

**PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FACULTAD
DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN**

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Estudio de género en las organizaciones

Olivia Jiménez Diez

Universidad Autónoma de Yucatán,
Facultad de Contaduría y Administración
jdiez@uady.mx

Ruth Noemí Ojeda López

Universidad Autónoma de Yucatán,
Facultad de Contaduría y Administración
ruth.ojeda@uady.mx



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ◆ Ciudad Universitaria ◆ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

Resumen

La perspectiva de género es un marco teórico que permite entender las desigualdades entre hombres y mujeres, ya que reconoce la diversidad de necesidades y demandas de la población. Dada su importancia, la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) establece el Proyecto Institucional: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género, el cual permea a todas las facultades y escuelas de la universidad teniendo el apoyo y colaboración de las autoridades para poder estar en contacto con los profesores, el personal administrativo y manual y poder conocer su percepción de género en cuanto a tres dimensiones: equidad, no discriminación y derechos humanos en relación con tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias prevalecientes. Los resultados de la investigación muestran que particularmente en la Facultad de Contaduría y Administración dentro del eje de clima laboral, las mujeres son objeto de discriminación, inequidad y no respeto a sus derechos humanos.

Palabras clave: equidad de género, estereotipos, clima laboral.



PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

Introducción

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es esencial para abordar los retos principales de la humanidad, la pobreza y la exclusión, así como para lograr un desarrollo sostenible centrado en la persona.

El desarrollo humano es el proceso de ampliación de las opciones de las personas mediante el fortalecimiento de sus capacidades. Este proceso implica asumir que cada persona debe ser considerada un fin en sí misma y que, por tanto, ha de ser el centro de todos los esfuerzos de desarrollo. Las personas deben considerarse no sólo como beneficiarias sino como verdaderas protagonistas sociales. El desarrollo humano es el desarrollo de la gente, por la gente y para la gente.

Una gran parte de su tiempo las personas se encuentran dentro de un ámbito laboral el cual influye en diversos aspectos de su vida. Por lo anterior el clima laboral es elemento indispensable en el quehacer de las organizaciones. El ambiente donde se desarrollan diariamente las actividades laborales cotidianas puede ser un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño del individuo y de la organización en su conjunto.

El funcionamiento armónico de una organización, como lo es una dependencia educativa, requiere de un clima propicio donde se provea a los directivos, docentes, alumnos, y al personal administrativo y manual de un ambiente de igualdad y respeto que genere una atmósfera tranquila, ordenada y agradable pero también desafiante, que posibilite el desarrollo y contribuya a mejorar los resultados de la acción educativa dentro y fuera de las aulas.

Marco teórico

La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban ser iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan del sexo con el que han nacido. La igualdad de género implica la idea de que todos los seres humanos, hombres y mujeres, son libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo con sus respectivas necesidades (UNICEF, 2013).

Para comprender el origen de la desigualdad, debemos primeramente aproximarnos al sistema sexo-género. Las relaciones que se establecen entre el sexo de las personas y el género que se les atribuye a cada una de ellas constituyen un sistema porque ambos elementos tienen relaciones e interactúan entre sí. La conceptualización del sistema sexo-género, ayuda a comprender y tomar conciencia de como las diferencias biológicas entre mujeres y hombres no cambian, y sin embargo, los papeles sociales que se les exigen varían según la sociedad y



la época de la historia. La contribución más importante del sistema sexo-género es que muestra un sistema de relaciones de poder desiguales.

De tal forma que este sistema es generador de desigualdades de género, las cuales persisten en todas las sociedades. En la mayoría de las sociedades existen diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las actividades que desempeñan, su acceso a los recursos y al control de los mismos, y su participación en la toma de decisiones de las distintas oportunidades en los ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales.

La desigualdad de género es producto del modelo social androcéntrico¹, mismo que da origen al sistema ideológico patriarcal. Este sistema establece un orden de dominio y poder de lo masculino sobre lo femenino, e implica la supremacía del hombre en todas las instituciones importantes de la sociedad.

