



Zacatecas
GOBIERNO DEL ESTADO
2021-2027



MODELO PARA LA
IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES
DEL ESTADO DE ZACATECAS



DIAGNÓSTICO DE BRECHAS DE DESIGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL ESTADO DE ZACATECAS

Marzo 2025



I. INTRODUCCIÓN

La equidad de género en el ámbito educativo es fundamental para garantizar el acceso, la permanencia y el desarrollo equitativo de mujeres y hombres en la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas (UTZAC). Este diagnóstico tiene como objetivo identificar las brechas de desigualdad de género que surgen de los procesos administrativos, normativos y operativos, alineándose con las recomendaciones nacionales y estatales en esta materia. Para llevar a cabo este diagnóstico, el Comité para la Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad se encargó de revisar cada uno de los reglamentos que rigen la institución, identificando diversas áreas de oportunidad en términos de equidad e igualdad.

II. MARCO NORMATIVO

Este diagnóstico se sustenta en los siguientes documentos:

- ✓ Modelo para la Igualdad (SUPLEMENTO 5 AL PERIODICO 103_2023).
- ✓ PROIGUALDADEZ 2023 – 2027.
- ✓ Política para la Igualdad de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas.
- ✓ Compromiso para la Igualdad de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas.
- ✓ Modelo para la Igualdad entre Hombres y Mujeres de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas.
- ✓ Reglamentación Institucional:
 1. Contrato Colectivo de los Trabajadores de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas
 2. Reglamento Interior de Trabajo
 3. Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas
 4. Reglamentación Académica del Estudiante
 5. Reglamento de Becas y Apoyos





III. METODOLOGÍA

Para identificar las brechas de desigualdad, se realizó un análisis documental y cualitativo que incluye:

- a. Revisión de reglamentación institucional.
- b. Análisis de datos desagregados por género en temas de acceso, permanencia y liderazgos dentro de la Universidad.

IV. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE DESIGUALDAD

- a. Revisión de reglamentación institucional.

1. Contrato Colectivo de los Trabajadores de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas:

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación

- Se menciona "igualdad laboral, no discriminación y equidad de género", pero no hay un desarrollo amplio de estos conceptos ni mecanismos específicos para su aplicación.
- No se determinan criterios de paridad de género en procesos de contratación, promoción o asignación de responsabilidades.
- No se menciona la existencia de capacitaciones en igualdad de género o mecanismos de supervisión para evitar sesgos de género en decisiones laborales.

Brechas

- Ausencia de mecanismos concretos para garantizar la equidad de género en la contratación, asignación de funciones y promoción.
- No se especifican medidas de acción afirmativa para incrementar la participación de mujeres en áreas de liderazgo.
- Falta de datos de género en la composición del personal para evaluar posibles desigualdades.





Promoción y Crecimiento Profesional

- La promoción se rige por el Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico y No Académico (RIPPPA y RIPPPNA).
- No se establece una revisión con enfoque de género en los ascensos y promociones.
- Se menciona la emisión de convocatorias anuales para promociones, pero sin garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Brechas

- No se menciona si hay criterios específicos para evitar la discriminación por género en las promociones.
- No se incluyen medidas de paridad de género en la asignación de cargos de liderazgo.
- Falta un análisis de brechas salariales entre hombres y mujeres en puestos similares.

Licencias por Maternidad, Paternidad y Responsabilidades de Cuidado

- Se reconoce la licencia por maternidad sólo conforme a la Ley del IMSS.
- Se otorgan 5 días de permiso por adopción.
- Se concede una hora de lactancia diaria por seis meses.
- Se menciona la licencia de paternidad por únicamente cinco días sin considerar lo que se decreta en el artículo 54 de la Ley del Servicio Civil del Estado de Zacatecas donde hace referencia a que *“Los hombres trabajadores tendrán derecho a un permiso de paternidad por el nacimiento de sus hijos, de cuarenta y cinco días naturales con goce de sueldo”*.

Brechas

- Insuficiencia de licencia de paternidad para fortalecer la responsabilidad compartida.
- No se establecen medidas de flexibilidad laboral para madres y padres trabajadores.
- No hay mención de permisos para cuidado de familiares dependientes (como adultos mayores o personas con discapacidad).





Prevención de Violencia y Acoso Laboral

- No se encontró un protocolo específico contra el acoso laboral y la violencia de género.
- No se establecen mecanismos de denuncia ni protección para víctimas de acoso o violencia en el ámbito laboral.
- No hay menciones a la implementación de capacitaciones en prevención de violencia de género.

Brechas

- Falta de un protocolo formal para prevenir y sancionar el acoso laboral y la violencia de género.
- No hay mención de medidas de protección para víctimas de acoso o violencia de género dentro del ambiente laboral.
- Ausencia de sanciones específicas para quienes cometan actos de violencia o acoso.

