igualdad laboral y no discriminación. De modo que se volvió a realizar el autodiagnóstico que permitió evaluar el avance en el cumplimiento de la implementación de la política de igualdad y para revisar si se estaba en condiciones de llevar a cabo la auditoría interna (requerimiento crítico de la certificación).

El segundo grupo, el Grupo Técnico de Auditores Internos fue convocado a una primera reunión que tuvo por objetivo presentar la Norma en Igualdad Laboral y No Discriminación y designarles como auditores internos en la referida norma. En esa reunión se seleccionó y designó a la auditora líder del proceso. Posteriormente, las y los auditores participaron de una capacitación externa de tres días en la que se formaron como auditores y como expertos en la Norma de Igualdad Laboral y No Discriminación. Con los conocimientos de la norma y de los procesos de auditoría adquiridos las y los auditores construyeron formatos y establecieron el plan de auditoría. La auditora líder convocó a las áreas correspondientes al proceso de auditoría interna que tuvo una duración de dos días. Una vez que se llevó a cabo la auditoría, el grupo técnico de auditores internos se reunió y evaluó el grado de cumplimiento de cada uno de los requisitos de la norma. El grupo de auditores internos entregó un informe de los resultados de la auditoría y algunas recomendaciones. Estas sugerencias fueron atendidas por el Grupo Técnico de Apoyo para la Certificación en Igualdad Laboral y No Discriminación. Una vez que este grupo subsanó las observaciones, se estuvo en condiciones de proceder al proceso de auditoría externa.

Finalmente, el tercer grupo (Comité Técnico de Evaluación y Seguimiento del Cumplimiento de la Política de Igualdad Laboral y no Discriminación), a partir de que se constituyó como comité, estableció varias reuniones para definir las funciones, establecer los lineamientos de operación y el plan de trabajo anual, así como para analizar las recomendaciones y los resultados de la auditoría externa y en su caso comenzar a subsanar los aspectos prioritarios y más urgentes. Dado que este es un comité permanente, actualmente sigue trabajando para mantener y vigilar la operación de los planes de capacitación, sensibilización accesibilidad con igualdad de oportunidades e incluyente, así como para recibir quejas, denunciar o evaluar problemáticas emergentes que se presenten en el centro universitario en torno a la igualdad laboral y no discriminación.

Resultados

A partir del trabajo de estos tres comités, el 15 de diciembre de 2021 el Centro Universitario de Tonalá obtuvo la certificación NMX 025 Igualdad Laboral y No Discriminación, con lo cual se constituyó en el primer centro universitario de la Universidad de Guadalajara en obtenerla.

Es oportuno destacar que para lograr esta certificación, el Centro Universitario de Tonalá implementó las siguientes acciones:

1. Se constituyó e instaló el grupo técnico de apoyo responsable para la generación del proyecto de igualdad y no discriminación del centro.
2. Se elaboró una política de igualdad laboral y no discriminación del Centro Universitario de Tonalá, la cual fue aprobada y difundida entre todo el personal por la máxima autoridad del Centro Universitario de Tonalá a través de correo electrónico, la página web oficial y de videos con lenguaje no sexista e inclusivo.
3. Se constituyó un comité encargado de la vigilancia del desarrollo e implementación de prácticas de igualdad laboral y no discriminación en el centro, el cual tuvo representación por sexo y área de trabajo. De modo que el comité quedó constituido por personal académico, administrativo y directivo del centro. También se construyeron los lineamientos y directrices de operación de este comité.
4. Se evidenció que se cuenta con un proceso de reclutamiento y selección de personal libre de discriminación y con igualdad de oportunidades, para lo cual se revisaron todas las convocatorias de ingreso y los manuales de descripción de puesto, así como las declaraciones y comunicados relativos a la contratación de personal.
5. Se configuró un grupo técnico de apoyo para realizar una auditoria interna y verificar el cumplimiento de los requerimientos para la certificación. Adicionalmente, se realizó una auditoria interna que permitió identificar las fortalezas y tareas pendientes en cuanto a igualdad por parte del centro.
6. Se midió el clima laboral y no discriminación en el Centro Universitario de Tonalá, mediante una encuesta validada y autorizada por el Inmujeres que fue respondida por 420 trabajadores y trabajadoras.
7. Se demostró que en la Universidad de Guadalajara existen normatividades suficientes y pertinentes para asegurar la igualdad laboral y no discriminación, tales como el Código de Ética, el Código de Conducta, el Reglamento de Sanciones y Responsabilidades y el Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de la Violencia de Género.

