

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/359242643>

Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Unidad Multidisciplinaria Tizimín

Chapter · March 2022

CITATIONS

0

READS

28

7 authors, including:



Juanita Rodríguez

Universidad Autónoma de Yucatán

12 PUBLICATIONS 25 CITATIONS

SEE PROFILE



Helbert Alfonso Estrella Ceme

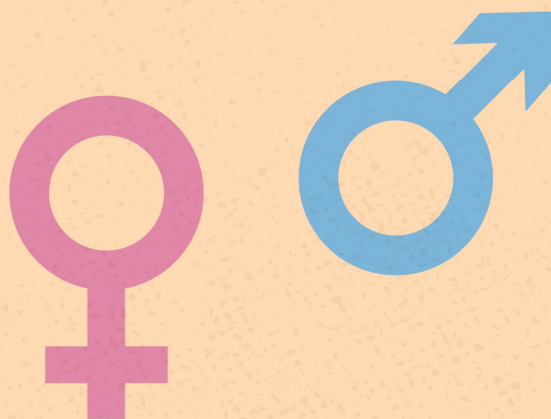
Universidad Autónoma de Yucatán

5 PUBLICATIONS 0 CITATIONS

SEE PROFILE

Derechos humanos y género

Conocimientos y percepciones
desde el ámbito universitario



DRA. LETICIA JANET PAREDES GUERRERO

Coordinadora



Programa Institucional de
Igualdad de Género



RED DE ESTUDIOS DE GÉNERO
SUR - SURESTE - ANUIES



Juntos transformemos
Yucatán
GOBIERNO DEL ESTADO

SEMUJERES
SECRETARÍA DE LAS MUJERES

Derechos humanos y género

Conocimientos y percepciones
desde el ámbito universitario

Dra. Leticia Janet Paredes Guerrero

COORDINADORA



**Derechos humanos y género
Conocimientos y percepciones
desde el ámbito universitario**

Primera edición, 2021

ISBN: 978-607-99122-8-4

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

Rector

DR. JOSÉ DE JESÚS WILLIAMS

Director General de Desarrollo Académico

M. EN C. CARLOS ALBERTO ESTRADA PINTO

**Coordinadora del Programa Institucional
de Igualdad de Género**

DRA. LETICIA JANET PAREDES GUERRERO

Cuidado de edición

MOCE. KARLA MARÍA DEL CARMEN HERNÁNDEZ VÁZQUEZ

Diseño de portada

MTRA. ERICA POOT PAREDES

Diseño editorial

CECILIA GOROSTIETA MONJARAZ

D.R. © Programa Institucional de Igualdad de Género de
la Universidad Autónoma de Yucatán

D.R. © Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste (REGEN)
de la ANUIES

D.R. © Secretaría de las Mujeres del Gobierno del Estado de Yucatán
(SEMUJERES)

Este trabajo fue dictaminado bajo el sistema de pares ciegos.

Esta obra fue publicada gracias al apoyo del Programa Fortalecimiento
de la Calidad Educativa (PFCE) 2019

Kóokay Ediciones

Calle 50 D, núm. 790

Ciudad Caucel, 97314

Mérida, Yucatán, México

kookayediciones@gmail.com

www.kookayediciones.com

Reservados todos los derechos. El contenido de este libro –incluido el diseño tipográfico
y de portada– no podrá ser reproducido total ni parcialmente ni transmitirse por medio
alguno sin el permiso previo por escrito del titular de los derechos.

Impreso en México | Printed in Mexico

Contenido

Introducción	9
Leticia Janet Paredes Guerrero	
CAPÍTULO 1: Los Derechos Humanos y el Género: Percepciones, garantías, ejercicio, y obstáculos del personal universitario	31
Leticia Janet Paredes Guerrero • José Luis Batún Cutz • María Minerva Zapata Denis Astrid Rivero Pérez • Marcela Durán Rosado • Yajaira Cecilia Morales Ku	
Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño	61
CAPÍTULO 2: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal del Campus de Arquitectura, Hábitat, Arte y Diseño	63
Alejandra Pamela España Paredes • Rocío Ivonne Quintal López Olga Alejandra Zepeda Pérez • Yajaira Cecilia Morales Ku	
Campus de Ciencias Biológicas y Agropecuarias	103
CAPÍTULO 3: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	105
María del Rocío Ruenes Morales • Adela Muñoz Prado • Carlos Enrique Pérez Osorio	
Campus de Ciencias de la Salud	119
CAPÍTULO 4: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Enfermería	121
Elmy Lucelly Rodríguez Alonzo • María Guadalupe García Escalante Nina Valadez González	

CAPÍTULO 5: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Medicina 141

María Guadalupe García Escalante • Elmy Lucelly Rodríguez Alonzo
Nina Valadez González

CAPÍTULO 6: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Odontología..... 161

Belia Inés Rodríguez Casanova • Rafael Hoyos Pinzón

Campus de Ciencias Sociales, Económico Administrativas y Humanidades 181

CAPÍTULO 7: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Contaduría y Administración..... 183

Ruth Ojeda López • Olivia Jiménez Díez

CAPÍTULO 8: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Derecho..... 203

Rina María Basora Trejo • María Minerva Zapata Denis

CAPÍTULO 9: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Economía 221

Lucelly Carolina Burgos Suarez • Ruby Pasos Cervera

CAPÍTULO 10: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Educación..... 243

Marcela Durán Rosado • Laura del R. Torre López • Rocío Ivonne Quintal López

Campus de Ciencias Exactas e Ingenierías 263

CAPÍTULO 11: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Ingeniería Química . 265

Diódora Kantún Chim • José Luis Batún Cutz • Sharon Beatriz Escobar Díaz

CAPÍTULO 12: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Facultad de Matemáticas 281

