

The background of the cover features a grid of red 3D human figures. The top row shows three male figures, and the bottom row shows four female figures. The figures are stylized and cast soft shadows on the surface below them.

Presencia de
**MUJERES
Y HOMBRES**
en la UNAM:
una **RADIOGRAFIA**

ANA BUCUET CORLETO
JENNIFER A. COOPER
HILDA RODRÍGUEZ LOREDO
LUIS BOTELLO LONNGI

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO A LAS REFORMAS
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



pued
Programa
Universitario de
Estudios de
Género

COLECCIÓN EQUIDAD

Presencia de
**MUJERES
Y HOMBRES**
en la UNAM:
una **RADIOGRAFIA**

ANA BUQUET CORLETO
JENNIFER A. COOPER
HILDA RODRÍGUEZ LOREDO
LUIS BOTELLO LONNGI



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO A LAS REFORMAS
DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNAM



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
Dr. Juan Ramón de la Fuente, Rector
Lic. Enrique del Val Blanco, Secretario General
Dra. Mari Carmen Serra Puche, Coordinadora de Humanidades

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO A LAS REFORMAS DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA UNAM

Dra. Rosaura Ruiz Gutiérrez
Dr. Héctor Hernández Bringas
Dra. Marisa Belausteguigoitia Rius
Mtra. Raquel Serur Smeke
Arq. Alejandra Caballero Corona
Lic. Miguel Ángel Vázquez Robles
Mtro. Javier de la Fuente Hernández
Larizza Zavala Yoe
Mtro. Ilya Cazés
Dra. Margarita Velázquez Gutiérrez
Mtra. Ana Buquet Corleto

ASESORAS

Dra. Marisa Belausteguigoitia Rius
Dra. Araceli Mingo Caballero

COLABORADORAS

Mtra. Ana Eugenia Martínez
Mtra. Valeria Millán
Mtra. Hortensia Moreno

Diseño: *Carlos del Castillo Serredi*
Corrección de estilo: *Hortensia Moreno*

Primera edición: 2006, Universidad Nacional Autónoma de México
D.R. © **Programa Universitario de Estudios de Género, UNAM**
Torre II de Humanidades, 7º piso, Circuito Interior,
Ciudad Universitaria, 04510
México, D.F.

ISBN 970-32-4047-X

Impreso y hecho en México

AGRADECIMIENTOS

El trabajo de investigación expuesto en este libro es, sin duda, producto de la invaluable contribución de numerosas personas, todas ellas integrantes de la comunidad universitaria, quienes desde sus distintos ámbitos profesionales aportaron las condiciones, el conocimiento y la disposición para concretar el presente estudio.

Expresamos nuestro sincero agradecimiento al Dr. Juan Ramón de la Fuente, a cuya iniciativa se debe la reforma del estatuto general a favor de la equidad, a partir de la cual se funda la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM —origen y razón de ser del estudio que hoy presentamos—; al Lic. Enrique del Val por su visión, a la Dra. Rosaura Ruiz Gutiérrez, quien ha buscado en todo momento ofrecerle a este proyecto el apoyo institucional necesario para impulsarlo; al Dr. Héctor Hernández Bringas, quien ha acompañado muy de cerca y colaborado sistemáticamente en los trabajos de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM y del PUEG. Asimismo, extendemos nuestro agradecimiento a quienes aportaron la materia prima de la investigación facilitando bases de datos con información actualizada sobre las distintas poblaciones universitarias: M. en P. Prócoro Millán Benítez, Dr. Alipio G. Calles M., Lic. Mario A. Mendoza Castañeda y al Ing. Leopoldo Silva Gutiérrez. A los integrantes de la Comisión, Dr. Javier de la Fuente Hernández, Mtro. Miguel Ángel Vázquez Robles, Arq. Alejandra Aurelia Caballero Corona, Mtro. Ilya Cazés Sancho, Dra. Margarita Velásquez Gutiérrez, Mtra. Raquel Serur Smeke y Larissa Zavala, quienes aportaron sus reflexiones y opiniones a lo largo del proceso de investigación y colaboraron para que todas las gestiones se llevaran a cabo con el aval de este cuerpo colegiado nombrado por el Consejo Universitario. Por supuesto, a la Dra. María Isabel Belausteguigoitia Rius, no sólo por ser la Coordinadora de la Comisión, sino por haber otorgado todas las facilidades institucionales y, sobre todo, por su incondicional confianza en la coordinación de este proyecto y en el equipo de trabajo que lo realizó.

PRESENTACIÓN

La Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM y el Programa Universitario de Estudios de Género presentan a la comunidad universitaria uno de los primeros productos del proyecto Equidad de Género en la UNAM: *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía*. La investigación ofrece un panorama estadístico minucioso de las diferencias entre mujeres y hombres de las cuatro poblaciones de nuestra universidad: personal académico, estudiantes, funcionarios y personal administrativo.

Este estudio permitirá continuar la tarea de impulsar medidas de equidad con la ventaja de que su reflexión y concreción se sustentan en una base sólida cuantitativa que disminuye considerablemente las especulaciones sobre las condiciones de equidad o inequidad en las que se encuentra nuestra universidad.

Este trabajo de investigación derivó fundamentalmente de tres acciones. La primera ha sido la consistente tarea de muchas académicas de la UNAM en la conformación de una agenda para la equidad. La segunda, el apoyo incondicional y estratégico de las autoridades universitarias, en particular el del rector Dr. Juan Ramón de la Fuente al impulsar la reforma al Estatuto General de la UNAM a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que fue aprobada en sesión extraordinaria del Consejo Universitario el 31 de marzo de 2005. Dicha medida alentó esfuerzos y permitió un soporte institucional amplio. El compromiso de la Dra. Rosaura Ruiz ha sido decisivo, sobre todo su visión de que una universidad con equidad y calidad constituye un ineludible proyecto democrático. Asimismo, la confianza del Lic. Enrique del Val representó un importante factor de cohesión. La tercera acción fue la conformación de una comisión de seguimiento para la equidad de género en la UNAM, acuerdo tomado por el Consejo Universitario, que acompañó y evaluó esfuerzos, proyectos y toma de decisiones. La intervención del Consejero Universitario, Dr. Imanol Ordorika, y del Lic. Jorge Martínez fue un vehículo importante para esta gestión.

La comprensión y reflexión de nuestra comunidad en torno a la importancia de conseguir la equidad con calidad académica entre mujeres y hombres, es uno de nuestros retos más complejos que implica diversos cuestionamientos:

¿Por qué es importante para el desarrollo del conocimiento crítico, científico, artístico y social que disminuyamos las brechas entre hombres y mujeres? ¿Cuál es la relación de la equidad con la competencia, profundidad y capacidad crítica del conocimiento que generamos en nuestra universidad?

Una comunidad que produce saber en condiciones de inequidad no ha incorporado uno de los efectos más importantes del conocimiento: aplicarlo para favorecer a los propios individuos o grupos marginados de los beneficios que conlleva el saber, el aprender, a tiempo y con tiempo, el efecto reparador y alentador obtenido cuando el trabajo realizado se traduce en remuneraciones y reconocimientos justos y equitativos. Una comunidad de excelencia es también aquella capaz de volver la mirada hacia su interior y aplicar los beneficios del saber acumulado al crecimiento equitativo de los grupos e individuos que la componen. El saber, producto de la competencia científica, humanística y artística de alto nivel, multiplica y profundiza su creatividad cuando sus poblaciones, en particular sus hombres y mujeres, lo producen sin diferencias, que son efecto de consideraciones culturales históricamente desfavorables para las mujeres.

La UNAM ha sido líder de innumerables proyectos de punta en ámbitos científicos, humanísticos y artísticos de alto nivel. El trabajo que les presentamos es un esfuerzo por alentar el trazo de caminos certeros que lleven a nuestra institución a incrementar su liderazgo académico con un *addendum*: ser la mejor entidad de educación superior iberoamericana y el lugar 74 mundial, con una comunidad que ha sabido mirarse a sí misma y encauzar su producción de conocimiento, su capacidad crítica y su pasión por una universidad, un país y un mundo más justo y equitativo.

Marisa Belausteguigoitia

Directora del PUEG y Coordinadora de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM

Noviembre de 2006

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	13
RADIOGRAFÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO	19
PRESENTACIÓN	19
PANORAMA GENERAL	21
Población total por sexo y nombramiento	21
• Personal académico por programa y subprograma	24
• Personal académico por subramo	25
– <i>Por dependencias</i>	29
• Personal académico por programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos	30
– <i>Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE)</i>	33
• Personal académico en el Sistema Nacional de Investigadores	35
• Personal académico por periodo de ingreso	36
• Personal académico de reciente incorporación	39
• Personal académico por ingreso promedio anual	41
• Personal académico por horas remuneradas	46
• Personal académico por antigüedad, edad y estado civil	47
ANÁLISIS POR NOMBRAMIENTOS	49
Nombramiento de investigador	49
• Por categoría y nivel	49
• Por subramo	52
• Por periodo de ingreso	54
Nombramiento de profesor	56
• Profesor de carrera	56
– <i>Por categoría y nivel</i>	56
– <i>Por subramo</i>	56
– <i>Por periodo de ingreso</i>	60
• Profesor de asignatura	61
– <i>Por nivel</i>	61
– <i>Por subramo</i>	62
– <i>Por periodo de ingreso</i>	64
Nombramiento de técnico académico	65
• Por categoría y nivel	65
• Por subramo	68
• Por periodo de ingreso	71
Nombramiento de ayudante	73
• Por categoría y nivel	73
• Por subramo	74
• Por periodo de ingreso	76
Nombramiento emérito	77
• Por fecha de designación	78

• Por entidad	80
• Por grado académico	85
RESULTADOS A DESTACAR	87
Generales	87
Específicos	88
ANEXOS	89

RADIOGRAFÍA DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL	101
PRESENTACIÓN	103
PANORAMA GENERAL	105
Población estudiantil por sexo	105
ANÁLISIS POR NIVEL DE ESTUDIOS	107
Bachillerato	107
• Matrícula total por sexo	107
• Evolución de la matrícula, 1980-2005	108
– <i>Evolución de la tasa de crecimiento anual de la matrícula</i>	110
– <i>Evolución del egreso</i>	111
• Proceso de feminización por planteles en el periodo 1995-2005	113
• Formas de ingreso	115
• Composición de la matrícula por sistema y plantel	116
• Indicadores del rendimiento escolar	120
– <i>Avance de créditos</i>	120
– <i>Otros indicadores del rendimiento escolar</i>	121
– <i>Promedio general</i>	122
• Distribución del egreso por plantel, 2004	124
• Desglose de becas	125
Licenciatura	126
• Matrícula total por sexo	126
• Evolución de la matrícula, 1980-2005	127
– <i>Evolución de la tasa de crecimiento anual</i>	129
– <i>Evolución del egreso</i>	131
– <i>Evolución de la matrícula por sistema</i>	132
• Proceso de feminización por planteles y carreras en el periodo 1995-2005	134
• Formas de ingreso	137
• Composición de la matrícula por campus y sistema	140
• Composición de la matrícula por plantel y carrera	142
• Participación de mujeres por área de estudio	152
• Indicadores del rendimiento escolar	153
– <i>Avance de créditos</i>	153
– <i>Asignaturas como indicador del rendimiento escolar</i>	155
– <i>Promedio general</i>	156
• Distribución del egreso	160
• Titulación	161

• Desglose de becas	162
• Inserción laboral	165
Posgrado	167
• Matrícula total por sexo	166
• Matrícula por grado	168
• Evolución de la matrícula, 1989-2005	169
– <i>Especialidad</i>	171
– <i>Maestría</i>	173
– <i>Doctorado</i>	175
• Composición de la matrícula por grado	177
– <i>Especialidad por programa y plantel</i>	177
– <i>Maestría por programa</i>	184
– <i>Doctorado por programa</i>	188
• Participación de mujeres por área de estudio	191
– <i>Maestría</i>	191
– <i>Doctorado</i>	193
• Desglose de becas	194
RESULTADOS A DESTACAR	195
Generales	195
Específicos	195
ANEXOS	199
RADIOGRAFÍA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO	211
PRESENTACIÓN	213
PANORAMA GENERAL	215
Población total del personal administrativo por sexo	215
• Personal administrativo por tipo de pago	216
• Personal administrativo por puesto	217
– <i>Segregación del personal administrativo</i>	219
• Personal administrativo por función	221
• Personal administrativo por escolaridad	221
• Personal administrativo por estado civil	223
• Personal administrativo por antigüedad	224
• Personal administrativo por los 50 ingresos anuales más bajos y más altos	225
ANÁLISIS POR TIPO DE PAGO	229
Personal administrativo de base	229
• Personal de base por rama, puesto y sexo	229
– <i>Rama administrativa</i>	232
– <i>Rama obrera</i>	234
– <i>Rama auxiliar de administración</i>	236
– <i>Rama especializada obrera</i>	238
– <i>Rama especializada técnica</i>	240
– <i>Rama profesional</i>	242

• Personal de base por escolaridad	243
Personal administrativo temporal o por obra determinada (honorarios)	244
• Personal por honorarios según puesto y sexo	244
Personal administrativo de confianza	246
• Personal de confianza por rama, puesto y sexo	246
– <i>Rama administrativa</i>	246
– <i>Rama profesional</i>	248
• Personal de confianza por escolaridad	249
Funcionarios	250
• Funcionarios por puesto y sexo	251
• Funcionarios académicos	256
– <i>Personal académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario</i>	256
– <i>Personal académico con cargo de funcionario por puesto</i>	258
• Funcionarios administrativos	262
– <i>Funcionarios administrativos por puesto</i>	262
• Ingreso anual promedio de la categoría de funcionario del personal académico y administrativo	267
RESULTADOS A DESTACAR	271
Generales	271
Específicos	271
ANEXOS	273
Anexo 1: Personal administrativo de base por rama, puestos y sexo	274
Anexo 2: Personal administrativo por honorarios, según puesto y sexo	286
Anexo 3: Personal administrativo de confianza por ramas, puestos y sexo	288
Anexo 4: Personal académico con cargo de funcionario por puesto y sexo	293
MARCO METODOLÓGICO	309
DEFINICIÓN DE CONCEPTOS	313
BIBLIOGRAFÍA	319
ÍNDICE DE CUADROS	321
ÍNDICE DE GRÁFICAS	325
ÍNDICE DE ANEXOS	329
SIGLAS	333

INTRODUCCIÓN

La equidad entre hombres y mujeres es una preocupación internacional asociada con el bienestar, el desarrollo, la justicia y la paz mundial. México no es ajeno a este espíritu democratizador; la igualdad entre mujeres y hombres está garantizada en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que, en el título primero, capítulo I, artículo 4, establece: “El varón y la mujer son iguales ante a ley”.

Sin embargo, las leyes por sí mismas no bastan para garantizar la igualdad, por lo que México, como tantos otros países del mundo, ha buscado formas y espacios para impulsarla. Así, nuestro país ha tenido una participación activa en los órganos de Naciones Unidas dedicados a los temas de las mujeres y ha dado seguimiento a los convenios y tratados internacionales, no sólo para que los acuerdos suscritos sean traducidos en la legislación nacional, sino sobre todo para encontrar los mecanismos que permitan llegar a la igualdad en términos concretos.

Una de las medidas adoptadas por el gobierno mexicano, plasmada en el Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, fue la publicación del decreto de Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, el cual tiene entre sus mandatos la igualdad de oportunidades, el trato equitativo, el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país. Dichos objetivos se llevan a cabo a través del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2001-2006 (PROEQUIDAD).

En la UNAM, el doctor Juan Ramón de la Fuente, rector de esta casa de estudios, promovió reformas legislativas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres que la ubican en la misma jerarquía que los principios de libre investigación y libertad de cátedra. Lo anterior no sólo se ha plasmado en la legislación universitaria, sino que contará con mecanismos que permitan echar a andar las medidas necesarias para que la ley se transforme en prácticas promotoras de una igualdad real entre los integrantes de la comunidad universitaria. Precisamente por ello, la UNAM se posiciona como uno de los espacios académicos de América Latina líderes en la democratización de las relaciones entre los sexos.

El liderazgo, el compromiso y la participación activa de las autoridades de la UNAM y sus funcionarios han sido decisivos para impulsar, durante más de una década, varias iniciativas a favor de la incorporación de la perspectiva de género en su estructura institucional. Una de estas iniciativas es el proyecto Equidad de Género en la UNAM, que ha contado con una sinergia de apoyo colectivo gracias a la cual ha sido posible la elaboración de *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*.

Esta radiografía contiene un análisis pormenorizado de las diferencias entre hombres y mujeres en las tres poblaciones de la UNAM. Para efectuarlo, hemos tomado en cuenta variables como: estímulos, ingreso económico, segregación disciplinaria y ocupacional, rendimiento escolar, etc. El análisis de este documento se basó en dos procesos: uno comparativo entre hombres y mujeres, y otro específico de cada sexo con base en las variables utilizadas.

El documento está organizado en tres grandes apartados: población académica, población estudiantil y población administrativa. El eje central del análisis estadístico de estos tres conglomerados es la variable independiente *sexo*.

El análisis del personal académico describe la manera en que hombres y mujeres se distribuyen en la estructura y la dinámica universitarias. Los resultados para esta población permiten distinguir los problemas en el desarrollo de las funciones académicas y muestran cómo son atravesadas por la diferente relación que establecen hombres y mujeres con los espacios público y privado. Además, dota de elementos para cuestionar el modo en que las diferentes realidades de académicas y académicos influyen no sólo en la productividad, sino también en las posibilidades de acceso a espacios de toma de decisiones en la institución.

La radiografía de la población estudiantil muestra los diferentes factores que determinan la composición del estudiantado y permiten vislumbrar una institución universitaria con fuertes tensiones entre procesos tradicionales y modernos. En este reacomodo, las carreras están cambiando su composición habitual para dejar atrás visiones estereotipadas de las vocaciones, producidas por la bifurcación tradicional presente en los sistemas de pensamiento, que reproduce, por un lado, lo doméstico y, por el otro, el mundo exterior. De este modo, las carreras se reordenan saltando las fronteras establecidas y configurando ámbitos mixtos en donde mujeres y hombres ocupan posiciones diversas.

Por su parte, en ciertos aspectos, la población administrativa ha sido más refractaria al proceso de igualación entre mujeres y hombres, y muestra una división más tajante en su distribución en las ramas y puestos que la componen. De esta manera, si bien se identifican elementos que guardan cierto equilibrio, en su conjunto esta población plantea retos adicionales en el reordenamiento de la equidad de género.

A partir de los datos presentados de las tres poblaciones es posible reconocer la complejidad de las condiciones que distinguen a hombres y mujeres dentro de la UNAM. Por ejemplo, al analizar la relación entre “nombramiento” y “sexo” en la población académica, se pueden identificar la segregación y sus efectos. Este tipo de comparaciones provoca preguntas tales como: ¿por qué las mujeres están menos representadas en el nombramiento de “investigador titular “C””? ¿Por qué el nombramiento donde existe mayor equilibrio entre hombres y mujeres es el de “técnico académico”? ¿Por qué es tan visiblemente reducida la presencia de mujeres en la máxima distinción que otorga nuestra universidad: el emeritazgo? Este tipo de interrogantes apunta a una poco explorada: ¿existen aspectos donde los hombres estén en desventaja respecto a las mujeres en la UNAM?

Otra forma de ahondar en la reflexión de la vida académica de hombres y mujeres en nuestra Universidad puede producirse al sacar a la luz los resultados de esta radiografía frente a otras variables importantes como “el tiempo” y su repercusión en la carrera académica y la experiencia cotidiana.

En sentido estricto, no hay en nuestra Universidad restricciones formales que impidan a algún integrante del personal académico escribir o publicar su trabajo en razón de su sexo. No obstante, si se incluye un elemento en juego, tal como el tiempo —factor determinante para que una labor se desarrolle—, emergen aspectos significativos que antes no estaban a la vista. Desde esta óptica, el tiempo es condición de posibilidad de la productividad académica, y las mujeres por su rol de género, que las ocupa sustantivamente en las tareas de la vida doméstica, pueden resentir de manera particular las limitaciones de tiempo para elaborar sus publicaciones.

En este análisis, el tiempo sufre un desplazamiento, ya que no es sólo una dimensión del ámbito privado o de las decisiones personales —es decir, no se determina solamente en función de cómo deciden organizarse las personas—, sino que se convierte en un elemento dinamizador del espacio universitario. El análisis muestra, por una parte, que hombres y mujeres acuden día a día a laborar en la Universidad asumiendo responsabilidades diferenciadas por sexo; por otra parte, no se detectan mecanismos institucionales niveladores de la asimetría en los tiempos de que dispone el personal académico, lo que permite mostrar cómo una institución puede reproducir de manera no intencional el orden cultural de género. Este orden prescribe qué es “lo propio” de las mujeres y qué “lo propio” de los hombres, y lo transmite como un mandato cultural entretejido en las relaciones humanas.

Las personas de la comunidad universitaria no sólo se presentan con un bagaje de género construido en su historia personal y social, y en su tránsito por diversas instituciones, sino que la propia UNAM, como organización académica, es susceptible de reproducir o de trastocar este orden de género.¹ Los arreglos en la distribución del tiempo que realizan las y los integrantes de la comunidad universitaria en su vida privada no es responsabilidad directa de las instituciones educativas, pero sí es una responsabilidad educativa analizar críticamente el contexto social y pensar qué requieren sus integrantes para conformar una institución más equitativa y productiva.

Estas reflexiones y análisis no serían posibles sin el trabajo académico de los estudios feministas y de género, la labor de las organizaciones no gubernamentales y el activismo feminista, que se conjugan para que el tema de las mujeres y, posteriormente, el de la equidad de género se hayan convertido en una preocupación política a nivel mundial.

Desde la década de 1970, la Organización de Naciones Unidas tomó un papel protagónico en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres al destacar ante la comunidad internacional que el sexo de las personas era un motivo de discriminación. A partir de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en la ciudad de México en 1975 —declarado el Año Internacional de la Mujer—, la visión que Naciones Unidas promueve acerca de las mujeres está orientada a considerarlas sujetos activos del desarrollo y no receptoras pasivas de la asistencia. Pero es hasta la cuarta conferencia, organizada en Beijing en 1995, que se genera un salto cualitativo, significativo e integrador de las distintas vertientes que componen las relaciones entre hombres y mujeres; es decir, a partir de Beijing se pone el acento en el análisis de las relaciones de género, se integra a los varones y deja de plantearse exclusivamente a las mujeres como el tema central de las políticas y acuerdos internacionales relacionados con ese tipo de inequidades cuyo origen se identifica con la pertenencia a un sexo.²

¹ Bourdieu (1997) ha mostrado espléndidamente cómo las instancias educativas son reproductoras de desigualdades sociales.

² Síntesis de la IV Conferencia Internacional sobre la Mujer. Beijing, septiembre de 1995. PNUD.

Algunos de los objetivos estratégicos del Plan de Acción de Beijing, así como ciertas medidas para alcanzarlos, son de particular interés para la equidad de género en las instituciones de educación superior. Entre las más importantes destacan:

Adoptar medidas positivas, a fin de promover la capacitación para toda la gama de posibilidades ocupacionales en carreras no tradicionales para las mujeres y los hombres.

Apoyar y realizar estudios e investigaciones sobre género en todos los niveles de la enseñanza, especialmente en el nivel de postgrado en las instituciones académicas, y aplicarlos a la elaboración de programas, incluidos los de estudios universitarios, libros de texto y material didáctico y en la formación de personal docente.³

El reto de un análisis donde interviene la categoría de género es propiciar un salto para transitar de la condición formal de “igualdad para todos” a un análisis sustancial que permita identificar y pensar críticamente las condiciones específicas que propician u obstaculizan la equidad.

Para la UNAM es de suma importancia continuar con la elaboración de estos estudios, con el fin de tener elementos para comparar los cambios hacia la equidad ocurridos en sus diversos ámbitos a lo largo del tiempo. El compromiso que el rector y las autoridades han mostrado con este objetivo se vuelve el motor que impulsa la intervención pedagógica y operativa para lograr mayores niveles de igualdad entre los hombres y las mujeres de esta casa de estudios.

³ *Ibid.*

RADIOGRAFÍA DEL PERSONAL ACADÉMICO

PRESENTACIÓN

El presente apartado analiza la población académica a través de diversas variables a fin de identificar las diferencias que se presentan entre las mujeres y los hombres de esta población. El conocimiento obtenido permite contar con elementos para problematizar las relaciones de género en el ámbito académico y recomendar estrategias para lograr la equidad en esta comunidad, lo que implicaría intervenir en la legislación universitaria, la administración, el funcionamiento de los órganos de gobierno, la normatividad académica y el clima organizacional.

El personal académico de la UNAM está integrado por individuos con nombramientos de *a)* técnico académico, *b)* ayudante de profesor y de investigador, *c)* profesor y *d)* investigador. Cada uno de estos nombramientos tiene diferentes categorías, niveles y modalidades de contratación. Con excepción del nombramiento de ayudante, todos los demás tienen la opción de la definitividad por concurso de oposición (véase cuadro A1 del anexo).

Las categorías y los niveles de cada nombramiento determinan diferencias salariales y otorgan distintos grados de reconocimiento académico. La definitividad proporciona estabilidad laboral.

El Estatuto del Personal Académico de la UNAM rige las relaciones entre la Universidad y su personal académico:

Las funciones del personal académico de la Universidad son: impartir educación, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; organizar y realizar investigaciones principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional, y desarrollar actividades conducentes a extender con la mayor amplitud posible los beneficios de la cultura, así como participar en la dirección y administración de las actividades mencionadas.¹

Las fuentes de información utilizadas para el análisis son las siguientes bases de datos: Nómina de la quincena 20 (segunda quincena de octubre) de 2005 de la Dirección General de Personal (DGP); Histórica de Movimientos Académicos que abarca el periodo de 1997 a 2005 de la DGP; Académicos Vigentes en Programas de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA); Eméritos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la DGAPA, que contempla desde el primer nombramiento de emeritazgo (1941) hasta los otorgados en agosto de 2006.

¹ Artículo 2o. del Estatuto del Personal Académico de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Las variables seleccionadas fueron sexo, nombramiento (con categorías, niveles y horas de contratación), subramos (y dependencias), programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos, periodo de ingreso (histórico), ingreso promedio anual, antigüedad y características sociodemográficas (edad y estado civil). Estas variables permiten adentrarse en la realidad de las mujeres y los hombres que forman parte del personal académico de la UNAM.

El primer apartado de esta población ofrece un panorama general del personal académico en su conjunto dentro de la universidad en sus distintas funciones y áreas disciplinarias. En aquél se agrupan características que sólo se abordan aquí sin considerarlas en el análisis detallado por nombramientos, que es el tema del segundo apartado.

PANORAMA GENERAL

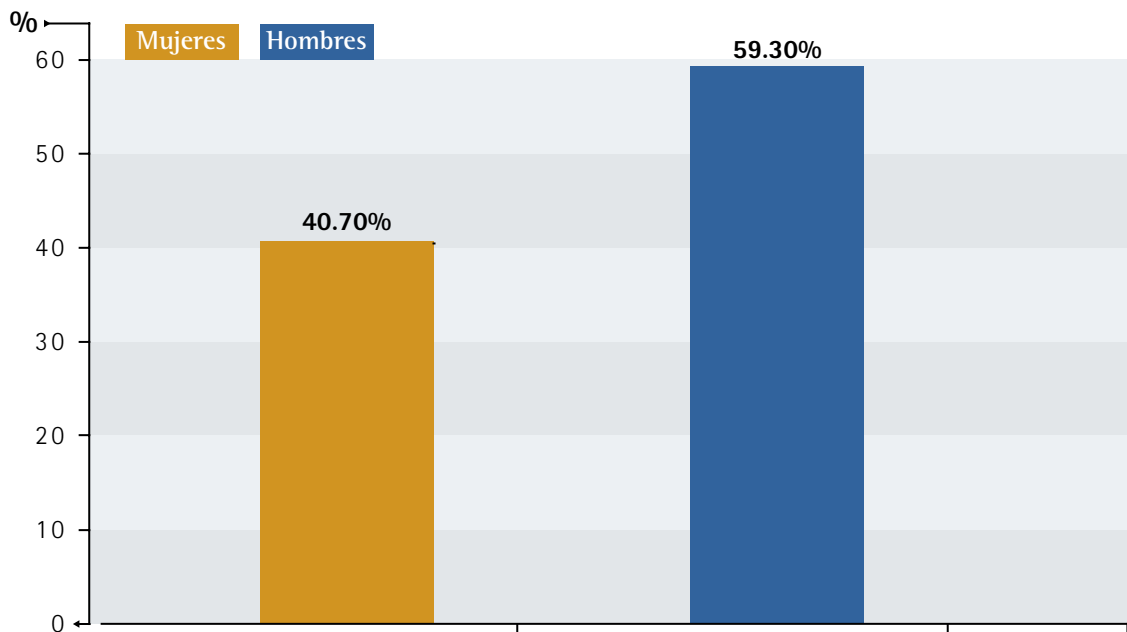
Población total por sexo y nombramiento

Todos los análisis presentados para el personal académico se hacen sobre la base de la cantidad de personas y no de la cantidad de nombramientos, ya que una sola persona puede tener más de uno o bien tener dos nombramientos idénticos. Cabe destacar que en los casos de más de un nombramiento se tomó en cuenta el de mayor jerarquía académica.

El personal académico de la UNAM está integrado por 32 531 personas, de las cuales 13 229 son mujeres (40.7%) y 19 302 son hombres (59.3%).