A grandes rasgos, el sistema patriarcal muestra que hay dos factores importantes que caracterizan las relaciones sociales entre hombres y mujeres:

- La existencia de jerarquía y de relaciones de poder entre hombres y mujeres.
- La existencia de un sistema social complejo perfectamente estructurado que genera asimetrías y reproduce un sistema de relaciones desiguales a través de diferentes mecanismos (Proyecto Equal, 2007).

Esta concepción universal se establece sutilmente como el orden natural de las cosas, de manera que se arraiga, se interioriza, se asume y se normaliza en la conciencia de la sociedad. El papel a desempeñar por mujeres y hombres en la sociedad es diferente, como también lo son los espacios asignados, las responsabilidades, las oportunidades y las tareas desempeñadas.

El efecto más directo que produce este modelo es la división sexual del trabajo, fenómeno que puede ser fácilmente observable en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción, en el ámbito doméstico, así como en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, y en la asignación de las tareas productivas a los hombres en el ámbito público. Así mismo, cobra especial importancia la valoración que se hace del trabajo que realizan tanto las mujeres como los hombres, siendo el trabajo de reproducción lamentablemente infravalorado, ver cuadro 1.

¹ Visión del mundo y de las relaciones sociales centrada en el punto de vista masculino. Real Academia Española.



Cuadro 1
División sexual del trabajo

	MUJERES	HOMBRES
División sexual del trabajo	Tareas reproductivas (asignación exclusiva)	Tareas productivas (asignación exclusiva)
	Tareas productivas (actividad secundaria)	Tareas reproductivas (como ayuda)
Uso de espacios	Espacio privado (doméstico)	Espacio exterior (público)
Uso del tiempo	Circular (no tiene fin)	Lineal (esta predeterminado y planificado)
Valoración	Sin retribución económica Sin prestigio social	Retribución económica Prestigio social

Fuente: Programa EQUAL. Guía básica para la introducción del enfoque de género, 2004.

De acuerdo con la UNICEF (2013) todas las mujeres tienen derecho a unas condiciones de vida digna, a la educación, a la salud, al trabajo, a una vida sin violencia y, a una participación política y ciudadana. Y sin embargo de acuerdo con el informe del PNUD (2012) la puntuación media global del Índice de Desigualdad de Género (IDG) es de 0.463, es decir un 46.3% lo cual refleja una pérdida en tres dimensiones (derechos humanos, equidad y no discriminación) causada por la desigualdad de género. Según la clasificación IDG, los países bajos, Suecia y Dinamarca encabezan la lista, con menor desigualdad de género. Las regiones con mayor desigualdad de género, medidos por el IDG son el África Subsahariana, Asia Meridional y los Estados Árabes (57.7%, 56.7% y 55.5%, respectivamente). En Latinoamérica, Costa Rica es el país con menor IDG y Haití el más desigual en términos de Género. México obtuvo el lugar 72 de 148 países evaluados, con un IDG de 38.2% (PNUD, 2012), de tal forma que el 36% de los asientos en el Congreso están ocupados por mujeres, un 51.2% de mujeres adultas lograron completar su educación secundaria o superior comparada contra el 57% de los varones. Se tiene una tasa de mortalidad materna del 50% relacionada con los nacimientos, la tasa de fertilidad en adolescentes es del 65.5% por cada 1000 nacimientos; finalmente la participación femenina en el mercado laboral es de un 44.3% en relación con el 80.5% de varones.

Conforme a la última actualización (13 de mayo de 2014) de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo se tiene que, 18 millones 660 mil 480 mujeres formaban parte de la población ocupada de nuestro país, sin embargo muchas de ellas se insertan en el sector informal de la economía, el cual genera el 60% de los empleos del país; en tanto que las asalariadas con mayor preparación se emplean en el sector formal con bajos salarios, condiciones precarias de empleo sin prestaciones, jornadas extensas y además son discriminadas (INEGI, 2014).

Como se puede ver, la discriminación contra las mujeres está lejos de ser erradicada, por lo que la tarea respecto de la equidad de género está pendiente a fin de alcanzar el desarrollo, la paz y la democracia mundial. A través de la perspectiva de género es posible mirar y enfocar la realidad que viven tanto las mujeres como los hombres y lograr avanzar en la equidad de género.