Diódora Kantún Chim • José Luis Batún Cutz • Sharon Beatriz Escobar Díaz

Centro de Investigaciones Regionales Dr. Hideyo Noguchi 295

CAPÍTULO 13: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Unidad Biomédica del Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi”..... 297

María Guadalupe Andueza Pech • María Guadalupe García Escalante
Jolly Josefina Hoil Santos

CAPÍTULO 14: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales “Dr. Hideyo Noguchi” 315

Leticia Janet Paredes Guerrero • Alejandra Pamela España Paredes
Rocío Quintal López • Yajaira Cecilia Morales Ku • Olga Alejandra Zepeda Pérez

Unidad Multidisciplinaria Tizimín 351

CAPÍTULO 15: Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre el personal de la Unidad Multidisciplinaria Tizimín 353

Juanita Rodríguez Pech • Luis Colorado Martínez • Pedro Alamilla Morejón
Eddy Paloma Arceo Arceo • Helbert Alfonso Estrella Ceme
Leydi Carmina Chan Chel • Ligia María Bestard Alcantar

Conocimientos, percepciones y sesgos respecto a los Derechos Humanos y el género entre su personal

Juanita Rodríguez Pech¹ • Luis Colorado Martínez² • Pedro Alamilla Morejón³
Eddy Paloma Arceo Arceo⁴ • Helbert Alfonso Estrella Ceme⁵
Leydi Carmina Chan Chel⁶ • Ligia María Bestard Alcantar⁷

15

1. Introducción

De acuerdo con la Oficina Internacional del Trabajo (OIT, 2015) el mundo laboral actual se caracteriza por una serie de condiciones de globalización y competencia, que, si bien han contribuido al incremento del desarrollo económico y las posibilidades de empleo, también son una amenaza para el respeto de los derechos humanos fundamentales que deben prevalecer en el trabajo (p. 6).

Según este mismo organismo, “el respeto universal de los derechos y principios fundamentales en el trabajo sigue siendo un objetivo lejano” (p. 7), ya que, pese a los avances obtenidos en los últimos años, también se registran retrocesos, tales como las diferencias salariales de género que aún prevalecen y que, según la OIT, en el 2015 se mantenían por encima del 20 por ciento (p. 5).

En este contexto, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) declara entre sus ejes rectores el humanismo, desde el cual se ha propuesto garantizar la dignidad y el respeto a los derechos humanos como criterios de acción fundamentales, que operen de manera transversal en todos los procesos educativos (UADY, 2014, p. 81). De manera específica, a través de la responsabilidad social universitaria, se

¹ Doctora en Investigación para el Desarrollo del Currículo y las Organizaciones Escolares. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

² Maestro en Ciencias. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

³ Maestro en Investigación Educativa. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

⁴ Maestra en Educación. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

⁵ Maestro en Educación en Docencia e Investigación. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

⁶ Maestra en Desarrollo Organizacional. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

⁷ Maestra en Educación. Unidad Multidisciplinaria Tizimín

promueve el análisis de los impactos de la gestión institucional, a fin de fomentar a) el respeto de los derechos humanos, b) la equidad, c) la atención al desarrollo del personal y respeto a los derechos laborales” (p. 182), entre otros.

Por todo lo anterior, y como parte del proyecto institucional “Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY” (UADY, 2014) se llevó a cabo la encuesta “Género y derechos humanos en la Universidad Autónoma de Yucatán”, cuya finalidad ha sido identificar el conocimiento y la percepción que tiene el personal de la Universidad acerca de los derechos humanos y género en el ámbito laboral.

En el presente capítulo se reportan los resultados obtenidos en la Unidad Multidisciplinaria Tizimín (UMT), mismos que se describen organizados en cuatro grandes temas: conocimiento de los derechos humanos en el ámbito laboral, ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo, condiciones que favorecen el ejercicio de los derechos humanos y obstáculos para el ejercicio de los derechos humanos en el ambiente laboral.

2. El escenario

En el artículo 59 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Yucatán, se establece que las Unidades Multidisciplinarias “Son aquellas en las que se imparte licenciatura, posgrado y educación continua por las Facultades, como extensión de sus servicios educativos” (UADY, 1984, p. 9).

Es por ello que la UADY, fiel a la disposición de proveer a la juventud del estado de Yucatán de una educación superior de calidad (Facultad de Matemáticas, 2001) y debido a que la oferta educativa se había concentrado en la ciudad de Mérida, en el mes de octubre de 1997, dio inicio al desarrollo de un proyecto para establecer una Unidad en el interior del Estado. Para tal fin, fue seleccionada la zona de Tizimín por su ubicación geográfica respecto de la capital del Estado, asimismo, por el nivel económico adecuado para atender las necesidades de una institución de educación superior y por encontrarse en un área de influencia que permitiera atender el desarrollo de una vasta zona rural, contribuyendo a incrementar las oportunidades educativas. La Unidad Multidisciplinaria Tizimín, comenzó sus funciones en febrero de 2000 (Unidad Multidisciplinaria Tizimín UADY, 2018), con la siguiente estructura orgánica: Coordinador General, Coordinador administrativo, Coordinadores de carreras y profesores; de igual manera, se contaba con los servicios de biblioteca, así como de teleinformática (Facultad de Matemáticas, 2001). En la actualidad, la estructura en funcionamiento es: Comité directivo, Coordinador administrativo de la



UMT, auxiliar administrativo, responsables de servicios bibliotecarios, responsable de servicios de teleinformática, coordinadores de programas educativos, coordinador de los programas de salud comunitaria, responsables de servicio de apoyo académico y docentes.