Distribución por sexo del personal académico

GRÁFICA 1



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

El análisis de la distribución del personal académico por nombramiento deberá observarse tanto en sentido horizontal, como en sentido vertical² (véase el cuadro 1).

Personal académico por nombramiento y sexo, 2005

CUADRO 1

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad ³
Ayudante	absolutos	1 171	1 308	2 479	90
	% horizontal ⁴	47.2	52.8	100.0	
	% vertical ⁵	8.9	6.8	7.6	
Técnico académico	absolutos	1 917	1 822	3 739	105
	% horizontal	51.3	48.7	100.0	
	% vertical	14.5	9.4	11.5	
Profesor de asignatura	absolutos	7 027	11 245	18 272	62
	% horizontal	38.5	61.5	100.0	
	% vertical	53.1	58.3	56.2	
Profesor de carrera	absolutos	2 224	3 150	5 374	71
	% horizontal	41.4	58.6	100.0	
	% vertical	16.8	16.3	16.5	
Investigador	absolutos	781	1 484	2 265	53
	% horizontal	34.5	65.5	100.0	
	% vertical	5.9	7.7	7.0	
Emérito	absolutos	25	92	117	27
	% horizontal	21.4	78.6	100.0	
	% vertical	0.2	0.5	0.4	
Posdoctores	absolutos	14	21	35	67
	% horizontal	40.0	60.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Docentes jubilados	absolutos	70	180	250	39
	% horizontal	28.0	72.0	100.0	
	% vertical	0.5	0.9	0.8	
Total	absolutos	13 229	19 302	32 531	69
	% horizontal	40.7	59.3	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

² Para su definición, véase el apartado de definición de conceptos.

³ Número de mujeres por cada cien hombres.

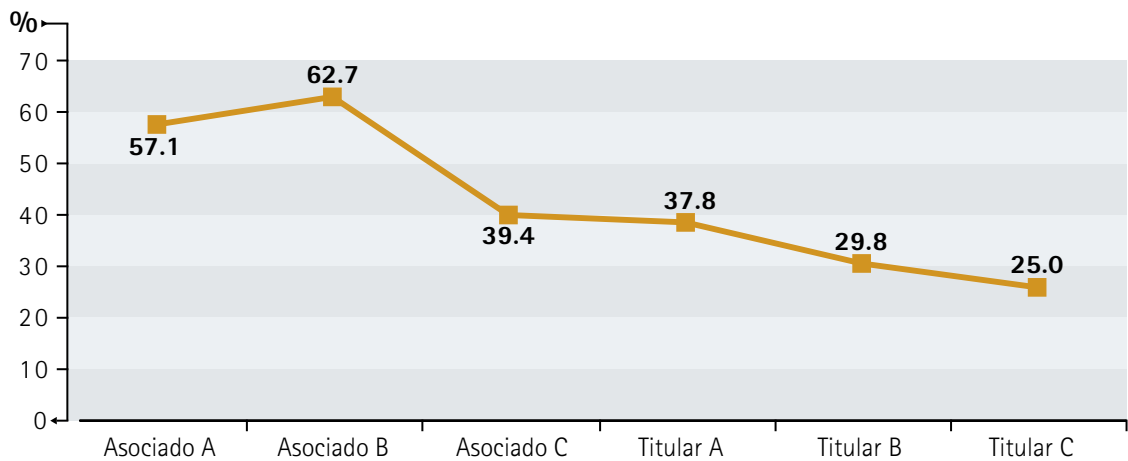
⁴ Participación de hombres y mujeres en el total de cada nombramiento.

⁵ Concentración del conjunto de mujeres o del conjunto de hombres entre los distintos nombramientos.

La tendencia observada es que, en cada nombramiento, a medida que aumentan la categoría y el nivel, desciende la proporción de mujeres, como se aprecia en las gráficas 2 y 3.

Participación porcentual de mujeres en la figura de investigador por categoría y nivel, 2005

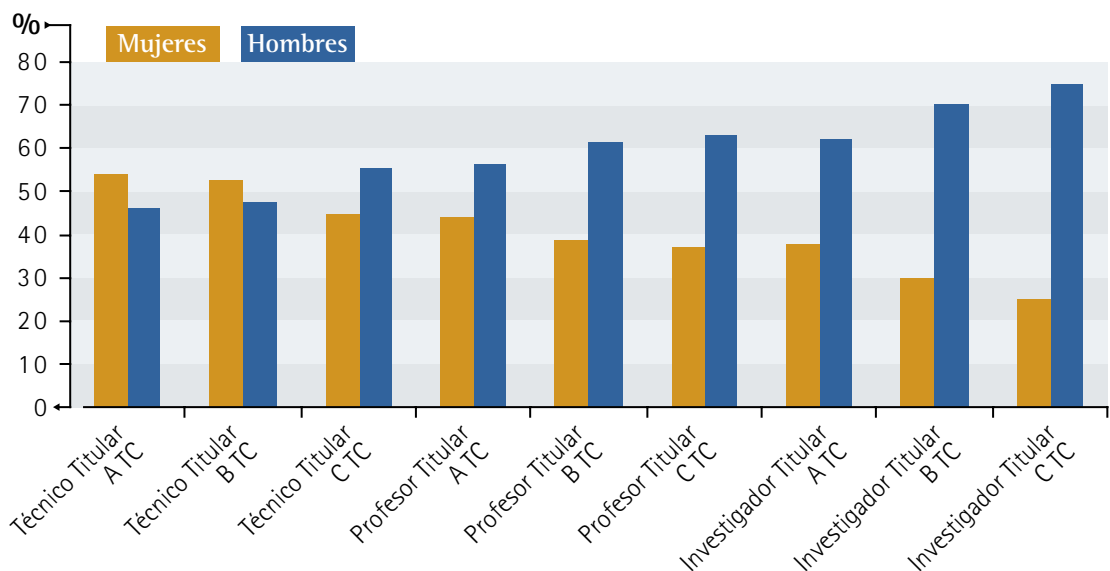
GRÁFICA 2



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Nombramientos titulares de tiempo completo por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 3



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

• Personal académico por programa y subprograma⁶

En la distribución por sexo de acuerdo con los programas y subprogramas de la Universidad se observa que la participación de mujeres y hombres se diferencia de acuerdo con los distintos niveles educativos (posgrado, licenciatura y educación media).

Al igual que lo observado en la gráfica correspondiente a los nombramientos, la participación de las mujeres disminuye conforme aumenta el nivel del programa: en posgrado hay 43 mujeres por cada cien hombres; en licenciatura, 62 mujeres por cada cien hombres, mientras que en educación media la participación de mujeres llega a 88 por cada cien hombres.

Personal académico por sexo, programa y subprograma, 2005

CUADRO 2

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Educación media superior	absolutos	2330	2640	4970	88
	% horizontal	46.90	53.10	100.00	
	% vertical	17.60	13.70	15.30	
Licenciatura	absolutos	7081	11366	18447	62
	% horizontal	38.40	61.60	100.00	
	% vertical	53.50	58.90	56.70	
Posgrado	absolutos	606	1416	2022	43
	% horizontal	30.00	70.00	100.00	
	% vertical	4.60	7.30	6.20	
Otros ⁷	absolutos	3212	3880	7092	83
	% horizontal	45.3	54.7	100.00	
	% vertical	24.3	20.1	21.8	
Total	absolutos	13229	19302	32531	69
	% horizontal	40.70	59.30	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

⁶ La definición de programa comprende el conjunto de actividades homogéneas encaminadas a cumplir con los propósitos genéricos expresados en una función. Subprograma es la desagregación de un programa, debido a la naturaleza diversa de las metas que contempla. "Estructura y programas presupuestales", en *Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto del gasto*, UNAM, 2005, p. 149.

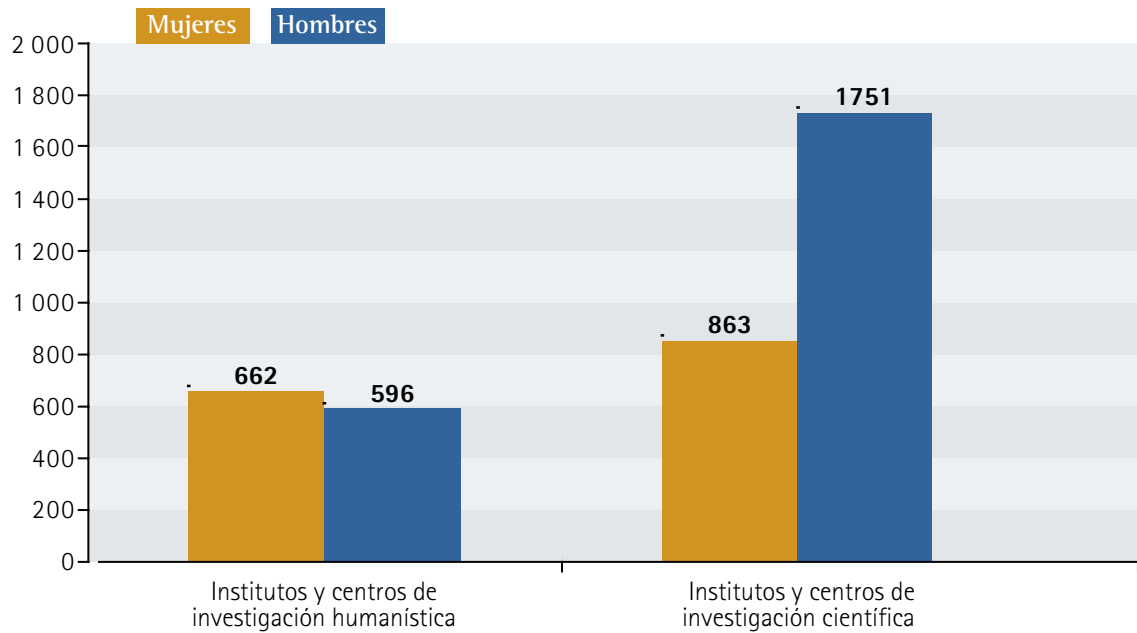
⁷ Incluye Investigación en Ciencias y Desarrollo Tecnológico; Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales; SUA; Educación complementaria; Educación continua; Coordinación académica; Programas de desarrollo académico; Servicios de apoyo académico; Educación técnica; Difusión de actividades artísticas, científicas y culturales; Extensión educativa; Vinculación con la sociedad; Planeación y normatividad; Servicios de apoyo administrativo y Servicios de administración institucional.

- Personal académico por subramo

En los institutos y centros de investigación humanística, la proporción de mujeres supera el 50%, mientras que en los institutos y centros de investigación científica tan sólo alcanza el 33%. También destaca que el personal académico en investigación humanística (1 258) es considerablemente menor al registrado en investigación científica (2 614) (véase la gráfica 4).

Distribución por sexo del personal académico en institutos y centros de investigación, 2005

GRÁFICA 4



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Respecto de la participación de mujeres en la docencia, es significativo que en las escuelas (las cuales, a diferencia de las facultades, no cuentan con doctorado⁸) la proporción de mujeres supere el 50%, mientras que en facultades y unidades multidisciplinarias sea de 40% o menos (véase el cuadro 3). La distribución horizontal de profesoras en las escuelas de Trabajo Social y de Enfermería y Obstetricia es mayor que en la de Música o la de Artes Plásticas (véase la gráfica 5).

Personal académico por subramo y sexo, 2005

CUADRO 3

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Institutos y centros de investigación humanística	absolutos	662	596	1 258	111
	% horizontal	52.60	47.40	100.00	
	% vertical	5.00	3.10	3.90	
Institutos y centros de investigación científica	absolutos	863	1 751	2 614	49
	% horizontal	33.00	67.00	100.00	
	% vertical	6.50	9.10	8.00	
Facultades	absolutos	5 140	8 734	13 874	59
	% horizontal	37.00	63.00	100.00	
	% vertical	38.90	45.20	42.60	
Escuelas	absolutos	580	535	1 115	108
	% horizontal	52.00	48.00	100.00	
	% vertical	4.40	2.80	3.40	
Unidades multidisciplinarias	absolutos	3 040	4 429	7 469	69
	% horizontal	40.70	59.30	100.00	
	% vertical	23.00	22.90	23.00	
Escuela Nacional Preparatoria	absolutos	1 251	1 141	2 392	110
	% horizontal	52.30	47.70	100.00	
	% vertical	9.50	5.90	7.40	
Colegio de Ciencias y Humanidades	absolutos	1 152	1 598	2 750	72
	% horizontal	41.90	58.10	100.00	
	% vertical	8.70	8.30	8.50	
Sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia	absolutos	9	6	15	150
	% horizontal	60.00	40.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.00	
Dependencias para apoyo a la docencia e investigación	absolutos	88	99	187	89
	% horizontal	47.10	52.90	100.00	
	% vertical	0.70	0.50	0.60	

SIGUE

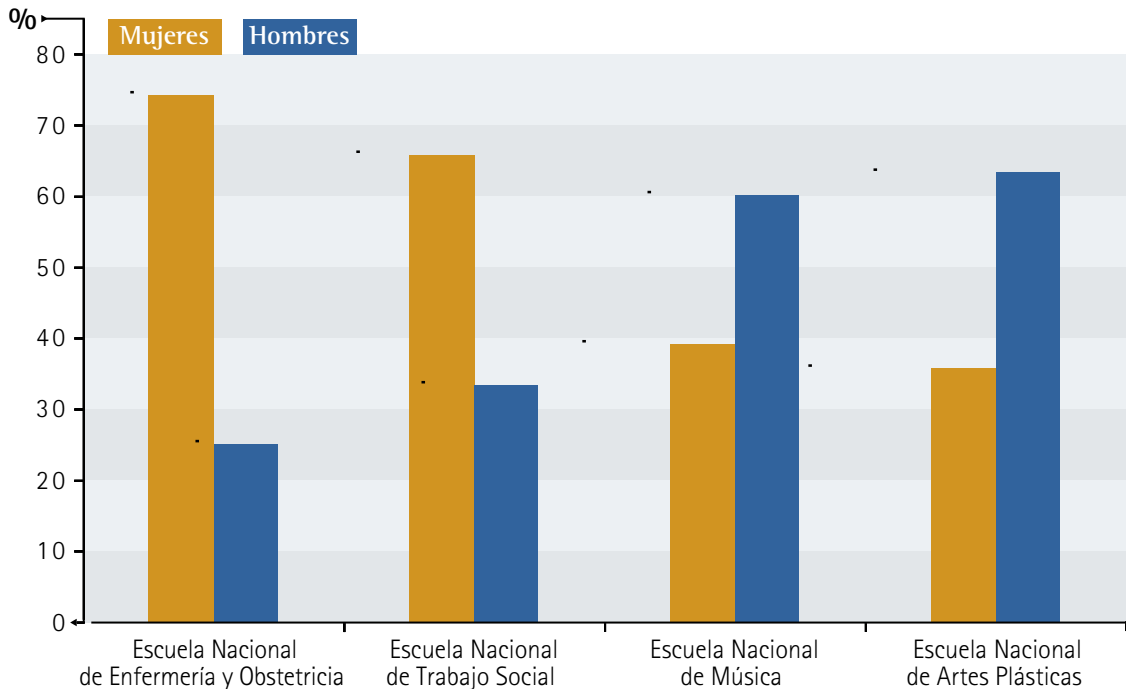
⁸ Según el artículo 8 del Estatuto General de la UNAM “Para que una de estas instituciones [escuelas] tenga el carácter y la denominación de facultad deberá participar en al menos un programa doctoral, conforme a las disposiciones del Reglamento General de Estudios de Posgrado” y “...requerirá acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario, previa aprobación y solicitud del consejo técnico respectivo y opinión del consejo académico del área correspondiente”.

Dependencias para los servicios a estudiantes	absolutos	207	278	485	74
	% horizontal	42.70	57.30	100.00	
	% vertical	1.60	1.40	1.50	
Dependencias de extensión	absolutos	213	115	328	185
	% horizontal	64.90	35.10	100.00	
	% vertical	1.60	0.60	1.00	
Dependencias de divulgación de la ciencia	absolutos	15	11	26	136
	% horizontal	57.70	42.30	100.00	
	% vertical	0.10	0.10	0.10	
Dependencias de servicios administrativos	absolutos	9	9	18	100
	% horizontal	50.00	50.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.10	
Total	absolutos	13 229	19 302	32 531	69
	% horizontal	40.70	59.30	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico por escuelas y sexo, 2005

GRÁFICA 5

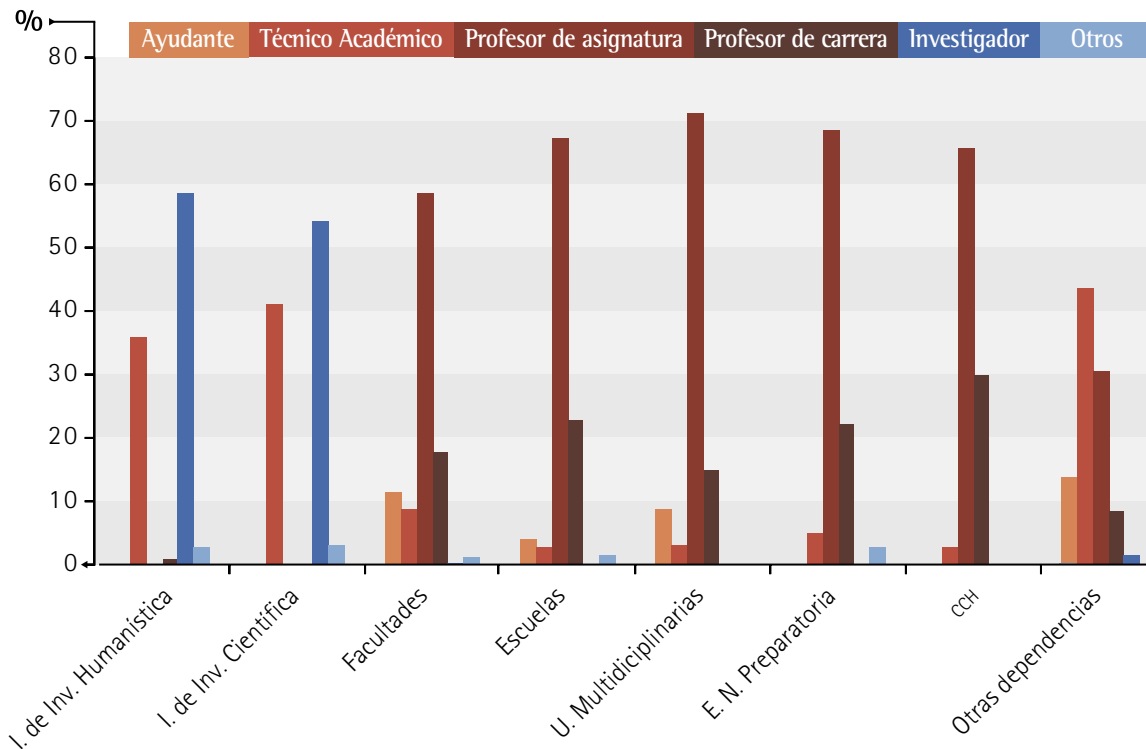


Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

La gráfica 6 muestra una gran diferencia en la distribución de nombramientos académicos por los distintos subramos universitarios. En ésta destaca que el nombramiento de profesor de asignatura tiene grandes concentraciones en las unidades multidisciplinarias (FES) con 72% del total del personal académico, en las ENP con 70%, en las escuelas nacionales con 68%, en el CCH con 67% y en facultades con 60%. En el otro extremo, el nombramiento de investigador se concentra casi en su totalidad en institutos y centros de la investigación.

Distribución vertical del personal académico por categorías y subramo, 2005

GRÁFICA 6



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

– Por dependencias

La UNAM cuenta con 73 dependencias, en donde el personal académico se distribuye con diferentes niveles de participación por sexo. Si una dependencia presenta 60% o más de participación de mujeres es considerada como femenina; si la participación es de 40% o menos, se considera masculina; por último, si la participación de mujeres se encuentra entre esos dos porcentajes, la dependencia se considera mixta. Según este criterio, las dependencias femeninas son seis, las masculinas 23 y las mixtas 41. En el cuadro sólo se incluyen las dependencias donde hay una participación mayoritaria de mujeres y las 10 dependencias de participación mayoritaria de hombres. En dicho cuadro se observa que, en las dependencias denominadas femeninas, la participación de los hombres no es tan pequeña como la que se muestra en las dependencias denominadas masculinas, respecto de la participación de las mujeres.

Dependencias de mayor participación de mujeres y de hombres, 2005

CUADRO 4

	N	% de mujeres	% de hombres	Índice de feminidad	
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	253	74.7	25.3	295	FEMENINAS
Instituto de Investigaciones Estéticas	93	67.7	32.3	210	
Escuela Nacional de Trabajo Social	235	66.4	33.6	197	
Dependencias de extensión	328	64.9	35.1	185	
Instituto de Investigaciones Filológicas	155	63.2	36.8	172	
Coordinación Universitaria de Educación a Distancia	15	60.0	40.0	150	
Facultad de Arquitectura	900	26.0	74.0	35	MASCULINAS
Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas	90	25.6	74.4	34	
Instituto de Ingeniería	184	23.9	76.1	31	
Facultad de Ingeniería	1449	23.7	76.3	31	
Instituto de Geofísica	109	21.1	78.9	27	
Instituto de Astronomía	129	20.9	79.1	26	
Instituto de Matemáticas	111	19.8	80.2	25	
Instituto de Investigaciones en Materiales	90	19.7	80.3	25	
Instituto de Física	155	18.1	81.9	22	
Instituto de Ciencias Nucleares	71	14.1	85.9	16	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal académico por programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos

Uno de los aspectos que destaca en este apartado es la distinta participación de mujeres y hombres en dos programas de fortalecimiento a la carrera académica. Por una parte, en el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) hay 66.4% de hombres frente a 33.6% de mujeres; por otra parte, el Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME) tiene 46.1% de hombres frente a 53.9% de mujeres. Estas diferencias sugieren una mayor relación entre la docencia y las mujeres, por un lado, y la investigación y los hombres, por el otro. Los datos del PAPIIT presentan prácticamente la misma proporción de mujeres que el nombramiento de investigador. En el PAPIME, la participación de las mujeres supera en más de diez puntos porcentuales su participación en el nombramiento de profesor de carrera, figura en la que se concentra principalmente este programa (véase el cuadro 5).

Personal académico por sexo, programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos, 2005

CUADRO 5

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Cátedra	absolutos	25	92	117	27
	% horizontal	21.4	78.6	100.0	
Comisión especial área PRIDE	absolutos	13	20	33	65
	% horizontal	39.4	60.6	100.0	
Fomento a la Docencia	absolutos	1990	2877	4867	69
	% horizontal	40.9	59.1	100.0	
PAIPA	absolutos	141	190	331	74
	% horizontal	42.6	57.4	100.0	
PAPIIT	absolutos	353	697	1050	51
	% horizontal	33.6	66.4	100.0	
PAPIME proyecto	absolutos	82	70	152	117
	% horizontal	53.9	46.1	100.0	
PASPA al extranjero	absolutos	3	1	4	300
	% horizontal	75.0	25.0	100.0	
PAPIME subproyecto	absolutos	89	111	200	80
	% horizontal	44.5	55.5	100.0	
PASPA Fundación Carolina	absolutos	82	121	203	68
	% horizontal	40.4	59.6	100.0	
PASPA Nacional	absolutos	113	123	236	92
	% horizontal	47.9	52.1	100.0	
PEII	absolutos	19	26	45	73
	% horizontal	42.2	57.8	100.0	

SIGUE

Perfeccionamiento	absolutos	16	9	25	178
	% horizontal	64.0	36.0	100.0	
Premio	absolutos	95	217	312	44
	% horizontal	30.4	69.6	100.0	
Perteneencia a comisiones dictaminadoras	absolutos	415	663	1 078	63
	% horizontal	38.5	61.5	100.0	
PEPASIG	absolutos	4 379	5 937	10 316	74
	% horizontal	42.4	57.6	100.0	
PRIDE	absolutos	4 391	5 504	9 895	80
	% horizontal	44.4	55.6	100.0	
Total	absolutos	12 206	16 658	28 864	73
	% horizontal	42.3	57.7	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Las cátedras —una distinción que otorgan las facultades—, son mayoritariamente recibidas por los hombres (78.6% frente a 21.4% de mujeres). Esta diferencia coincide con el nombramiento emérito —la mayor distinción que otorga la Universidad—, en el que los hombres tienen una representación de 78.6% y las mujeres de 21.4 por ciento.

La proporción de mujeres que recibe el PEPASIG (Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura) es menor a la de los hombres (42.4% y 57.6, respectivamente), pero mayor a la proporción de mujeres con nombramiento de profesor de asignatura (38.5%).

La proporción de mujeres que participa en el PRIDE (Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo), es de 44.4% semejante a la proporción de mujeres con nombramiento de tiempo completo en la UNAM (44.26%).

En la figura de investigador, los estímulos son obtenidos por hombres y mujeres de manera similar a la participación que cada sexo tiene dentro del nombramiento. Por otra parte, los programas de fortalecimiento académico, además de ser recibidos por menor cantidad de personal académico con nombramiento de investigador que los estímulos, presentan una baja participación de las mujeres.

El nombramiento de profesor de carrera presenta una situación diferente: tanto en estímulos, como en programas de fortalecimiento a la carrera académica, se observa una importante participación de mujeres que incluso supera su presencia en el nombramiento.

Las mujeres con figura de profesor de asignatura tienen una ligera mayor representación en estímulos respecto del nombramiento. Los estímulos para la figura de técnico académico cuentan con una proporción de mujeres semejante a su presencia en el nombramiento (véase el cuadro 6).

Estímulos y programas de fortalecimiento académico por sexo y figura académica, 2005

CUADRO 6

Figura académica	Estímulos								Programas de fortalecimiento a la carrera académica			
	PRIDE		Fomdoc		PEPASIG		PAIPA		PAPIIT		PAPIME	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Investigador	736 (34.9)	1374 (65.1)	345 (36.9)	589 (63.1)			23 (31.5)	50 (68.5)	185 (29.6)	440 (70.4)	1 (10.0)	9 (90.0)
Profesor de carrera	2000 (43.4)	2603 (56.6)	1639 (42.0)	2263 (58.0)			40 (42.6)	54 (57.4)	160 (40.4)	236 (59.6)	77 (56.2)	60 (43.8)
Profesor de asignatura					4 142 (42.2)	5 672 (57.8)				2 (100.0)		
Técnico académico	1 653 (52)	1 524 (48)			195 (52.1)	179 (47.9)	64 (49.6)	65 (50.4)			4 (100.0)	
Otros*	2 (40)	3 (60)	6 (19.4)	25 (80.6)	42 (32.6)	87 (67.4)	14 (40.0)	21 (60.0)	8 (29.6)	19 (70.4)		1 (100.0)
Total	4 391 (44.4)	5 504 (55.6)	1 990 (40.9)	2 877 (59.1)	4 379 (42.4)	5 938 (57.6)	141 (42.6)	190 (57.4)	353 (33.6)	697 (66.4)	82 (53.9)	70 (46.1)

* Incluye a eméritos, posdoctores y jubilados. El personal académico con figura de ayudante no recibe ninguno de estos apoyos. Los paréntesis indican la distribución horizontal.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

—Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE)

El PRIDE es el programa de estímulos para el personal académico de tiempo completo. De los 11 047 integrantes de tiempo completo 9 895 reciben PRIDE, o sea 89.6% de la población (véase el cuadro 7). Al desagregar sus componentes, se puede observar con mayor exactitud su distribución entre hombres y mujeres. En los niveles A, B y C las mujeres superan su proporción general como personal académico de la UNAM. Del total de mujeres que reciben este estímulo, la mitad se ubica en el nivel C (50.01%); ocurre casi lo mismo con los hombres: 49.03% tiene PRIDE C. El nivel A también guarda cierto equilibrio: lo obtiene 8.22% de las mujeres y 8.65% de los hombres.

Es en los niveles B y D donde se encuentran brechas significativas. En el B las mujeres tienen su mayor participación horizontal (casi 47%) y superan a los hombres por tres puntos en su concentración vertical. Estos tres puntos de diferencia los hombres los tienen a su favor en el nivel D, en donde las mujeres cuentan con la más baja participación en relación a los hombres.⁹ Esta brecha se ahonda si consideramos el total de personal académico ubicado en el PRIDE D, donde 38.21% de los estímulos son obtenidos por las mujeres y 61.78% por los hombres.

