

# LA INEQUIDAD Y DESIGUALDAD EN LOS SISTEMAS DE ESTÍMULOS UNIVERSITARIOS PARA LAS ACADÉMICAS MADRES TRABAJADORAS

Recepción: 24 de Mayo del 2017; Aceptación: 28 de Junio del 2017

Publicación: 31 de Agosto del 2017



## AUTORAS

Diana del Consuelo Caldera González  
Doctora en Estudios  
Organizacionales, dccaldera@ugto.  
mx

Ma. Eugenia Sánchez Ramos  
Doctora en Arquitectura y  
Urbanismo, maru\_sanchezr@  
hotmail.com

Celestina González González  
Candidata a Maestra en  
Administración, celeste\_amk@  
hotmail.com

Maestría en Administración (PNPC-  
CONACYT), División de Ciencias  
Económico Administrativo,  
Campus Guanajuato, Universidad  
de Guanajuato, Fraccionamiento I,  
Colonia el Establo S/N, Guanajuato,  
Guanajuato, México. Tel (473)  
7352900, Ext. 2921 y 2910.

## Resumen

Se aborda la experiencia de algunas investigadoras universitarias cuyo desempeño académico no ha sido cabalmente reconocido por el sistema de estímulos de su Universidad, en uno de los casos por el hecho de no haber impartido clases frente a grupo por un periodo de tres meses, periodo durante el cual tuvo incapacidad por maternidad. El objetivo es resaltar la incapacidad de algunos órganos decisores al interior de las Universidades para reconocer que, no obstante, la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres, existen algunos principios biológicos que nos diferencian, los cuales deben asumirse y respetarse sin que esto menoscabe el ámbito económico y laboral de unos y otros.

Para tal fin, se utilizó la investigación documental para realizar un esbozo general respecto al marco jurídico nacional e internacional que protege los derechos de las madres trabajadoras, lo cual será complementado con base en entrevistas y posteriormente se contrastan los elementos jurídicos internos y externos del sistema universitario con la finalidad de establecer las inconsistencias legales y las omisiones en el caso específico de la maternidad, en los sistemas de estímulos universitarios.

Entre las conclusiones se encuentra que no obstante la existencia de diversas disposiciones legales que protegen a las madres trabajadoras, en las Universidades existe aún la negación y la imposibilidad para reconocer a la maternidad, la gestación, el parto, el puerperio y la lactancia, como derechos que tiene la mujer, debiéndose evitar la limitación, restricción o privación de los derechos laborales de las trabajadoras universitarias, en este caso el reconocimiento del desempeño académico a través del sistema de estímulos.

**Palabras clave:** Inequidad, desigualdad, madres trabajadoras

## Abstract

The experience of some university researchers whose academic performance has not been fully acknowledged by the University's stimulus system, in one of the cases due to the fact that they did not teach classes in front of a group for a period of three months, during which had incapacity for maternity. The objective is to highlight the inability of some decision-making bodies within the Universities to recognize that, nevertheless, the search for equality between men and women, there are some biological principles that differentiate us, which must be assumed and respected without this impairing the Economic and labor market.

To this end, documentary research is used to make a general outline of the national and international legal framework that protects the rights of working mothers, which will be complemented based on interviews and later contrast the internal and external legal elements of the system University in order to establish legal inconsistencies and omissions in the specific case of maternity, in university stimulus systems.

Among the conclusions is that despite the existence of various legal provisions that protect working mothers, in universities there is still the denial and impossibility to recognize motherhood, gestation, childbirth, puerperium and lactation, as Women's rights, and the limitation, restriction or deprivation of the labor rights of female university workers should be avoided, in this case recognition of academic performance through the stimulus system.

**Key words:** Inequality, inequality, working mothers.

## Introducción

*“La paz no es solamente la ausencia de la guerra: mientras haya pobreza, racismo, discriminación y exclusión difícilmente podremos alcanzar un mundo de paz”*

Rigoberta Menchú

En México la igualdad de género sigue siendo un tema tabú. Aun cuando las mujeres ocupan más de la mitad de la población a nivel nacional existe discriminación y exclusión, lo cual no sólo obstaculiza una sociedad democrática sino que resta dignidad a la mujer.

De acuerdo con la encuesta Intercensal 2015 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016b), en México existe una población total de 119, 530, 753 habitantes, de los cuales la población femenina representa un 51.42%. En el estado de Guanajuato existe una población de 4,514,527 habitantes de los cuales el 52.44% son mujeres, específicamente en el municipio de Guanajuato hay un total de 145, 626 habitantes, de los cuales la población femenina es de un 51.79%.