De acuerdo con su Misión, la UMT de la UADY: Forma de manera integral y humanista personas mediante programas educativos pertinentes de licenciatura y posgrado, educación continua y servicios a la comunidad, realiza investigación, transferencia de tecnología y difusión de la cultura, para contribuir al desarrollo sustentable de la región oriente del Estado.

A 19 años de su fundación, la UMT, se ha convertido en un referente en la formación universitaria de calidad con pertinencia y trascendencia social en la región oriente del Estado de Yucatán.

3. Personas participantes

La encuesta “Género y derechos humanos en la Universidad Autónoma de Yucatán”, se administró en la UMT a 64 personas, que representan el 95.5% del personal.

De quienes participaron, 27 (42.2%) fueron mujeres y 37 (57.8%) fueron hombres. En cuanto al tipo de personal, la muestra de participantes se distribuyó de la siguiente manera: 38 académicos (59.3%), 14 administrativos (21.9%) y 12 trabajadores manuales (18.8%). Estos mismos, en cuanto al sexo de asignación, se distribuyeron como sigue: del personal académico, 19 (50%) fueron mujeres y 19 (50%) fueron hombres; del personal administrativo, 7 (50%) fueron mujeres y 7 (50%) fueron hombres; de trabajadores manuales, 1 (8.3%) fue mujer y 11 (91.7%) fueron hombres.

4. Reporte de resultados

4.1 Conocimiento de los Derechos Humanos en ámbito laboral

En este primer apartado, el conocimiento de los derechos humanos se conforma a partir de las siguientes nociones: (a) haber escuchado acerca de los derechos humanos, (b) conocer cuáles son y (c) los términos asociados. A continuación, se describe cada una de ellas.

Del total de personas encuestadas, se encontró que el 81.3% ha escuchado hablar de los derechos humanos dentro de su ámbito laboral, de estos 45.4% son hombres y 35.9% son mujeres.

Del total de hombres encuestados, el 57.8% ha escuchado hablar de los derechos humanos dentro el ámbito laboral; en el caso de las mujeres, han sido el 42.2%.

En el análisis por tipo de personal, 78.9% del personal académico, 92.9% del personal administrativo y 75% de trabajadores manuales, ha escuchado hablar de los derechos humanos dentro de su ámbito laboral.

Entre el personal académico, el 73.7% de los hombres y el 84.2% de las mujeres afirmaron que han escuchado hablar de los derechos humanos en su ámbito laboral, mientras que, del personal administrativo, fueron el 100% de los hombres y 85.7% de las mujeres. Finalmente, entre el personal manual, el 72.7% de los hombres y la única mujer encuestada, afirmaron que habían escuchado hablar de los derechos humanos.

En general, las mujeres han escuchado menos que los hombres, pero son las académicas quienes han escuchado más que los académicos.

Por otra parte, se cuestionó a quienes participaron acerca del conocimiento que tienen acerca de cuáles son sus derechos en el ámbito laboral.

Entre los encuestados, el 64% afirmó que tiene conocimiento acerca de cuáles son sus derechos humanos dentro del ámbito laboral, del cual el 40.6% son hombres y el 23.4% son mujeres.

En el análisis por sexo de asignación, se encontró que el 70% de los hombres y 55.6% de las mujeres conoce cuáles son sus derechos humanos dentro del ámbito laboral.

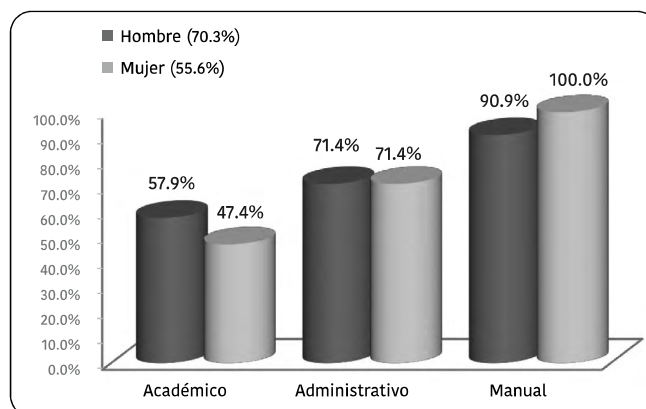
En el análisis por tipo de personal, 52.6% del personal académico, 71.4% del personal administrativo y 91.7% del personal manual, afirmaron que conocen cuáles son sus derechos humanos dentro del ámbito laboral.

Entre el personal académico, el 57.9% de los hombres y el 47.4% de las mujeres afirmaron que conocen cuáles son sus derechos humanos dentro del ámbito laboral, mientras que, del personal administrativo, el 71.4% de los hombres e igual porcentaje de mujeres, dicen que los conocen.

Finalmente, entre trabajadores manuales, el 90.9% de los hombres y la única mujer encuestada (100%), afirmaron que conocen cuáles son sus derechos humanos dentro del ámbito laboral. Como se observa en la figura 1.



Figura 1. Personal que conoce los Derechos Humanos dentro de su centro de trabajo



Los hombres afirman conocer sus derechos humanos en el trabajo, en un mayor porcentaje que las mujeres. Esto podría deberse al mayor interés que ellos tienen por conocer estos derechos y hacerlos valer.

Es posible que exista relación entre el desconocimiento y el no reconocimiento de los derechos en el centro de trabajo. Un porcentaje relevante de mujeres dice que desconoce sus derechos humanos en el centro laboral, lo cual probablemente les impida reconocerlos cuando escucha hablar de ellos.

En otro orden de ideas, se indagó acerca de cómo asocian los términos de los derechos humanos en el ámbito laboral, por quienes participaron en la encuesta,

El 65.6% de participantes, encontró a la “no discriminación” como el término más asociado con los derechos humanos dentro de su centro de trabajo, del cual el 42.2% fueron hombres y 23.4% mujeres.