Personal académico con PRIDE por sexo y nivel, 2005

CUADRO 7

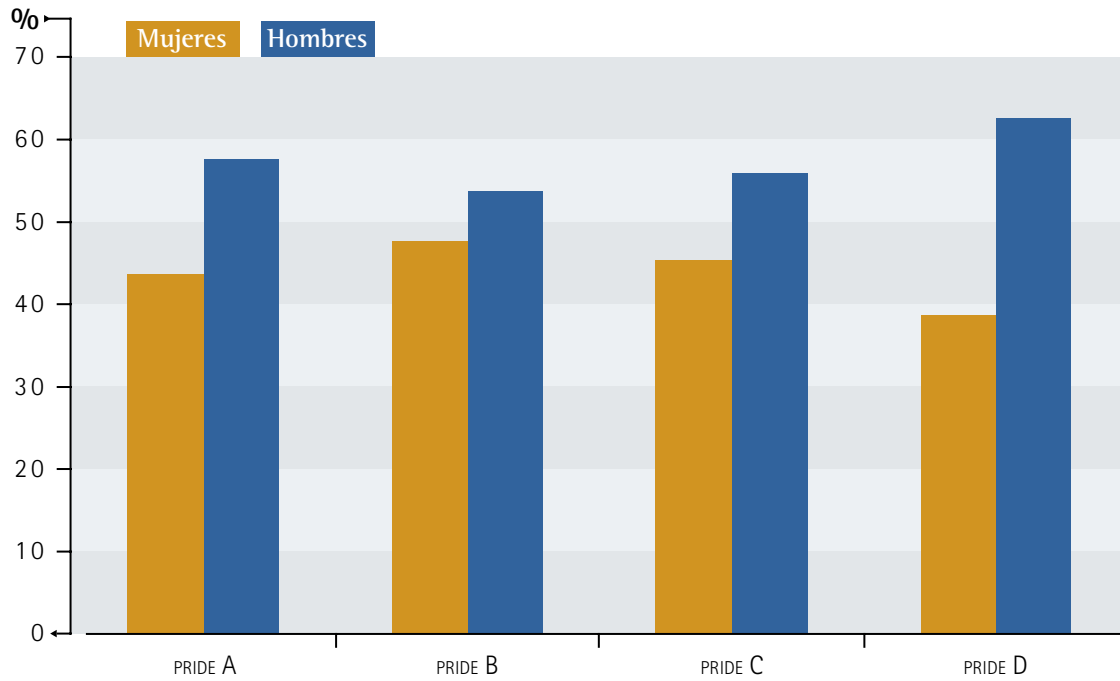
		Mujeres	Hombres	Total
PRIDE Fijo	absolutos	30	51	81
	% horizontal	37.03	62.96	100.00
	% vertical	0.68	0.92	0.81
PRIDE A	absolutos	361	476	837
	% horizontal	43.13	56.86	100.00
	% vertical	8.22	8.64	8.45
PRIDE B	absolutos	1 306	1 473	2 779
	% horizontal	46.99	53.00	100.00
	% vertical	29.74	26.76	28.08
PRIDE C	absolutos	2 196	2 699	4 895
	% horizontal	44.86	55.13	100.00
	% vertical	50.01	49.03	49.46
PRIDE D	absolutos	498	805	1 303
	% horizontal	38.21	61.78	100.00
	% vertical	11.34	14.32	13.16
Total	absolutos	4 391	5 504	9 895
	% horizontal	44.37	55.62	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

⁹ No se toma en cuenta el PRIDE FIJO para este análisis, debido a que es una situación condicionada.

Participación del personal académico en el PRIDE por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 7



Fuente: cálculos propios con base en la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, UNAM, 2005.

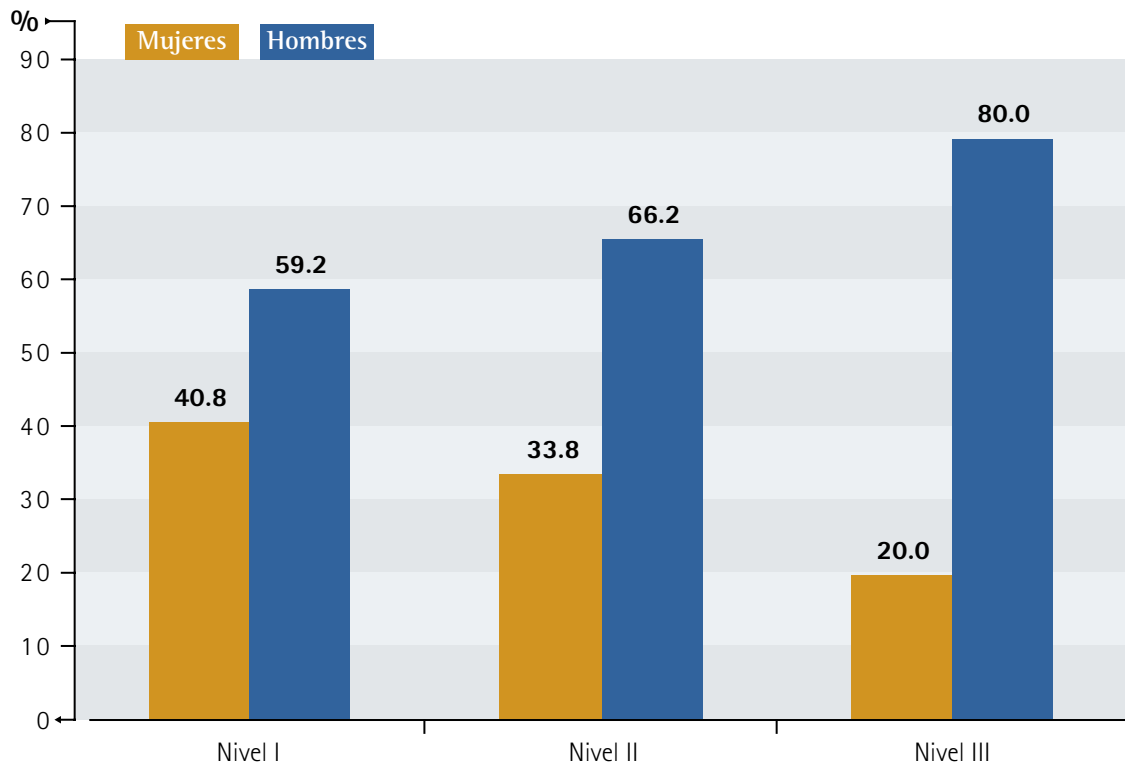
- Personal académico en el Sistema Nacional de Investigadores

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI), perteneciente al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, tiene como objetivo “premiar la labor de investigación en el país y para ello otorga distinciones y estímulos económicos que certifican la calidad, productividad, trascendencia e impacto del trabajo del personal académico dedicado a la investigación”.¹⁰

El personal académico de la UNAM que forma parte del SNI en el año 2006 es de 2 950; 36% mujeres y 64% hombres. El sistema cuenta con los niveles I, II y III,¹¹ en el que hombres y mujeres se distribuyen de manera diferenciada, como se observa en la gráfica 8, en la cual se aprecia nuevamente que, a mayor nivel, menor participación de mujeres.

Personal académico en el SNI por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 8



Fuente: Nómina general de la UNAM, abril de 2006 y Base de Datos del SNI, proporcionada por la CICUNAM.

¹⁰ Véase la página del SNI, <www.conacyt.mx/sni/index.html>

¹¹ Cuenta, además, con un nivel C, no considerado en este análisis.

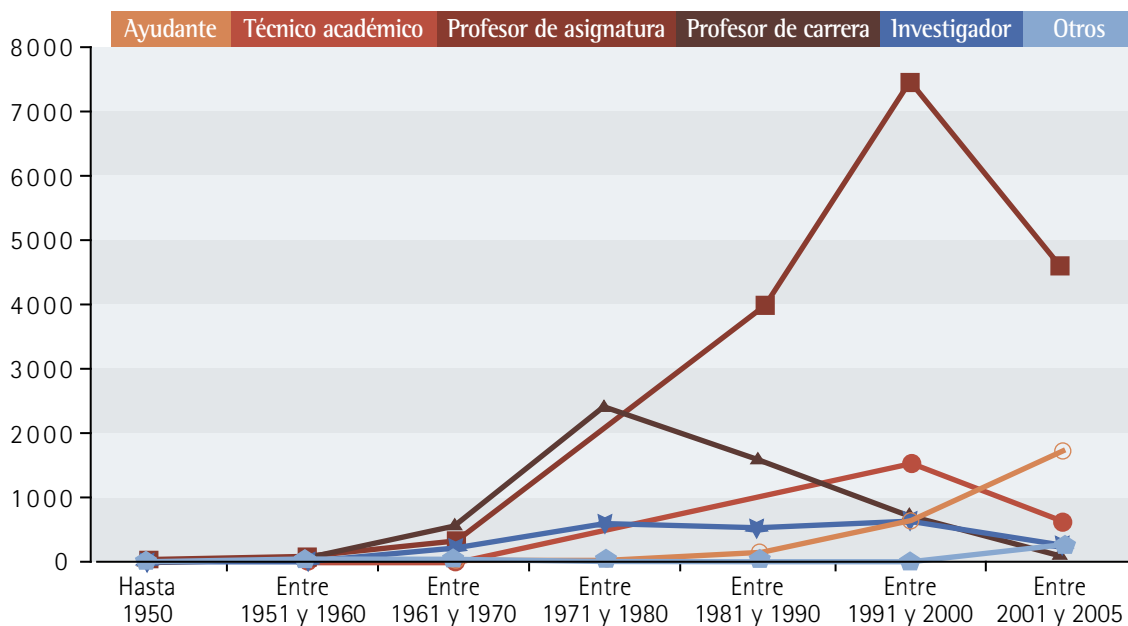
• Personal académico por periodo de ingreso

Un análisis histórico de la incorporación a la UNAM del personal académico que se encuentra activo en este momento permite examinar la forma en que ha evolucionado cada uno de los nombramientos a lo largo de más de cinco décadas. Además, un análisis histórico permite un acercamiento a la trayectoria general de las poblaciones de hombres y de mujeres, así como su comportamiento particular en la asignación diferencial de nombramientos académicos.

Fue en el periodo de 1961 a 1970, cuando se integró la mayor parte del personal académico que labora actualmente en la institución. La población con nombramiento de investigador presenta una incorporación sostenida durante los años sesenta y setenta, disminuye en los ochenta, se recupera de 1991 al 2000, y a partir de 2001 vuelve a presentar un decremento. El crecimiento del ingreso del personal con nombramientos de profesor de carrera y profesor de asignatura se mantiene estable desde los sesenta hasta finales de los ochenta; sin embargo, a partir de los años noventa, la incorporación del personal de carrera empieza a decrecer y, por el contrario, la del personal de asignatura muestra un crecimiento exponencial que se mantiene hasta el año 2000, aunque a partir de 2001 inicia un descenso. Este decremento en las contrataciones es generalizado en prácticamente todos los nombramientos, exceptuando el de ayudante de profesor, que hasta la fecha conserva una línea ascendente (véase la gráfica 9). Es relevante señalar que la figura de ayudante de profesor tiene límites en la contratación, no tiene definitividad y, en la enorme mayoría de los casos, quienes pertenecen a ésta sólo pueden permanecer durante cinco años contratados con ese nombramiento en la Universidad; se trata, por lo tanto, de una población en constante recambio, de ahí su tendencia ascendente en la curva de la incorporación.

Personal académico por periodo de ingreso y nombramiento, 2005

GRÁFICA 9

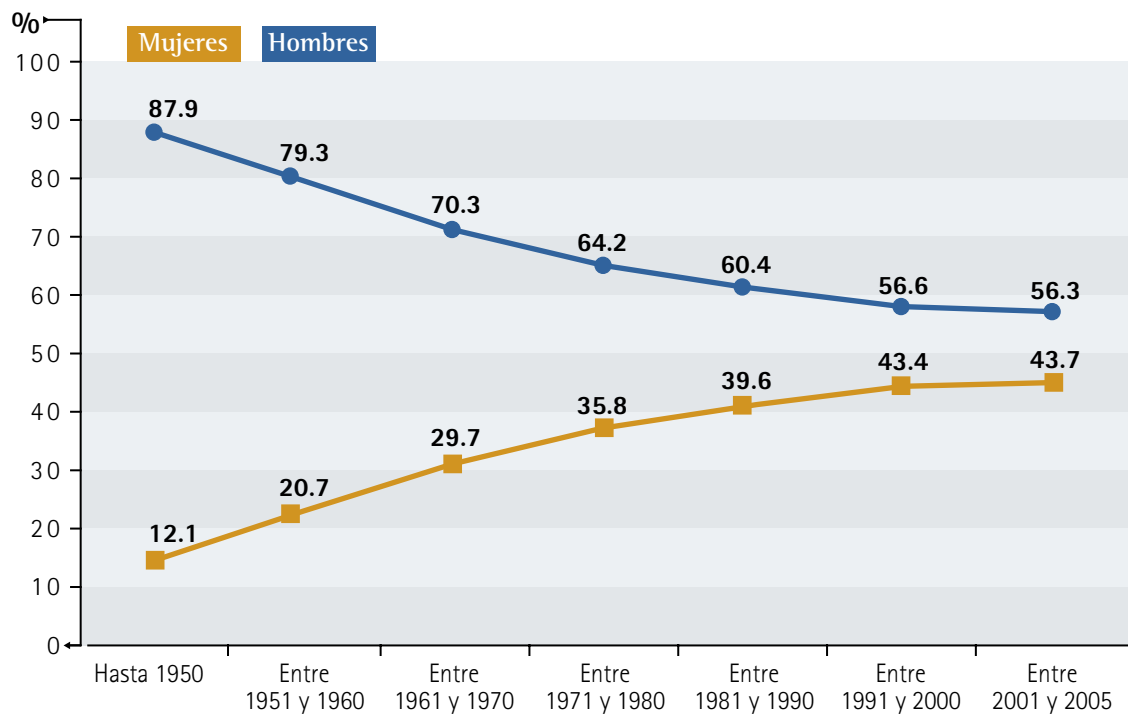


Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

La incorporación de mujeres al personal académico de la UNAM muestra un constante crecimiento claramente observable en las décadas estudiadas: del personal actual que ingresó en 1950 son mujeres 12.1% y quienes ingresaron en el periodo 2001–2005 son 43.7% (véanse la gráfica 10 y el cuadro 8). Sin embargo, este comportamiento ascendente no es uniforme, lo cual se vuelve evidente cuando se analiza de manera desagregada cada uno de los nombramientos. Cabe destacar que el más fuerte flujo de incorporación de mujeres ocurrió entre 1991 y 2000.

Participación relativa de hombres y mujeres según periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 10



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico por sexo y periodo de ingreso, 2005*

CUADRO 8

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Hasta 1950	absolutos	4	29	33	14
	% horizontal	12.10	87.90	100.00	
	% vertical	0.03	0.15	0.10	
Entre 1951 y 1960	absolutos	43	165	208	26
	% horizontal	20.70	79.30	100.00	
	% vertical	0.33	0.85	0.64	
Entre 1961 y 1970	absolutos	336	797	1 133	42
	% horizontal	29.70	70.30	100.00	
	% vertical	2.54	4.13	3.48	
Entre 1971 y 1980	absolutos	2 013	3 612	5 625	56
	% horizontal	35.80	64.20	100.00	
	% vertical	15.22	18.71	17.29	
Entre 1981 y 1990	absolutos	2 854	4 354	7 208	66
	% horizontal	39.60	60.40	100.00	
	% vertical	21.57	22.56	22.16	
Entre 1991 y 2000	absolutos	4 727	6 160	10 887	77
	% horizontal	43.40	56.60	100.00	
	% vertical	35.73	31.91	33.47	
Entre 2001 y 2005	absolutos	3 252	4 185	7 437	78
	% horizontal	43.70	56.30	100.00	
	% vertical	24.58	21.68	22.86	
Total	absolutos	13 229	19 302	32 531	69
	% horizontal	40.70	59.30	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

* Es importante recordar que las cifras de este cuadro corresponden al personal académico actual.

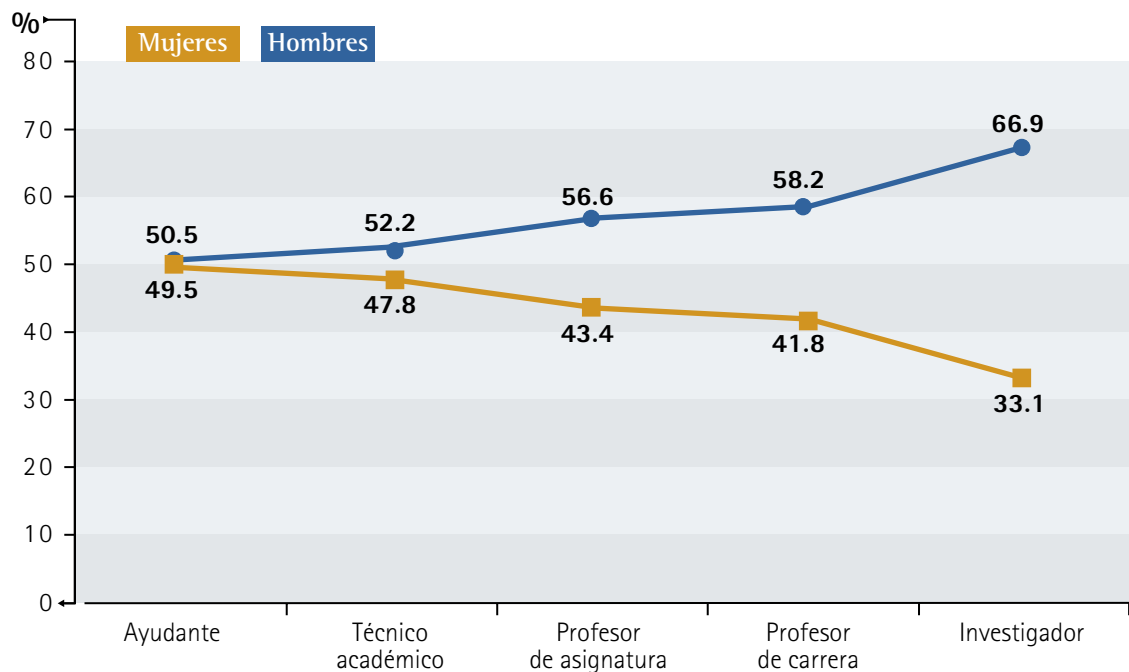
Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal académico de reciente incorporación

Un análisis de la incorporación del personal académico durante los últimos cinco años permite observar un ingreso proporcional de mujeres mayor a su representación general (IF = 78), por lo que podría plantearse que la brecha entre los sexos tiende a cerrarse aunque de manera muy lenta. Sin embargo, al desagregar estos datos se aprecia una línea claramente descendente de la participación de las mujeres a medida que aumentan la categoría y el nivel del nombramiento. Dicho de otra manera, la brecha entre hombres y mujeres en el nombramiento de ayudante se ha vuelto casi inexistente, pero en el de investigador la diferencia alcanza proporciones considerables. Esto es resultado del ingreso diferencial de hombres y mujeres en los años recientes (véase la gráfica 11).

Personal académico de reciente incorporación por sexo 2001-2005¹²

GRÁFICA 11



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Los nombramientos donde se agudiza la diferencia son el de profesor de carrera —donde la proporción de mujeres ni siquiera alcanza su participación general en la UNAM— y el de investigador —donde la incorporación de mujeres no llega a 30%— (véase el cuadro 9). Es previsible que al mantener una proporción baja de incorporación de mujeres, su participación no alcanzará el 50% deseable en años próximos.

¹² Usualmente no se utiliza la línea para graficar distintas categorías. En este caso, se presenta de esta manera con el fin de hacer visible cómo se abre la brecha de una categoría a otra.

Personal académico de reciente incorporación por nombramiento, 2001-2005

CUADRO 9

		Mujeres	Hombres	Total
Ayudante	absolutos	846	866	1712
	% horizontal	49.40	50.60	100
	% vertical	26.01	20.69	23.02
Técnico académico	absolutos	294	337	631
	% horizontal	46.60	53.40	100
	% vertical	9.04	8.05	8.48
Profesor de asignatura	absolutos	1919	2556	4475
	% horizontal	42.90	57.10	100
	% vertical	59.00	61.10	60.20
Profesor de carrera	absolutos	35	52	87
	% horizontal	40.20	59.80	100
	% vertical	1.10	1.20	1.20
Investigador	absolutos	76	182	258
	% horizontal	29.50	70.50	100
	% vertical	2.30	4.30	3.50
Otros	absolutos	82	192	274
	% horizontal	29.90	70.10	100
	% vertical	2.50	4.60	3.70
Total	absolutos	3 252	4 185	7 437
	% horizontal	43.70	56.30	100
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal académico por ingreso promedio anual

El cálculo del ingreso promedio anual se realiza sobre la base de los ingresos totales en un año, lo que incluye además del sueldo nominal todo tipo de prestaciones: aguinaldo, prima vacacional, días de ajuste, vales, compensación por guardería, estímulos, participación en programas de fortalecimiento académico, antigüedad, etcétera.

El cálculo del ingreso promedio general anual por sexo permite detectar una pequeña diferencia¹³ favorable para las mujeres del 0.3 %, lo que significa \$829.10 en un año. Una de las explicaciones podría encontrarse en la mayor participación proporcional de las mujeres en el total del PRIDE¹⁴ (véase el apartado “Personal académico por programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos”). Además, las mujeres están más representadas en los rangos de ingresos medios (120 000 a 500 000), en donde se ubican principalmente los nombramientos de profesor de asignatura, técnico académico y profesor de carrera. También se puede observar que como profesoras de asignatura, las mujeres tienen mayor participación en los rangos más altos de horas remuneradas, pues mientras 41 % de las profesoras laboran más de 10 horas, sólo 31.1 % de los hombres están en esta situación. Esto contribuye también a elevar el ingreso promedio de las mujeres.

La semejanza entre los ingresos promedio anuales de hombres y mujeres académicas en la UNAM, a diferencia de las desigualdades que se observan entre mujeres y hombres profesionistas en el mercado laboral en México,¹⁵ se explica, en parte, por las formas de fijación salarial a través del contrato colectivo y el tabulador que rigen para uno y otro sexos en la Universidad.

Sin embargo, como queda de manifiesto en la gráfica 12, la participación de las mujeres en los ingresos más altos es menor que la de los varones. Además, se observará que, cuando el análisis se hace por nombramiento, la pequeña diferencia global en las percepciones medias anuales no se sostiene en la mayoría de los casos.

Ingreso promedio anual por sexo, 2005

CUADRO 10

	Mujeres	Hombres	Total
Ingresos promedio	\$218 241.10	\$217 412.00	\$217 749.10
Número	13 229	19 302	32 531

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

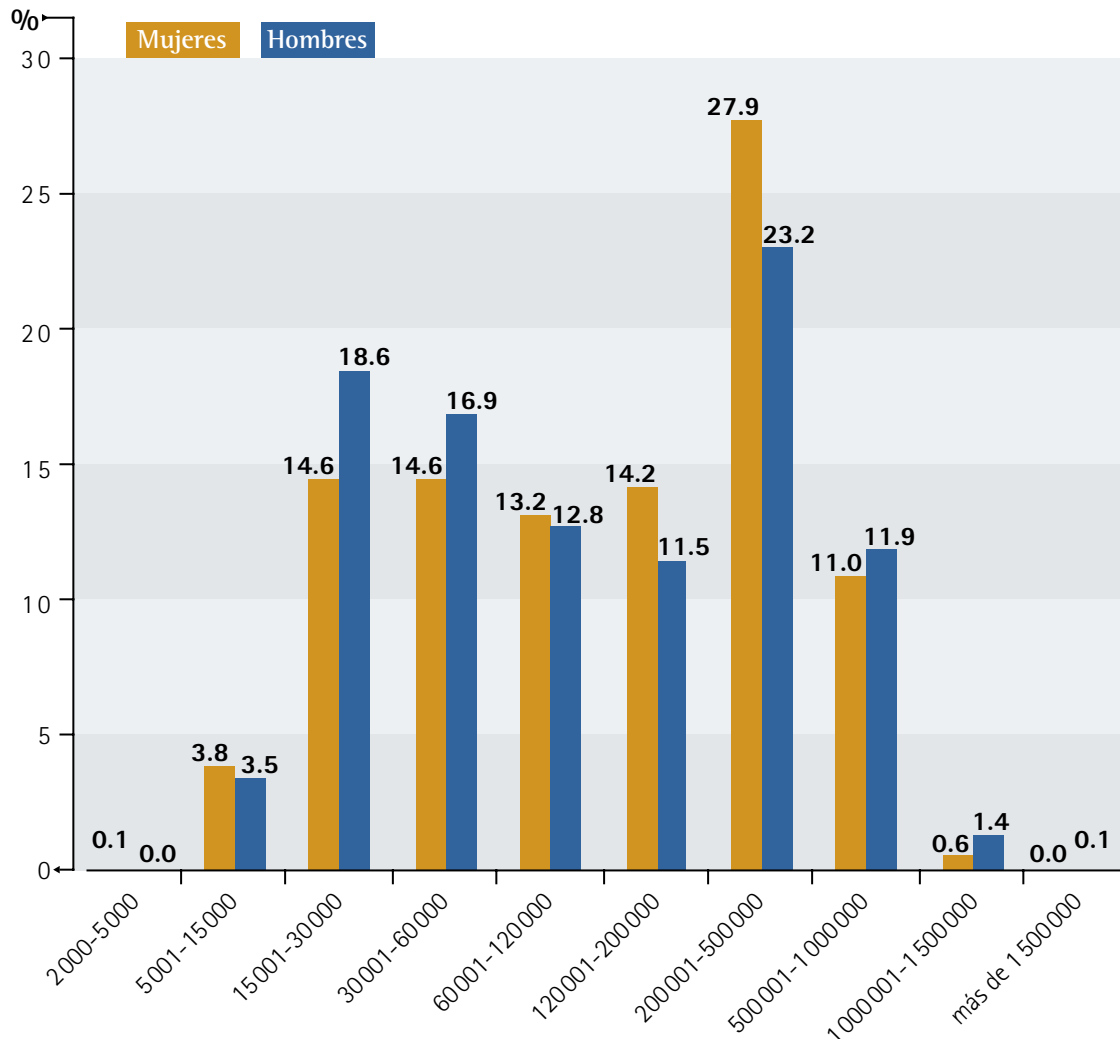
¹³ Véanse los detalles del cálculo de la brecha de ingresos en el marco metodológico.

¹⁴ El nivel C del PRIDE, combinado con la antigüedad, constituye en muchos casos más de la mitad del ingreso del personal académico de tiempo completo.

¹⁵ INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, 2005, segundo semestre, base de datos.

Personal académico por sexo y rangos de ingreso promedio anual, 2005

GRÁFICA 12



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

En la figura de ayudante, y en las de emérito, posdoctor y jubilado (agrupadas estas tres últimas en “Otros”) existe una diferencia importante favorable a los hombres: por cada cien pesos recibidos por un hombre, una mujer recibe 89.22 y 81.77 pesos, respectivamente. La figura de investigador también muestra una ventaja para los hombres, aunque menos pronunciada: por cada cien pesos que perciben los hombres, las investigadoras reciben 91.88. Para técnico académico, profesor de carrera y de asignatura, la diferencia es favorable a las mujeres. En la figura de técnico académico la diferencia es ínfima y la relación es casi de uno a uno; en la de profesor de carrera, por cada cien pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 102.53; y en la de profesor de asignatura, por cada cien pesos que recibe un hombre, una mujer recibe 113.46, lo que tiene su explicación en la proporción mayor de mujeres profesoras de asignatura que se encuentra en los rangos de más de 10 horas remuneradas (véanse el cuadro 11 y la gráfica 13).

Ingreso promedio anual por sexo y figura académica, 2005 (no incluye personal académico en puestos de funcionario)

CUADRO 11

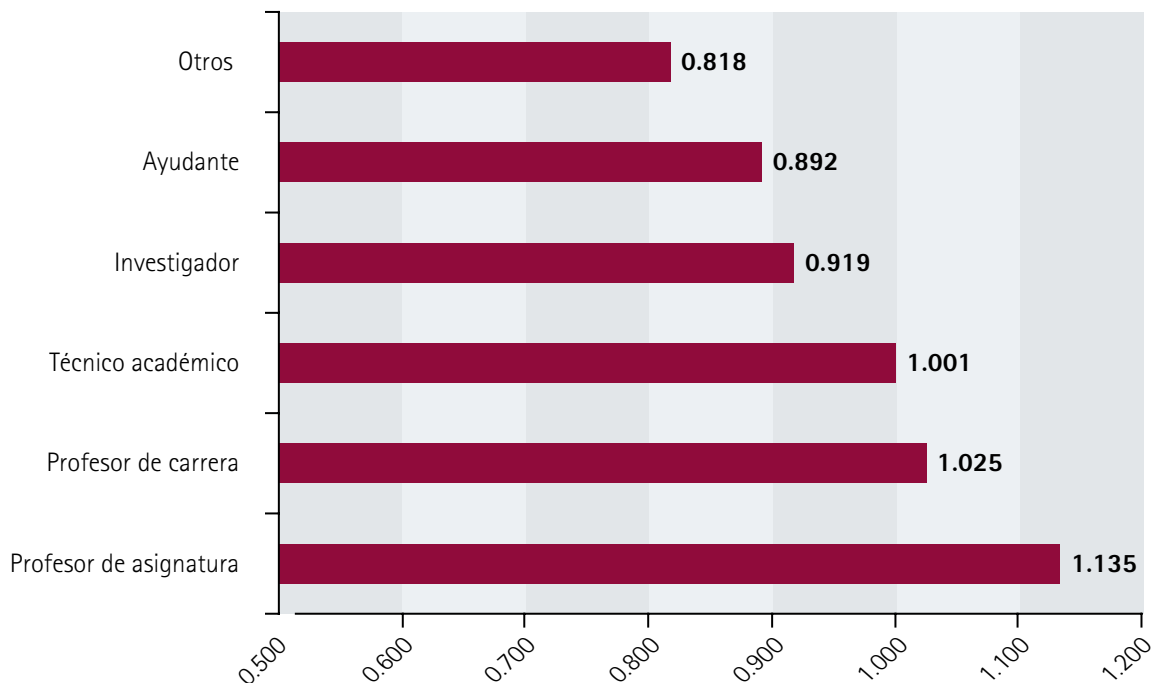
	Mujeres	Hombres	Ingreso femenino/ ingreso masculino (%)
Investigador	485 942.53	528 874.62	91.88
Profesor de carrera	494 147.88	481 913.49	102.53
Profesor de asignatura	82 377.19	72 600.43	113.46
Técnico académico	283 144.69	282 756.09	100.13
Ayudante	36 697.48	41 131.02	89.22
Otros*	326 182.54	398 891.80	81.77

* Incluye a eméritos, posdoctorales, jubilados.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Proporción del ingreso femenino respecto al masculino por figura académica, 2005 (personal académico sin cargo de funcionario)

GRÁFICA 13



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

El análisis del ingreso promedio anual, al diferenciar la población que incluye funcionarios con la que no la incluye, refleja el mismo nivel de desigualdad por sexo en los ingresos promedio de ambas poblaciones, ya que la suma de los valores absolutos de las brechas son iguales (véase el cuadro 13). Sin embargo, cambia la situación en cada nombramiento. Al compararlos (cuadros 11 y 12), se observa que en el de investigador crece ligeramente la brecha a favor de los hombres; para profesor de asignatura, ayudantes y otros, las brechas se cierran, en dos casos a favor de las mujeres (en ayudantes y otros) y en uno a favor de los hombres, aunque se mantienen niveles altos de diferencia salarial. La brecha del ingreso para el personal con nombramiento de profesor de carrera se desvanece para apenas alcanzar 0.34% y, por último, en la figura de técnico académico se pierde el equilibrio de los ingresos promedio (véase el cuadro 13).