Del 51.79% de la población femenina en el municipio de Guanajuato el 33.12% tiene alguna ocupación, de las cuales el 79.58% son asalariadas y un 65.72% se encuentra en el sector de actividad económica de los servicios (transporte, gobiernos y otros).

Actualmente las mujeres no sólo se dedican a actividades laborales sino también a actividades del hogar, además de ser madres, lo cual representa una segunda jornada laboral que incluye el llamado trabajo doméstico no remunerado.

A medida que se ha desarrollado la sociedad, el rol de la mujer se ha ido transformando poco a poco, entendiéndose a éste como una conducta estereotipada por la cultura, que por tanto, puede modificarse dado que se refiere a tareas o actividades que se espera realice una persona por el sexo al que pertenece, entendiéndose por género a una construcción sociocultural que puede modificarse (INMUJERES, 2004).

Por mucho tiempo se consideró que el papel de la mujer únicamente estaba en actividades relacionadas con el hogar y la crianza de los hijos, empero, hoy en día se pueden ver mujeres en actividades productivas que antes eran consideradas exclusivas del hombre, por ejemplo la presencia de las mujeres en la Ciencia.

Así como menciona Tobío (2002), “la extensión de la actividad laboral femenina rompe la lógica de la división del trabajo basada en roles de género, estableciéndose una nueva articulación familia-empleo a escala individual” (p. 184).

## Referentes teóricos y contextuales

Situación de la mujer  
y la maternidad en  
México

Pese a las inequidades y gracias a la lucha constante por la igualdad y la dignidad de la mujer, su papel ha ido evolucionando en aspectos culturales, políticos, económicos, sociales y educativos.

El objetivo de este trabajo es resaltar la incapacidad de algunos órganos decisores al interior de las Universidades para reconocer que, no obstante la búsqueda de equidad entre hombres y mujeres, existen algunos principios biológicos que nos hacen diferentes, los cuales deben respetarse sin que esto perjudique nuestro ámbito laboral.

Entendiendo por derechos de las madres trabajadoras “las normas jurídicas enfocadas a la protección de su salud, educación, dignidad y desarrollo, así como la protección de la maternidad en relación con la mujer misma y el producto del mismo” (Kurczyn, 2000, p. 3).

Se utilizó la investigación documental para realizar un esbozo general respecto al marco jurídico nacional e internacional que protege los derechos de las madres trabajadoras, lo cual fue complementado con base en entrevistas y posteriormente se contrastaron los elementos jurídicos internos y externos con la finalidad de establecer las inconsistencias legales y las omisiones en el caso específico de la maternidad en los sistemas de estímulos universitarios.

*“La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo” (OIT, 2010).*

Con base en el INEGI (2016a), en el año de 1960 las mujeres tenían en promedio siete hijos, actualmente la tasa de fecundidad es de 2,21 hijos por mujer; este porcentaje varía conforme a la edad, por ejemplo, entre las adolescentes de 12 a 19 años, el 85% han tenido al menos un hijo, al igual que el 59.2% de mujeres de entre 20 a 24 años.

Referente a la situación conyugal, el 10.1% de las mujeres de 12 años y más con al menos un hijo nacido vivo son viudas, 8.4% son separadas y 2.8% están divorciadas. Destaca el hecho de que 6.5% son solteras, y de las mujeres casadas (3.5%) y en unión libre (4.9%), su cónyuge reside en otra vivienda (INEGI, 2016a).

Para 2015 existían 31.9 millones de hogares y en 85% de estos, había al menos una mujer con hijos nacidos vivos. Por medio del parentesco con el jefe del hogar se conocen los roles que desempeñan las personas, y particularmente en las mujeres que han sido madres, se pueden identificar relaciones que constituyen un apoyo inmediato para la crianza de sus hijos.

La mayoría de las madres son esposas o compañeras del jefe del hogar (54.6%), mientras que una de cada cuatro (24.8%) son jefas del hogar y 9.9% son hijas. De las jefas del hogar, la mayoría son separadas, divorciadas, viudas o solteras (69%); mientras que las madres que son hijas, 7.1% son adolescentes de 12 a 19 años, y de estas, 81.4% no asisten a la escuela (INEGI, 2016a).