Otros términos asociados con frecuencia con los derechos humanos en el centro de trabajo fueron “Equidad” 62.5% e “igualdad” 48.4%.

En el análisis por sexo de asignación en cada puesto de trabajo, se encontró que para las mujeres académicas 42.1% el término más asociado es la “no discriminación”, al igual que para los hombres académicos con un 68.4%. Las mujeres y los hombres del personal administrativo, coincidieron en señalar que el término más asociado es la “igualdad”, ambos con 85.7%. Finalmente, para la trabajadora manual participante, los términos asociados fueron “no discriminación”, “equidad” e “igualdad”, mientras que para los hombres trabajadores manuales los más asociados fueron “no discriminación” e “igualdad”, ambos con 63.6%.

Es de resaltar que hombres y mujeres tienden a asociar los derechos humanos con los mismos términos, destacando la “no discriminación” para el personal académico y la “igualdad” para el personal administrativo.

4.2 Ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo

El ejercicio de los derechos humanos en el presente reporte está expresado por los siguientes procederes: (a) libre ejercicio, (b) formas de conducirse ante la violación de derechos humanos y (c) la promoción de los mismos en el centro de trabajo. A continuación, se reportan los resultados obtenidos en cada uno.

En relación con el libre ejercicio de los derechos humanos, los denominados “libertad religiosa”, “trato digno y respetuoso”, ambos con 67.2% y “derecho a la salud” 60.9%, fueron los que prioritariamente se ejercen en el trabajo.

Respecto de la “libertad religiosa”, el 70.3% de los hombres y el 63% de las mujeres, consideraron que sí se ejerce libremente, al igual que el “derecho a la salud” con un 77.8% de mujeres y 48.6% de los hombres que así lo consideraron.

También se identificó que, el 70.4% de las mujeres y el 64.9% de los hombres, opinaron que el derecho “trato digno y respetuoso” se ejerce libremente en su centro de trabajo; sólo el 29.6% de las mujeres y el 35.1% de los hombres, no lo consideró así.

En el análisis por sexo de asignación y tipo de contrato, se encontró que el derecho “libertad religiosa” fue el que tuvo mayor porcentaje, tanto para los académicos hombres 78.9% como para los trabajadores manuales 72.75%. Para los administrativos hombres, los derechos humanos con mayor porcentaje de elección fueron “trato digno y respetuoso” y “seguridad e higiene en el trabajo” ambos con 85.7%.

Para las mujeres académicas, los derechos humanos más destacados fueron “trato digno y respetuoso” y “derecho a la salud”, ambas con 78.9%. Entre las administrativas, los derechos con mayores porcentajes de elección fueron “derecho a la salud” y “libertad de asociación, reunión y manifestación”, ambas con 78.9%. La única trabajadora manual participante, señaló varios derechos ejercidos: “derecho a la salud”, “trato digno y respetuoso”, “seguridad e higiene en el trabajo” e “igualdad y no discriminación.”

Se observa de lo anterior, que el “derecho a la salud” es de mayor relevancia para las mujeres que para los hombres, pues tanto académicas como administrativas y manuales, reconocieron el ejercicio de este derecho en su centro laboral. En el caso de los hombres, destaca “libertad religiosa” como un derecho cuyo ejercicio se reconoce tanto por académicos como por trabajadores manuales. Es importante hacer notar que, en el caso de las mujeres, un grupo de ellas señaló el derecho “libertad de



asociación, reunión y manifestación”, lo cual puede relacionarse con que las mujeres identifican esta forma como un medio para manifestar y hacer valer sus derechos.

En cuanto a los “derechos sexuales y reproductivos”, el 83.8% de los hombres y el 63% de las mujeres los eligieron como aquellos que no se ejercen libremente en el centro de trabajo. De igual manera, el 67.6% de los hombres y el 63% de las mujeres, opinan que el “derecho a una vida libre de violencia” no se ejerce libremente. Por último, el “derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias”, no se ejerce libremente para el 59.5% de los hombres y el 63% de las mujeres.

En el caso de los derechos que no se ejercen, es mayor el porcentaje de los hombres que de las mujeres, quienes reconocen este hecho. Esto podría deberse a que los hombres tienden a estar más atentos del ejercicio de sus derechos y a señalarlos cuando estos no se cumplen.

Respecto de las maneras de proceder cuando se violenta el ejercicio de los derechos humanos, el 100% de quienes participaron, consideró que, estos casos se deben reportar.

De acuerdo con la opinión de las personas participantes, el 95.3%, consideró que una forma de proceder es “reportar al jefe superior”, el 39.1%, opinó que se debe “reportar al sindicato” y el 32.8% señaló “acudir a instancias jurídicas”.

Con base en el análisis por grupo según el sexo de asignación, se observó que las mujeres, en un 96.2% consideraron como principal forma de proceder “reportar al jefe superior”, el 29.6% señaló que se debe “reportar al sindicato” y el 29.6% “acudir a instancias jurídicas”.

En el caso de los hombres, la opción “reportar al jefe superior”, fue considerada por el 94.5%, “reportar al sindicato” por el 45.9% y “acudir a instancias jurídicas” por el 35.1%.

En el análisis por tipo de personal, se encontró que para el personal académico 94.7%, personal administrativo 100% y personal manual 91.7%, la opción “reportar al jefe superior”, es la mejor forma de proceder cuando se violentan sus derechos en su centro laboral.