Ingreso promedio anual por sexo y figura académica, 2005

(incluye personal académico en puestos de funcionario)

CUADRO 12

	Mujeres	Hombres	Ingreso femenino/ ingreso masculino (%)
Investigador	522 011.67	588 936.60	88.63
Profesor de carrera	518 427.53	516 632.56	100.34
Profesor de asignatura	95 050.99	84 249.46	112.82
Técnico académico	298 828.52	307 992.90	97.02
Ayudante	38 192.32	42 023.49	90.88
Otros*	375 562.31	449 134.40	83.61

* Incluye a eméritos, posdoctores, jubilados.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Brechas del ingreso promedio anual por figura académica, 2005

CUADRO 13

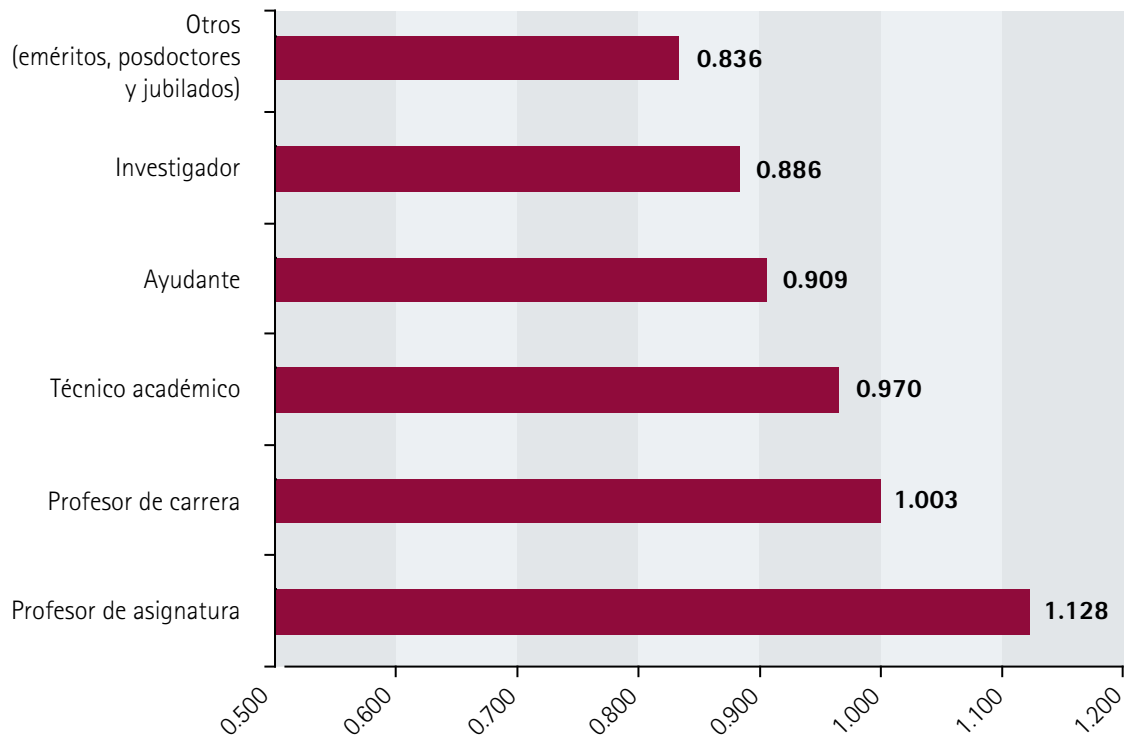
	Ingreso femenino/ ingreso masculino (%) (no incluye personal académico con cargo de funcionario, 1)	Ingreso femenino/ ingreso masculino (%) (incluye personal académico con cargo de funcionario, 2)	Brecha (1)	Brecha (2)
Investigador	91.88	88.63	-8.12	-11.37
Profesor de carrera	102.53	100.34	2.53	0.34
Profesor de asignatura	113.46	112.82	13.46	12.82
Técnico académico	100.13	97.02	0.13	-2.98
Ayudante	89.22	90.88	-10.78	-9.12
Otros**	81.77	83.61	-18.23	-16.39

** Incluye a eméritos, posdoctores, jubilados.

Fuente: cálculos propios a partir de los cuadros 11 y 12.

Proporción del ingreso femenino respecto del masculino por figura académica, 2005 (personal académico con cargo de funcionario)

GRÁFICA 14



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal académico por horas remuneradas

Las horas remuneradas varían según la figura, el nombramiento y el contrato de cada integrante del personal académico en un ciclo lectivo. Las figuras de investigador, profesor de carrera y técnico académico tienen, en su gran mayoría, contrataciones de tiempo completo.

En las figuras de profesor de asignatura, tanto hombres (68.9%) como mujeres (59.1%), se concentran en los rangos de 1 a 5 y de 6 a 10 horas semanales (véase el cuadro A5 del anexo). Es muy probable que las personas con ese tipo de nombramiento cuenten con otras fuentes de ingreso para complementar sus salarios.¹⁶

El número de mujeres y hombres en el rango de 31 a 40 horas baja considerablemente, con una participación horizontal femenina de sólo 37.3%. En la figura de ayudante, a partir del rango de 11 a 20 horas, en la medida que aumenta el número de horas contratadas, baja la participación femenina (véase el cuadro 14).

Total del personal académico por sexo, rango de horas remuneradas y figura académica, 2005

CUADRO 14

Figura	Rangos de horas remuneradas									
	1 - 5		6 - 10		11 - 20		21 - 30		31 - 40	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Investigador					2 (40)	3 (60)			779 (34.5)	1481 (65.5)
Profesor de carrera					40 (20)	156 (80)			2184 (42)	2994 (58)
Profesor de asignatura*	2488 (33.9)	4852 (66.1)	1651 (36.5)	2868 (63.5)	1457 (44.1)	1848 (55.9)	1175 (48.7)	1239 (51.3)	235 (37.3)	395 (62.7)
Técnico académico					67 (52)	63 (48)			1850 (51)	1759 (49)
Ayudante	519 (47.5)	574 (52.5)	383 (48.5)	406 (51.5)	176 (50.1)	175 (49.9)	36 (39.1)	56 (60.9)	55 (37.4)	92 (62.6)

Nota: Los paréntesis indican la distribución horizontal.

* 64 casos no tenían dato.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

¹⁶ El pago por hora/semana/mes a los maestros de asignatura es en el nivel A de 209.55 y en el B de 238.74. Para la figura de ayudante en el nivel A es de 157.71 y para el B de 176.36 pesos.

- Personal académico por antigüedad, edad y estado civil

En este apartado se analizan algunos datos de interés que nos permiten detectar diferencias importantes entre las mujeres y los hombres que integran el personal académico, y que probablemente nos den elementos para comprender las brechas que existen entre la situación laboral de uno y otro sexo.

Antigüedad promedio. En general, las mujeres tienen menos años trabajando en la UNAM que los hombres (véase el cuadro 15).

Edad promedio. La edad promedio de las mujeres también es menor que la de los hombres (véase el cuadro 15): esto puede relacionarse con que, en la figura de ayudante, las mujeres ingresan a edades menores que los hombres.¹⁷

Estado civil. Aunque es muy probable que el estado civil registrado en la base de datos corresponda al momento de ingreso del personal académico, no deja de llamar la atención que exista una diferencia de más de 13 puntos porcentuales entre mujeres y hombres (62.6% de las mujeres son solteras, en comparación con 49% de los hombres). Puede plantearse la hipótesis de que la actividad académica requiere gran inversión de tiempo, normalmente más allá del horario formal de trabajo, ya que demanda una actualización permanente, movilidad a nivel nacional e internacional y un trabajo intelectual que rebasa los muros universitarios y se apropia de espacios y tiempos que pertenecen también a lo privado; todo ello funciona de mejor manera para los varones si cuentan con una base familiar que les resuelva los problemas domésticos. Por el contrario, quizá la condición de soltería sea favorable para el desarrollo profesional de las mujeres.

Resumen: sexo, antigüedad promedio, edad promedio y estado civil, 2005 CUADRO 15

Antigüedad promedio	años	cantidad
Mujeres	13.5	13 299
Hombres	15.3	19 302
Total	14.6	32 531
Edad promedio	años	cantidad
Mujeres	44.1	13 229
Hombres	47.6	19 302
Total	46.2	32 531
Estado civil	Porcentajes	cantidad
Mujeres		13 228
Soltera	62.6	
Casada	37.4	
Hombres		19 300
Soltero	49.0	
Casado	51.0	
Total		32 528

Nota: No se incluyen tres casos por falta de datos.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

¹⁷ Este cálculo se obtiene al restar la antigüedad de la edad promedio (cuadros 16 y 17).

Antigüedad promedio por sexo y figura académica, 2005

CUADRO 16

	Mujeres	Hombres
Investigador	19.26	19.46
Profesor de carrera	24.49	25.21
Profesor de asignatura	11.05	13.47
Técnico académico	13.52	13.87
Ayudante	3.80	4.70
Otros*	11.00	15.20

*Incluye a eméritos, posdoctores y jubilados.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Edad promedio por sexo y figura académica, 2005

CUADRO 17

	Mujeres	Hombres
Investigador	50.45	50.85
Profesor de carrera	52.46	53.84
Profesor de asignatura	42.91	47.15
Técnico Académico	42.95	43.34
Ayudante	31.37	34.00
Otros**	65.28	69.77

**Incluye a eméritos, posdoctores y jubilados.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

ANÁLISIS POR NOMBRAMIENTOS

Nombramiento de investigador

- Por categoría y nivel

El nombramiento de investigador se expresa de doce maneras diferentes¹⁸ de acuerdo a las posibles combinaciones entre dos categorías (asociado o titular), tres niveles (A, B, y C) y la modalidad de tiempo completo o medio tiempo, sobre las que se va transitando a lo largo de la carrera académica en función de la escolaridad, los logros y la antigüedad.

Tan sólo 6.9% del total del personal académico de la UNAM cuenta con el nombramiento de investigador (2 265 de 32 531 personas con nombramiento académico). En ese conjunto, las mujeres representan 34.5% (seis puntos porcentuales y dos décimas menos de su representación general como personal académico de la UNAM).

Sólo 28.8% de la población con nombramiento de investigador está en la categoría de asociado (656 de 2 265). En esta categoría, el nivel más bajo (A) y el medio (B) tienen muy baja representación (15.2% entre los dos) comparados con el nivel C, al que corresponde el restante 84.8% (véase el cuadro 18). Es interesante señalar que la mayoría de los nombramientos para los niveles A y B de tiempo completo (57.1% y 63.8%, respectivamente) están ocupados por mujeres (esto se refleja claramente en el índice de feminidad). En cambio, en el nivel C, las mujeres sólo representan 39.4%; es decir, del nivel medio al nivel alto, la representación de mujeres pierde más de 24 puntos porcentuales.

A la categoría de titular corresponde 71.0% de la población total de investigador. La distribución dentro de sus tres niveles de tiempo completo es bastante equilibrada. No obstante, el análisis por sexo muestra una clara línea descendente en la proporción de mujeres a medida que aumenta el nivel. En el nivel A, las mujeres representan 37.8%; en el B, 29.8% y en el C, 25% (véanse la gráfica 15 y el cuadro 18). Es importante destacar que, en todos los niveles de este nombramiento las mujeres tienen una menor representación de la que alcanzan como personal académico de la UNAM, donde llegan a 40.7 por ciento.

¹⁸ En la quincena analizada, dos de sus posibles expresiones no tienen personal asignado, por lo tanto, no aparecen: Investigador Asociado C de Medio Tiempo e Investigador Titular C de Medio Tiempo.

Nombramiento, categorías y niveles de investigador por sexo, 2005

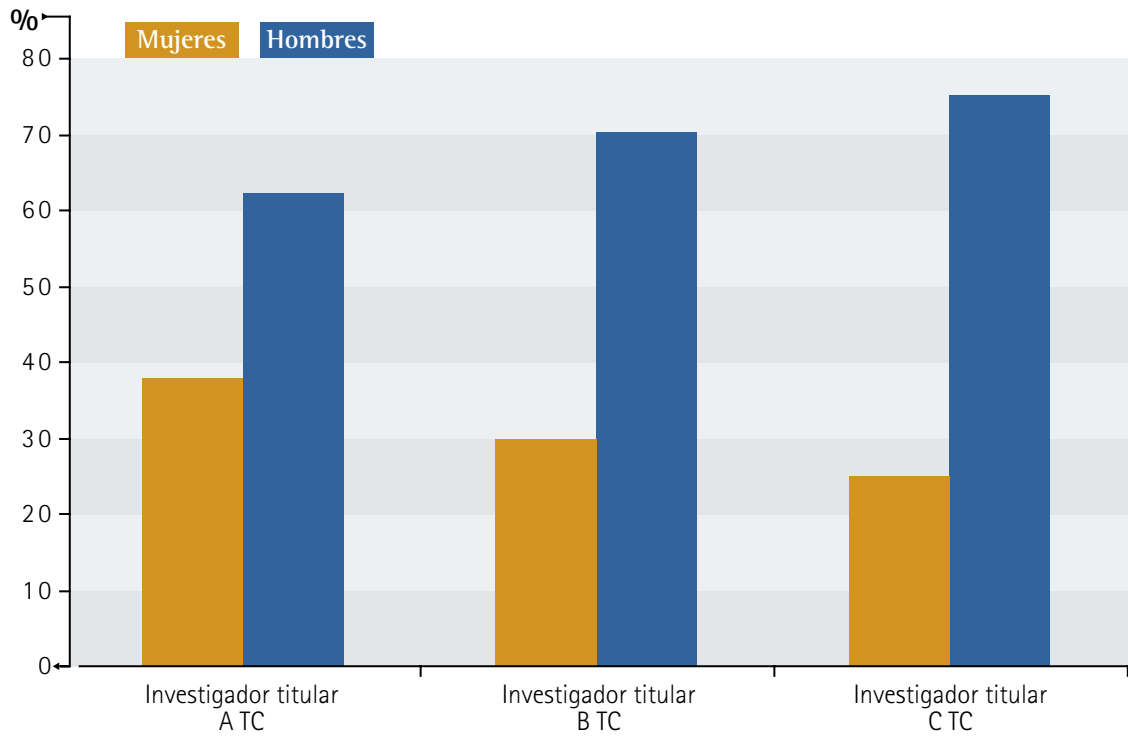
CUADRO 18

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Investigador Asociado A MT	absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Investigador Asociado A TC	absolutos	16	12	28	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	2.0	0.8	1.2	
Investigador Asociado B MT	absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Investigador Asociado B TC	absolutos	44	25	69	176
	% horizontal	63.8	36.2	100.0	
	% vertical	5.6	1.7	3.0	
Investigador Asociado C TC	absolutos	219	337	556	65
	% horizontal	39.4	60.6	100.0	
	% vertical	28.0	22.7	24.5	
Investigador Titular A MT	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Investigador Titular A TC	absolutos	225	370	595	61
	% horizontal	37.8	62.2	100.0	
	% vertical	28.8	24.9	26.3	
Investigador Titular B MT	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Investigador Titular B TC	absolutos	135	318	453	42
	% horizontal	29.8	70.2	100.0	
	% vertical	17.3	21.4	20.0	
Investigador Titular C TC	absolutos	140	419	559	33
	% horizontal	25.0	75.0	100.0	
	% vertical	17.9	28.2	24.7	
Total	absolutos	781	1484	2265	53
	% horizontal	34.5	65.5	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Investigador titular de tiempo completo por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 15



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Por subramo

La mayor concentración del nombramiento de investigador se encuentra en los institutos y centros (96.7%), aunque también hay investigadores en facultades (2.3%), en otras dependencias¹⁹ (0.7%) y en las unidades multidisciplinarias (0.1%; véase el cuadro 19). A las entidades del subsistema de la Investigación Científica le corresponde 63.6%, y 33.1% al subsistema de Humanidades.

Del total de 749 personas con nombramiento de investigador que laboran en institutos y centros de Humanidades, 385 son mujeres (51.4%). Sin embargo, si los datos se desagregan por categoría y nivel puede observarse que hay un total de 180 personas con el nombramiento de investigador titular C de tiempo completo (100%), de las cuales 77 son mujeres (42.7%) y 103 hombres (57.2%) (véase la gráfica 16). Es decir, en la única área donde las mujeres son mayoría como investigadoras en la UNAM, se vuelven una minoría en el nivel más alto.²⁰

En los institutos y centros de la Investigación Científica se advierte, incluso a nivel general, una desigual participación por sexo. El total de personas con nombramiento de investigador en el área científica asciende a 1 442 (100%); de éstas, 363 (25.1%) son mujeres y 1 079 (74.8%) hombres.²¹ Aquí, la representación de las mujeres en el nombramiento de investigador titular C de tiempo completo disminuye 10 puntos: de 356 (100%), 56 (15.8%) son mujeres y 300 son hombres (84.2%) (véase la gráfica 17).²²

Si se hace una lectura vertical, el cuadro muestra que en la investigación científica, sobre todo para las mujeres, es más difícil el paso de asociadas a titulares y entre estas categorías, los niveles más altos son más difíciles de alcanzar. Esto guarda relación con que, a mayor nivel, menor participación de las mujeres.

¹⁹ Sistema de Universidad Abierta, Educación a Distancia y otras.

²⁰ Pierden ocho puntos porcentuales y siete décimas respecto de su representación en este subsistema.

²¹ Hay una caída de 9.4 puntos porcentuales respecto de la representación general de las mujeres en el nombramiento de investigador.

²² Lo cual significa una caída de 18.8 puntos porcentuales de su representación general.

Nombramiento de investigador de tiempo completo, por categoría, nivel, sexo y subramo

CUADRO 19

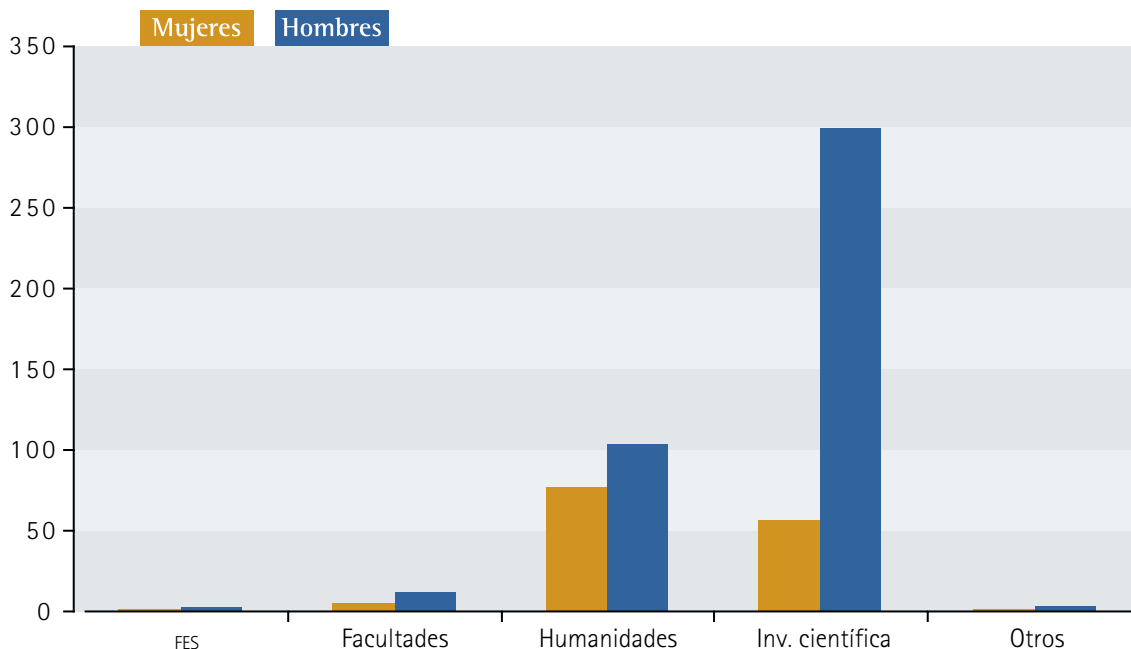
Nombramiento		FES		Facultades		Humanidades		Investigación Científica		Otros subramos		Total		T
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Asociado A	abs.	0	0	0	2	16	6	0	3	0	1	16	12	28
	% hor.	—	—	0.0	100.0	72.7	27.3	0.0	100.0	0.0	100.0	57.1	42.9	100.0
	% ver.	0.0	0.0	0.0	7.1	4.2	1.7	0.0	0.3	0.0	10.0	2.1	0.8	1.2
Asociado B	abs.	0	0	6	1	33	13	5	11	0	0	44	25	69
	% hor.	—	—	85.7	14.3	71.7	28.3	31.3	68.8	—	—	63.8	36.2	100.0
	% ver.	0.0	0.0	23.1	3.6	8.6	3.6	1.4	1.0	0.0	0.0	5.4	1.7	3.0
Asociado C	abs.	0	0	6	3	101	111	108	220	4	3	219	337	556
	% hor.	—	—	66.7	33.3	47.6	52.4	32.9	67.1	57.1	42.9	39.4	60.6	100.0
	% ver.	0.0	0.0	23.1	10.7	26.2	30.5	29.8	20.4	66.7	30.0	28.0	22.7	24.6
Titular A	abs.	0	0	5	4	89	72	130	291	1	3	225	370	595
	% hor.	—	—	55.6	44.4	55.3	44.7	30.9	69.1	25.0	75.0	37.8	62.2	100.0
	% ver.	0.0	0.0	19.2	14.3	23.1	19.8	35.8	27.0	16.7	30.0	28.8	24.9	26.3
Titular B	abs.	0	1	3	6	68	58	64	253	0	0	135	318	453
	% hor.	0.0	100.0	33.3	66.7	54.0	46.0	20.2	79.8	—	—	29.8	70.2	100.0
	% ver.	0.0	33.3	11.5	21.4	17.7	15.9	17.6	23.5	0.0	0.0	17.3	21.4	20.0
Titular C	abs.	1	2	5	11	77	103	56	300	1	3	140	419	559
	% hor.	33.3	66.7	31.3	68.8	42.8	57.2	15.7	84.3	25.0	75.0	25.0	75.0	100.0
	% ver.	100.0	66.7	19.2	39.3	20.00	28.3	15.4	27.8	16.7	30.0	17.9	28.2	24.7
Total	abs.	1	3	26	28	385	364	363	1079	6	10	781	1484	2265
	% hor.	25.0	75.0	48.2	51.9	51.4	48.6	25.2	74.8	37.5	62.5	34.5	65.5	100.0
	% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Nota: la suma no da el total por no incluir cinco investigadores (2 mujeres y 3 hombres) de medio tiempo.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Investigador titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005

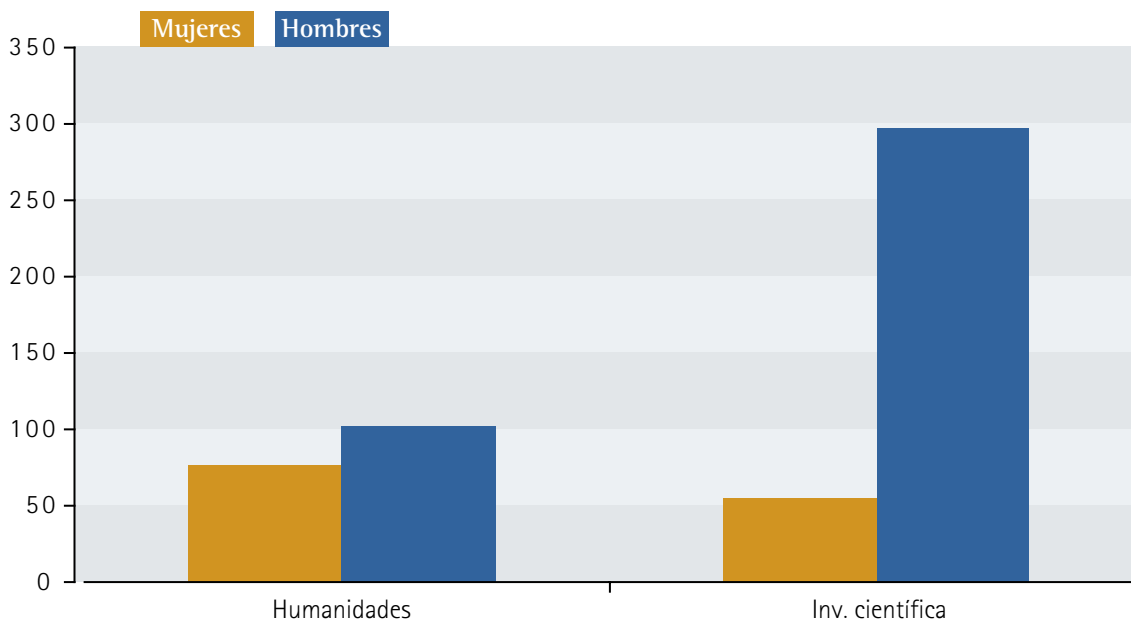
GRÁFICA 16



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Investigador titular C de tiempo completo en la investigación científica y en la humanística por sexo, 2005

GRÁFICA 17



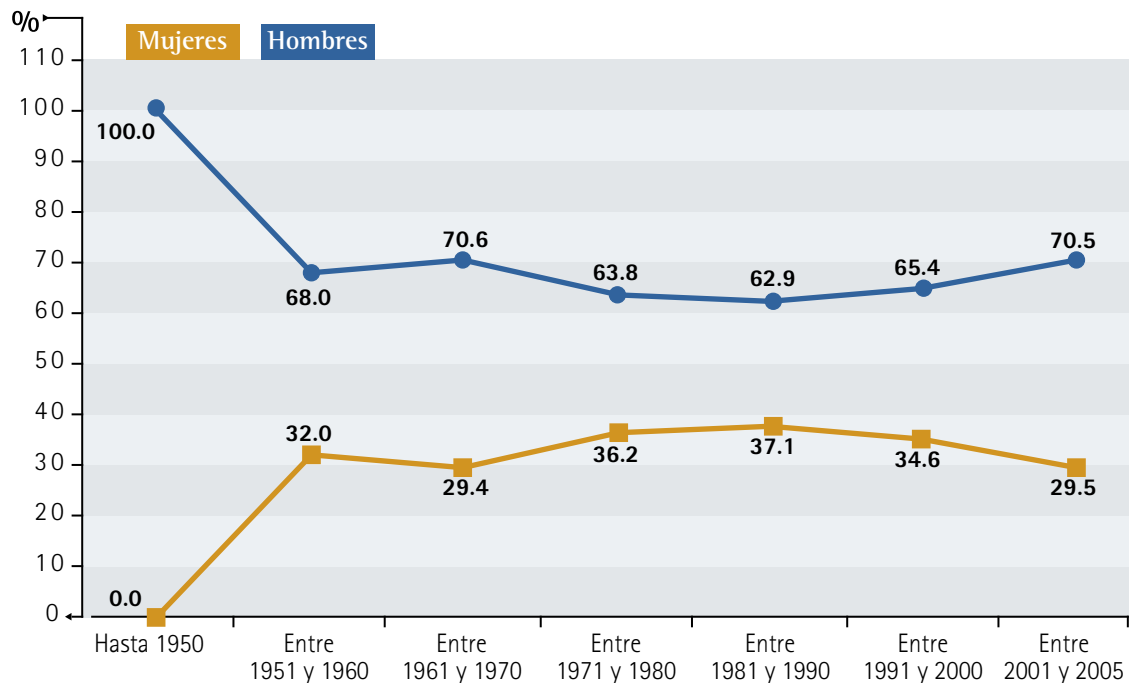
Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Por periodo de ingreso

La incorporación de esta figura al personal académico se dio de manera diferente a la de las otras. En primer lugar, las contrataciones no presentaron un incremento constante; hay crecimiento entre 1950 y 1970, disminución en los años ochenta, un nuevo incremento en los noventa y entre 2001 y 2005 un nuevo decremento (véase la gráfica 18). En segundo lugar, la proporción entre mujeres y hombres tiene un comportamiento inconsistente. Del personal académico actual que ingresó en los cincuenta, 32.0% son mujeres; en la década siguiente, sólo ingresó 29.4%. En los setenta y ochenta, alcanza una proporción de 37.1%, para volver a caer en los noventa a 34.6%, y entre 2001 y 2005 a 29.5%. Llama la atención que la proporción de investigadoras que ingresó en este último periodo sea menor que la de 1950. Finalmente, se debe mencionar que este nombramiento llegó a representar 19% del total del personal académico que ingresó en la década de 1960, pero entre 2001 y 2005 sólo alcanza 3.5% (véase el cuadro A4 del anexo).