La perspectiva de género es un marco teórico que nos permite entender las desigualdades de género, ya que reconoce la diversidad de necesidades y demandas de la población tomando en cuenta tanto a los hombres como a las mujeres. Cuestiona las estructuras sociales, los valores y los roles que cada persona tiene de acuerdo con su sexo a través del proceso de socialización diferenciada. Impulsa la adquisición de las habilidades y conocimientos necesarios para superar los obstáculos que impiden la igualdad entre los géneros.

De acuerdo con la teoría del rol social se asume que las diferencias entre hombre y mujeres en su desempeño social son resultado de la tendencia a comportarse de forma consistente con sus roles de género pero igualmente se reconoce que la historia personal de cada individuo hace que mujeres y hombres tengan algunas habilidades y actitudes diferentes, lo que también les lleva a comportarse de forma distinta (Eagly y Wood, 1991).

De acuerdo con Unger (1994) el concepto género agrupa las características y rasgos considerados socialmente apropiados para hombres y mujeres. Estas categorías se diferencian por sus características psicológicas y roles que la sociedad asigna a la categoría biológica de sexo (Hegelson, 2002).

Se denomina rol a una posición social seguida por un grupo de normas o expectativas. Por lo tanto se entiende por rol de género el conjunto de normas y expectativas derivadas de ser mujer o varón. La identidad de género se refiere al proceso, que tiene lugar en la infancia a través del cual los individuos se perciben a sí mismos como mujeres y hombre con base en su propia cultura (Winstead y Derlega, 1993).

De tal forma que cada cultura define y da sentido a un conjunto de ideas, creencias, sobre el significado que tiene el ser hombre y mujer, delimitando los comportamientos, características, pensamientos y emociones que son adecuados para cada ser humano; dando lugar a los estereotipos de género, lo que implica un tratamiento distinto de las personas en función de su sexo. De acuerdo con Bem (1981) los estereotipos están codificados en estructuras de conocimientos o esquemas que guían nuestras percepciones de manera automática. De tal forma que se reafirma la profecía auto cumplida ya que las creencias generan conductas y las conductas generan creencias.

La discriminación sexual es a menudo un resultado del sexismo o de los estereotipos del rol de género. Se habla de la existencia de un sexismo hostil, el cual se caracteriza por un paternalismo dominante, creencias despectivas sobre las mujeres y hostilidad heterosexual, y también de un sexismo benevolente, que se caracteriza por un paternalismo protector, con la idealización de la mujer y el deseo de relaciones íntimas (Winstead y Derlega, 1993).

Deaux y Lewis (1984) distinguen cuatro componentes de los estereotipos de género: rasgos, conductas de rol, ocupaciones y apariencia física, los cuales pueden, en alguna medida, variar de forma independiente, aunque, en la ausencia de información adicional, la información sobre un componente influye en la asunción de los otros. Una visión menos negativa de los estereotipos la presentan Diekman y Eagly (1999). Estas autoras plantean que, de acuerdo con las asunciones de la teoría del rol social, es la conducta de rol de los miembros del grupo la que conforman el estereotipo, y los grupos tendrán estereotipos dinámicos en la medida en



que perciban que sus roles sociales típicos cambian con el tiempo. Encontraron evidencia experimental de que las diferencias entre mujeres y hombres están cambiando debido a que sus roles son cada vez más similares, y que los estereotipos femeninos son particularmente dinámicos, ya que los roles de las mujeres han cambiado más que los de los hombres.

De acuerdo con Moya, Navas y Gómez (1991) los estereotipos del rol sexual tienen un carácter prescriptivo, por lo que ordenan lo que debería de ser la conducta de mujeres y hombres pero al mismo tiempo tienen un sentido descriptivo al asumir que hombres y mujeres poseen características de personalidad diferentes. Lo anterior se vincula con las dimensiones de masculinidad y feminidad, lo cual de manera general establece la existencia de mundos diferentes, el mundo de lo masculino y de lo femenino (Díaz-Loving, Rivera y Sánchez, 2001).