Por otra parte, al analizar dentro de estos mismos grupos, considerando el sexo de asignación, se encontró que no existe sesgo de género ya que, tanto hombres y mujeres de todos los tipos de personal (académico, administrativo y manual), coinciden en que la mejor opción es “reportar al jefe superior”; sin embargo, es importante mencionar que un mayor porcentaje de hombres consideró las opciones “reportar al sindicato” y “acudir a instancias jurídicas”, lo cual probablemente se deba a que sienten mayor seguridad al hacerlo.

Finalmente, en lo que respecta a la manera como se promueve el ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo, las personas encuestadas consideraron que la principal es la “igualdad de género” 56.3%; otras manifestaciones fueron la “Universidad como espacio seguro libre de violencia para la comunidad universitaria” 48.4% y la “conciliación entre la vida personal y laboral” 37.5%. Sin embargo, una gran mayoría consideró que para promover el ejercicio de los derechos humanos dentro de la institución hacen falta “la existencia de protocolos de atención urgentes de las y los trabajadores” 90.6% y las “soluciones amistosas en caso de violación a derechos” como forma de reparación del daño 85.9%.

Al analizar por cada grupo según el sexo de asignación, en el caso de las mujeres, las principales manifestaciones fueron: “igualdad de género” 62.9%, la “Universidad como espacio seguro libre de violencia para la comunidad universitaria” 55.5% y la “conciliación entre la vida personal y laboral” 40.7%. En el caso de los hombres, las principales manifestaciones fueron “igualdad de género” 51.3%, la “Universidad como espacio seguro libre de violencia para la comunidad universitaria” 43.2% y la “conciliación entre la vida personal y laboral” 35.1%.

Con base en lo anterior, se observó que ambos grupos coinciden en que la principal forma de promoción del ejercicio de los derechos humanos en su centro de trabajo es la “igualdad de género”.

En el análisis por tipo de personal y sexo, las mujeres académicas y hombres académicos coincidieron en que, la principal forma de promover el ejercicio de los derechos humanos en su centro laboral es por medio de la “igualdad de género”, mientras que para las mujeres administrativas 71.4% fue la “Universidad como espacio libre de violencia para la comunidad universitaria” y para los hombres administrativos 57.1% la “conciliación entre la vida personal y laboral”, los hombres manuales 63.6% mencionaron a la “igualdad de género” y finalmente, la única mujer manual, mencionó a la “universidad como espacio seguro libre de violencia para la comunidad universitaria” así como la “conciliación entre la vida personal y laboral”.

Lo anterior permite determinar que, independientemente del sexo de asignación y el tipo de personal, la mayoría de las personas encuestadas consideró que la principal forma en que se promueve el ejercicio de los derechos humanos es mediante la “igualdad de género” y la “universidad como espacio seguro libre de violencia”; cabe recalcar que las mujeres administrativas fueron el único grupo que consideró en un alto porcentaje la “universidad como espacio seguro libre de violencia”.



4.3 Condiciones que favorecen el ejercicio de los derechos humanos.

A continuación, se reportan tres condiciones que favorecen el ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo: (a) el ambiente laboral saludable, (b) los derechos ejercidos en un ambiente laboral saludable y (c) la existencia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Respecto del ambiente laboral, el 46.9% de los y las participantes considera que generalmente en su dependencia el ambiente laboral sí es saludable. Solamente el 1.6% indicó que dicho ambiente nunca existe.

En cuanto al análisis realizado según el sexo de asignación, se encontró que el 51.9% de las mujeres consideraron su ambiente de trabajo generalmente saludable, al igual que la mayoría de los hombres 43.2%.

En el análisis según el tipo de personal, se observa que la mayoría del personal administrativo 57.1% y del personal académico 48.7%, opinaron que generalmente su ambiente de trabajo es saludable; el personal manual opinó que “generalmente” y “a veces” 33.3% en ambos casos) es saludable y sólo el 8.3% de manuales, consideró que nunca es saludable.

Con base en lo anterior, se concluye que independientemente del sexo de asignación y el tipo de personal, las personas participantes consideraron que en la dependencia el ambiente laboral es saludable. Esto podría atribuirse a que el número de personas que integran la UMT es menor comparado con otras dependencias de la UADY, por lo que es posible una mayor interacción entre las personas.

En cuanto a los derechos humanos que, las personas participantes consideraron que deben ser ejercidos en un ambiente laboral saludable, sobresalen “trato digno y respetuoso” 93.8%, “condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo” 89.1% y “seguridad e higiene en el trabajo” 79.7%.

En el análisis por tipo de personal, el 94.7% de académicos y académicas, el 100% del personal administrativo y el 83.3% del personal manual, opinó que el derecho “trato digno y respetuoso” debe ser ejercido.

En el análisis realizado tomando en cuenta el tipo de personal y el sexo de asignación, se observó que el 100% de las mujeres académicas eligieron el derecho “trato digno y respetuoso” como aquel que debería ejercerse, superior al porcentaje de hombres académicos con un 89.5% que afirmaron lo mismo. En el caso de trabajadores manuales, el 81.8% y la única trabajadora manual participante, eligieron este mismo derecho.

Merece la pena destacar que los derechos que fueron mencionados con menor frecuencia son: “derechos sexuales y reproductivos” 25%, “derecho a una vida libre de violencia” 42.2% y “derecho a la educación” 46.9%.

Específicamente, en el análisis por sexo de asignación, se observó que el 83.8% de los hombres y el 63% de las mujeres no consideraron que los “derechos sexuales y reproductivos” deban ser ejercidos en un ambiente laboral saludable. Por otra parte, el 64.9% de los hombres y el 48.1% de las mujeres no eligieron el “derecho a una vida libre de violencia” como uno de los que deben ser ejercidos en el ambiente laboral. Por último, el 56.8% de los hombres y el 48.1% de las mujeres no consideraron el “derecho a la educación” como importante para ser ejercido en un ambiente de trabajo saludable.