Participación relativa de hombres y mujeres con nombramiento de investigador según periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 18



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

La disminución en los últimos quince años de la proporción de investigadoras de nuevo ingreso significa un retroceso en los lentos avances hacia una situación equitativa entre hombres y mujeres, sobre todo en una época en la que, en el ámbito internacional, las instituciones educativas impulsan acciones compensatorias en beneficio de las mujeres —o sea acciones afirmativas— para lograr la equidad de género.

Nombramiento de profesor

- Profesor de carrera

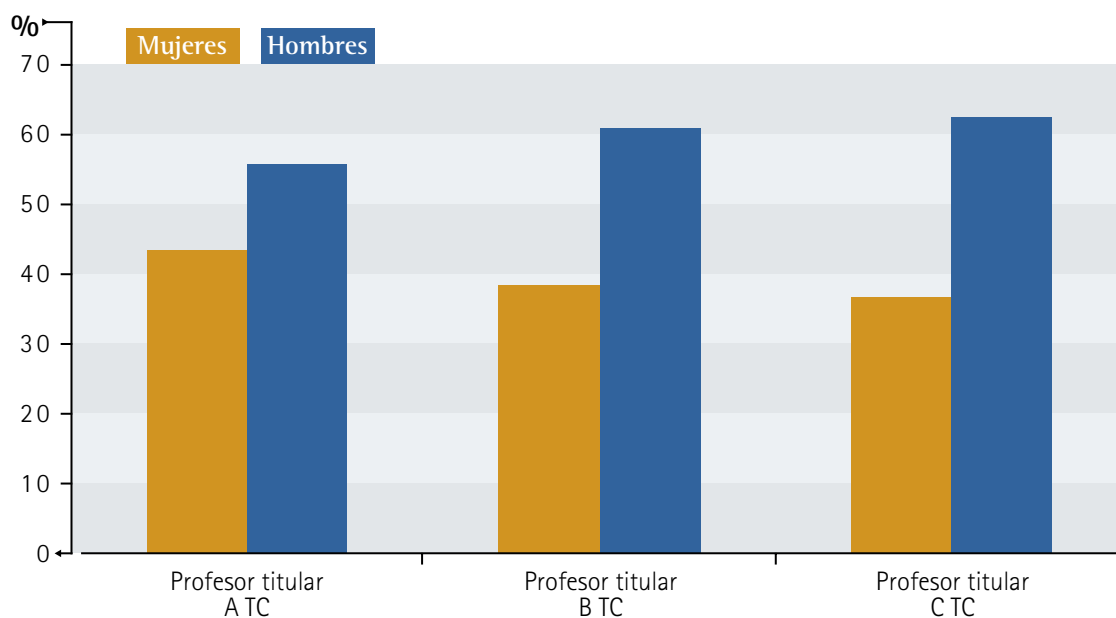
— Por categoría y nivel

El nombramiento de profesor de carrera se expresa de doce maneras diferentes, de acuerdo con las combinaciones entre categorías, niveles y tiempo de contratación.²³ Del total del personal académico de la UNAM,²⁴ 16.5% cuenta con nombramiento de profesor de carrera (5 374 en números absolutos). Dentro de esta población, la proporción de mujeres es de 41.4%, lo que supera por 7 décimas de punto porcentual la representación general de las académicas en la UNAM. El nombramiento de medio tiempo representa sólo 3.6% del total y —contra lo que podría esperarse— no está compuesto mayoritariamente por mujeres (véase el cuadro 20): el índice de feminidad en esta modalidad fluctúa entre 13 y 48.

En la categoría de Asociado de Tiempo Completo, las mujeres tienen una alta participación, comparada con su representación general en la UNAM (nivel A: 43.0%; nivel B: 42.5%; nivel C: 46.4%). En cambio, en la categoría de titular de tiempo completo, la representación de las mujeres disminuye y queda claramente ilustrado el fenómeno de que a mayor nivel, menor participación femenina: nivel A: 43.9%; nivel B: 38.7%; nivel C: 37.1% (véase la gráfica 19).

Nombramiento de profesor de carrera titular de tiempo completo por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 19



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

²³ Categorías: Asociado y Titular; niveles: A, B y C; contratación: Tiempo Completo o Medio Tiempo.

²⁴ 32 531 personas.

Nombramiento de profesor de carrera por sexo, categoría y nivel, 2005

CUADRO 20

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Asociado A MT	absolutos	3	16	19	19
	% horizontal	15.8	84.2	100.0	
	% vertical	0.1	0.5	0.4	
Asociado A TC	absolutos	58	77	135	75
	% horizontal	43.0	57.0	100.0	
	% vertical	2.6	2.4	2.5	
Asociado B MT	absolutos	12	25	37	48
	% horizontal	32.4	67.6	100.0	
	% vertical	0.5	0.8	0.7	
Asociado B TC	absolutos	285	385	670	74
	% horizontal	42.5	57.5	100.0	
	% vertical	12.8	12.2	12.5	
Asociado C MT	absolutos	3	17	20	18
	% horizontal	15.0	85.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.5	0.4	
Asociado C TC	absolutos	672	775	1 447	87
	% horizontal	46.4	53.6	100.0	
	% vertical	30.2	24.6	26.9	
Titular A MT	absolutos	14	54	68	26
	% horizontal	20.6	79.4	100.0	
	% vertical	0.6	1.7	1.3	
Titular A TC	absolutos	457	585	1 042	78
	% horizontal	43.9	56.1	100.0	
	% vertical	20.5	18.6	19.4	
Titular B MT	absolutos	2	16	18	13
	% horizontal	11.1	88.9	100.0	
	% vertical	0.1	0.5	0.3	
Titular B TC	absolutos	317	502	819	63
	% horizontal	38.7	61.3	100.0	
	% vertical	14.3	15.9	15.2	
Titular C MT	absolutos	6	28	34	21
	% horizontal	17.6	82.4	100.0	
	% vertical	0.3	0.9	0.6	
Titular C TC	absolutos	395	670	1 065	59
	% horizontal	37.1	62.9	100.0	
	% vertical	17.8	21.3	19.8	
Total	absolutos	2 224	3 150	5 374	71
	% horizontal	41.4	58.6	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— Por subramo

Los subramos universitarios destinados principalmente a la función docente son, en la educación media superior, la Escuela Nacional Preparatoria (con nueve planteles) y el Colegio de Ciencias y Humanidades (con cinco planteles) y en la educación superior las facultades, las unidades multidisciplinarias (FES) y las escuelas nacionales de Enfermería y Obstetricia, Trabajo Social, Música y Artes Plásticas. En el posgrado participan facultades, escuelas, institutos y centros y, con la actual reforma del Reglamento General de Estudios de Posgrado, también los programas.²⁵

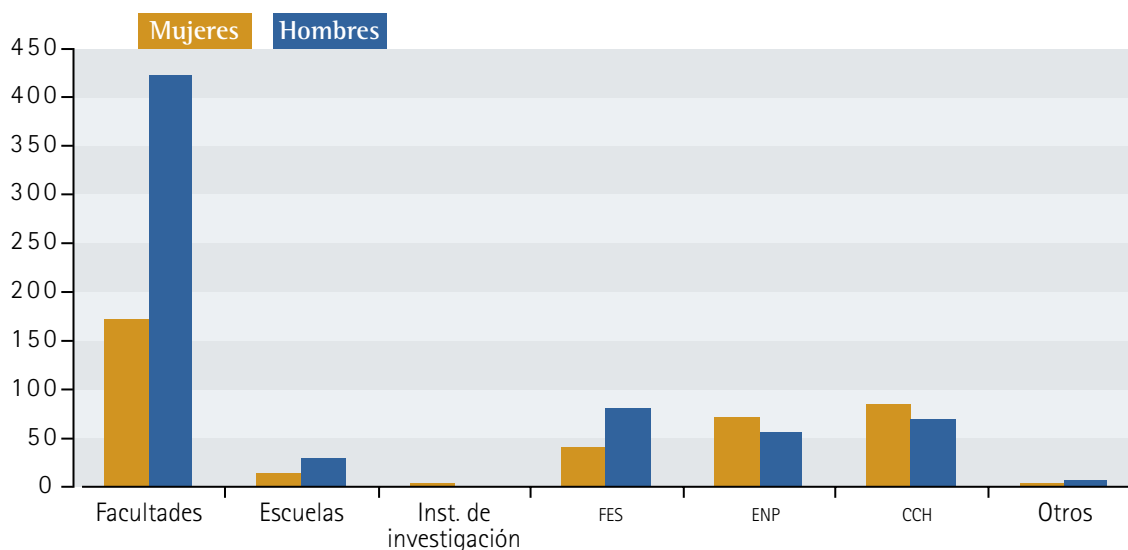
Del total de nombramientos de profesor de carrera, 46.5% se ubica en las facultades, 21.2% en las unidades multidisciplinarias (FES), 15.5% en el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH), 9.9% en la Escuela Nacional Preparatoria (ENP), 4.7% en las escuelas nacionales, 1.6% en otras dependencias²⁶ y 0.2% en institutos y centros de investigación (véase el cuadro 21). En este análisis se ha tomado en cuenta sólo aquellos subramos en los que hay una cantidad significativa de personas con este nombramiento.

La representación de mujeres en esta figura llega a 36.4% en las facultades; 40.2% en las FES; 42.8% en el CCH, 57.5% en la ENP y 45.1% en las escuelas nacionales. Como puede apreciarse, en las facultades desciende su participación en más de cuatro puntos porcentuales en relación con su participación general (véase el cuadro 21).

Es interesante la participación diferencial de las mujeres por subramos: por un lado, en la Escuela Nacional Preparatoria (educación media superior) es mayoritaria la presencia de mujeres con 57.6%, pero, por el otro, en las facultades (educación superior) apenas alcanza el 36.4%.

Profesor de carrera titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005

GRÁFICA 20



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

²⁵ Reforma del REGEP.

²⁶ Sistema de Universidad Abierta, Educación a Distancia y otras.

Nombramiento de profesor de carrera por sexo y subramo, según categoría y nivel, 2005

CUADRO 21

Nombramiento	Facultades		Escuelas		Investigación		Unidades multidisciplinarias		ENP		CCH		Otros subramos		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Asociado abs.	2	9	0	1	0	0	1	5	0	0	0	0	0	1	3	16	19
AMT % hor.	18.2	81.8	0.0	100.0	–	–	16.7	83.3	–	–	–	–	0.0	100.0	15.8	84.2	100.0
% ver.	0.2	0.6	0.0	0.7	0.0	0.0	0.2	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	3.6	0.1	0.5	0.4
ATC abs.	27	39	5	6	0	0	16	18	4	5	2	7	4	2	58	77	135
% hor.	40.9	59.1	45.5	54.5	–	–	47.1	52.9	44.4	55.6	22.2	77.8	66.7	33.3	43.0	57.0	100.0
% ver.	3.0	2.5	4.3	4.3	0.0	0.0	3.5	2.6	1.3	2.2	0.6	1.5	6.3	7.1	2.6	2.4	2.5
BMT abs.	8	13	1	2	0	0	3	10	0	0	0	0	0	0	12	25	37
% hor.	38.1	61.9	33.3	66.7	–	–	23.1	76.9	–	–	–	–	–	–	32.4	67.6	100.0
% ver.	0.9	0.8	0.9	1.4	0.0	0.0	0.7	1.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.8	0.7
BTC abs.	84	124	15	11	2	1	70	107	63	54	31	82	20	6	285	385	670
% hor.	40.4	59.6	57.7	42.3	66.7	33.3	39.5	60.5	53.8	46.2	27.4	72.6	76.9	23.1	42.5	57.5	100.0
% ver.	9.2	7.8	12.9	7.8	22.2	25.0	15.2	15.7	20.5	23.8	8.7	17.2	31.7	21.4	12.8	12.2	12.5
CMT abs.	3	12	0	0	0	0		5	0	0	0	0	0	0	3	17	20
% hor.	20.0	80.0	–	–	–	–	0.0	100.0	–	–	–	–	–	–	15.0	85.0	100.0
% ver.	0.3	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.5	0.4
CTC abs.	257	314	36	44	0	1	176	229	79	44	98	132	26	11	672	775	1447
% hor.	45.0	55.0	45.0	55.0	0.0	100.0	43.5	56.5	64.2	35.8	42.6	57.4	70.3	29.7	46.4	53.6	100.0
% ver.	28.2	19.7	31.0	31.2	0.0	25.0	38.3	33.5	25.6	19.4	27.4	27.7	41.3	39.3	30.2	24.6	26.9
Titular abs.	14	47	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	0	0	14	54	68
AMT % hor.	23.0	77.0	–	–	–	–	0.0	100.0	–	–	–	–	–	–	20.6	79.4	100.0
% ver.	1.5	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.7	1.3
ATC abs.	199	294	32	30	2	0	100	129	50	36	69	96	5	0	457	585	1042
% hor.	40.4	59.6	51.6	48.4	100.0	0.0	43.7	56.3	58.1	41.9	41.8	58.2	100.0	0.0	43.9	56.1	100.0
% ver.	21.9	18.5	27.6	21.3	22.2	0.0	21.7	18.9	16.2	15.9	19.3	20.1	7.9	0.0	20.5	18.6	19.4
BMT abs.	2	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	16	18
% hor.	11.1	88.9	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	11.1	88.9	100.0
% ver.	0.2	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.5	0.3
BTC abs.	134	269	13	18	1	2	52	92	40	31	72	89	5	1	317	502	819
% hor.	33.3	66.7	41.9	58.1	33.3	66.7	36.1	63.9	56.3	43.7	44.7	55.3	83.3	16.7	38.7	61.3	100.0
% ver.	14.7	16.9	11.2	12.8	11.1	50.0	11.3	13.5	13.0	13.7	20.1	18.7	7.9	3.6	14.3	15.9	15.2
CMT abs.	6	27	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	28	34
% hor.	18.2	81.8	–	–	–	–	0.0	100.0	–	–	–	–	–	–	17.6	82.4	100.0
% ver.	0.7	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.9	0.6
CTC abs.	174	426	14	29	4	0	42	80	72	57	86	71	3	7	395	670	1065
% hor.	29.0	71.0	32.6	67.4	100.0	0.0	34.4	65.6	55.8	44.2	54.8	45.2	30.0	70.0	37.1	62.9	100.0
% ver.	19.1	26.8	12.1	20.6	44.4	0.0	9.1	11.7	23.4	25.1	24.0	14.9	4.8	25.0	17.8	21.3	19.8
Total abs.	910	1590	116	141	9	4	460	683	308	227	358	477	63	28	2224	3150	5374
% hor.	36.4	63.6	45.1	54.9	69.2	30.8	40.2	59.8	57.6	42.4	42.9	57.1	69.2	30.8	41.4	58.6	100.0
% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

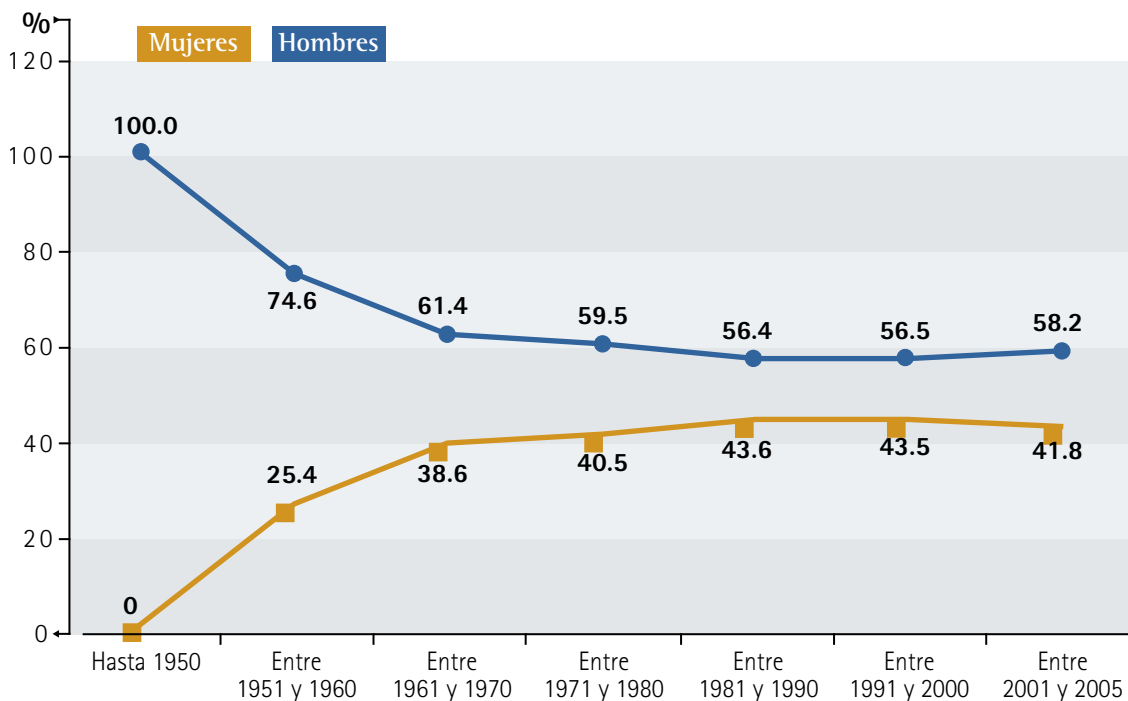
Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— Por periodo de ingreso

La incorporación en el nombramiento de profesor de carrera presenta la misma trayectoria que en la figura de investigador en cuanto a la disminución de la brecha de participación entre hombres y mujeres en las décadas de 1950, 1960, 1970 y 1980. Como puede apreciarse en la gráfica 21, el periodo de más alta participación de mujeres es el de los años ochenta, con 43.6%. A partir de la década de los noventa, la brecha entre hombres y mujeres comienza nuevamente a abrirse, con una diferencia favorable a los hombres de 13.2 puntos entre 1991 y 2000, que llega a 19.6 en la presente década. Resalta, además, un decremento en la incorporación de personal académico a esta figura (véase el cuadro A4 del anexo) y una disminución paulatina de la participación de profesoras en los últimos quince años.

Participación relativa de hombres y mujeres con nombramiento de profesor de carrera según sexo y periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 21



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Profesor de asignatura

- Por nivel

Como se comentó en el apartado del Panorama General, el nombramiento de profesor de asignatura es el de mayor representación en la UNAM, con 56.1% del total del personal académico. En esta modalidad sólo existe una categoría con dos niveles: A y B.

La participación de las mujeres dentro de este nombramiento se encuentra por debajo, en poco más de dos puntos porcentuales, de la representación general que tienen dentro del personal académico de la UNAM (véanse el cuadro 1 y el 22).

Profesor de asignatura por sexo y nivel, 2005

CUADRO 22

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
A	absolutos	5 985	9 609	15 594	62
	% horizontal	38.4	61.6	100.0	
	% vertical	85.2	85.5	85.3	
B	absolutos	1 042	1 636	2 678	64
	% horizontal	38.9	61.1	100.0	
	% vertical	14.8	14.5	14.7	
Total	absolutos	7 027	11 245	18 272	63
	% horizontal	38.5	61.5	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— Por subramo

Las facultades son las entidades académicas donde labora mayor cantidad de personas con nombramiento de profesor de asignatura, con un total de 8,266, que representa, 45.2%. En las unidades multidisciplinarias la cifra alcanza 5 410 (29.6%); en el CCH, 1 836 (10%); y en la ENP, 1 667 (9.1%). En las escuelas nacionales y otras dependencias las proporciones son muy inferiores: 4.1% y 1.8%, respectivamente (véase el cuadro 23).

La distribución por sexo en esta figura presenta un fenómeno similar al que se observa en la de profesor de carrera: los espacios académicos donde las mujeres tienen menor representación es en las facultades,²⁷ pero su participación aumenta significativamente en las escuelas nacionales y en la ENP. En las facultades (que presentan un total de 7 401 personas con este nombramiento), la representación de las mujeres asciende apenas a 32.3%. Además, la brecha entre hombres y mujeres en el nivel B de este nombramiento alcanza proporciones muy llamativas: 24.7% de mujeres contra 75.3% de hombres (véanse el cuadro 23 y la gráfica 22), y en el nivel A: 33.1% contra 66.9%. En los otros subramos, la participación de las mujeres es más equitativa, y en algunos casos supera la participación de los varones.

Profesor de asignatura por sexo, subramo y nivel, 2005

CUADRO 23

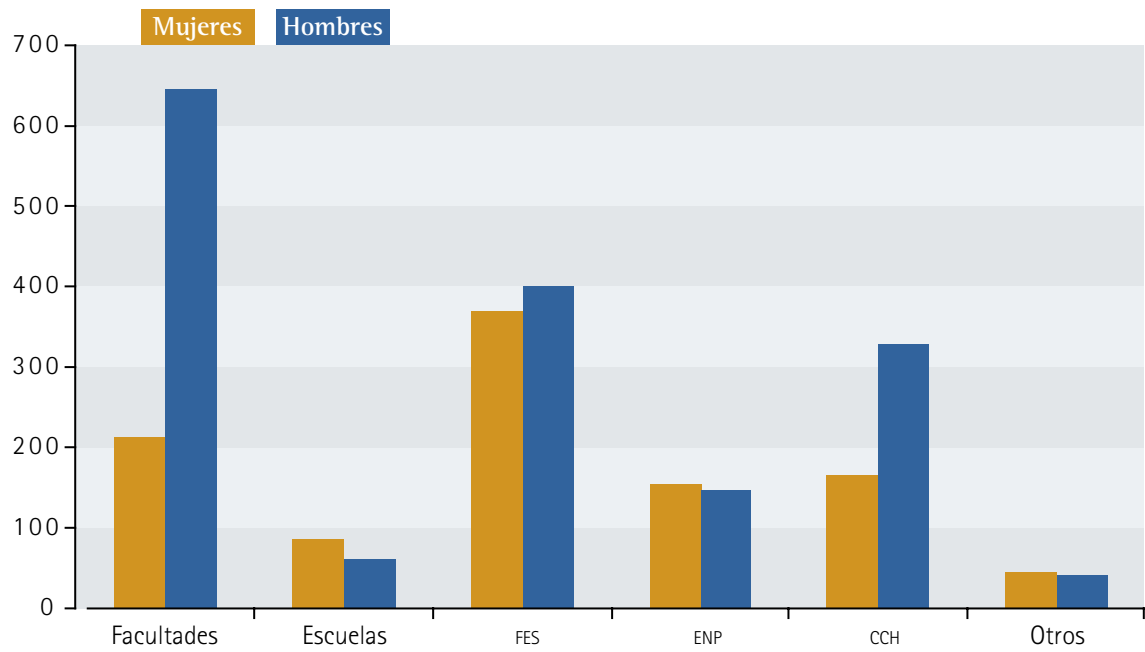
Nombra- miento		Facultades		Escuelas		Unidades mul- tidisciplinarias		ENP		CCH		Otros subramos		Total		T
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H			
A	abs.	2452	4949	325	290	1797	2837	708	654	583	755	120	124	5985	9609	15594
	% hor.	33.1	66.9	52.8	47.2	38.8	61.2	52.0	48.0	43.6	56.4	49.2	50.8	38.4	61.6	100.0
	%over.	92.0	88.4	78.9	82.6	82.8	87.6	81.9	81.4	77.7	69.5	72.7	75.2	85.2	85.5	85.3
B	abs.	214	651	87	61	373	403	156	149	167	331	45	41	1042	1636	2678
	% hor.	24.7	75.3	58.8	41.2	48.1	51.9	51.1	48.9	33.5	66.5	52.3	47.7	38.9	61.1	100.0
	%over.	8.0	11.6	21.1	17.4	17.2	12.4	18.1	18.6	22.3	30.5	27.3	24.8	14.8	14.5	14.7
Total	abs.	2666	5600	412	351	2170	3240	864	803	750	1086	165	165	7027	11245	18272
	% hor.	32.3	67.7	54.0	46.0	40.1	59.9	51.8	48.2	40.8	59.2	50.0	50.0	38.5	61.5	100.0
	%over.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

²⁷ Si se usa a las facultades como punto de referencia, es porque concentran a la mayor cantidad de personas con este nombramiento y, por lo tanto, son las más representativas de esta población.

Profesor de asignatura B por sexo y subramo, 2005

GRÁFICA 22



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

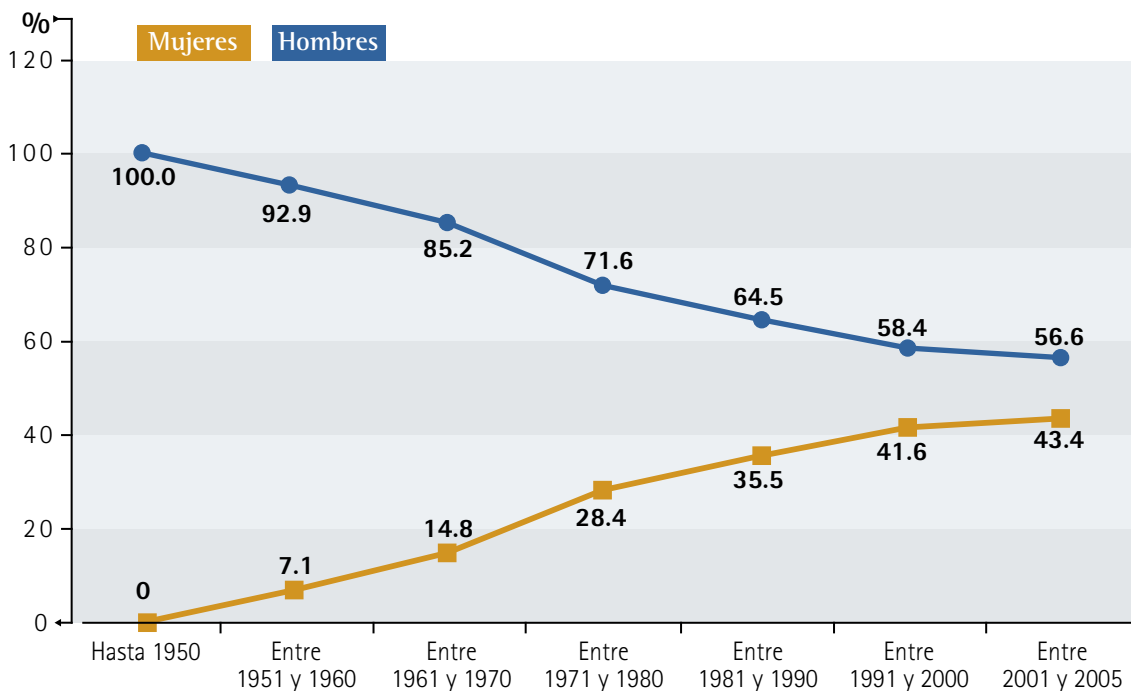
— Por periodo de ingreso

El número de personas con nombramiento de profesor de asignatura (activas actualmente) que se incorporaron en los años cincuenta (56) y sesenta (317) es muy bajo en comparación con el que se incorporó en la década de 1970 (2 134). Las personas que ingresaron con esta figura en las décadas de 1980 y 1990 alcanzaron la cifra de 7373. Cabe recordar que este aumento coincide con la apertura de las Unidades Multidisciplinarias (en ese entonces, ENEP Acatlán, Aragón, Iztacala, Cuautitlán y Zaragoza), que dieron lugar a un considerable aumento de la matrícula en la UNAM, y al consiguiente reclutamiento de personal académico.

Hay una participación extremadamente desigual en el ingreso de hombres y mujeres en las décadas de 1950, 1960 y 1970, con porcentajes que van desde 7.1% de mujeres en los años cincuenta hasta 28.4% en los ochenta. La brecha disminuye en los noventa, con un ingreso de 41.6% de mujeres y 58.4% de hombres. En los cinco años de la presente década, esta diferencia disminuye aún más: 42.9% de mujeres y 57.1% de hombres.

Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de profesor de asignatura por sexo y periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 23



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Nombramiento de técnico académico

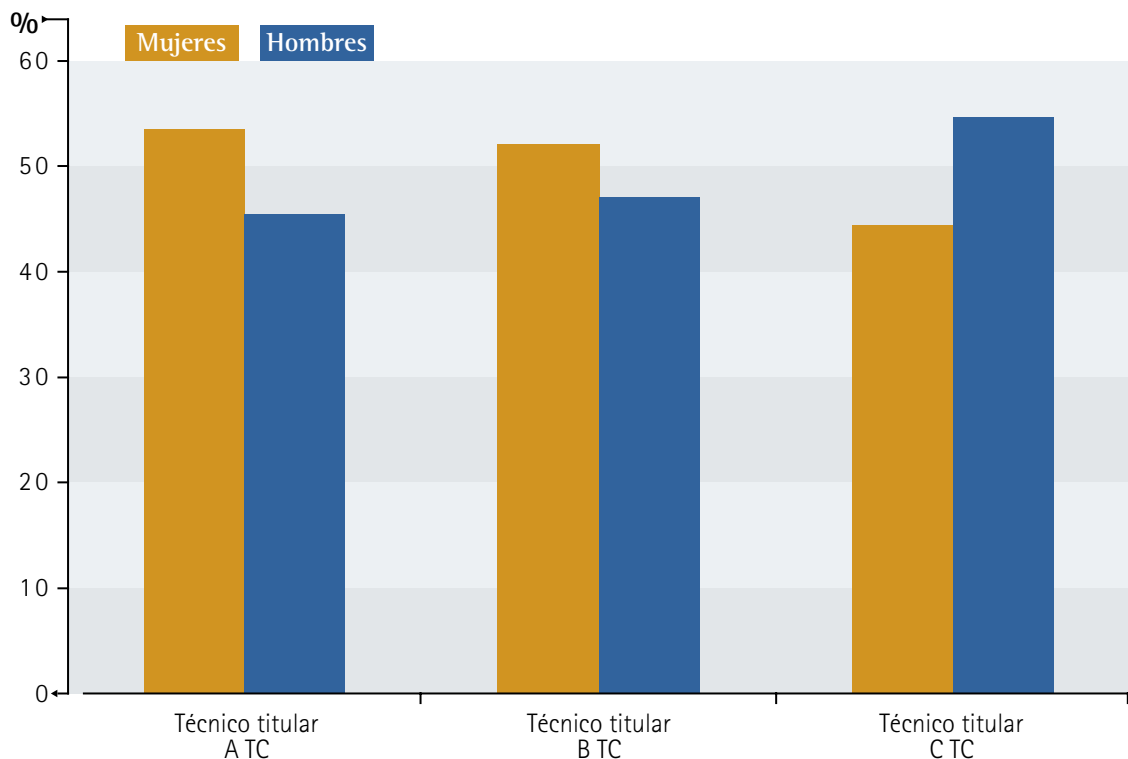
- Por categoría y nivel

Este nombramiento cuenta con 18 diferentes modalidades, en correspondencia con las combinaciones posibles entre las categorías de auxiliar, asociado y titular de medio tiempo y tiempo completo por una parte y los niveles A, B, C, por la otra. En el cuadro 24 se puede ver que el personal académico en las categorías de medio tiempo es escaso.