Por otra parte, las mujeres de 20 a 34 años son las que tienen el mayor número de embarazos, empero también representan el mayor porcentaje de

abortos con 56%, cifra que se incrementa a 75% cuando se incluyen a las mujeres de 35 a 39 años; es importante mencionar que algunas muertes fetales y causas de aborto espontáneo, así como otras complicaciones durante el periodo del embarazo pueden prevenirse o tratarse si la mujer recibe atención prenatal, que tiene el objetivo de vigilar el desarrollo gestacional, identificar factores de riesgo como antecedentes heredo familiares, personales patológicos y no patológicos, identificar los riesgos fetales y preparar a la mujer para el proceso del parto, puerperio y atención al recién nacido (INEGI, 2016a).

Con base en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica 2014 (ENADID) un 97.2% de las mujeres reciben atención prenatal, y un promedio de 8.5 consultas durante el embarazo; durante el primer trimestre reciben 2.6 consultas; en el segundo trimestre, 3.1 y en el último trimestre, 3.7 consultas de revisión prenatal (INEGI, 2016a).

El periodo posterior al parto es llamado puerperio o cuarentena (abarca 40 días en promedio), y se caracteriza por el regreso del cuerpo de la mujer a un estado similar previo al embarazo. En este periodo pueden presentarse situaciones de riesgo, entre las principales causas de mortalidad materna se encuentran las hemorragias graves (INEGI, 2016a).

De igual manera con base a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en el cuarto trimestre de 2015, la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más con al menos un hijo nacido vivo fue de 44.2%, de las cuales, 96.7% combina sus actividades extra-domésticas con los quehaceres domésticos; el 16.3% labora en instituciones. La tasa de participación económica más alta se da entre las madres solteras (70.9%), le siguen las divorciadas (67.6%) y las separadas (66.5%); en tanto que las que se encuentran en unión libre y casadas muestran una tasa de 41% y 39.7% (INEGI, 2016a).

En el contexto anterior Tobío (2002), menciona que algunas de las estrategias utilizadas por las madres para hacer compatible trabajo y familia son: un 26.7% requieren del apoyo de su familia, 24.7% la ayuda

de su pareja, el 10.2% el apoyo de otros miembros de la familia, un 9.2% la ayuda doméstica y un 7.8% requieren contar con un horario de trabajo flexible. Es así que el 27.5% de mujeres ocupadas y con hijos laboran por cuenta propia, un 2.8% emplea, el 27.5% no recibe remuneración por su trabajo y el 62.6% son subordinadas y remuneradas. De estas, 17.7% trabaja más de 48 horas a la semana; 47.3% gana menos de dos salarios mínimos y un 12.3% de estas no tiene acceso a servicios de salud por su trabajo, 44.3% no cuenta con un contrato y, además muchas mujeres trabajadoras no cuentan con la protección de alguna institución de seguridad social (INEGI, 2016a). De acuerdo con Tobío (2002) “Entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, más que conciliación, hay hoy una relación de contradicción, cotidianamente experimentada por las madres trabajadoras” (p. 184).

En materia de derechos para las madres trabajadoras existen diferentes ordenamientos a nivel internacional y nacional los cuales a continuación se refieren.

En la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25, fracción II se asume que *“la maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social”* .

También la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer el cual es considerado un Tratado Internacional, en su artículo 11 dicta que

*1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:*

a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;

b. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección de cuestiones de empleo;

c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico;

d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo;

e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;

f. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

*2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:*

a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base de estado civil;

b. Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales;

c. Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella”.

<sup>1</sup>Vid. <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

<sup>2</sup>Vid. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

Así, la maternidad es un hecho jurídico relacionado con la reproducción del ser humano, del cual, las mujeres como trabajadoras tienen derecho a la protección por su condición de madres, y no resulta aceptable la limitación, restricción o privación de sus derechos laborales con motivo de la maternidad.

A nivel nacional el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos menciona que: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley”. En este mismo artículo en la fracción V se decreta que:

*“Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos”.*

Por su parte la Ley Federal del Trabajo en su Título Quinto refiere al Trabajo de las Mujeres, en sus artículos 164-172 contiene diversas disposiciones que protegen a la mujer y evita su discriminación en el ámbito laboral.

Por su parte el artículo 2 de la Ley Federal para Prevenir la Discriminación menciona que:

*“Corresponde al Estado a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas; en su artículo cuarto dice que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de las oportunidades de las personas”,*

Esta misma Ley en su artículo 9 fracción III y IV menciona que *“se consideran como conductas discriminatorias: prohibir la libre elección de empleo o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo, así como establecer las diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales”.*

A nivel nacional también contamos con dos Normas Oficiales Mexicanas, la NOM-007-SSA2-2016 , para la atención de la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, y de la persona recién nacida; y la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es un mecanismo de adopción voluntaria para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores; está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en la República Mexicana, de cualquier tamaño, sector o actividad.