Ahora bien el clima laboral, es decir el ambiente interno existente entre los miembros de una organización, no se ve ni se toca, pero existe y afecta todo lo que sucede dentro de la organización y a su vez el clima se ve afectado por todo lo que sucede dentro de ésta (Peiró, 2000).

El clima laboral está determinado por la percepción que tengan los empleados de los elementos culturales, ello abarca el sentir y la manera de reaccionar de las personas frente a las características y calidad de la cultura organizacional (Aquino, 2001).

De acuerdo con Brown y Moberg (2002), al momento de analizar un clima laboral se deben considerar los siguientes aspectos:

- Confianza. Esperanza de que las personas no se conducirán de forma oportunista, Cooperación. Deseo de satisfacer las necesidades de otros, lo que determina un trabajo en equipo.
- Respeto. Reconocimiento del valor inherente y de los derechos innatos propios de y de los demás.
- Comunicación. Transferencia de información de forma oportuna y completa.
- Estímulos y recompensas. El grado en el que los individuos perciben que son reconocidos y recompensados.
- Solución de conflictos. Nivel de capacitación para resolver los conflictos que se presenten.
- Claridad de rol. Comunicación del conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto.

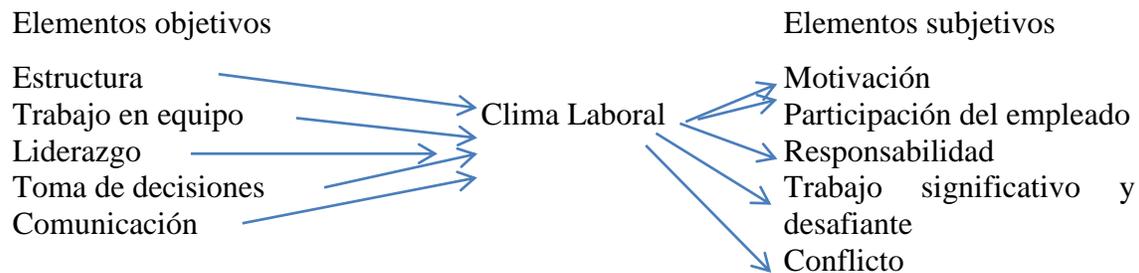
Es de entenderse que dados estos factores el clima laboral es susceptible de cambios gracias al paso del tiempo, o por la influencia de algunos de estos factores.

Las escuelas funcionan como sistemas sociales, por lo tanto están envueltas en una cultura organizacional con sus elementos distintivos como son: normas, tradiciones, estructuras jerárquicas, por mencionar algunas, lo cual genera un clima laboral que tendrá un impacto en el personal que labora en ellas.



De manera particular en el ámbito educativo en cuanto al concepto de clima laboral, Hernández (1989) reconoce la influencia que tienen los elementos estructurales sobre el clima y como éste influye en los elementos subjetivos de la organización. Lo anterior se puede ver en la figura 1.

Figura 1
Clima laboral y sus elementos



Fuente: Hernández, 1989.

De acuerdo con Kolb, Rubin y McIntyre (1999) una institución educativa es una pequeña sociedad por ello el proceso de aprendizaje cognitivo deberá estar influenciado por las normas que regulan las relaciones sociales, las creencias y las relaciones o vínculos emocionales de sus miembros.

De tal forma que podemos entender que el clima laboral es un conjunto de actividades e interacciones que se reflejan en el ambiente de trabajo como resultado de la percepción que tienen los individuos de los elementos objetivos y como esto influye en la percepción de los subjetivos.

Método

Debido a los cambios en su planeación estratégica surge en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY) una preocupación por la cuestión del género y para atenderla se establece el Proyecto Institucional: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género, el cual permea a todas las facultades y escuelas de la universidad teniendo el apoyo y colaboración de las autoridades para poder estar en contacto con los profesores, el personal administrativo y manual que cuente con base. Se tomó la decisión de encuestar únicamente al personal de base porque son los que al tener la condición de permanencia generan la cultura organizacional, en donde se pueden acuñar los principios y prácticas de equidad, discriminación y derechos humanos; además son ellos quienes gozan de todas las prestaciones que otorga la UADY.