Conciliación Trabajo-Familia y Condiciones Laborales

- Se reconoce el derecho a asistir a eventos especiales como el Día de la Mujer y festivales escolares.
- No hay medidas claras de flexibilidad laboral para trabajadores con responsabilidades familiares.
- No se menciona la creación de espacios de cuidado infantil dentro de la universidad.

Brechas

- Falta de opciones de trabajo flexible para empleados con responsabilidades familiares.
- No se consideran permisos adicionales para trabajadores con hijos pequeños o familiares dependientes.
- No se menciona la posibilidad de establecer guarderías o espacios de cuidado infantil dentro de la UTZAC.

2. Brechas de desigualdad en el Reglamento Interior de Trabajo

Brechas

- En las consideraciones de este reglamento no se incluye ningún lineamiento que promueva la equidad de género.





Disposiciones Generales, Objeto y Aplicación

- Los artículos no distinguen entre hombres y mujeres al definir al personal.

Jornada de Trabajo

- No se hace mención específica al género femenino en lo relacionado con las necesidades de las mujeres, particularmente en lo que respecta a la maternidad y horas de lactancia.

Lugar de Trabajo

- No se consideran las necesidades específicas de las mujeres embarazadas en cuanto a vestimenta.

Prevención de Violencia y Acoso Laboral

- No se encontró un protocolo específico contra el acoso laboral y la violencia de género.
- No se establecen mecanismos de denuncia ni protección para víctimas de acoso o violencia en el ámbito laboral.
- No hay menciones a la implementación de capacitaciones en prevención de violencia de género.

3. Código de Conducta de la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas:

Tras revisar el Código de Conducta, no se identifican de manera explícita brechas de desigualdad entre hombres y mujeres. Incluso dentro del Código, resalto los siguientes puntos relevantes:

1. Principios de Igualdad y Equidad

- ✓ Se menciona que los servidores públicos deben prestar servicios sin distinción de sexo, edad, raza, credo, religión o preferencia política.
- ✓ Se establece que deben actuar con equidad y sin discriminación en la prestación de los servicios.

2. Respeto a los Derechos Humanos e Igualdad Laboral

- ✓ Se reconoce la necesidad de incorporar principios de igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del servicio público.





- ✓ Se establece el uso de lenguaje incluyente y la promoción de igualdad de oportunidades.

3. Clima Laboral Libre de Violencia y Acoso

- ✓ Se prohíbe el acoso físico y psicológico en el entorno laboral.
- ✓ Se promueve un ambiente de respeto y trato digno entre compañeros.

Sin embargo, se han detectado posibles Brechas o áreas de mejora, por ejemplo:

- Ausencia de Medidas de Acción Afirmativa: Aunque el documento menciona la equidad de género, no se detallan acciones concretas para cerrar posibles brechas salariales o de representación en la jerarquía organizacional.
- Falta de Mecanismos de Monitoreo de Igualdad de Género: No se mencionan indicadores o reportes sobre la participación equitativa de hombres y mujeres en la universidad.
- Lenguaje en su Mayoría Neutro o Masculino: A pesar de que se menciona el uso de lenguaje incluyente, en algunos apartados predomina la forma masculina.

4. Reglamentación Académica del Estudiante:

Brecha

En la aplicación de este Reglamento, no se visualiza la utilización de normas y criterios que otorguen una protección más amplia a las personas que están en situación de desigualdad o discriminación.

Se hace mención de que el estudiante debe “Recibir, en igualdad de condiciones y sin discriminación alguna, servicios académicos y administrativos, y los demás que ofrezca la Universidad Tecnológica, de conformidad con los requisitos del cliente declarados en el Sistema de Gestión de Calidad, Ambiental y Sustentabilidad”, sin señalar mecanismos específicos para cumplir con la equidad y no discriminación que refiere.





5. Reglamento de Becas y Apoyos:

Brechas

Acceso a Becas y Apoyos:

Aunque el reglamento menciona que se otorgarán becas y apoyos a estudiantes en situación económica adversa, no se especifica si hay un enfoque particular para asegurar que las mujeres, especialmente aquellas que son madres jefas de familia, tengan acceso equitativo a estos recursos.

Condiciones de Inclusión:

El reglamento menciona la condonación de colegiaturas para mujeres madres jefas de familia, pero no se detalla cómo se evaluará su situación ni si hay un seguimiento para asegurar que estas mujeres puedan continuar sus estudios.

Desempeño Académico y Reconocimiento:

El reglamento establece criterios para distinguir el desempeño académico, pero no se menciona si hay un enfoque en reconocer y fomentar el talento femenino en áreas donde tradicionalmente están subrepresentadas.

Participación en el Comité de Becas y Apoyos:

El Comité de Becas y Apoyos está compuesto por varios miembros, pero no se menciona si hay una representación equitativa de género en su composición.