Desde otra perspectiva, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que la protección de la maternidad en el trabajo tiene dos objetivos:

1. Conservar la salud de la madre y su recién nacido; y
  2. proporcionar una medida de seguridad económica a las mujeres concernidas y a sus familias.
- Así, no importando el oficio que desempeñe, la mujer madre trabajadora debe ser procurada y protegida,

<sup>2</sup> Vid. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/htm/1.htm>  
<sup>3</sup> Vid. [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125\\_120615.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_120615.pdf)  
<sup>4</sup> Vid. <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262.pdf>  
<sup>5</sup> Vid. <http://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/VIH/Leyes%20y%20normas%20y%20reglamentos/Norma%20Oficial%20Mexicana/NOM-007-SSA2-2016%20Embarazo,%20parto%20y%20puerperio.pdf>  
<sup>6</sup> <http://www.gob.mx/inmujeres/documentos/norma-mexicanamx-r025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion>

Figura 1. Elementos centrales de la protección de la maternidad en el trabajo



Fuente: elaboración propia con base en OIT, 2010.

A pesar de las consideraciones y derechos mencionados anteriormente, Moctezuma, Narro & Orozco (2014) resaltan que las mujeres ocupadas perciben un salario menor al de los hombres en empleos similares. En el país, el porcentaje de mujeres que gana menos de un salario mínimo es casi el doble que el de los hombres. En cambio, por cada mujer que gana más de cinco salarios mínimos hay 1.3 hombres en la misma condición.

Además de lo anterior, según datos de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013, un problema al que se enfrentan las madres trabajadoras es el cuidado de sus hijos pequeños en horario laboral; ya que del total de niños menores de siete años y que su mamá trabaja: 31.1% se encuentran al cuidado de su abuela, 25.3% su mamá lo lleva al trabajo, 12.9% están en una institución educativa, 17.4% se encuentra al cuidado de su papá o de otro familiar, 9.4% son asistidos por una guardería (pública o privada), 2.8% lo deja con una persona que no es familiar, o el 0.5% lo deja solo (INEGI, 2016a).

De acuerdo con los ordenamientos mencionados, consideramos que la igualdad jurídicamente debe reconocer la diferencia entre hombres y mujeres, tratando a la mujer con las mismas consideraciones y respeto que al varón, pero con atención principal por motivo de la maternidad, y precisamente durante

el periodo de procreación. La protección se justifica, en primer lugar, porque toda persona tiene derecho a la salud, en segundo lugar, la Ley protege la organización y el desarrollo de la familia, y en tercer lugar, la maternidad tiene una función social vital como medio de continuar la descendencia humana. Tal situación y lo que viene por añadidura (cuidado infantil y trabajo extra-doméstico) debieran ser considerados por los encargados de evaluar el desempeño, en el caso que nos atañe en este trabajo, a las mujeres madres académicas.

# Sistemas de Estímulos Universitarios

Respecto a los sistemas de estímulos (o incentivos) en las Universidades, éstos son producto de una política nacional para promover una educación de calidad. Su fundamento es el desarrollo (económico, social y cultural) del país con base en el reconocimiento y la promoción de los profesores e investigadores en las Instituciones de Educación Superior, Comas & Rivera (2011) llevan los orígenes de estos sistemas al Programa de Modernización Educativa del sexenio 1989-1994, en el cual se introdujo la deshomologación salarial de los académicos, así en este Programa se consideró que “la evaluación de las instituciones y de los productos del trabajo de los académicos eran los elementos básicos para cumplir con las metas de calidad y productividad en docencia e investigación y permanencia en la institución” (p. 44).

El diseño y puesta en marcha de los sistemas de estímulos obedecen a múltiples causas, desde nivelar el salario de los académicos, incrementar la productividad, promover la re-categorización, hasta volver atractivo el oficio.

No obstante lo anterior, en la búsqueda racional de un impacto positivo para las instituciones a las cuales están adscritos los académicos, muchas veces quedan en duda los procesos de evaluación en las Comisiones destinadas a tal fin; así como también el desempeño de los académicos, quienes muchas veces se guían por el incentivo económico, más que en la calidad de los productos de su trabajo.