El instrumento administrado, fue diseñado para medir percepciones y experiencias sobre equidad de género, en los tres ejes: inserción laboral, clima laboral y políticas universitarias bajo tres dimensiones: equidad, no discriminación y derechos humanos, dando origen a nueve factores. El instrumento se organizó en 5 secciones: datos generales, experiencias y percepciones, políticas laborales, clima laboral e institucionalización de la perspectiva de género.

El análisis cuantitativo se realizó bajo dos modalidades. La primera, para los factores conformados por ítems a nivel intervalar para lo que se construyó un índice (en escala 1-100) basado en un promedio ponderado. La interpretación de estos índices se realizó a partir de un “semáforo”, en donde los índices menores de 70 requerían atención urgente e inmediata (rojo), los índices entre 70 y 90 (foco amarillo) se interpretan como señales atención prioritaria, y por último los índices mayores a 90 (foco verde) se interpretan como un área de oportunidad para el fortalecimiento de la perspectiva de género. La segunda modalidad de análisis, fue para los factores conformados por ítems de tipo nominal, se presentan frecuencias y porcentajes por cada ítem que lo conforman. A continuación se muestra la tabla 1 con los ejes y dimensiones del instrumento, señalando la modalidad de interpretación y el número de ítems que lo conforman.

Tabla 1
Dimensiones y ejes del instrumento de evaluación
Equidad de Género en la UADY

		Dimensiones		
Ejes		Equidad	Derechos Humanos	No Discriminación
	Inserción	Índice (2)	Índice (4)	Índice (2)
	Clima Laboral	Índice (6)	Frecuencias y porcentajes (6)	Índice (4)
	Políticas Universitarias	Índice (4)	Frecuencias y porcentajes (18)	Frecuencias y porcentajes (1)

Fuente: Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013

Con base en lo anterior y en acuerdo con las autoridades de la Facultad de Contaduría y Administración se decidió realizar una muestra del personal de base académico, administrativo y manual. Para ello se establecieron fechas y horarios específicos en el mes de junio de 2012, en turno matutino y vespertino, que permitieran el fácil acceso al personal; en ese momento se contaba con 67 académicos de base, 38 personas en la categoría de administrativos y 14 en la categoría de manuales lo que hace un total de 119 personas.

Resultados

Los resultados que se reportan corresponden a la Facultad de Contaduría y Administración y en particular de la dimensión Clima Laboral.

La encuesta se logró aplicar a 90 personas de las cuales 43 fueron académicos; 33 administrativos y 14 manuales. El porcentaje de participación fue mayor en el caso de los manuales con un 100%, seguido por los administrativos con un 86.84% y con menor participación los académicos con un 64.18%, esto tal vez debido a las fechas de aplicación del instrumento que coincidió con el período de exámenes extraordinarios.

En total participaron 51.11% varones y 48.89% mujeres. El 47.78% fueron académicos(as), el 36.67% fueron administrativos(as) y el 15.55% fueron personal manual. Del personal



académico el 58.14% fueron hombres y el 41.86% mujeres. Del personal administrativo el 30.30% fueron hombres y el 69.70% mujeres. Por último en cuanto al personal manual, el 78.57% fueron hombres y el 21.43% mujeres.

Con la intención de visibilizar las brechas por sexo que existen entre los diferentes tipos de personal, a continuación se presenta la siguiente tabla (ver tabla 2).

Tabla 2
Distribución de porcentajes y frecuencias de tipos de personal en relación al sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Académicos	58.14%	41.86%	100%
Administrativos	30.30%	69.70%	100%
Manuales	78.57%	21.43%	100%

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012.

Respecto de la situación laboral de los académicos se encontró que el 67.44% respondieron ser profesor(a) de carrera, el 23.25% profesores(as) de asignatura, y un 9.30% de profesores(as) investigadores(as). Ninguno de los entrevistados tiene la función de técnico académico. A fin de observar las brechas por sexo entre los diferentes nombramientos, se presenta la tabla 3 en la que se puede apreciar que la mayor brecha se da en los profesores investigadores.