Esta figura representa 11.5% del total del personal académico de la Universidad. Participan en actividades de docencia e investigación: las mujeres 51 y 49% y los hombres 45 y 55%, respectivamente.

Un dato que conviene destacar es que, como en los nombramientos anteriores, las técnicas académicas pierden presencia relativa y absoluta, conforme aumenta el nivel (véase la gráfica 24).

Nombramiento de técnico académico titular por sexo y nivel, 2005

GRÁFICA 24


Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con nombramiento de técnico académico por sexo, categoría y nivel, 2005

CUADRO 24

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Auxiliar A MT	absolutos	11	12	23	92
	% horizontal	47.8	52.2	100.0	
	% vertical	0.6	0.7	0.6	
Auxiliar A TC	absolutos	13	22	35	59
	% horizontal	37.1	62.9	100.0	
	% vertical	0.7	1.2	0.9	
Auxiliar B MT	absolutos	20	21	41	95
	% horizontal	48.8	51.2	100.0	
	% vertical	1.0	1.2	1.1	
Auxiliar B TC	absolutos	41	56	97	73
	% horizontal	42.3	57.7	100.0	
	% vertical	2.1	3.1	2.6	
Auxiliar C MT	absolutos	10	13	23	77
	% horizontal	43.5	56.5	100.0	
	% vertical	0.5	0.7	0.6	
Auxiliar C TC	absolutos	60	75	135	80
	% horizontal	44.4	55.6	100.0	
	% vertical	3.1	4.1	3.6	
Asociado A MT	absolutos	13	9	22	144
	% horizontal	59.1	40.9	100.0	
	% vertical	0.7	0.5	0.6	
Asociado A TC	absolutos	294	221	515	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	15.3	12.1	13.8	
Asociado B MT	absolutos	4	2	6	200
	% horizontal	66.7	33.3	100.0	
	% vertical	0.2	0.1	0.2	
Asociado B TC	absolutos	233	222	455	105
	% horizontal	51.2	48.8	100.0	
	% vertical	12.2	12.2	12.2	
Asociado C MT	absolutos	5	5	10	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.3	0.3	0.3	
Asociado C TC	absolutos	506	514	1020	98
	% horizontal	49.6	50.4	100.0	
	% vertical	26.4	28.2	27.3	

SIGUE

Titular A MT	absolutos	2	1	3	200
	% horizontal	66.7	33.3	100.0	
	%vertical	0.1	0.1	0.1	
Titular A TC	absolutos	372	316	688	118
	% horizontal	54.1	45.9	100.0	
	%vertical	19.4	17.3	18.4	
Titular B MT	absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	%vertical	0.1	0.0	0.0	
Titular B TC	absolutos	228	206	434	111
	% horizontal	52.5	47.5	100.0	
	%vertical	11.9	11.3	11.6	
Titular C MT	absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	%vertical	0.1	0.0	0.0	
Titular C TC	absolutos	103	127	230	81
	% horizontal	44.8	55.2	100.0	
	%vertical	5.4	7.0	6.2	
Total	absolutos	1917	1822	3739	105
	% horizontal	51.3	48.7	100.0	
	%vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

• Por subramo

La distribución por subramos de esta figura muestra una mayor concentración en las facultades y en las unidades multidisciplinarias.

Cabe destacar que el único subramo en el que la participación horizontal de las mujeres en esta figura es menor a 50% es en los institutos y centros de la investigación científica. Sin embargo, en términos absolutos, ellas casi doblan su presencia en la investigación científica en razón de la mayor cantidad de personal académico en este subramo de la Universidad en comparación con el área humanística.

Por otro lado, en donde las mujeres tienen mayor participación horizontal es en las entidades de investigación humanística (12.7 puntos porcentuales por encima de su participación en la investigación científica) y en las dependencias de apoyo (a la docencia e investigación y de servicios a estudiantes), en las que hay tres mujeres por cada hombre aproximadamente.

Personal académico con nombramiento de técnico académico según sexo, categorías y niveles por subramo, 2005

CUADRO 25

		I. y C. de I. humanística		I. y C. de I. científica		Facultades y FES		Dependencias de apoyo*		Otras		Total	
		M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H
Auxiliar	abs.	0	0	0	0	3	0	0	0	8	12	11	12
A MT	% hor.	—	—	—	—	100.0	0.0	—	—	40.0	60.0	47.8	52.2
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.4	0.0	0.0	0.0	5.0	8.0	0.6	0.7
Auxiliar	abs.	0	0	0	1	10	16	0	1	3	4	13	22
A TC	% hor.	—	—	—	—	38.5	61.5	0.0	100.0	42.9	57.1	37.1	62.9
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.2	1.3	2.3	0.0	0.6	1.9	2.7	0.7	1.2
Auxiliar	abs.	0	0	0	0	5	7	0	0	15	14	20	21
B MT	% hor.	—	—	—	—	41.7	58.3	—	—	51.7	48.3	48.8	51.2
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	1.0	0.0	0.0	9.3	9.3	1.0	1.2
Auxiliar	abs.	0	0	1	1	23	29	1	4	16	22	41	56
B TC	% hor.	—	—	50.0	50.0	44.2	55.8	20.0	80.0	42.1	57.9	42.3	57.7
	% ver.	0.0	0.0	0.2	0.2	2.9	4.2	0.5	2.4	9.9	14.7	2.1	3.1
Auxiliar	abs.	0	0	0	0	5	5	0	0	5	8	10	13
C MT	% hor.	—	—	—	—	50.0	50.0	—	—	38.5	61.5	43.5	56.5
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.7	0.0	0.0	3.1	5.3	0.5	0.7
Auxiliar	abs.	2	3	2	4	39	48	10	17	7	3	60	75
C TC	% hor.	40.0	60.0	33.3	66.7	44.8	55.2	37.0	63.0	70.0	30.0	44.4	55.6
	% ver.	0.8	1.5	0.4	0.7	4.9	6.9	4.5	10.4	4.3	2.0	3.1	4.1
Asociado	abs.	0	0	0	0	10	8	0	0	3	1	13	9
A MT	% hor.	—	—	—	—	55.6	44.4	—	—	75.0	25.0	59.1	40.9
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	1.3	1.2	0.0	0.0	1.9	0.7	0.7	0.5
Asociado	abs.	36	18	7	23	172	125	58	38	21	17	294	221
A TC	% hor.	66.7	33.3	23.3	76.7	57.9	42.1	60.4	39.6	55.3	44.7	57.1	42.9
	% ver.	13.9	9.0	1.5	3.7	21.6	18.0	26.1	23.2	13.0	11.3	15.3	12.1

SIGUE

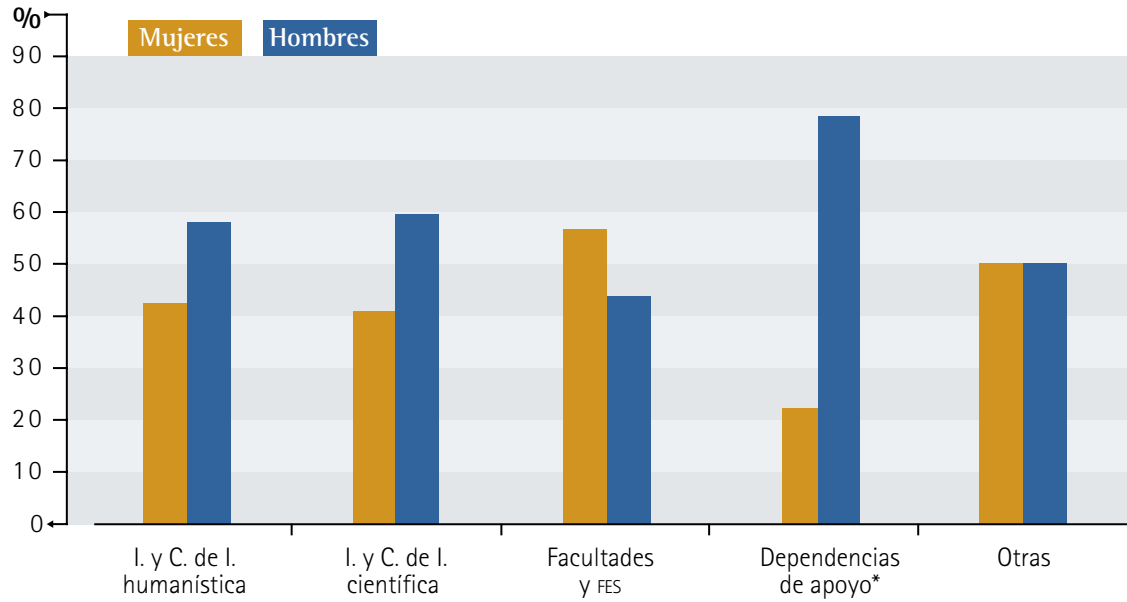
Asociado B MT	abs.	0	0	0	0	4	2	0	0	0	0	4	2
	% hor.	—	—	—	—	66.7	33.3	—	—	—	—	66.7	33.3
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.5	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.1
Asociado B TC	abs.	46	34	17	40	118	114	31	27	21	7	233	222
	% hor.	57.5	42.5	29.8	70.2	50.9	49.1	53.4	46.6	75.0	25.0	51.2	48.8
	% ver.	17.8	17.0	3.6	6.5	14.8	16.4	14.0	16.5	13.0	4.7	12.2	12.2
Asociado C MT	abs.	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	5	5
	% hor.	—	—	—	—	50.0	50.0	—	—	—	—	50.0	50.0
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.3
Asociado C TC	abs.	94	69	135	201	172	167	66	41	39	36	506	514
	% hor.	57.7	42.3	40.2	59.8	50.7	49.3	61.7	38.3	52.0	48.0	49.6	50.4
	% ver.	36.3	34.5	28.3	32.7	21.6	24.1	29.7	25.0	24.2	24.0	26.4	28.2
Titular A MT	abs.	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1
	% hor.	—	—	100.0	0.0	50.0	50.0	—	—	—	—	66.7	33.3
	% ver.	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1
Titular A TC	abs.	38	37	163	152	118	95	39	18	14	14	372	316
	% hor.	50.7	49.3	51.7	48.3	55.4	44.6	68.4	31.6	50.0	50.0	54.1	45.9
	% ver.	14.7	18.5	34.2	24.8	14.8	13.7	17.6	11.0	8.7	9.3	19.4	17.3
Titular B MT	abs.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	% hor.	—	—	—	—	100.0	0.0	—	—	—	—	100.0	0.0
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
Titular B TC	abs.	32	24	101	119	76	45	15	11	4	7	228	206
	% hor.	57.1	42.9	45.9	54.1	62.8	37.2	57.7	42.3	36.4	63.6	52.5	47.5
	% ver.	12.4	12.0	21.2	19.4	9.5	6.5	6.8	6.7	2.5	4.7	11.9	11.3
Titular C MT	abs.	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
	% hor.	—	—	—	—	100.0	0.0	—	—	—	—	100.0	0.0
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
Titular C TC	abs.	11	15	50	73	35	27	2	7	5	5	103	127
	% hor.	42.3	57.7	40.7	59.3	56.5	43.5	22.2	77.8	50.0	50.0	44.8	55.2
	% ver.	4.2	7.5	10.5	11.9	4.4	3.9	0.9	4.3	3.1	3.3	5.4	7.0
Total	abs.	259	200	477	614	798	694	222	164	161	150	1917	1822
	% hor.	56.4	43.6	43.7	56.3	53.5	46.5	57.5	42.5	51.8	48.2	51.3	48.7
	% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Dependencias de apoyo a la Docencia e Investigación y de Servicios a Estudiantes.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Técnico académico titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005

GRÁFICA 25



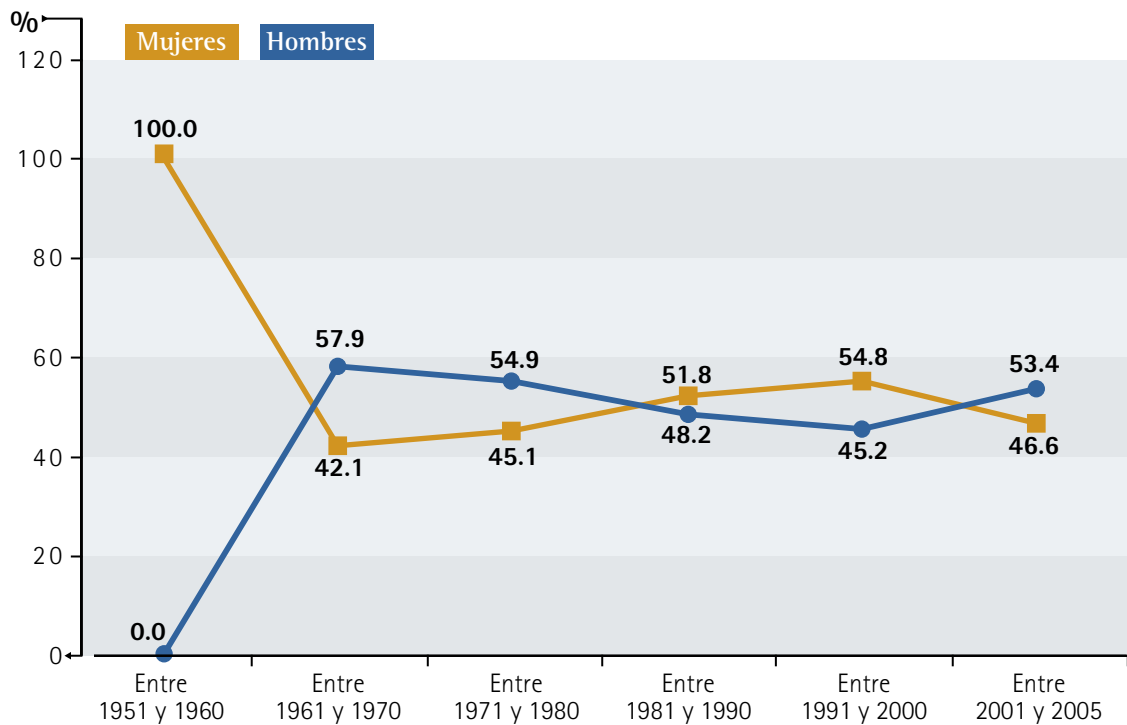
Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Por periodo de ingreso

El personal actual con nombramiento de técnico académico se incorporó a partir de los años 1961-1970 con un total de 19 personas, de las cuales 8 son mujeres (45.5%). Durante las siguientes tres décadas la incorporación de las mujeres fue ascendente. Sin embargo, en el último periodo, 2001-2005, cambia la tendencia y los varones son los que presentan una tendencia de crecimiento que supera la participación de mujeres. A pesar de este fenómeno, las mujeres siguen siendo mayoría en el nombramiento de técnico académico (véanse la gráfica 26 y el cuadro 26).

Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de técnico académico por sexo y periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 26



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Técnico académico por sexo y periodo de ingreso, 2005

CUADRO 26

		Mujeres	Hombres	Total
Entre 1951 y 1960	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.10	0.00	0.00
Entre 1961 y 1970	absolutos	8	11	19
	% horizontal	42.10	57.90	100.00
	% vertical	0.40	0.60	0.50
Entre 1971 y 1980	absolutos	221	269	490
	% horizontal	45.10	54.90	100.00
	% vertical	11.50	14.80	13.10
Entre 1981 y 1990	absolutos	538	500	1 038
	% horizontal	51.80	48.20	100.00
	% vertical	28.10	27.40	27.80
Entre 1991 y 2000	absolutos	855	705	1 560
	% horizontal	54.80	45.20	100.00
	% vertical	44.60	38.70	41.70
Entre 2001 y 2005	absolutos	294	337	631
	% horizontal	46.60	53.40	100.00
	% vertical	15.30	18.50	16.90
Total	absolutos	1 917	1 822	3 739
	% horizontal	51.30	48.70	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Nombramiento de ayudante

- Por categoría y nivel

El nombramiento de ayudante cuenta con dos tipos, según el ámbito en el que se desarrolla: de profesor y de investigador. Entre ellos se encuentran además modalidades de contratación de medio tiempo y de tiempo completo (para ayudantes de investigador), por horas (para ayudantes de profesor) y por niveles: A, B, C para ayudantes de investigador, y sólo A y B para ayudante de profesor. En la UNAM este nombramiento, considerando todas sus categorías y niveles, representa 7.6% del personal académico; dentro de ese porcentaje, las mujeres son 47.2% y los hombres 52.8%. Como ocurre con la figura de técnico académico, la participación de las mujeres en la de ayudante es más alta que en los nombramientos de investigador y profesor de carrera (véanse el cuadro 1 y el 27). Aquí, como en las contrataciones de medio tiempo, es relevante señalar que la figura de ayudante de investigador tiene una escasísima representación en todas las categorías y niveles (8 personas de 2 479), por lo que el análisis se referirá a la figura de ayudante de profesor. En esta figura académica, 80.1% se concentra en el nivel B y 19.6% en el nivel A. En ambos, la participación por sexo es semejante, con un porcentaje de casi 47% de mujeres.

Personal académico con nombramiento de ayudante por categoría, sexo y nivel, 2005

CUADRO 27

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Ayte. Inv. A TC	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Ayte. Inv. B MT	absolutos	2	0	2	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.2	0.0	0.1	
Ayte. Inv. B TC	absolutos	3	0	3	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.3	0.0	0.1	
Ayte. Inv. C TC	absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Ayte. Prof. A	absolutos	225	260	485	87
	% horizontal	46.4	53.6	100.0	
	% vertical	19.2	19.9	19.6	
Ayte. Prof. B	absolutos	940	1046	1986	90
	% horizontal	47.3	52.7	100.0	
	% vertical	80.3	80.0	80.1	
Total	absolutos	1171	1308	2479	90
	% horizontal	47.2	52.8	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

• Por subramo

Esta figura se concentra en facultades y unidades multidisciplinarias, con una participación de 65.3 y 26.8 por ciento, cuando el porcentaje restante se reparte entre los demás subramos. Dentro de esta distribución se observa una participación equilibrada de hombres y mujeres: en las facultades, 49.3% de mujeres y en las unidades multidisciplinarias, 47%. Sin embargo, como se aprecia en la gráfica 27, en el nivel B, la participación de mujeres supera el 50% en las facultades y se mantiene la participación de 47% en unidades multidisciplinarias (véase el cuadro 28).

Personal académico con nombramiento de ayudante por sexo y subramo, 2005

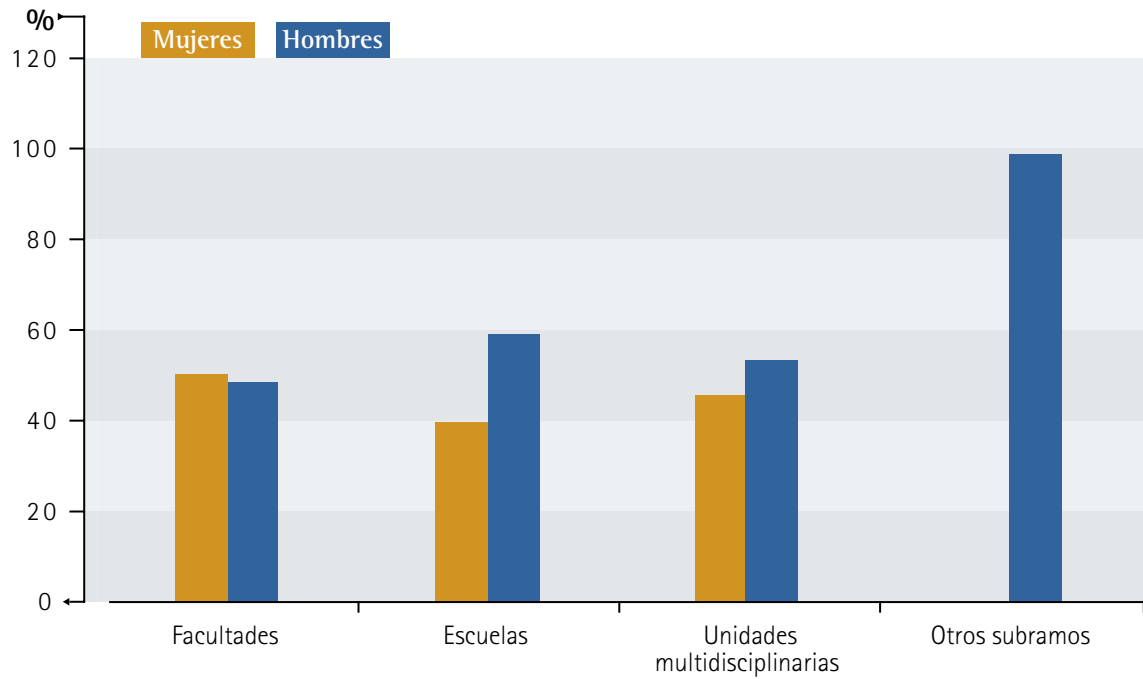
CUADRO 28

	Facultades		Escuelas		Unidades Multidisciplinarias		Dependencias para los servicios a estudiantes		Otros subramos		Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	T
Ayte. Inv. abs.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
ATC % hor.	0.0	100.0	—	—	—	—	—	—	—	—	0.0	100.0	100.0
% ver.	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.0
Ayte. Inv. abs.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
B MT % hor.	100.0	0.0	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	0.0	100.0
% ver.	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.2	0.0	0.1
Ate. Inv. abs.	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
B TC % hor.	100.0	0.0	—	—	—	—	—	—	—	—	100.0	0.0	100.0
% ver.	0.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	0.0	0.1
Ayte. Inv. abs.	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	2
CTC % hor.	0.0	100.0	—	—	—	—	—	—	100.0	0.0	50.0	50.0	100.0
% ver.	0.0	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.1	0.1	0.1
Ayte. Prof. A abs.	164	210	16	10	44	40	35	112	1	0	260	372	632
% hor.	43.9	56.1	61.5	38.5	52.4	47.6	23.8	76.2	100.0	0.0	41.1	58.9	100.0
% ver.	20.6	25.6	66.7	45.5	14.1	11.4	100.0	100.0	50.0	0.0	22.2	28.4	25.5
Ayte. Prof. B abs.	629	609	8	12	268	312	0	0	0	1	905	934	1839
% hor.	50.8	49.2	40.0	60.0	46.2	53.8	—	—	0.0	100.0	49.2	50.8	100.0
% ver.	78.8	74.2	33.3	54.5	85.9	88.6	0.0	0.0	0.0	100.0	77.3	71.4	74.2
Total abs.	798	821	24	22	312	352	35	112	2	1	1171	1308	2479
% hor.	49.3	50.7	52.2	47.8	47.0	53.0	23.8	76.2	66.7	33.3	47.2	52.8	100.0
% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Ayudante de profesor B por sexo y subramo, 2005

GRÁFICA 27



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

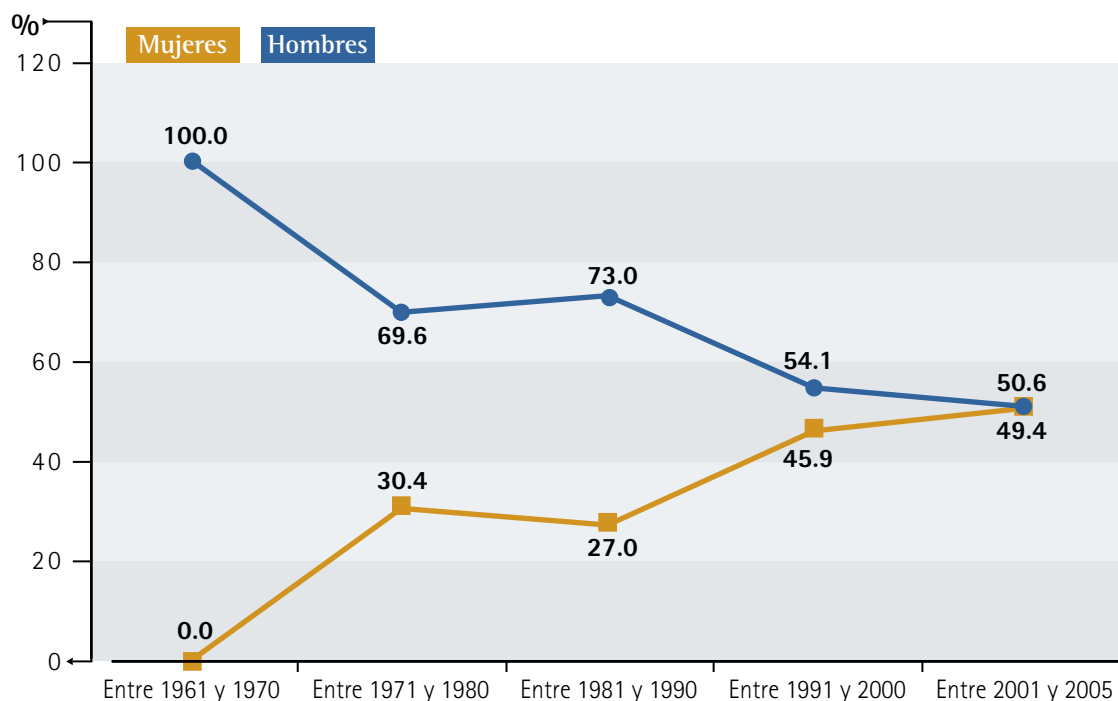
- Por periodo de ingreso

Según los datos del personal académico actual con los que se cuenta, sólo un hombre se incorporó con este nombramiento en la década de los años sesenta. En la actualidad, 69% del personal académico con nombramiento de ayudante activo se integró al personal académico entre 2001 y 2005. Para las mujeres, estos últimos cinco años representan el ingreso de 72.2% de las ayudantes y, para los hombres, 66.2%. La participación de mujeres y hombres dentro de este nombramiento presenta un crecimiento significativo de la proporción de mujeres, a partir de la década de los noventa, cuando 45.9% del personal académico que ingresó con este nombramiento era de mujeres (véase la gráfica 28).

Llama la atención que en la figura de menor jerarquía del personal académico es donde existe la mayor equidad entre mujeres y hombres en relación con su ingreso reciente.

Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de ayudante por sexo y periodo de ingreso, 2005

GRÁFICA 28



Fuente: elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Nombramiento emérito

El nombramiento emérito es la mayor distinción (académica y salarial) que otorga la UNAM a integrantes del personal académico que se han destacado por su trayectoria y sus contribuciones. De acuerdo con el artículo 5º del Reglamento del Reconocimiento al Mérito Universitario, los consejos técnicos de las facultades o escuelas, a iniciativa propia o a la de un grupo de 20 profesores definitivos, propondrán los candidatos a profesor emérito, de acuerdo con lo que establece el Estatuto del Personal Académico. Los consejos técnicos de la Investigación Científica o de Humanidades harán lo propio respecto a la designación de un investigador emérito, de acuerdo con lo marcado en dicho estatuto.

En el artículo 33 del Estatuto del Personal Académico se establece que: son Profesores o Investigadores Eméritos aquellos a quienes la Universidad honre con dicha designación por haberle prestado cuando menos 30 años de servicios con gran dedicación y haber realizado una obra de valía excepcional.

El análisis de este nombramiento tiene una estructura diferente al de los otros, ya que se basa en información entregada por la DGAPA con las variables fecha de designación, grado académico, sexo y situación, y no de la quincena 20 del año 2005 de la nómina académica, como ocurre en las demás figuras. El periodo de análisis comprende del año 1941 a mayo de 2006.

Este nombramiento representa tan sólo 0.4% del total de personal académico de la UNAM (117 personas). En este total las mujeres tienen una participación de 21.4% (25) y los hombres de 78.6% (92). Se trata del nombramiento académico en el que las mujeres tienen menor representación en la actualidad, y también del que han tenido menor participación a lo largo de la historia.

En el total de nombramientos eméritos designados desde 1941 hasta mayo de 2006, las mujeres representan sólo 10.8% (véase el cuadro 29). Para explicar esta falta de representación de las mujeres, es importante considerar dos factores. Uno es la menor participación de las mujeres en los periodos anteriores a 1970. Otro es que, al tener menor participación en los nombramientos de mayor jerarquía, las mujeres cuentan con menos posibilidades de ser postuladas a este reconocimiento. Ambos factores están relacionados con la segregación que han experimentado las mujeres en el ámbito laboral y, en particular, en el académico hasta hace algunos años.