8. Se evidenció que se garantiza igualdad salarial y prestaciones a todo el personal.
9. Se demostró que se cuenta con procesos de ascenso y permanencia con igualdad de oportunidades entre todo el personal y que son públicos mediante convocatorias que se publican en la gaceta universitaria y en medios oficiales.
10. Se demostró que se tienen procesos de formación, capacitación y adiestramiento de todo el personal con igualdad de oportunidades.
11. Se crearon e implementaron un plan de capacitación y una campaña de sensibilización en igualdad laboral y no discriminación, en los que se contó con la participación de un total de 1527 trabajadores, los cuales participaron hasta en 2 o 3 talleres.
12. Se implementó el uso del lenguaje incluyente, no sexista y accesible en toda comunicación oral y escrita establecida en el centro. Para facilitar el proceso de apropiación y uso de este lenguaje se crearon manuales e infografías acerca de su correcto uso, los cuales fueron difundidos a todo el personal mediante correo electrónico.
13. Se implementaron acciones para la corresponsabilidad vida laboral, familiar y personal con igualdad de oportunidades.
14. Se implementó una sala de lactancia en el Centro Universitario de Tonalá.
15. Se demostró que el Centro Universitario de Tonalá cuenta con accesibilidad de los espacios físicos, así como con un programa de protección civil incluyente y con una página web accesible a toda persona.
16. Finalmente, se demostró que en el centro existen los mecanismos y regulaciones suficientes y necesarios para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral. Entre estos mecanismos se puede mencionar la existencia de un protocolo de atención de casos de violencia por razones de género y la presencia de una figura mediadora de carácter imparcial e independiente de la estructura organizativa del centro.

Conviene señalar que el trabajo de elaboración e implementación de la política de igualdad laboral y no discriminación requirió un esfuerzo conjunto, la suma de voluntades y un trabajo colaborativo y constante.

Discusión

En la literatura (Buquet *et al.*, 2013; Palomar, 2011; Vélez, 2007) existe cierto consenso en relación con la dificultad de la institucionalización de la igualdad y la transversalidad de género; por ello, en este trabajo se optó por emprender acciones en ese sentido, lo cual se realizó siguiendo las recomendaciones de Buquet (2011). De modo que en este proceso de implementación de la política de igualdad se revisó y aseguró que la legislación universitaria estuviera encaminada y permitiera alcanzar la igualdad. Cabe señalar que se cuenta con esta legislación universitaria debido a que en 2017 la Universidad de Guadalajara se adscribió a la *Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, Caminos para la Igualdad de Género*. Desde entonces, la Universidad de Guadalajara ha avanzado en la creación y aprobación de la normatividad necesaria para asegurar la igualdad. En ese sentido, el 2 de marzo de 2018 aprobó el Código de Ética, y en junio de 2021 el Código de Conducta y el Reglamento de Sanciones y Responsabilidades. Además, cuenta con un Protocolo de Prevención, Atención y Sanción de casos de Violencia. Todo esto en conjunto es relevante porque asegura que existen los mecanismos necesarios para construir una cultura institucional igualitaria y sancionar cualquier expresión de violencia o desacato a ella.

Además, se realizaron campañas de sensibilización y capacitación en temas de derechos humanos, cultura de paz, no discriminación, igualdades y perspectiva de género. Asimismo, se implementó el uso del lenguaje no sexista e incluyente en toda comunicación establecida en la institución. Todos estos elementos y aspectos que la autora enfatiza y recomienda.

Por otra parte, conforme Ordorika (2015) una gestión para la igualdad también requiere generar estrategias que aseguren la posibilidad de conciliar la vida privada y laboral. Al respecto, en el Centro Universitario de Tonalá se adecuó una sala de lactancia, se corroboró que se cuenta con permisos de paternidad, lo cual es importante para conseguir una corresponsabilidad en la crianza y cuidados; asimismo, se cuenta con permisos para horario reducido conforme las necesidades y conveniencia del o la trabajadora, así como con apoyos complementarios para guarderías.

Conclusiones

La experiencia de trabajo de certificación del Centro Universitario de Tonalá fue un proceso demandante, pero satisfactorio. Sin embargo, la tarea y los retos por alcanzar una efectiva igualdad todavía no terminan. Una tarea pendiente es otorgar licencias de paternidad extras a las que están establecidas por la ley (y que son de 5 días) a los padres varones. Incluso, nos dimos cuenta de que muchas y muchos trabajadores ni siquiera conocen estos permisos de paternidad. Por tanto, hay dos grandes retos que emprenderemos a futuro: por un lado, buscar la modificación a la legislación universitaria para que los padres varones puedan tener al menos un par de días más de licencia de paternidad, pues estos permisos son relevantes para facilitar la corresponsabilidad y conciliación.