Tabla 3
Distribución de personal académico por nombramiento en relación al sexo

	Hombres	Mujeres	Total
Técnico académico	0%	0%	100%
Profesor de asignatura	60%	40%	100%
Profesor de Carrera	55.17%	44.83%	100%
Profesor investigador	75%	25%	100%
Total	58.14%	41.86%	100%

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012.

En relación con el personal administrativo, participaron 23 mujeres y 10 hombres. De estos últimos el 6.06% son trabajadores de confianza. El 100% del personal manual se encuestó, siendo 78.57% hombres y el 21.43% mujeres.



El clima laboral en la Facultad de Contaduría y Administración

La equidad en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del principio de justicia e igualdad de oportunidades, en relación al tipo de responsabilidad asignada, la participación en actividades laborales, la valoración del desempeño, el respeto de las opiniones y las consecuencias por no cumplir las funciones asignadas (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

Como se puede notar en la tabla 4, la dimensión de equidad es un área de atención prioritaria tanto para el personal académico y administrativo en general y el grupo del personal manual varón, ya que para el caso de los académicos varones el índice obtenido fue de 88.87 y para el caso de las mujeres académicas fue de 85.56. Para los trabajadores administrativos fue de 85.71 para los varones y para las mujeres de 73.33 puntos. Finalmente para el personal manual, en el caso de los varones fue de 80.00. El sentido prioritario de esta dimensión significa valorar el desempeño y desarrollo profesional sin distinción de sexos.

Adicionalmente, la mujer manual requiere de atención urgente e inmediata, en la dimensión de equidad (57.78 puntos). Para esto se requiere trabajar más en la valoración del desempeño laboral y reconocimiento del mismo sin distinción de sexo, y tratamiento en igualdad de circunstancias a todo el personal sin diferenciación de sexo.

Como se puede observar los varones académicos, administrativos y manuales obtuvieron índices más altos que las mujeres. Siendo mayor la diferencia en el caso de los trabajadores manuales.

La no discriminación en el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización a través del respecto del principio de igualdad de condición de sexo en relación a los permisos, la valoración y el reconocimiento institucional (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

En esta dimensión los hombres académicos tuvieron un índice muy similar al de las mujeres académicas. Los administrativos varones obtuvieron una puntuación de 57.00 cifra menor que el de las mujeres que obtuvieron 63.48 puntos. Lo apuesto ocurre en el caso de los manuales en el que índice de los hombres es mayor que el de las mujeres por 17.58 puntos (Ver Tabla 4).

Como se puede notar las mujeres administrativas obtuvieron un índice mayor que el de todos los varones. Sin embargo, es de llamar la atención que los índices de los hombres y mujeres académicos son menores cercano a las de las mujeres manuales que presentan el índice más bajo (ver tabla 4).



Tabla 4
Índices de clima laboral por sexo para las dimensiones
de equidad y no discriminación

Tipo de personal	Sexo	Equidad	No discriminación
Académico	Hombres	88.87	49.40
	Mujeres	85.56	49.44
Administrativo	Hombres	85.71	57.00
	Mujeres	73.33	63.48
Manual	Hombres	80.00	60.91
	Mujeres	57.78	43.33

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012.

Respecto al clima laboral, como se puede notar en la tabla 4, en la dimensión de no discriminación, independiente de que se sea hombre o mujer, académico, administrativo o manual se requiere una atención urgente e inmediata. Particularmente las empleadas de tipo manual sienten que son discriminadas por el hecho de ser mujeres, ya que el estereotipo generalizado es que para los trabajos manuales se requiere personal masculino y ello ha impedido que exista un mayor número de mujeres. Además tienen una percepción de inequidad puesto que no existe una valoración del desempeño por igual entre hombres y mujeres, las mujeres requieren esforzarse más para obtener el reconocimiento, y no existe el respeto de las opiniones de mujeres y hombres por igual, entre otras.