Acceso a Información y Recursos:

El texto no menciona cómo se comunicará la información sobre becas y apoyos a los estudiantes, lo que



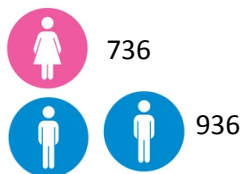


puede afectar desproporcionadamente a las mujeres que pueden tener menos acceso a redes de información.

b. Análisis de datos desagregados por género en temas de acceso, permanencia y liderazgos dentro de la Universidad.

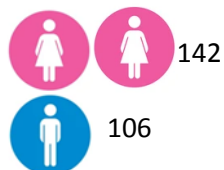
Para realizar un análisis sobre las brechas de equidad de género en los datos proporcionados, es importante observar la representación de mujeres y hombres en diferentes categorías: estudiantes, personal administrativo, docente y directivo, así como la tasa de baja de estudiantes. A continuación, se presenta un análisis detallado:

Estudiantes



Análisis: Hay una diferencia notable en el número total de estudiantes, con más hombres (936) que mujeres (736). Esto indica una brecha de género en la matrícula estudiantil, donde los hombres representan aproximadamente el 56% y las mujeres el 44%. Esta disparidad puede ser indicativa de barreras culturales o sociales que afectan la inscripción de mujeres.

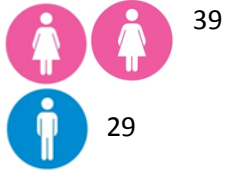
Estudiantes con Beca



Análisis: En este caso, las mujeres tienen una mayor representación entre los estudiantes con beca. Las mujeres constituyen aproximadamente el 57% del total de beneficiarios de becas. Esto podría sugerir que las políticas de apoyo financiero están favoreciendo a las mujeres o que hay un mayor número de mujeres en situaciones que requieren asistencia económica.

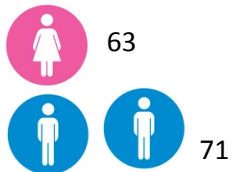


Personal Administrativo



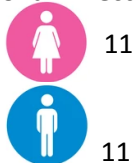
Análisis: Aquí también se observa una mayor representación femenina (57%) en comparación con los hombres (43%). Esto puede indicar un avance hacia la equidad en roles administrativos, aunque el número total sigue siendo bajo.

Personal Docente



Análisis: En esta categoría, los hombres superan a las mujeres (59% hombres frente a 41% mujeres). Esto sugiere una brecha significativa en la representación de género entre el personal docente, lo cual puede reflejar estereotipos de género persistentes en profesiones educativas.

Personal Directivo



Análisis: En este caso, no hay brecha de género ya que ambos géneros están igualmente representados (50% cada uno). Sin embargo, el número total es muy bajo, lo que podría indicar una falta general de liderazgo femenino en la institución.





Motivo de Bajas de Estudiantes

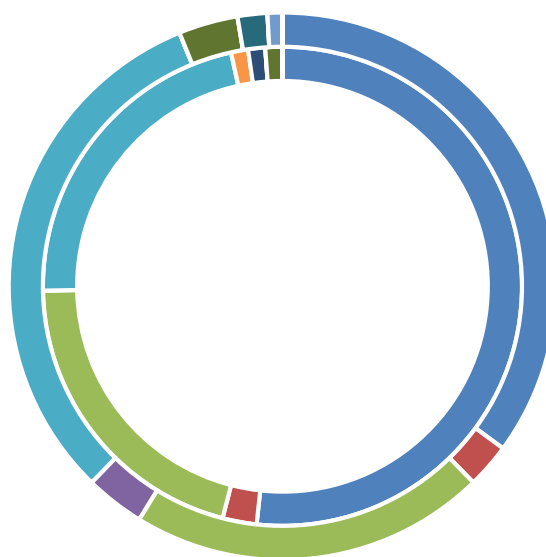


87



114

CAUSA BAJA

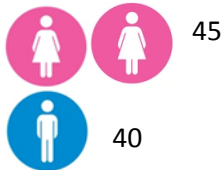


- | | | |
|------------------------|----------------------------------|-------------------------------|
| ■ Causa Desconocida | ■ Incumplimiento de Expectativas | ■ Reprobación |
| ■ Problemas Económicos | ■ Motivos Personales | ■ Distancia de la Universidad |
| ■ Problemas de Trabajo | ■ Cambio de Institución | ■ Cambio de Carrera |
| ■ Cambio de Residencia | ■ Faltas al Reglamento Escolar | ■ Bajo Rendimiento Académico |
| ■ Salud | ■ Defunción | ■ Inasistencias |
| ■ Embarazo | ■ Mala elección de Carrera | ■ Violencia Escolar |



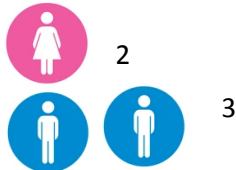
Análisis de Datos

1. Causas Desconocida:



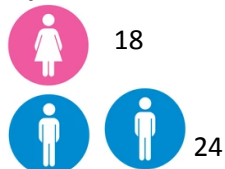
Análisis: La alta proporción de bajas por causa desconocida sugiere que hay factores no identificados que afectan a ambos géneros, pero es ligeramente más pronunciada en mujeres.