A partir de este trabajo hemos identificado la necesidad de preparar cursos de inducción en torno al modelo de igualdad y la transversalidad de género para el personal académico y administrativo que recientemente se está incorporando al centro universitario.

Asimismo, notamos que es necesario realizar acciones afirmativas que faciliten el liderazgo de las mujeres, mediante cursos y capacitación en temas de planeación estrategia, liderazgo u otros.

Otra de las acciones que consideramos todavía necesarias para alcanzar una efectiva conciliación entre vida laboral y vida privada es que en evaluaciones de las convocatorias de estímulos económicos para profesores se considere el trabajo de cuidado de infantes y/o enfermos que pueden realizar tanto hombres como mujeres. Esto con la intención de aminorar las brechas y alcanzar la equidad.

Finalmente, reconocemos la necesidad de visibilizar y socializar entre el personal los protocolos de denuncia, las normatividades y legislaciones y los comités relacionados con la igualdad con las que se cuenta en la Universidad de Guadalajara. Esto con el fin de que las personas puedan hacer uso más fácilmente de ellos en caso de requerirlo.

Futuras líneas de investigación

Entre las acciones realizadas en el marco del proceso de implementación de la política de igualdad laboral y no discriminación identificamos que los procesos de formación, capacitación y adiestramiento son fundamentales para facilitar el ascenso y la promoción de todo el personal con igualdad de oportunidades. Por ello, consideramos que es necesario que desde la planeación y programación del presupuesto se asegure su continuidad. También es relevante que las universidades destinen presupuestos para la investigación, docencia y extensión con perspectiva de género. Por lo anterior, consideramos que futuros trabajos podrían enfocarse en construir,

documentar y exponer el proceso de elaboración, implementación y evaluación de planes de igualdad en México que tengan objetivos, estrategias y líneas de acción en cada uno de estos temas (investigación, extensión, docencia), así como otros ejercicios, estrategias y acciones innovadoras mediante los cuales se está logrando la transversalización de la perspectiva de género y la igualdad en las IES.

Por otro lado, consideramos relevante que se lleven a cabo campañas, conversatorios, cursos y otras actividades de sensibilización en igualdad en las universidades. Esto con la finalidad de erradicar y aminorar las resistencias y reacciones que puedan derivar en los grupos hegemónicos las nuevas políticas de igualdad que se buscan implementar en las Universidades.

Referencias

- Barros, C., Montes-López, E. y Román, H. (2022). Desafíos pendientes de la educación no sexista en las universidades chilenas: las demandas del “mayo feminista”. En M. González y K. Contreras (coords.). *Las mujeres en educación superior* (pp. 9-34). Ciudad de México: UNAM (en edición).
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 221-225.
- Buquet A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: PUEG, UNAM.
- Castañeda, L., Parga, M., Musalem, A. y González, C. (2019). Mujeres directivas en universidades. Los retos institucionales ante la interseccionalidad de género, las profesiones y las particularidades regionales. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 1-15.
- Castañeda, L. y Contreras, K. (2021). “Espero que el SIN haya valido la pena”. Tensiones, negociaciones y rupturas entre mujeres científicas y sus parejas. *Revista de El Colegio de San Luis. Nueva Época*, 11(22), 5-30.
- Castañeda, L., Contreras, K. y Parga, M. (2019) (coords.), *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Castañeda, L. y Contreras, K. (2019). Mujeres-madres que trabajan. La resignificación de la maternidad en mujeres profesionistas en Guadalajara, México. *Anthropologica*, 37(43), 133-151.