Entendemos por derechos humanos en el clima laboral al ambiente interno entre los miembros de la organización que respeta la dignidad humana, a través de la ausencia de diferentes conductas que están en contra de los derechos inalienables de la persona por su condición humana (Fortalecimiento de la Perspectiva de Género en la UADY, 2013).

En el caso de los hombres, tanto académicos, administrativos y manuales respondieron nunca haber recibido llamadas telefónicas, correos o mensajes de naturaleza sexual, presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; y uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

Respecto a los comentarios no deseados sobre la apariencia, el 8% de los académicos y el 18.18% de los manuales, todos varones, señalan haberlos recibido en algún momento. Respecto a las bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa el 10% de los administrativos señalan haberlos vivido alguna vez, en contraste con ningún hombre académico y manual. En cuanto a roces o contacto físico no deseado 9.09% de los varones manuales menciona haberlos tenido.

En relación con las mujeres, el 66.67% de las manuales y el 27.78% de las académicas han recibido algún comentario no deseado sobre su apariencia. Sobre las llamadas telefónicas; presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; y el uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales el 33.33% de las mujeres manuales



señalan haberlas recibido.

Un punto más fue el de bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; al respecto el 66.67% de las manuales, el 22.22% de las académicas y el 13.04 % de las administrativas dicen haberlas vivido. El roce o contacto físico no deseado en el caso de las mujeres fue un 33.33% en las manuales, el 13.04% de las administrativas y 5.56% de las académicas (Ver tabla 5).

Tabla 5
Frecuencias y porcentajes de clima laboral
en la dimensión de derechos humanos

DERECHOS HUMANOS	Sexo	Tipo de personal		
		Académico	Administrativo	Manual
		% (f)	% (f)	% (f)
1. Comentarios no deseados acerca de mi apariencia.	Hombres	8.00%	0	18.18%
	Mujeres	27.78%	13.04%	66.67%
2. Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución.	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	33.33%
3. Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre tu vida sexual o amorosa	Hombres	0	10.00%	0
	Mujeres	22.22%	13.04%	66.67%
4. Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	33.33%
5. Roces o contacto físico no deseado.	Hombres	0	0	9.09%
	Mujeres	5.56%	13.04%	33.33%
6. Uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.	Hombres	0	0	0
	Mujeres	0	0	33.33%

Fuente: Encuestas realizadas en la Facultad de Contaduría y Administración en junio de 2012.

Nota: f=frecuencia; %=porcentaje.

En relación con la atención necesaria para cada uno de los aspectos que integran la dimensión del clima laboral con derechos humanos se requiere atención urgente e inmediata en las mujeres manuales en todos los aspectos. Igualmente en el caso de las académicas en aspectos de comentarios no deseados sobre su apariencia y bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.

Se requiere atención prioritaria para los hombres académicos y manuales así como mujeres administrativas sobre comentarios no deseados sobre su apariencia; del personal



administrativo en cuanto a bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa y roces o contacto físico no deseado tanto para mujeres académicas y administrativas así como hombres manuales. En términos generales se podría decir que la dimensión de derechos humanos en el clima laboral es un área que requiere especial atención ya que se observa una presión sexual y física en las mujeres.

Conclusiones

Aun cuando nuestro país se ha comprometido en la búsqueda de la igualdad de género, ello no es una realidad. Es un hecho que el comportamiento de hombres y mujeres está definido por la sociedad y que dicho comportamiento se adquiere a través de un proceso de aprendizaje que tiene distintas influencias: familia, amigos, profesores u otros adultos.

De acuerdo con los resultados, las mujeres son objeto de discriminación, inequidad y no respeto a sus derechos humanos. Particularmente las trabajadoras manuales que son discriminadas al existir un estereotipo generalizado que para el trabajo manual se requiere personal masculino y ello ha impedido que exista un número mayor de mujeres. Lo anterior confirma que los estereotipos están codificados en estructuras de conocimiento que guían nuestras percepciones de manera automática (Bem,1981).