En particular estos derechos fueron considerados por un porcentaje mayor de hombres que de mujeres, como aquellos que no deben ser ejercidos en un ambiente laboral saludable; posiblemente debido a que son las mujeres quienes se encuentran más sensibles ante la importancia de su ejercicio.

Finalmente, en cuanto a la percepción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, se encontró que las principales condiciones en las que se percibió la desigualdad fueron en “las oportunidades de ascenso a puestos directivos” 60.9%, “en el ingreso” 59.4%, “en la promoción” 53.1% y, “en las becas” 48.1%.

Estas mismas cuatro opciones por grupo de sexo de asignación, tuvieron el siguiente orden de acuerdo con sus porcentajes: para las mujeres, “en las oportunidades de ascenso a puestos directivos” 55.6%, “en el ingreso” 51.9%, “en la promoción” 48.1% y “en las becas” 48.1%.

Mientras que para los hombres las condiciones de desigualdad tuvieron el siguiente orden: “en el ingreso” 64.9%, “en las oportunidades de ascenso a puesto directivos” 64.4%, “en la promoción” 56.8% y “en las becas” 48.6%.

En el análisis por tipo de personal, se encontró que las académicas y los académicos perciben el “ingreso” 52.6% como la desigualdad más importante, mientras que, para las administrativas y los administrativos, las más importantes son: “oportunidad de ascenso a puestos directivos” y “promoción”, cada una con 71.4%. Las principales condiciones de desigualdad percibidas por la y los trabajadores manuales fueron la “oportunidad de ascenso a puestos directivos y el ingreso”, cada una con 75%.

Dentro de estos mismos grupos, para las mujeres académicas son varios los motivos de desigualdad destacados: “las becas”, “el ingreso” y “la oportunidad de ascenso a puestos directivos”, cada una con 47.4%, mientras que para los hombres académicos destaca el ingreso 63.2% como el principal motivo de “desigualdad”.



En el caso de las mujeres administrativas, los motivos de desigualdad más importantes fueron “el salario”, “la oportunidad de ascenso a puestos directivos” y “la promoción”, cada uno con 71.4%, mientras que para los hombres administrativos los motivos más importantes fueron la “oportunidad de ascenso a puestos directivos” y “la promoción”, cada uno con 71.4%.

Finalmente, en el caso del personal manual, la única participante señaló las siguientes: “becas”, “ingreso” y “oportunidad de ascenso a puestos directivos” como condiciones de desigualdad, mientras que los hombres manuales señalaron el “ingreso” y la “oportunidad de ascenso a puestos directivos” como las condiciones más importantes, con 72.7% cada una.

Aunque es señalada tanto por hombres como por mujeres, en el análisis por tipo de personal, las mujeres académicas destacan la “oportunidad de ascenso a puestos directivos” entre las desigualdades más importantes, a diferencia de los hombres para quienes es más importante “el ingreso” como condición de desigualdad.

Las mujeres administrativas, añaden una condición importante a la anterior: el “salario”, que no es percibida de la misma manera por los hombres administrativos.

Las mujeres académicas, señalan más condiciones de desigualdad importantes (tres), en comparación con los hombres (una).

Finalmente, en cuanto a las oportunidades de promoción laboral, los hombres en su mayoría destacan que no existe igualdad en las oportunidades de “promoción” entre hombres y mujeres, a diferencia de las mujeres quienes en su mayoría afirman que sí existe.

4.4 Obstáculos para el ejercicio de los derechos humanos en el ambiente laboral.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en relación con los obstáculos que se reconocen en el ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo, los cuales están relacionados con: (a) las conductas que obstaculizan, (b) los motivos, las manifestaciones y los tipos de discriminación percibidos.

En relación con las conductas que obstaculizan el ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo, el 78.1%, consideró que la principal conducta es el “desconocimiento”. Otras conductas importantes señaladas por las personas encuestadas fueron “indiferencia” 57.8%, “miedo” 43.8% y, “presión social” 35.9%.

Al analizar los datos por grupo según el sexo de asignación, se observó que, en el caso de las mujeres, las principales conductas fueron: “desconocimiento” 85.1%, “miedo” 59.2%, “indiferencia” 51.8%, y “presión social” 40.7%.

En el caso de los hombres, las principales conductas fueron: “desconocimiento” 72.9%, “indiferencia” 62.1%, “miedo” 32.4% y “presión social” 32.4%.

En el análisis por tipo de personal y sexo de asignación, las mujeres académicas 94.7% y los hombres académicos 63.1% coincidieron en que, la principal conducta fue el “desconocimiento”.

Las mujeres administrativas 71.4% y los hombres administrativos, coincidieron en que, la conducta más importante fue “indiferencia” 85.7%; sin embargo, para éstos últimos, otra conducta fue “desconocimiento” 85.7%.

Por otra parte, “desconocimiento” fue también la conducta más importante para los hombres manuales 81.8% y para la única trabajadora manual participante.

Lo anterior permite determinar que, independientemente del sexo de asignación y el tipo de personal, la mayoría de quienes participaron en la encuesta, consideró que la principal conducta que obstaculiza el ejercicio de los derechos humanos en su centro laboral es “desconocimiento”; sin embargo, cabe destacar que los hombres administrativos señalaron, además, en un alto porcentaje “indiferencia”.

Finalmente, es importante mencionar que la conducta “miedo” fue más señalada por las mujeres que por los hombres, lo cual probablemente pueda atribuirse a cuestiones de género, ya que quizá las mujeres sienten mayor temor de hacer valer sus derechos.

En cuanto a los motivos de discriminación en el centro de trabajo, en su mayoría, las personas participantes, respondieron que las opciones presentadas en la encuesta no eran motivos de discriminación. Esto se observó, tanto en el análisis general como por sexo y por tipo de personal.