- Castañeda, L., Parga M., González, C. y Musalem A. (2019). El programa de Estímulos al Desempeo Docente (PROESDE) de la Universidad de Guadalajara desde una perspectiva de género. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coord). *Mujeres en las Universidades Iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia* (pp. 73-90). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Castañeda, L. (2019). Las instituciones de educación superior y la lucha por la igualdad. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia* (pp. 59-72). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Centro Universitario de Tonalá (2021). *Tercer Informe de Actividades de 2021*. <http://www.cutonala.udg.mx/InformeCUT>
- Cevallos, D. y Villafuerte, J. (2019). Logros y retos de las mujeres en la academia ecuatoriana: conciliación familiar y laboral de los perfiles directivos femeninos de una universidad pública. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia* (pp. 129-158), Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Contreras, K. y Hernández, E. (2019). Redes de apoyo y feminización de jóvenes estudiantes universitarios. *Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, 30(1), 54-67.
- Contreras, K. (2019). Experiencias de conciliación vida laboral-vida privada de mujeres académicas SNI de la Universidad de Guadalajara. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coord.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia* (pp. 175-202). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Hernández, E. y Contreras, K. (2021). Género y capital cultural en estudiantes de educación superior. *Brazilian Journal of Education, Technology and Society (BRAJETS)*, 14, Special Edition, 99-109.
- Hernández, E. y Contreras, K. (2017). Género y redes de apoyo. Configuración de las redes sociales de jóvenes universitarios. En L. Castañeda y C. Alvizo (coords.), *Géneros, permanencias y transformaciones* (pp. 247-269). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Maquieira, V. (2019). Transformación del conocimiento y políticas de igualdad en las universidades del Estado español: el caso de la Universidad Autónoma de Madrid. En I. Pastor (coord.), *Quaderns de la Igualtat. Igualdad de género en Europa y América Latina* (pp. 13-34). Publicaciones URV.

- Montes-de-Oca-O'Reilly, A. (2019). Dificultades para la transversalización de la perspectiva de género en una institución de educación superior. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 13(1), 105-125.
- Montes, E. y Rasskin-Gutman, I. (2019). Los retos de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral percibidos por el profesorado femenino de universidades españolas. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. (pp. 247, 268). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la educación superior. *ANUIES, Revista de Educación Superior*, 174(2), 7-17.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020). *Objetivos de desarrollo sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>
- Palomar, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*. ANUIES.
- Patron, P., Alegre, M. y Sánchez, J. (2019). EMULIES: mujeres líderes de instituciones de educación superior. En I. Pastor (coord.), *Quaderns de la Igualtat. Igualdad de género en Europa y América Latina* (pp. 73-81). Publicaciones URV.
- Plan de Desarrollo Institucional 2019-2025 Visión 2030 (PDI). Universidad de Guadalajara.
- Plan de Desarrollo de Cutonalá 2019-2025, Visión 2030 "Tradición y cambio" (PDCUT). <http://www.cutonala.udg.mx/node/10920>
- Requena, F. (1998). Género, redes de amistad y rendimiento académico. *Papers*, 56, 233-242.
- Ruiz-Bravo, P., Sánchez, J. y Pizarro, A. (2019). Entre la conciliación y la academia. Los retos, desafíos y vicisitudes de mujeres docentes de universidades peruanas. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coords.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia*. (p. 159-174). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.
- Ruiz, P. y Sánchez, J. (2019). Políticas de igualdad de género en instituciones de educación superior. En I. Pastor (coord.), *Quaderns de la Igualtat. Igualdad de género en Europa y América Latina* (pp. 35-51). Publicaciones URV.
- Sánchez, J. (2019). "Superdirectivas": las conciliaciones entre el liderazgo y las madresposas. En L. Castañeda-Rentería, K. Contreras y M. Parga (coord.), *Mujeres en las universidades iberoamericanas: la búsqueda de la necesaria conciliación trabajo familia* (pp. 91-106). Guadalajara: OUI-IOHE/Universidad de Guadalajara.

Vélez, G. (2008). *La construcción social del sujeto político femenino. Un enfoque identitario subjetivo*. Ciudad de México: Porrúa/UAEM.

Vélez, G. y Vizcarra, I. (2008). Género y éxito científico en la Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista de Estudios Feministas*, 15(3), 581-608.

Rol de Contribución	Autor (es)
Conceptualización	Karla Alejandra Contreras Tinoco
Metodología	Karla Alejandra Contreras Tinoco
Software	N/A
Validación	N/A
Análisis Formal	Karla Alejandra Contreras Tinoco (principal), María Felicitas Parga Jimenez (igual)
Investigación	Karla Alejandra Contreras Tinoco (principal), María Felicitas Parga Jimenez (igual)
Recursos	María Felicitas Parga Jiménez
Curación de datos	María Felicitas Parga Jiménez
Escritura - Preparación del borrador original	Karla Alejandra Contreras Tinoco (principal), María Felicitas Parga Jimenez (igual)
Escritura - Revisión y edición	María Felicitas Parga Jiménez (principal), Karla Alejandra Contreras Tinoco (igual)
Visualización	Karla Alejandra Contreras Tinoco (principal), María Felicitas Parga Jimenez (igual)
Supervisión	María Felicitas Parga Jiménez
Administración de Proyectos	Karla Alejandra Contreras Tinoco
Adquisición de fondos	N/A