También existe inequidad porque no existe una valoración del desempeño por igual para hombres y mujeres, por ende las mujeres requieren esforzarse más para obtener reconocimiento. No existe respeto por las opiniones y los derechos humanos de las mujeres ya que son objeto de comentarios no gratos sobre su apariencia y sufren presión para aceptar invitaciones fuera del trabajo. Pudiera pensarse que existe un sexismo benevolente de acuerdo con Winstead y Derlega (1993).

No hay que olvidar que el género es un constructo creado para identificar a hombres y mujeres en función de pensamientos, acciones y emociones más que en función de su sexo biológico y este constructo al ser una creación del ser humano, tiene una carga social e ideológica importante, lo que explica que la cultura determine gran parte de las diferencias de género teniendo repercusiones en la forma en que los individuos se mueven en la sociedad dando lugar a desigualdades entre hombre y mujeres. Ello nos lleva a promover la transformación del sistema de relaciones de poder desigual basado en el sexo, de tal forma que exista igualdad de oportunidades tanto para hombres como mujeres en los distintos ámbitos económicos, sociales, políticos y culturales, que de manera conjunta promuevan el desarrollo de un clima laboral idóneo.

Referencias

- Aquino, J. (2001). *Recursos Humanos*. Buenos Aires: Macchi S.A.
- Bem, S. L. (1981). Gender schema theory: A cognitive account of sex typing source. *Psychological Review*, 88, 354.
- Brown, W. y Moberg, D.(2000). *Teorías de la organización y la administración: enfoque integral*. México: Limusa



- Deaux, K. y Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46, 991-1004.
- Díaz-Loving, R., Rivera, S. y Sánchez, R. (2001). Rasgos Instrumentales (masculinos) expresivos (femeninos) normativos (típicos e ideales) en México, *Revista Latinoamericana de Psicología*, 33, 131-139
- Diekman, A. B. y Eagly, A.H. (1999). Stereotypes as dynamic constructs: Women and men of the past, present and future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, (26) 1171 – 1188.
- Eagly, A. H., & Wood, W. (1991). Explaining sex differences in social behavior: A meta-analytic perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, (17), 306-315.
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (2013). Plan Estratégico del UNICEF para 2014-2017. Disponible: http://www.unicef.org/about/execboard/files/2013-21-UNICEF_Strategic_Plan-ODS-Spanish.pdf
- Hegelson, V.S (Febrero, 2002). Sex Differences in Coping Behavior: A Meta-Analytic Review and an Examination of Relative Coping. *Pers Soc Psychol Rev* (6), 2-30.
- Hernández, M. (1989). Clima organizacional. Un método para su estudio aplicado en una institución educativa. (Tesis de maestría, Centro Interdisciplinario de Investigación y Docencia de Educación Tecnológica, México).
- Kolb, D., Rubin, I. y McIntyre, J. (1999). *Psicología de las organizaciones: problemas contemporáneos*. México: Prentice Hall
- INEGI (2014). Encuesta nacional de Ocupación y Empleo. Disponible en: <http://www.inegi.org.mx/sistemas/bie/>
- Moya, M., Navas, L. y Gómez, B.C. (1991). Escala sobre la ideología del rol sexual. Actas del Congreso de Psicología Social de Santiago de Compostela, pp.554-566.
- Peiró, J.M. (2000). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED
- PNUD (2012). HDI values and rank changes in the 2013 Human Development Report-México. Recuperado en: <http://hdrstats.undp.org/images/explanations/MEX.pdf>
- Programa EQUAL(2004). Guía básica para la introducción del enfoque de género. Disponible en <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/equal/npe/www/doc/85.pdf>
- Secretaría Técnica del Proyecto Equal En Clave de Culturas (2007). Glosario de términos relacionados con la transversalidad de género. Disponible en:



<http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/2013/glosario-terminos.pdf>

Unger, R. K. (1994). Los reflejos imperfectos de la realidad: La psicología construye los roles sexuales. En R.T. Hare-Mustin y J. Marecek (Dir.): *Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos* (pp. 129-180). Barcelona: Herder.

Winstead, B. A. y Derlega, V. J. (1993). Gender and close relationships: An introduction. *Journal of social issues*, 49, 1-9.