Dependiendo de la institución se evalúan y ponderan las distintas

actividades en las cuales se desempeña un académico, sin embargo existen 3 puntos coincidentes: investigación, docencia y vinculación, funciones sustantivas de cualquier Institución de Educación Superior.

Teniendo en cuenta que el objetivo general de los Programas de Estímulos al Desempeño es reconocer económicamente a los profesores e investigadores por su dedicación y calidad en el desarrollo de sus actividades académicas y dado que la maternidad no se considera en la mayoría de ellos, consideramos que existe una gran omisión que afecta a los derechos de la mujer.

Lo anterior dado que, como se mencionó anteriormente, la maternidad merece un trato especial, no sólo para garantizar mejores condiciones para la madre trabajadora, sino también porque el bien universal que tutela es el derecho a la vida, en este caso el derecho que le corresponde a todo ser humano, en el momento de gestación de su hijo.

Además de lo anterior, es menester considerar a las mujeres como madres, en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, metabólicos, psicológicos e inclusive morfológicos que se producen en su cuerpo, los cuales están encaminados a proteger, nutrir y permitir el desarrollo del bebé, todo lo cual se encuentra amparado en la Ley.



# Historias de académicas mujeres madres trabajadoras

Para la realización de este trabajo de investigación, se diseñó una entrevista semiestructurada de 8 preguntas dividida en tres ejes: competitividad, clima laboral y factores de desigualdad. Se aplicó a un total de 12 investigadoras miembros del Sistema Nacional de Investigadores de una dos entidades académicas pertenecientes a la Universidad de Guanajuato, de las cuales el 70% son madres y 50% son solteras (30% de éstas son divorciadas).

Con base en el análisis de contenido de los testimonios recabados para el eje de factores de desigualdad, pudimos rescatar las principales problemáticas a las cuales se enfrentan estas mujeres, donde en general consideran que el trabajo es arduo y lo realizan con mucha entrega pues es una de sus pasiones y mucho trabajo les ha costado llegar hasta donde están; sin embargo, esto implica el abandono de tres ámbitos: a) la familia; b) los amigos; y c) el bienestar personal.

Además de lo anterior, el tema de la competencia que tienen frente a los varones a veces se percibe como desapareja, en el sentido de que no hay comparación, por ejemplo en el tiempo disponible que tienen para cuestiones laborales o cuestiones personales, ya que para la mujer se da la doble jornada que implica el trabajo doméstico no remunerado.

Resalta en las entrevistas también la percepción de las académicas madres trabajadoras el hecho de que muchas veces no se reconoce su trabajo, y que por el contrario se minoriza, por el simple hecho de ser mujeres.

Así como lo menciona Rossiter (1993), en el ámbito de la Ciencia, la mujer sufre constantemente de discriminación, falta de reconocimiento e inclusive la negación de sus aportaciones, situación que ha sido definida como el “efecto Matilda”.

En el trabajo de campo resalta también el caso de una académica a la que la Comisión que debía evaluar el expediente para su Beca al Desempeño, negó siquiera la revisión del expediente, argumentando que no cumplió con la carga mínima necesaria por semestre para dar clase, no obstante que en el expediente iba la incapacidad por maternidad de la profesora, quien efectivamente no impartió clases frente a grupo 3 meses, periodo de cuidados pre y post parto, lo cual está amparado por la Ley.

Este y otros testimonios fueron recabados, y todos apuntan a situaciones de discriminación e inclusive menosprecio a la actividad académica de las mujeres.

# Conclusiones

Para la realización de este trabajo de investigación, se diseñó una entrevista semiestructurada de 8 preguntas dividida en tres ejes: competitividad, clima laboral y factores de desigualdad. Se aplicó a un total de 12 investigadoras miembros del Sistema Nacional de Investigadores de una dos entidades académicas pertenecientes a la Universidad de Guanajuato, de las cuales el 70% son madres y 50% son solteras (30% de éstas son divorciadas).

Con base en el análisis de contenido de los testimonios recabados para el eje de factores de desigualdad, pudimos rescatar las principales problemáticas a las cuales se enfrentan estas mujeres, donde en general consideran que el trabajo es arduo y lo realizan con mucha entrega pues es una de sus pasiones y mucho trabajo les ha costado llegar hasta donde están; sin embargo, esto implica el abandono de tres ámbitos: a) la familia; b) los amigos; y c) el bienestar personal.