Personal académico con nombramiento emérito por sexo en el periodo de 1941 a mayo de 2006

CUADRO 29

	Absolutos	Porcentaje
Mujeres	32	10.80
Hombres	263	89.20
Total	295	100

Fuente: cálculos propios a partir de la base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la DGAPA, 2006.

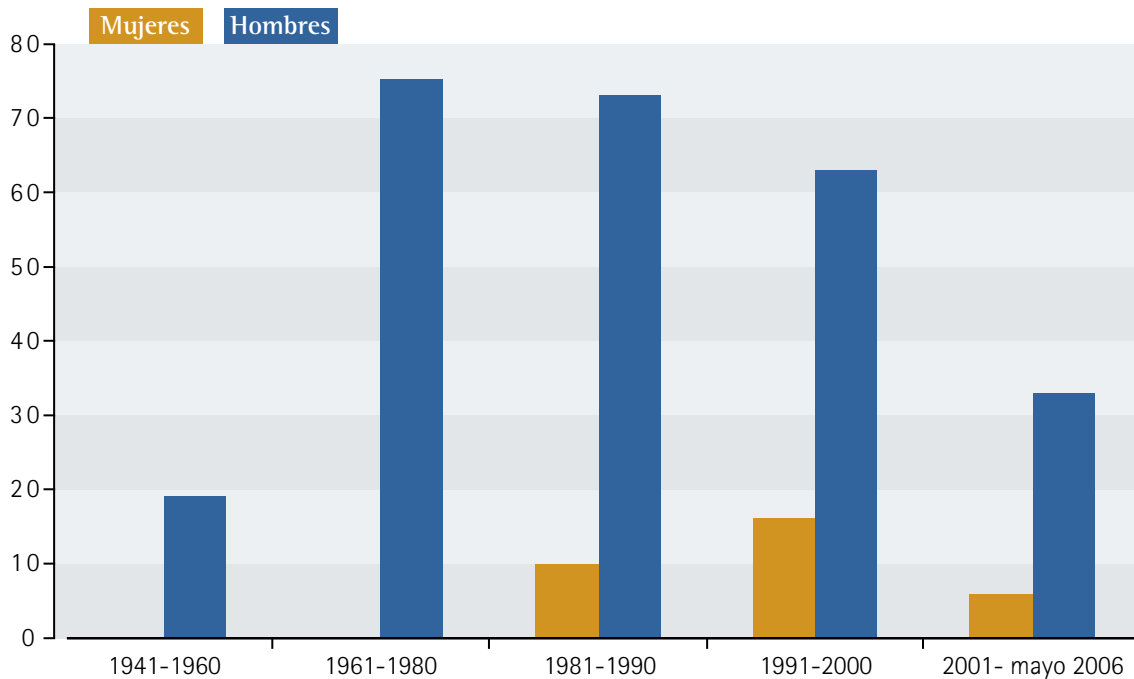
- Por fecha de designación

La escasa participación de las mujeres en este nombramiento ha ido cambiando. De tener nula presencia a lo largo de 39 años —de 1941 a 1980—, aparece una mujer entre tres hombres en 1981 y 10 en total en el decenio de 1981 a 1990, 16 entre 1991 y 2000, y seis en lo que va del siglo. Sin embargo, es importante reconocer que estas nominaciones para las mujeres sólo han representado 12, 20 y 15 %, respectivamente, del total de nombramientos eméritos entregados en esos periodos (véanse la gráfica 29 y el cuadro 30).

Partiendo de la base de que la presencia de las mujeres desde inicios de 2001 hasta mayo de 2006 puede ser representativa de la década completa (2001-2010), llama la atención que su participación haya disminuido con respecto a la década anterior en más de cuatro puntos porcentuales. Esta situación contradice un proceso de incorporación de las mujeres a los reconocimientos de mayor jerarquía que inició en la década de 1980 y ascendió en la de 1990; lo esperable sería que continuara en esta dirección en la década en curso.

Nombramiento emérito por sexo y periodo de ingreso, 1941-2006

GRÁFICA 29



Fuente: elaboración propia a partir de la base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2006.

Nombramiento emérito por sexo y periodo de ingreso, 1941-2006

CUADRO 30

		Mujeres	Hombres	Total
1941-1960	absolutos	0	19	19
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	7.2	6.4
1961-1980	absolutos	0	75	75
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	28.5	25.4
1981-1990	absolutos	10	73	83
	% horizontal	12.0	88.0	100.0
	% vertical	31.3	27.8	28.1
1991-2000	absolutos	16	63	79
	% horizontal	20.3	79.7	100.0
	% vertical	50.0	24.0	26.8
2001- mayo 2006	absolutos	6	33	39
	% horizontal	15.4	84.6	100.0
	% vertical	18.8	12.5	13.2
Total	absolutos	32	263	295
	% horizontal	10.8	89.2	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios a partir de la base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2006.

- Por entidad

Son 48 las entidades de la UNAM que cuentan por lo menos con una persona con nombramiento emérito. Como muestra el cuadro 31, las entidades con mayor número de nombramientos eméritos son la Facultad de Derecho (29) y la de Medicina (29); ambas escuelas tienen una sola mujer con esa distinción, es decir, 3.4%. Les siguen la Facultad de Ingeniería, con 18 nombramientos eméritos, de los cuales dos han sido otorgados a mujeres (11%); la Facultad de Filosofía con 17 (cuatro para mujeres, es decir 23.5%); la Facultad de Arquitectura (16, ninguno para mujeres); la Facultad de Química (16, dos para mujeres, 12.5%). En cada una de las demás entidades hay menos de 15 personas con nombramiento emérito, y entre ellas destaca el Instituto de Investigaciones Estéticas en donde, de las seis personas con esa distinción, cuatro son mujeres (66.7%; véase el cuadro 31), lo cual refleja el hecho de que en este instituto laboran 27 investigadoras y sólo 19 investigadores, es decir, un índice de feminidad de 142.

Personal académico con nombramiento emérito por sexo y entidad, 1941–2006

CUADRO 31

		Mujeres	Hombres	Total
Centro de Ciencias Físicas	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Centro de Ciencias Genómicas	absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.8	0.7
Centro de Ciencias de la Atmósfera	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	3.1	0.0	0.3
Escuela Nacional de Artes Plásticas	absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.1	1.00
Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Escuela Nacional de Música	absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.8	0.7
Escuelas Preparatorias	absolutos	0	10	10
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	3.8	3.4

SIGUE

Escuelas Preparatorias Plantel Cinco	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Facultad de Arquitectura	absolutos	0	16	16
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	6.1	5.4
Facultad de Ciencias	absolutos	1	7	8
	% horizontal	12.5	87.5	100.0
	% vertical	3.1	2.7	2.7
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0
Facultad de Contaduría y Administración	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0
Facultad de Derecho	absolutos	1	28	29
	% horizontal	3.4	96.6	100.0
	% vertical	3.1	10.6	9.8
Facultad de Economía	absolutos	0	7	7
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.7	2.4
Facultad de Filosofía y Letras	absolutos	4	13	17
	% horizontal	23.5	76.5	100.0
	% vertical	12.5	4.9	5.8
Facultad de Ingeniería	absolutos	2	16	18
	% horizontal	11.1	88.9	100.0
	% vertical	6.3	6.1	6.1
Facultad de Medicina	absolutos	1	28	29
	% horizontal	3.4	96.6	100.0
	% vertical	3.1	10.6	9.8
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	absolutos	2	4	6
	% horizontal	33.3	66.7	100.0
	% vertical	6.3	1.5	2.0
Facultad de Odontología	absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.5	1.4
Facultad de Psicología	absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.0	75.0	100.0
	% vertical	3.1	1.1	1.4

		Mujeres	Hombres	Total
Facultad de Química	absolutos	2	14	16
	% horizontal	12.5	87.5	100.0
	% vertical	6.3	5.3	5.4
Instituto de Astronomía	absolutos	2	3	5
	% horizontal	40.0	60.0	100.0
	% vertical	6.3	1.1	1.7
Instituto de Biología	absolutos	1	4	5
	% horizontal	20.0	80.0	100.0
	% vertical	3.1	1.5	1.7
Instituto de Biotecnología	absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.8	0.7
Instituto de Ciencias Nucleares	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Instituto de Ecología	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Instituto de Fisiología Celular	absolutos	3	4	7
	% horizontal	42.9	57.1	100.0
	% vertical	9.4	1.5	2.4
Instituto de Física	absolutos	1	11	12
	% horizontal	8.3	91.7	100.0
	% vertical	3.1	4.2	4.1
Instituto de Geofísica	absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100.0
	% vertical	3.1	0.8	1.0
Instituto de Geografía	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	3.1	0.0	0.3
Instituto de Geología	absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.0	75.0	100.0
	% vertical	3.1	1.1	1.4
Instituto de Ingeniería	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0

Instituto de Investigaciones Antropológicas	absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.5	1.4
Instituto de Investigaciones Bibliográficas	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Instituto de Investigaciones Biomédicas	absolutos	0	9	9
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	3.4	3.1
Instituto de Investigaciones Económicas	absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.1	1.00
Instituto de Investigaciones Estéticas	absolutos	4	2	6
	% horizontal	66.7	33.3	100.0
	% vertical	12.5	0.8	2.0
Instituto de Investigaciones Filológicas	absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100.0
	% vertical	3.1	0.8	1.0
Instituto de Investigaciones Filosóficas	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0
Instituto de Investigaciones Históricas	absolutos	1	8	9
	% horizontal	11.1	88.9	100.0
	% vertical	3.1	3.0	3.1
Instituto de Investigaciones Jurídicas	absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.5	1.4
Instituto de Investigaciones Sociales	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0
Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	3.1	0.0	0.3
Instituto de Investigaciones en Materiales	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Instituto de Matemáticas	absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.8	0.7

		Mujeres	Hombres	Total
Instituto de Neurobiología en Querétaro	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Instituto de Química	absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.5	1.4
Total	absolutos	32	263	295
	% horizontal	10.8	89.2	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios a partir de la base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la Dirección

- Por grado académico

La información proporcionada por la DGAPA²⁸ en relación con los grados académicos presenta una combinación que, en algunos casos, registra el grado (doctorado y maestría) y en otros la profesión (arquitectura, medicina, contaduría), sin mencionar el grado académico. Esta forma de registro no permite, por un lado, conocer el grado académico o la profesión de todas las personas que han obtenido la distinción. Por lo tanto, el análisis se realiza con base en los dos tipos de información disponible.

Para empezar, se puede anotar que 72% del personal académico con nombramiento emérito tiene el grado de doctor; de esta cifra (212 personas), 25 son mujeres (11.8%) y 187 son hombres (88.2%); 78.1% de las mujeres con emeritazgo tienen doctorado y 71.1% de los hombres. Esta diferencia de siete puntos porcentuales indicaría una mayor necesidad por parte de las mujeres de contar con más méritos académicos para obtener el máximo reconocimiento otorgado por la Universidad.

Personal académico con nombramiento emérito por sexo y grado académico, 1941– 2006

CUADRO 32

		Mujeres	Hombres	Total
Arq.	absolutos	0	11	11
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	4.2	3.7
C. D.	absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.1	1.0
C. P.	absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	2.3	2.0
Dr.	absolutos	25	187	212
	% horizontal	11.8	88.2	100.0
	% vertical	78.1	71.1	71.9
Escultor	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
I. Q.	absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.1	1.0

SIGUE

²⁸ La Subdirección de Reconocimientos y Estímulos de la DGAPA entregó la información de esta manera por la imposibilidad que han tenido, en el proceso de recopilación de datos, para conocer con exactitud las profesiones y grados académicos de cada persona con el nombramiento emérito.

		Mujeres	Hombres	Total
Ing.	absolutos	0	12	12
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	4.6	4.1
Lic.	absolutos	0	10	10
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	3.8	3.4
M. en C.	absolutos	4	4	8
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	12.5	1.5	2.7
M. en V. Z.	absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.0	75.0	100.0
	% vertical	3.1	1.1	1.4
Med.	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.4	0.3
Mtra.	absolutos	2	13	15
	% horizontal	13.3	86.7	100.0
	% vertical	6.3	4.9	5.1
Prof.	absolutos	0	9	9
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	3.4	3.1
Total	absolutos	32	263	295
	% horizontal	10.8	89.2	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios a partir de la base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2006.

RESULTADOS A DESTACAR

Generales

La *participación global de las mujeres* dentro del personal académico va en aumento. Sin embargo, esta tendencia no se mantiene al analizar de manera desagregada cada uno de los nombramientos, ya que la presencia de las mujeres se acrecienta en los nombramientos de menor jerarquía y disminuyen en los nombramientos de mayor reconocimiento, sobre todo cuando se consideran categorías y niveles.

La *segregación desfavorable a las mujeres* como parte del personal académico de la UNAM se expresa, principalmente, en tres modalidades:

a) *En los nombramientos académicos*

- La participación de las mujeres disminuye conforme el nombramiento es de mayor jerarquía,²⁹ en particular en el emeritazgo.
- A mayor grado en la composición del nombramiento académico, menor participación de las mujeres: a medida que se asciende en categoría y nivel.
- 10% de la población académica tendría que cambiar de nombramiento, categoría y nivel para lograr una distribución equitativa por sexo.

b) *En las áreas disciplinarias*

- Se mantiene una clara diferenciación por sexo entre los espacios académicos considerados tradicionalmente como “femeninos” o “masculinos”.
- Menor participación en la investigación científica; mayor participación como investigadoras en humanidades.
- Marcada segregación disciplinaria por sexo entre humanidades y ciencias en la categoría y nivel más alto: Titular C.

c) *En relación con el ejercicio de la docencia, de acuerdo a los tres niveles educativos: medio superior, superior y posgrado*

- A medida que es mayor el nivel educativo, la participación de las mujeres es menor.

²⁹ La jerarquía se atribuye a una combinación de elementos: prestigio, salario, acceso a programas de estímulos y autonomía en la puesta en marcha de proyectos, entre otros aspectos.

Específicos

En el nombramiento de *investigador* se ahonda la brecha desfavorable para las mujeres en la incorporación a la UNAM, a partir de 1990 y hasta nuestros días. Existe una baja representación de las mujeres a nivel general en el nombramiento de investigador y su representación disminuye a medida que aumentan la categoría y el nivel.

En el nombramiento de *profesor de carrera* se ahonda la brecha desfavorable para las mujeres en la incorporación a la UNAM, a partir de la década de 1990 y hasta nuestros días, y en la figura de titular de tiempo completo, la representación de las mujeres disminuye a medida que aumenta el nivel.

En el nombramiento de *profesor de asignatura* la brecha entre hombres y mujeres se va cerrando de manera constante hasta la actualidad, en que no se presenta participación diferenciada por sexo dentro de sus dos niveles. No obstante, hay diferencias por subramo: las mujeres son una clara minoría en las facultades, mientras que en las escuelas nacionales y en la Escuela Nacional Preparatoria son poco más de la mitad.

En el nombramiento de *técnico académico* la brecha entre hombres y mujeres ha fluctuado a través de las décadas estudiadas. En el periodo actual se ahonda la brecha a favor de los hombres, aunque la participación de las mujeres es mayor a 50%, no obstante, es un nombramiento con menor reconocimiento académico y, como en otros nombramientos, la representación de las mujeres disminuye a medida que aumentan la categoría y el nivel.

En el nombramiento de *ayudante de profesor* la brecha es casi inexistente entre hombres y mujeres, y no se detecta una segregación relevante por subramos. En el periodo 2001-2005, se concentra la mayor incorporación de mujeres con este nombramiento.

En el nombramiento *emérito* es donde se detecta la brecha más amplia entre hombres y mujeres. Durante cuarenta años (1941-1980), ninguna mujer recibe este nombramiento; de 1981 al 2000, hubo una incorporación de 26 mujeres, y en la presente década la participación de las mujeres descendió.

En el estímulo del PRIDE, que es de gran importancia para los ingresos de los académicos, las mujeres están subrepresentadas en el nivel más alto (D).

Del personal académico de la UNAM que se encuentra en el SNI, a medida que aumenta el nivel disminuye la participación de las mujeres: en el nivel I participan 40.8% de mujeres, mientras que en el III disminuye a 20%.

ANEXOS

Clasificación del personal académico de acuerdo con el EPA

CUADRO A1

Figura	Categoría	Nivel	Tiempo asignado	Tipo de nombramiento
Investigador	Titular	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
	Asociado	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
Profesor de carrera	Titular	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
	Asociado	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
Profesor de asignatura	A o B			Definitivo A contrato
Técnico académico	Titular	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
	Asociado	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
	Auxiliar	A, B, C	TC o MT	Definitivo Interino A contrato
Ayudante de profesor de carrera o de investigador		A, B, C	TC o MT	A contrato
Ayudante de profesor de asignatura		A, B	Hrs/sem/mes	A contrato

Fuente: <http://dgapa.unam.mx/programas/informacion_aca/estadisticas_lazul2004/glosario_2004.pdf>.

Distribución del personal académico de la UNAM, según el tipo de nombramiento, categoría, nivel y sexo

CUADRO A2

		Mujeres	Hombres	Total
Ayudante de investigador A TC	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Ayudante de investigador B MT	absolutos	2	0	2
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Ayudante de investigador B TC	absolutos	3	0	3
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Ayudante de investigador C TC	absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Ayudante de profesor A	absolutos	225	260	485
	% horizontal	46.4	53.6	100.0
	% vertical	1.7	1.3	1.5
Ayudante de profesor B	absolutos	940	1046	1986
	% horizontal	47.3	52.7	100.0
	% vertical	7.1	5.4	6.1
Profesor de asignatura A	absolutos	5985	9609	15 594
	% horizontal	38.4	61.6	100.0
	% vertical	45.2	49.8	47.9
Profesor de asignatura B	absolutos	1042	1636	2 678
	% horizontal	38.9	61.1	100.0
	% vertical	7.9	8.5	8.2
Técnico Asociado A MT	absolutos	13	9	22
	% horizontal	59.1	40.9	100.0
	% vertical	0.1	0.0	0.1
Técnico Asociado A TC	absolutos	294	221	515
	% horizontal	57.1	42.9	100.0
	% vertical	2.2	1.1	1.6
Técnico Asociado B MT	absolutos	4	2	6
	% horizontal	66.7	33.3	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico Asociado B TC	absolutos	233	222	455
	% horizontal	51.2	48.8	100.0
	% vertical	1.8	1.2	1.4

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total
Técnico Asociado C MT	absolutos	5	5	10
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico Asociado C TC	absolutos	506	514	1020
	% horizontal	49.6	50.4	100.0
	% vertical	3.8	2.7	3.1
Técnico Auxiliar A MT	absolutos	11	12	23
	% horizontal	47.8	52.2	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Técnico Auxiliar A TC	absolutos	13	22	35
	% horizontal	37.1	62.9	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Técnico Auxiliar B MT	absolutos	20	21	41
	% horizontal	48.8	51.2	100.0
	% vertical	0.2	0.1	0.1
Técnico Auxiliar B TC	absolutos	41	56	97
	% horizontal	42.3	57.7	100.0
	% vertical	0.3	0.3	0.3
Técnico Auxiliar C MT	absolutos	10	13	23
	% horizontal	43.5	56.5	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Técnico Auxiliar C TC	absolutos	60	75	135
	% horizontal	44.4	55.6	100.0
	% vertical	0.5	0.4	0.4
Técnico Titular A MT	absolutos	2	1	3
	% horizontal	66.7	33.3	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico Titular A TC	absolutos	372	316	688
	% horizontal	54.1	45.9	100.0
	% vertical	2.8	1.6	2.1
Técnico Titular B MT	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico Titular B TC	absolutos	228	206	434
	% horizontal	52.5	47.5	100.0
	% vertical	1.7	1.1	1.3

Técnico Titular C MT	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico Titular C TC	absolutos	103	127	230
	% horizontal	44.8	55.2	100.0
	% vertical	0.8	0.7	0.7
Profesor Asociado A MT	absolutos	3	16	19
	% horizontal	15.8	84.2	100.0
	% vertical	0.0	0.1	0.1
Profesor Asociado A TC	absolutos	58	77	135
	% horizontal	43.0	57.0	100.0
	% vertical	0.4	0.4	0.4
Profesor Asociado B MT	absolutos	12	25	37
	% horizontal	32.4	67.6	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Profesor Asociado B TC	absolutos	285	385	670
	% horizontal	42.5	57.5	100.0
	% vertical	2.2	2.0	2.1
Profesor Asociado C MT	absolutos	3	17	20
	% horizontal	15.0	85.0	100.0
	% vertical	0.0	0.1	0.1
Profesor Asociado C TC	absolutos	672	775	1447
	% horizontal	46.4	53.6	100.0
	% vertical	5.1	4.0	4.4
Profesor Titular A MT	absolutos	14	54	68
	% horizontal	20.6	79.4	100.0
	% vertical	0.1	0.3	0.2
Profesor Titular A TC	absolutos	457	585	1042
	% horizontal	43.9	56.1	100.0
	% vertical	3.5	3.0	3.2
Profesor Titular B MT	absolutos	2	16	18
	% horizontal	11.1	88.9	100.0
	% vertical	0.0	0.1	0.1
Profesor Titular B TC	absolutos	317	502	819
	% horizontal	38.7	61.3	100.0
	% vertical	2.4	2.6	2.5
Profesor Titular C MT	absolutos	6	28	34
	% horizontal	17.6	82.4	100.0
	% vertical	0.0	0.1	0.1

		Mujeres	Hombres	Total
Profesor Titular C TC	absolutos	395	670	1 065
	% horizontal	37.1	62.9	100.0
	% vertical	3.0	3.5	3.3
Investigador Asociado A MT	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Investigador Asociado A TC	absolutos	16	12	28
	% horizontal	57.1	42.9	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Investigador Asociado B MT	absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Investigador Asociado B TC	absolutos	44	25	69
	% horizontal	63.8	36.2	100.0
	% vertical	0.3	0.1	0.2
Investigador Asociado C TC	absolutos	219	337	556
	% horizontal	39.4	60.6	100.0
	% vertical	1.7	1.7	1.7
Investigador Titular A MT	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Investigador Titular A TC	absolutos	225	370	595
	% horizontal	37.8	62.2	100.0
	% vertical	1.7	1.9	1.8
Investigador Titular B MT	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Investigador Titular B TC	absolutos	135	318	453
	% horizontal	29.8	70.2	100.0
	% vertical	1.0	1.6	1.4
Investigador Titular C TC	absolutos	140	419	559
	% horizontal	25.0	75.0	100.0
	% vertical	1.1	2.2	1.7
Profesor Emérito	absolutos	12	40	52
	% horizontal	23.1	76.9	100.0
	% vertical	0.1	0.2	0.2

Jubilado Emérito	absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Posdoctores	absolutos	14	21	35
	% horizontal	40.0	60.0	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
Total	absolutos	13 229	19 302	32 531
	% horizontal	40.7	59.3	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico en la UNAM por programa y subprograma, según sexo, 2005

CUADRO A3

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Educación de Licenciatura	absolutos	7 081	11 366	18 447	62
	% horizontal	38.40	61.60	100.00	
	% vertical	53.50	58.90	56.70	
Educación de Posgrado	absolutos	606	1 416	2 022	43
	% horizontal	30.00	70.00	100.00	
	% vertical	4.60	7.30	6.20	
Sistema de Universidad Abierta	absolutos	290	284	574	102
	% horizontal	50.50	49.50	100.00	
	% vertical	2.20	1.50	1.80	
Educación Complementaria	absolutos	399	359	758	111
	% horizontal	52.60	47.40	100.00	
	% vertical	3.00	1.90	2.30	
Educación Continua	absolutos	66	33	99	200
	% horizontal	66.70	33.30	100.00	
	% vertical	0.50	0.20	0.30	
Coordinación Académica	absolutos	9	6	15	150
	% horizontal	60.00	40.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.00	
Programas de Desarrollo Académico	absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Servicios de Apoyo Académico	absolutos	82	55	137	149
	% horizontal	59.90	40.10	100.00	
	% vertical	0.60	0.30	0.40	
Servicios de Apoyo Administrativo	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Educación Media Superior	absolutos	2 330	2 640	4 970	88
	% horizontal	46.90	53.10	100.00	
	% vertical	17.60	13.70	15.30	
Educación Técnica	absolutos	120	74	194	162
	% horizontal	61.90	38.10	100.00	
	% vertical	0.90	0.40	0.60	
Educación Complementaria	absolutos	9	51	60	18
	% horizontal	15.00	85.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.30	0.20	
Coordinación Académica	absolutos	73	99	172	74
	% horizontal	42.40	57.60	100.00	
	% vertical	0.60	0.50	0.50	

SIGUE

Servicios de Apoyo Académico	absolutos	60	34	94	176
	% horizontal	63.80	36.20	100.00	
	% vertical	0.50	0.20	0.30	
Investigación en Ciencias y Desarrollo Tecnológico	absolutos	1 101	1 981	3 082	56
	% horizontal	35.70	64.30	100.00	
	% vertical	8.30	10.30	9.50	
Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales	absolutos	661	603	1 264	110
	% horizontal	52.30	47.70	100.00	
	% vertical	5.00	3.10	3.90	
Coordinación Académica	absolutos	5	10	15	50
	% horizontal	33.30	66.70	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.00	
Programas de Desarrollo Académico	absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Servicios de Apoyo Académico	absolutos	36	41	77	88
	% horizontal	46.80	53.20	100.00	
	% vertical	0.30	0.20	0.20	
Difusión de Actividades Artísticas, Científicas y Culturales	absolutos	40	35	75	114
	% horizontal	53.30	46.70	100.00	
	% vertical	0.30	0.20	0.20	
Extensión Educativa	absolutos	99	69	168	143
	% horizontal	58.90	41.10	100.00	
	% vertical	0.70	0.40	0.50	
Vinculación con la Sociedad	absolutos	131	108	239	121
	% horizontal	54.80	45.20	100.00	
	% vertical	1.00	0.60	0.70	
Servicios de Apoyo Administrativo	absolutos	3	2	5	150
	% horizontal	60.00	40.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Planeación y Normatividad	absolutos	9	8	17	113
	% horizontal	52.90	47.10	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.10	
Servicios Administrativos Institucionales	absolutos	11	24	35	46
	% horizontal	31.40	68.60	100.00	
	% vertical	0.10	0.10	0.10	
Servicios de Apoyo Administrativo	absolutos	6	3	9	200
	% horizontal	66.70	33.30	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Total	absolutos	13 229	19 302	32 531	69
	% horizontal	40.70	59.30	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Serie histórica de incorporación del personal académico por sexo

CUADRO A4-1

Nombramientos	Hasta 1950			Entre 1951 y 1960			Entre 1961 y 1970			Entre 1971 y 1980			
	M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T	
Ayudante	abs.						0	1	1	7	16	23	
	% hor.						0.0	100.0	100	30.4	69.6	100	
	% ver.						0.0	0.1	0.1	0.35	0.44	0.41	
Técnico Académico	abs.			1	0	1	8	11	19	221	269	490	
	% hor.			100.0	0.0	100	42.1	57.9	100	45.1	54.9	100	
	% ver.			2.33	0.00	0.48	2.38	1.38	1.68	10.98	7.45	8.71	
Profesor de asignatura	abs.	0	7	7	4	52	56	47	270	317	605	1529	2134
	% hor.	0	100	100	7.1	92.9	100	14.8	85.2	100	28.4	71.6	100
	% ver.	0.0	24.1	21.2	9.3	31.5	26.9	14.0	33.9	28.0	30.1	42.3	37.9
Profesor de carrera	abs.	0	4	4	18	53	71	210	334	544	971	1424	2395
	% hor.	0	100	100	25.4	74.6	100	38.6	61.4	100	40.5	59.5	100
	% ver.	0.0	13.8	12.1	41.9	32.1	34.1	62.5	41.9	48.0	48.2	39.4	42.6
Investigador	abs.	0	4	4	8	17	25	63	151	214	208	366	574
	% hor.	0	100	100	32.0	68.0	100	29.4	70.6	100	36.2	63.8	100
	% ver.	0.0	13.8	12.1	18.6	10.3	12.0	18.8	18.9	18.9	10.3	10.1	10.2
Otros	abs.	4	14	18	12	43	55	8	30	38	1	8	9
	% hor.	22.2	77.8	100	21.8	78.2	100	21.1	78.9	100	11.1	88.9	100
	% ver.	100.0	48.3	54.5	27.9	26.1	26.4	2.4	3.8	3.4	0.0	0.2	0.2
Total	abs.	4	29	33	43	165	208	336	797	1133	2013	3612	5625
	% hor.	12.1	87.9	100	20.7	79.3	100	29.7	70.3	100	35.8	64.2	100
	% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

SIGUE

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005. Dirección General de Personal, UNAM.