2. Incumplimiento de Expectativas:



Análisis: Las expectativas académicas parecen afectar a ambos géneros de manera similar, aunque el número es bajo en general.

3. Reprobación:

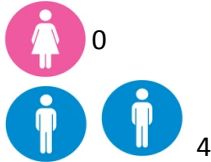


Análisis: Los hombres tienen una tasa más alta de reprobación, lo que podría indicar que enfrentan mayores dificultades académicas o falta de apoyo.



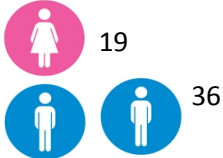


4. Problemas Económicos:



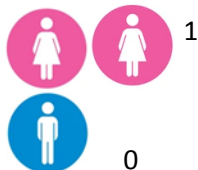
Análisis: La ausencia de problemas económicos como causa de baja entre las mujeres puede sugerir que tienen un mejor acceso a recursos financieros o apoyo familiar en comparación con los hombres.

5. Motivos Personales:



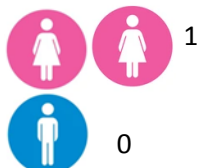
Análisis: Los hombres presentan una tasa significativamente mayor en esta categoría, lo que podría reflejar diferencias en la carga emocional o responsabilidades personales que enfrentan.

6. Distancia de la Universidad:



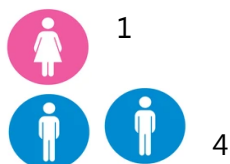
Análisis: Aunque la diferencia es mínima, sugiere que las mujeres pueden estar más dispuestas a desplazarse para asistir a la universidad.

7. Problemas de Trabajo:



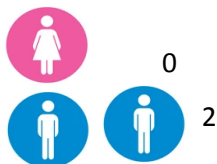
Análisis: Esto podría indicar que las mujeres están equilibrando trabajo y estudio, lo cual puede ser un factor estresante.

8. Cambio de Carrera:



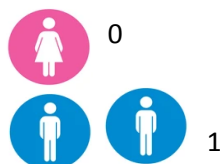
Análisis: Hay una brecha significativa en el cambio de carrera, donde los hombres presentan un número considerablemente mayor de bajas por esta causa. Esto podría indicar que los hombres se sienten más libres para cambiar de carrera, mientras que las mujeres pueden estar enfrentando barreras sociales o personales que les impiden hacer lo mismo.

9. Faltas al Reglamento Escolar:



Análisis: Las mujeres no presentan bajas por faltas al reglamento escolar, mientras que los hombres sí. Esto podría sugerir que las mujeres están cumpliendo mejor con las normas o que hay una diferencia en la forma en que se gestionan las faltas entre géneros. También podría ser un indicativo de que las mujeres tienen un mayor compromiso con sus estudios.

10. Salud:





Análisis: Al igual que en el caso anterior, las mujeres no presentan bajas por motivos de salud, mientras que hay un caso entre los hombres. Esto podría reflejar diferencias en la salud física o mental entre géneros, o tal vez una menor disposición de las mujeres a dejar sus estudios por problemas de salud.

V. CONCLUSIONES

En conclusión, el diagnóstico sobre la equidad de género en la Universidad Tecnológica del Estado de Zacatecas (UTZAC) revela la existencia de diversas brechas que afectan tanto a mujeres como a hombres en el ámbito educativo y laboral. A pesar de contar con un marco normativo que promueve la igualdad, se identifican áreas de oportunidad significativas en los procesos administrativos, normativos y operativos. La falta de mecanismos concretos para garantizar la equidad de género, la ausencia de protocolos específicos contra el acoso y la violencia, son aspectos que requieren atención urgente.

Además, el análisis de datos desagregados por género muestra disparidades en la matrícula estudiantil y en la representación del personal docente y administrativo, lo que sugiere la necesidad de implementar políticas más efectivas que fomenten la inclusión y el desarrollo equitativo. Es fundamental que la UTZAC adopte medidas de acción afirmativa y establezca mecanismos de monitoreo para evaluar el progreso hacia la igualdad de género. Solo así se podrá garantizar un entorno educativo y laboral más justo y equitativo para todos los miembros de la comunidad universitaria. La equidad de género no solo es un derecho, sino un pilar esencial para el desarrollo integral de la institución y de la sociedad en su conjunto.