Sin embargo, merece la pena destacar tres opciones ante las que, un porcentaje importante del total participantes respondió que, sí eran motivos de discriminación en el trabajo. Tales fueron: “puesto de trabajo” 46.9%, “grado académico” 43.8% y “opiniones” 40.6%.

Al hacer el análisis dentro de cada grupo según el sexo de asignación, en el caso de las mujeres, las opciones con mayor porcentaje fueron: “puesto de trabajo” 48.1%, “grado académico” 48.1% y “opiniones” 44.4%.

En el caso de los hombres, las opciones con mayor porcentaje fueron: “puesto de trabajo” 45.9%, “grado académico” 40.5% y “opiniones” 37.8%.

De lo anterior, se observa que son las mujeres quienes en mayor porcentaje manifiestan que tales condiciones son motivos de discriminación en el trabajo.

En el análisis por tipo de personal y sexo de asignación, para las mujeres académicas el motivo de discriminación más importante fue “grado académico” 57.9% mientras que para los hombres académicos fue “opiniones” 42.1%.



Para las mujeres administrativas, los motivos con mayor porcentaje fueron “puesto de trabajo” y “opiniones”, ambas con 42.9% cada una; mientras que, para los hombres administrativos, “puesto de trabajo” 71.4% fue el motivo de discriminación más mencionado.

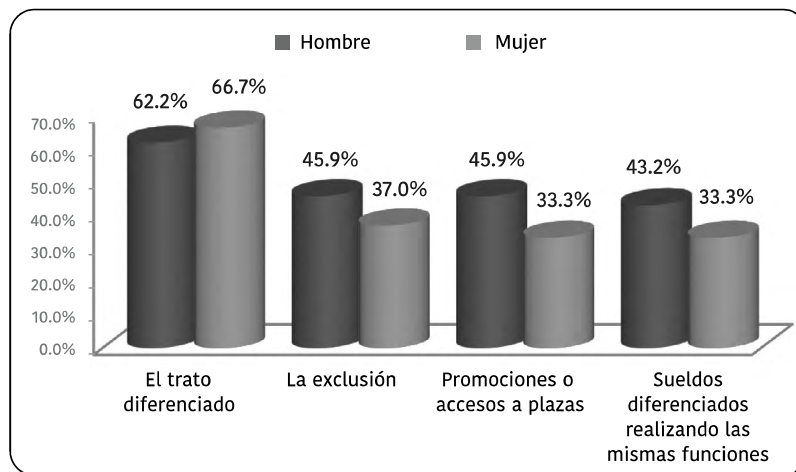
En el caso del personal manual, la única participante señaló “puesto de trabajo” como motivo de discriminación, coincidiendo con los hombres manuales quienes señalaron el mismo motivo en un 54.5%.

Cabe destacar que algunas características como el hecho de “ser hombre o mujer”, “embarazo” y “estado civil” no fueron percibidas de manera importante, ni por hombres ni por mujeres como motivo de discriminación.

El “puesto de trabajo” destaca como un motivo de discriminación, al ser señalado por las mujeres tanto administrativas, como manuales. Para las académicas, parece ser de mayor importancia el “grado académico.” “Las opiniones” como motivo de discriminación fueron señaladas por los hombres académicos y las mujeres administrativas. En este caso, y pese al diferente sexo de asignación, estos grupos comparten su percepción acerca de esta condición como motivo de discriminación en su centro laboral.

En relación con las manifestaciones de la discriminación en el centro de trabajo, las personas encuestadas consideraron que la principal es “trato diferenciado”, ya que el 64.1% afirmó que existe en su centro laboral.

Otras manifestaciones importantes fueron “exclusión” 42.2%, “promociones o acceso a plazas” 40.6% y “sueldos diferenciados realizando las mismas funciones” 39.1%. En el análisis por cada grupo según el sexo de asignación, en el caso de las mujeres las principales manifestaciones fueron: “trato diferenciado” 66.7%, “exclusión” 37%, “sueldos diferenciados” 33.3% y “promociones o acceso a plazas” 33.3%. En el caso de los hombres, las principales manifestaciones fueron: “trato diferenciado” 62.2%, “promociones o acceso a plazas” 45.9% y “exclusión” 45.9%. Como se observa en la figura 2.

Figura 2. Manifestaciones de la discriminación**Figura 2:** Maneras en que se manifiesta la discriminación en la UMT

En el análisis por tipo de personal y por sexo de asignación, esta misma tendencia se repitió, ya que los más altos porcentajes, tanto de hombres como de mujeres, se refirieron a esta manifestación de la discriminación. Sin embargo, son las mujeres quienes en mayor porcentaje perciben la existencia de esta manifestación.

En cuanto a “promociones o acceso a plazas” y “exclusión”, es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres quienes responden que son manifestaciones de discriminación en su centro de trabajo. Destaca también que, los “sueldos diferenciados”, son una manifestación de la discriminación percibida de manera más importante por las mujeres y que por los hombres.

Finalmente, en cuanto a los grupos que viven algún tipo de discriminación en la UADY, la mayoría de las personas encuestadas consideró que no existen grupos en esta condición en su centro laboral.

A pesar de este resultado, es importante destacar que tres de las opciones dadas en la encuesta fueron señaladas en un porcentaje notorio: “mujeres” 28.1%, “personas indígenas” 26.6% y “personas LGBTTTIQ+” 35.9%.

En el análisis por grupo según el sexo de asignación, para las mujeres los porcentajes más altos se registraron en las opciones: “mujeres” 37%, y “personas LGBTTTIQ+” 29.6%.

Para los hombres, los porcentajes más altos fueron: “personas LGBTTTIQ+” 40.5% y “personas indígenas” 30%.