Además de lo anterior, el tema de la competencia que tienen frente a los varones a veces se percibe como dispareja, en el sentido de que no hay comparación, por ejemplo en el tiempo disponible que tienen para cuestiones laborales o cuestiones personales, ya que para la mujer se da la doble jornada que implica el trabajo doméstico no remunerado.

Resalta en las entrevistas también la percepción de las académicas madres trabajadoras el hecho de que muchas veces no se reconoce su trabajo, y que por el contrario se minoriza, por el simple hecho de ser mujeres.

Así como lo menciona Rossiter (1993), en el ámbito de la Ciencia, la mujer sufre constantemente de discriminación, falta de reconocimiento e inclusive la negación de sus aportaciones, situación que ha sido definida como el “efecto Matilda”.

En el trabajo de campo resalta también el caso de una académica a la que la Comisión que debía evaluar el expediente para su Beca al Desempeño, negó siquiera la revisión del expediente, argumentando que no cumplió con la carga mínima necesaria por semestre para dar clase, no obstante que en el expediente iba la incapacidad por maternidad de la profesora, quien efectivamente no impartió clases frente a grupo 3 meses, periodo de cuidados pre y post parto, lo cual está amparado por la Ley.

Este y otros testimonios fueron recabados, y todos apuntan a situaciones de discriminación e inclusive menosprecio a la actividad académica de las mujeres.

# Bibliografía

Comas, O. & Rivera, A. (2011). La docencia universitaria frente a los estímulos económicos. *Educação, Sociedade & Culturas*, 32, 41-54.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016a). "Estadísticas a propósito del día de la madre (10 de mayo)". Consultado el 02 de noviembre, en: [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/madre2016\\_0.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/madre2016_0.pdf)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016b). Encuesta Intercensal 2015. Consultado el 01 de noviembre de 2016, en: <http://www3.inegi.org.mx/sistemas/tabuladosbasicos/default.aspx?c=33725&s=est>

Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES] (2004). El impacto de los estereotipos y los roles de género en México. Consultado el 01 de noviembre de 2016, en: [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100893.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100893.pdf)

Kurczyn, P. (2000). Derechos de las madres trabajadoras. México: Cámara de Diputados LVII Legislatura/UNAM.

Moctezuma, D., Narro, J. & Orozco, L. (2014). La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 59(220), 117-146, [https://doi.org/10.1016/S0185-1918\(14\)70803-7](https://doi.org/10.1016/S0185-1918(14)70803-7)

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2010). La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional: Resultados de la Base de Datos de la OIT sobre las leyes relacionadas a las condiciones de trabajo y del empleo. Consultado el 01 de noviembre de 2016, en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_142159.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_142159.pdf)

Patrón, R.G. & Cisneros, E.J. (2014). Los sistemas de estímulos académicos y la evaluación de la docencia: experiencia de dos universidades. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7(2), 85-95.

Rodríguez, R. & Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, Sociedad y Territorio*, XIV(46), 665-686, <https://doi.org/10.22136/est002014392>

Rositter, M. W. (1993). The Matthew Matilda Effect in Science, *Social Studies of Science*, 2 (23), 325-341, <https://doi.org/10.1177/030631293023002004>

Sánchez, G. (2010). Género y trayectoria académica. Obstáculos pretéritos para las mujeres actuales. El caso de una institución de investigación al sur de México, en *EDUCERE Investigación arbitrada*. 48 (14), 159-174.

Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186, <https://doi.org/10.2307/40184368>

Torres, J.L. (2010). La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo. *Revista del instituto de la judicatura Federal*, 29, 243- 252.

Valls, R. (2008). Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. Consultado el 17 de mayo de 2016, en [http://www.um.es/estructura/unidades/uiigualdad/recursos/2013/GUIA\\_VGU\\_I+D+i.pdf](http://www.um.es/estructura/unidades/uiigualdad/recursos/2013/GUIA_VGU_I+D+i.pdf)

Copyright (c) 2017 Diana Consuelo Caldera González, Eugenia Sánchez Ramos y Celestina González González



Este texto está protegido por una licencia [Creative Commons 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

Usted es libre para Compartir (copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato), siempre que cumpla las condiciones de:

**Atribución:** Usted debe dar crédito a la obra original de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace de la obra.

**No Comercial:** Usted no puede hacer uso de la obra con propósitos comerciales

**Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o crea a partir de la obra, no podrá distribuir la obra modificada

[Resumen de la licencia](#) – [Texto completo de la licencia](#)

DOI: <https://doi.org/10.18583/umr.v2i2.60>