En síntesis, fueron las mujeres quienes en un porcentaje mayor opinaron que viven discriminación en la UADY en comparación con los hombres. En contraste, fue mayor el porcentaje de hombres que de mujeres quienes manifestaron que las personas indígenas sufren discriminación. Y en el mismo caso, son los hombres quienes en mayor porcentaje perciben que las personas LGTBTTIQ+ son discriminadas en comparación con las mujeres.

4.5 Capacitación relacionada con el tema de género y derechos humanos en el centro de trabajo.

Se indagó entre quienes participaron en la encuesta, el interés hacia la capacitación en temas relacionados con el género y derechos humanos en el centro laboral. Del total de participantes, la mayoría 93.8%, le gustaría que se impartiera capacitación relacionada con estos temas. En el análisis por grupo, las mujeres destacan por su respuesta afirmativa 100%. Los hombres 89.2% dijeron que también les gustaría recibir capacitación relacionada con el tema de género y derechos humanos en su centro laboral. No obstante, un 6.3% de los hombres encuestados respondieron no estar interesados en recibir dicha capacitación.

Es posible interpretar que, el tema de género y derechos humanos es de mayor interés para las mujeres que para los hombres, debido a que se abordan tópicos relacionados con los derechos y oportunidades de las mujeres y que en el caso de los hombres pudieran no representar una mejora en su condición.

5. Conclusiones

De acuerdo con lo anterior, se concluye que tanto mujeres como hombres en la UMT conocen y han escuchado hablar de los Derechos Humanos en el ámbito laboral. Aunque los hombres destacan con ligeros porcentajes superiores.

Asimismo, hombres y mujeres coinciden en los términos que asocian con los Derechos Humanos en el ámbito laboral, los cuales son: la no discriminación para los académicos y la igualdad para los administrativos.

En cuanto a los derechos que se ejercen libremente, para las mujeres el más relevante fue el de la salud y para los hombres la libertad religiosa.

Las mujeres y los hombres coinciden en que el ejercicio de los Derechos Humanos se promueve principalmente para las mujeres, mediante la igualdad de género.

Tanto mujeres como hombres coinciden en que generalmente en el centro de trabajo existe un ambiente laboral saludable.

Respecto de los derechos que, deben ejercerse en un ambiente laboral saludable, para las mujeres destaca el derecho a la salud y para los hombres la libertad religiosa.

Una condición importante de desigualdad para todos los grupos tanto por sexo como por tipo de personal es la oportunidad de ascenso a puestos directivos.

Por otra parte, el desconocimiento es el principal obstáculo para el ejercicio de los derechos humanos en el centro laboral tanto para hombres como para mujeres.

No existen motivos de discriminación generalizados que sean importantes; sin embargo, para las mujeres destaca el puesto de trabajo y para los hombres las opiniones.

La principal manifestación de discriminación en el centro laborales el trato diferenciado, siendo para las mujeres en segundo término la exclusión y para los hombres, las promociones o acceso a plazas.

Las personas encuestadas opinaron que no existen grupos que vivan discriminación en la UMT; no obstante, para las mujeres destacan las propias mujeres y para los hombres las personas LGTBTTIQ+.

Referencias

- Facultad de Matemáticas. (2001). *Propuesta de Plan de Desarrollo de la Licenciatura en Ciencias de la Computación de la Facultad de Matemáticas de la Unidad Tizimín*. Tizimín, Yucatán: UADY. Facultad de Matemáticas, Unidad Tizimín.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). (2015). *Iniciativa del Centenario Relativa al Futuro del Trabajo. Informe*. Ginebra, Suiza: Autor.
- Universidad Autónoma de Yucatán. (1984). *Estatuto General*. Recuperado de: <<http://www.consejo.uady.mx/pdf/ESTATUTOGENERALREFORMADO.pdf>>
- Universidad Autónoma de Yucatán. (2014). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022*. México: Autor.
- Unidad Multidisciplinaria Tizimín UADY. (2018). *Historia de la Unidad Tizimín*. Recuperado de: <<http://www.tizimin.uady.mx/lkcabezera/historia.php>>

Esta obra se terminó de imprimir en
diciembre de 2021 en los talleres de
Grupo Impresor Unicornio S.A. de C.V.

Calle 17 # 104-C x 24 y 28

Col. Itzimná, CP 97100

Tel: 9999 28 6852

Mérida, Yucatán, México.

El tiraje consta de 500 ejemplares.

En este texto el lector se aproximará al campo de los derechos humanos y el género desde una mirada empírica, dentro de un ámbito universitario específico, en este caso la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). Se presentan los resultados de una investigación en la que se indagaron los conocimientos y percepciones que sobre esta díada posee el personal académico y administrativo de esta casa de estudios.

El estudio es novedoso y propositivo en la medida que, a partir del diagnóstico elaborado se derivan alternativas de acción que posibilitan pensar en la manera cómo desde la institución investigada se pueden generar alternativas de acción que fortalezcan el conocimiento y pleno ejercicio de los Derechos Humanos, la prevención de la violencia y la no discriminación de género entre la comunidad universitaria.

Un eje transversal en todos los capítulos es el argumento que sostiene que para avanzar en la construcción de un ambiente saludable se deben garantizar el ejercicio de los siguientes derechos: el trato digno y respetuoso, el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo y finalmente, la igualdad y no discriminación. En este sentido, conocer las percepciones del personal académico, administrativo y manual, sobre estos temas resulta sumamente pertinente para orientar las acciones encaminadas a construir las condiciones que garanticen el pleno ejercicio de los derechos humanos y el género dentro del ámbito universitario, en este caso la Universidad Autónoma de Yucatán.