Serie histórica de incorporación del personal académico por sexo

CUADRO A4-2

Nombramientos		Entre 1981 y 1990			Entre 1991 y 2000			Entre 2001 y 2005			Total		
		M	H	T	M	H	T	M	H	T	M	H	T
Ayudante	abs.	33	89	122	285	336	621	846	866	1712	1171	1308	2479
	% hor.	27.0	73.0	100	45.9	54.1	100	49.4	50.6	100	47.2	52.8	100
	% ver.	1.16	2.04	1.69	6.03	5.45	5.70	26.01	20.69	23.02	8.85	6.78	7.62
Técnico Académico	abs.	538	500	1038	855	705	1560	294	337	631	1917	1822	3739
	% hor.	51.8	48.2	100	54.8	45.2	100	46.6	53.4	100	51.3	48.7	100
	% ver.	18.85	11.48	14.40	18.09	11.44	14.33	9.04	8.05	8.48	14.49	9.44	11.49
Profesor de asignatura	abs.	1387	2523	3910	3065	4308	7373	1919	2556	4475	7027	11245	18272
	% hor.	35.5	64.5	100	41.6	58.4	100	42.9	57.1	100	38.5	61.5	100
	% ver.	48.6	57.9	54.2	64.8	69.9	67.7	59.0	61.1	60.2	53.1	58.3	56.2
Profesor de carrera	abs.	688	889	1577	302	394	696	35	52	87	2224	3150	5374
	% hor.	43.6	56.4	100	43.4	56.6	100	40.2	59.8	100	41.4	58.6	100
	% ver.	24.1	20.4	21.9	6.4	6.4	6.4	1.1	1.2	1.2	16.8	16.3	16.5
Investigador	abs.	208	352	560	218	412	630	76	182	258	781	1484	2265
	% hor.	37.1	62.9	100	34.6	65.4	100	29.5	70.5	100	34.5	65.5	100
	% ver.	7.3	8.1	7.8	4.6	6.7	5.8	2.3	4.3	3.5	5.9	7.7	7.0
Otros	abs.		1	1	2	5	7	82	192	274	109	293	402
	% hor.	0.0	100.0	100	28.6	71.4	100	29.9	70.1	100	27.1	72.9	100
	% ver.	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.1	2.5	4.6	3.7	0.8	1.5	1.2
Total	abs.	2854	4354	7208	4727	6160	10887	3252	4185	7437	13229	19302	32531
	% hor.	39.6	60.4	100	43.4	56.6	100	43.7	56.3	100	40.7	59.3	100
	% ver.	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con nombramiento de profesor de asignatura por horas contratadas y sexo, 2005

CUADRO A5

		Mujeres	Hombres	Total
1-5 horas	absolutos	2 488	4 852	7 340
	% horizontal	33.9	66.1	100.0
	% vertical	35.5	43.3	40.3
6-10 horas	absolutos	1 651	2 868	4 519
	% horizontal	36.5	63.5	100.0
	% vertical	23.6	25.6	24.8
11-20 horas	absolutos	1 457	1 848	3 305
	% horizontal	44.1	55.9	100.0
	% vertical	20.8	16.5	18.2
21-30 horas	absolutos	1 175	1 239	2 414
	% horizontal	48.7	51.3	100.0
	% vertical	16.8	11.1	13.3
31-40 horas	absolutos	235	395	630
	% horizontal	37.3	62.7	100.0
	% vertical	3.4	3.5	3.5
Total	absolutos	7 006	11 202	18 208
	% horizontal	38.5	61.5	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

RADIOGRAFÍA DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

PRESENTACIÓN

El presente apartado explora cómo se integra la población estudiantil de la UNAM tomando como base los datos que proporciona la Dirección General de Administración Escolar (DGAE) sobre el alumnado activo durante el semestre 2006-I y comprende fundamentalmente a las generaciones del periodo 2000 al 2006. Sin embargo, existen alumnos activos que se han inscrito incluso desde el año 1979, que también están previstos en esta población. Se toma en consideración el alumnado inscrito en el nivel medio superior o bachillerato (Colegio de Ciencias y Humanidades [CCH] y Escuela Nacional Preparatoria [ENP]), la licenciatura (facultades, unidades multidisciplinarias, escuelas nacionales y otros) y el posgrado (especialidades, maestrías y doctorados). Además, se utiliza el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias (Dirección General de Planeación, DGP) que permite desplegar una visión histórica —de 1980 a 2005— en los tres niveles de estudio.

Los principales objetivos de este estudio son el análisis de la distribución y concentración entre mujeres y hombres, las formas de ingreso y las diferencias a partir de los indicadores de rendimiento escolar, entre otros.

PANORAMA GENERAL

Población estudiantil por sexo

El total de la matrícula estudiantil de la UNAM en el semestre 2006-I es de 304 230 estudiantes. Esto incluye la totalidad del alumnado: nuevo ingreso y reingreso en bachillerato, licenciatura y posgrado. De este total, 153 263 son mujeres (50.4 %) y 150 967 son hombres (49.6 %), lo que refleja una participación equitativa por sexo.

En el bachillerato, el total de la matrícula es de 115 899, 57 799 mujeres (49.9 %) y 58 100 hombres (50.1 %). En licenciatura, la matrícula alcanza 167 584, 85 966 mujeres (51.3 %) y 81 618 hombres (48.7 %). En posgrado hay 20 747 estudiantes, 9 498 mujeres (45.8 %) y 11 249 hombres (54.2 %) (véase el cuadro 1).

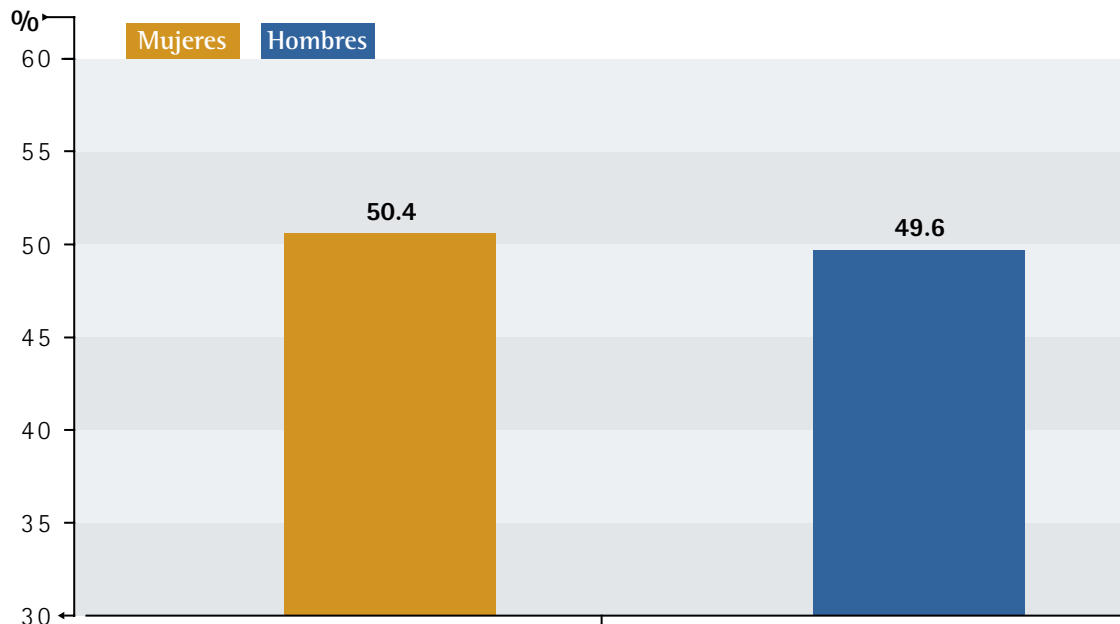
Estas cifras muestran simetría en la participación entre hombres y mujeres en bachillerato y licenciatura, mientras que en el posgrado se abre una brecha de más de ocho puntos porcentuales en favor de los hombres.

La mayor participación de las mujeres se concentra en la licenciatura (51.3 %) y en términos absolutos arroja una diferencia de 4 348 alumnas más que los hombres. Esta proporción, comparada con la del bachillerato (49.9 %), puede deberse a los mecanismos de ingreso, principalmente el *pase reglamentado* y el *concurso de selección*. El número de mujeres que ingresa a la licenciatura por pase reglamentado es mucho mayor que el de los hombres: en el alumnado activo que se integró a la institución por este mecanismo en el semestre 2006-I, las mujeres superan a los hombres por un total de 9 022 ingresos (véase el cuadro 5A del anexo). En el concurso de selección, se observa el comportamiento inverso: los hombres superan a las mujeres por un total de 2 704 ingresos (véase el cuadro 6A del anexo).

Es necesario destacar otros dos aspectos en las formas de ingreso a la licenciatura: en el sistema por pase reglamentado, las mujeres empiezan a ser mayoría a partir de 2002 (entre 1979 y 2001 los hombres representaban la mayoría). En cuanto al concurso de selección, la brecha entre mujeres y hombres se reduce a partir del 2002 y muestra un giro a favor de las mujeres en 2004, aunque se vuelve a abrir a favor de los hombres en los años subsecuentes (véanse los cuadros 5A y 6A del anexo sobre formas de ingreso a licenciatura por pase reglamentado y concurso de selección).

Población estudiantil por sexo, 2006

GRÁFICA 1



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I y documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar.

Población estudiantil en la UNAM por sexo: bachillerato, licenciatura y posgrado, alumnado activo al semestre 2006-I

CUADRO 1

Nivel de estudios		Mujeres	Hombres	Total
Bachillerato	absolutos	57 799	58 100	115 899
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	37.7	38.5	38.1
Licenciatura	absolutos	85 966	81 618	167 584
	% horizontal	51.0	49.0	100.0
	% vertical	56.1	54.1	55.1
Posgrado	absolutos	9 498	11 249	20 747
	% horizontal	45.8	54.2	100.0
	% vertical	6.2	7.5	6.8
Total	absolutos	153 263	150 967	304 230
	% horizontal	50.4	49.6	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, para bachillerato y licenciatura con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar; y para posgrado, documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado.

ANÁLISIS POR NIVEL DE ESTUDIOS

Bachillerato

- Matrícula total por sexo

La población total activa del bachillerato en el momento del estudio (semestre 2006-I) presenta un índice de feminidad (IF) de 99, es decir, por cada 100 hombres inscritos en el bachillerato de la UNAM, hay 99 mujeres (véase el cuadro 2).

El IF parece indicar una ligera diferencia en la distribución por sexo en la matrícula de la educación media superior, pues, en teoría, una distribución equilibrada se expresaría como $IF=100$. Sin embargo, en términos estrictos, ésta depende de la distribución por sexo a nivel nacional de la población en edad específica para estudios de bachillerato y debe presentar una correspondencia exacta de la relación mujer/hombre de este grupo de edad con la matrícula de bachillerato. Datos del INEGI muestran que, en 2005, 50% de la población del Distrito Federal en el grupo de edad de 15 a 18 eran mujeres, lo que significa un Índice de feminidad de 100; esto indica una ligera falta de representación de las mujeres dentro del grupo de estudiantes de bachillerato en la UNAM.

Distribución de la matrícula por sexo, semestre 2006-I

CUADRO 2

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Bachillerato	Absolutos	57 799	58 100	115 899	99
	% horizontal	49.9	50.1	100.0	

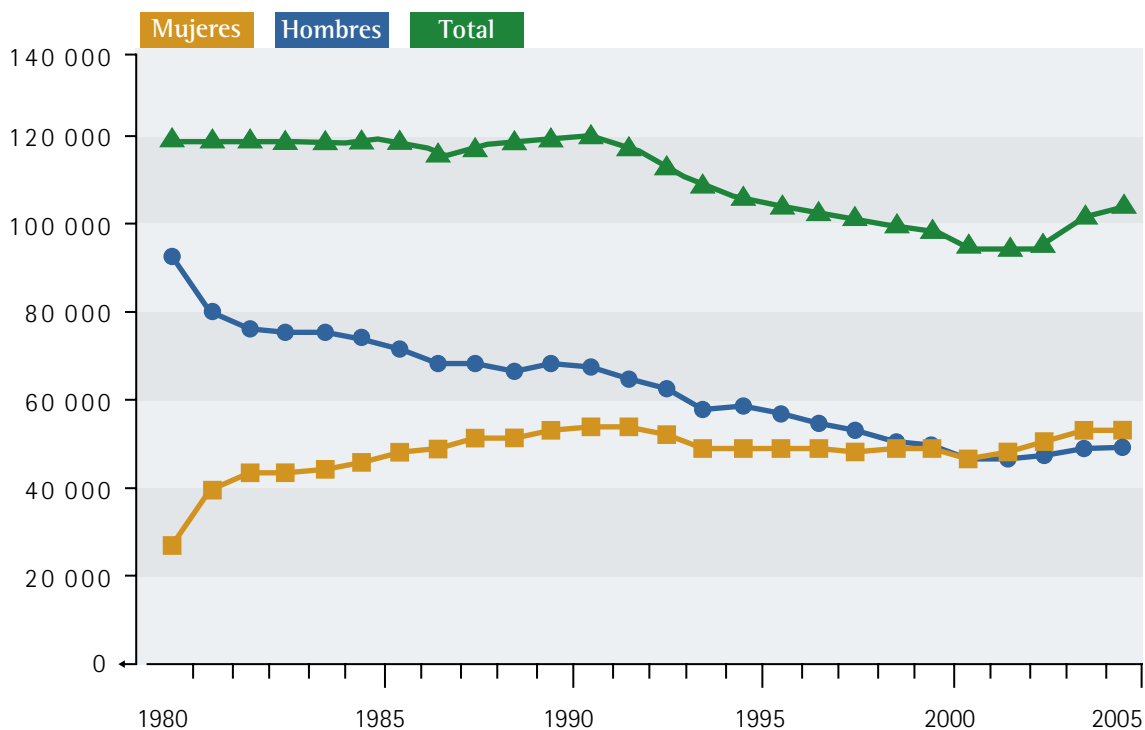
Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

• Evolución de la matrícula, 1980-2005

En esta sección se aprecian las tendencias de la población total del bachillerato, así como los cambios que ha sufrido el porcentaje de participación de hombres y mujeres a lo largo de dos décadas.

Durante los años ochenta, la matrícula de bachillerato permaneció constante en torno a un alumnado de 120 000 estudiantes. A partir de 1992, se reduce una sexta parte de la matrícula, lo que la ubica en cifras inferiores a 100 000 estudiantes en el año 2000, las cuales se mantuvieron hasta 2003. En 2004, se superó el umbral de los 100 000 estudiantes y en 2005 se alcanzaron los niveles de 1997. La participación de hombres y mujeres dentro de la totalidad de la matrícula ha variado a lo largo del tiempo. La tendencia para los varones ha sido un franco descenso, mientras que las mujeres han aumentado su participación. Al mantenerse la matrícula global sin cambios, la mayor participación femenina se realiza en sustitución de la participación masculina (véase la gráfica 2).

Evolución de la matrícula de bachillerato por sexo, 1980-2005

GRÁFICA 2


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Esta visión histórica permite destacar cambios importantes. En 1980 hubo una notoria diferencia en la proporción de mujeres, que sólo alcanzan 23.37%, mientras que los hombres tienen 76.62% de participación. Durante las décadas de los ochenta y noventa se aprecia un incremento paulatino y constante en la participación de las mujeres, sin llegar a 50%. No es sino hasta 2001 cuando las mujeres logran el equilibrio con los hombres y continúan incrementando su participación en la población global, con lo que superan la participación masculina en los años subsiguientes (véase el cuadro 3). Si se compara el índice de feminidad de 1980 con el de 2005, se percibe un cambio radical en la participación de las mujeres en la matrícula, de 31 a 104.

Evolución de la matrícula de bachillerato por sexo, 1980–2005

CUADRO 3

Generación	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
1980	28 134	92 220	120 354	31
1981	40 100	80 030	120 130	50
1982	44 329	75 955	120 284	58
1983	44 387	75 725	120 112	59
1984	44 604	75 682	120 286	59
1985	46 716	74 109	120 825	63
1986	48 596	71 647	120 243	68
1987	49 583	68 262	117 845	73
1988	51 811	68 789	120 600	75
1989	52 073	67 241	119 314	77
1990	53 518	68 294	121 812	78
1991	54 596	67 296	121 892	81
1992	54 399	64 951	119 350	84
1993	52 474	62 842	115 316	84
1994	49 583	58 467	108 050	85
1995	49 707	59 185	108 892	84
1996	49 365	57 194	106 559	86
1997	49 615	54 799	104 414	91
1998	49 103	53 395	102 498	92
1999	49 604	51 458	101 062	96
2000	49 202	50 319	99 521	98
2001	47 313	46 952	94 265	101
2002	48 531	47 191	95 722	103
2003	50 758	48 046	98 804	106
2004	53 207	49 745	102 952	107
2005	53 138	51 077	104 215	104

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

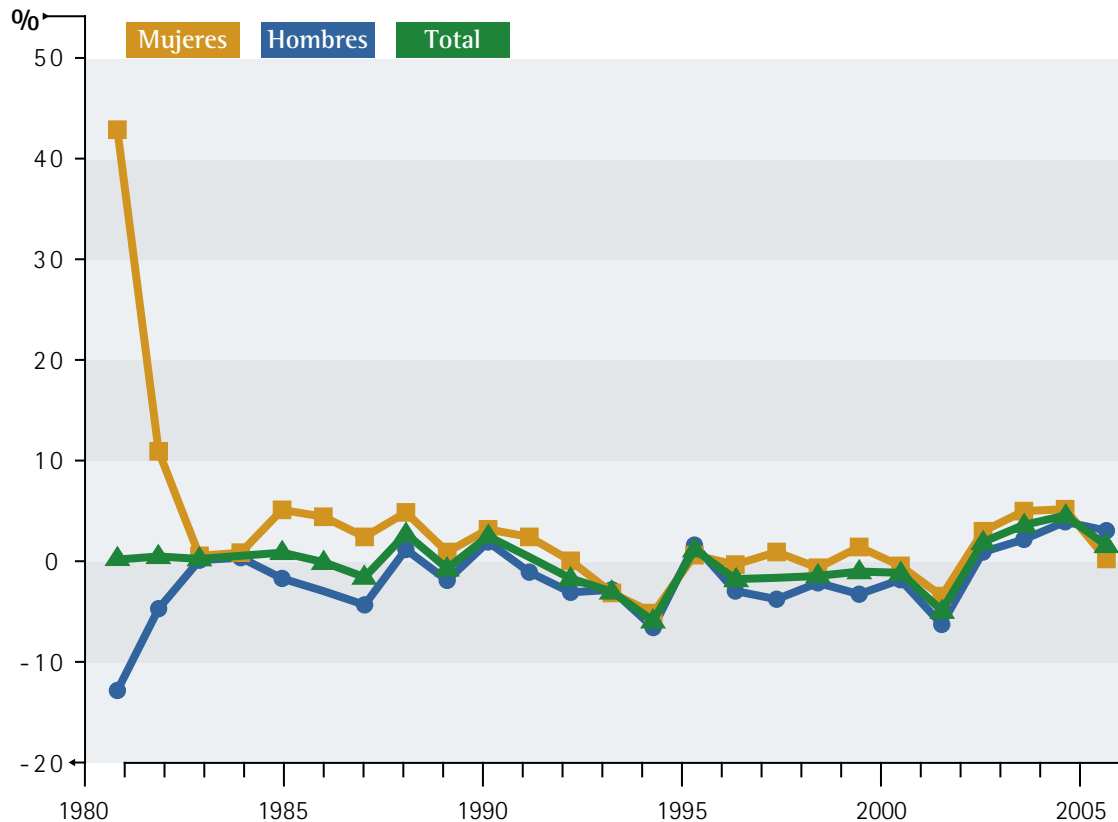
— Evolución de la tasa de crecimiento anual de la matrícula

La evolución de la tasa de crecimiento del alumnado en bachillerato confirma la tendencia observada en el apartado anterior sobre la disminución de la participación masculina y el aumento de la femenina dentro de la población estudiantil.

En términos generales, la tasa de crecimiento global, se encuentra muy cercana a cero, y para los varones se aprecia el predominio de tasas negativas, mientras que para las mujeres prevalecen las tasas positivas. Ello confirma que la población masculina que conforma la matrícula disminuye en general, aunque con continuas fluctuaciones, mientras que su contraparte femenina también fluctúa constantemente desde 1985 en torno a una tasa de crecimiento de cero (véase la gráfica 3).

Evolución de la tasa de crecimiento de la matrícula por sexo, 1980-2005

GRÁFICA 3

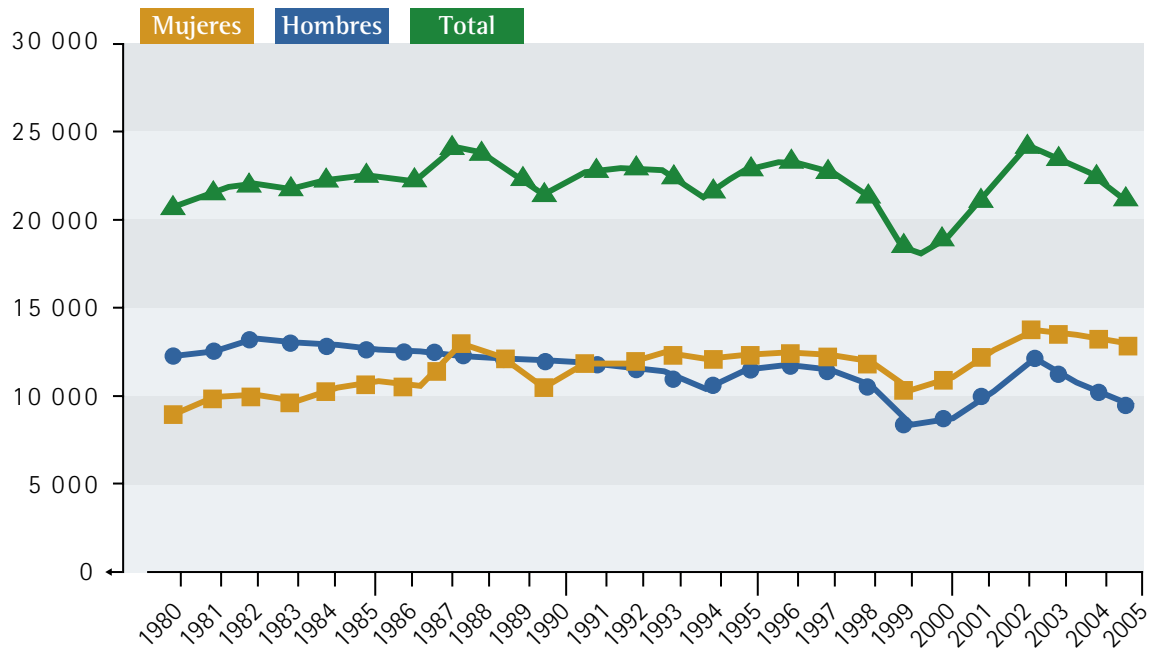


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

— Evolución del egreso¹

En cuanto al egreso, las cifras oscilan a lo largo del periodo 1980-2005 entre 20 000 y 25 000, con un descenso bastante pronunciado en 1999 —seguramente asociado con la huelga estudiantil— seguido de inmediato por una cresta que correspondería a los egresos poshuelga. En cuanto a las diferencias de egreso por sexo, resulta evidente que los varones lo han reducido, en función del decremento de la presencia masculina en la matrícula. En contraste, las mujeres tienden a aumentar su egreso a lo largo del periodo, lo cual también responde al constante aumento de su proporción global. En 1980, de cada diez estudiantes que egresaban, seis eran hombres y cuatro mujeres, situación que se mantuvo relativamente constante durante toda la década. Hacia 1995, la relación al egreso era de uno a uno, y, en 2004 —último de la serie— la relación es inversa a la de 1980: por cada cuatro hombres, hay seis mujeres egresadas (véanse el cuadro 4 y la gráfica 4).

Evolución del egreso por sexo, 1980-2004

GRÁFICA 4


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Cabe destacar que el IF del egreso por año va en aumento, además, es mayor al del ingreso por año. Esta tendencia indicaría un mayor aprovechamiento escolar por parte de las mujeres.

¹ No es comparable el ingreso de un año con el egreso en éste, debido a que son generaciones distintas. Por otra parte, no se contó con datos que permitieran dar seguimiento al egreso por generación.

Evolución del egreso por sexo, 1980–2004

CUADRO 4

Generación	Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
1980	8 446	12 152	20 598	70
1981	8 138	11 666	19 804	70
1982	9 142	11 916	21 058	77
1983	9 308	12 590	21 898	74
1984	8 918	12 407	21 325	72
1985	9 740	12 216	21 956	80
1986	10 032	12 030	22 062	83
1987	9 799	11 851	21 650	83
1988	12 227	11 680	23 907	105
1989	11 498	11 512	23 010	100
1990	9 751	11 352	21 103	86
1991	11 134	11 192	22 326	99
1992	11 075	11 038	22 113	100
1993	11 788	10 712	22 500	110
1994	11 306	9 641	20 947	117
1995	11 644	10 801	22 445	108
1996	11 776	11 149	22 925	106
1997	11 610	10 877	22 487	107
1998	11 288	9 904	21 192	114
1999	9 638	7 613	17 251	127
2000	10 404	8 090	18 494	129
2001	11 903	9 513	21 416	125
2002	13 034	11 473	24 507	114
2003	12 735	10 113	22 848	126
2004	12 269	9 088	21 357	135

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

- Proceso de feminización por planteles en el periodo 1995-2005

Hablar de feminización requiere de un ejercicio comparativo de dos o más momentos en el tiempo, lo suficientemente distantes para captar cambios sustanciales generados como resultado de la renovación de la matrícula, que permitan corroborar o rechazar tal afirmación. Los cambios en la concentración de la matrícula por plantel y sexo entre 1995-2005 indican que la participación femenina relativa aumentó, aunque con diferente velocidad, en todos los planteles, tanto en el CCH, como en la ENP, exceptuando el plantel número 6 de esta última (Antonio Caso), en donde disminuyó en 1.2 puntos porcentuales. Cabe mencionar que en este periodo la matrícula disminuyó en términos absolutos en 10 de los 14 planteles (véase el cuadro 5).

La velocidad de avance en la participación de las mujeres dentro de la matrícula de bachillerato por plantel se identificaría en las diferencias entre la representación en cada plantel y a nivel general ("cambio b" del cuadro 5). Estas diferencias entre la representación en cada plantel se calculan restándole al cambio en la representación porcentual entre 1995 y 2005 en cada plantel el del total ("cambio a"). A mayor valor negativo, la velocidad de cambio hacia la feminización es más lenta y viceversa. A partir de estos datos, se puede observar que principalmente dos planteles (el 4 y el 7 de la ENP) avanzaron con más velocidad en la incorporación relativamente mayor de mujeres en la matrícula dentro del periodo 1995-2005; esto quiere decir que experimentaron un acelerado proceso de feminización. El caso extremo está representado por el plantel 6 de la ENP, donde hubo un avance negativo que significó la disminución de la participación de mujeres (véase el cuadro 5).

Por último, se debe señalar que, de continuar, la feminización de la matrícula de bachillerato generaría desigualdades, en detrimento de los hombres.

Proceso de feminización por plantel, 1995–2005

CUADRO 5

	Concentración (% de mujeres)		Cambio a	Cambio en el predominio femenino	Cambio b
	1995	2005			
ENP 1 Gabino Barreda	45.32	48.02	2.70	positivo	-2.64
ENP 2 Erasmo Castellanos Quinto	47.28	47.81	0.53	positivo	-4.81
ENP 3 Justo Sierra	46.51	49.80	3.29	positivo	-2.05
ENP 4 Vidal Castañeda y Nájera	43.16	52.19	9.03	positivo	3.69
ENP 5 José Vasconcelos	45.75	49.46	3.71	positivo	-1.63
ENP 6 Antonio Caso	48.70	47.50	-1.20	negativo	-6.54
ENP 7 Ezequiel A. Chávez	44.34	53.37	9.03	positivo	3.69
ENP 8 Miguel E. Schultz	47.74	50.62	2.88	positivo	-2.46
ENP 9 Pedro de Alba	47.29	49.47	2.18	positivo	-3.16
CCH Azcapotzalco	44.75	53.01	8.26	positivo	2.92
CCH Naucalpan	46.02	54.68	8.66	positivo	3.32
CCH Oriente	44.69	49.56	4.88	positivo	-0.46
CCH Sur	44.53	49.73	5.20	positivo	-0.14
CCH Vallejo	45.55	52.93	7.38	positivo	2.04
Total	45.65	50.99	5.34	positivo	

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

- Formas de ingreso

En bachillerato, el mecanismo primordial de ingreso es el concurso de selección (98.8%), a través del cual se integra, en el periodo estudiado, un porcentaje muy similar de hombres (50.2%) y de mujeres (49.8%; véase el cuadro 6). Como se verá más adelante, esta proporción no se conserva en el paso a la licenciatura.

Las otras formas de ingreso al bachillerato son el concurso de selección (procedente del nivel técnico), iniciación universitaria y el cambio de plantel, los cuales, sumados, representan sólo 1.1% (1 354 estudiantes en términos absolutos).

Formas de ingreso al bachillerato por sexo, alumnado activo al semestre 2006-I

CUADRO 6

		Mujeres	Hombres	Total
Concurso de selección (procedente del nivel técnico)	absolutos	8	4	12
	% horizontal	66.7	33.3	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Concurso de selección	absolutos	57 024	57 521	114 545
	% horizontal	49.8	50.2	100
	% vertical	98.7	99.0	98.8
Iniciación universitaria	absolutos	508	39	907
	% horizontal	56.0	44.0	100.0
	% vertical	0.9	0.7	0.8
Cambio de plantel	absolutos	259	176	435
	% horizontal	59.5	40.5	100.0
	% vertical	0.4	0.3	0.4
Total	absolutos	57 799	58 100	115 899
	% horizontal	49.9	50.1	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

Edad de ingreso al bachillerato por sexo

CUADRO 7

	Mujeres	Hombres	Total
Media	15.5	15.7	15.6
Moda	15.0	15.0	15.0
Q1	15.0	15.0	15.0
Mediana	15.0	16.0	15.0
Q3	16.0	17.0	16.0

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar. En años cumplidos al 1 de enero de 2005.

- Composición de la matrícula por sistema y plantel

El bachillerato de la UNAM se divide en dos sistemas escolarizados: el Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) y la Escuela Nacional Preparatoria (ENP). El primer sistema cuenta con cinco planteles y el segundo con nueve. La distribución de la matrícula no se presenta de manera uniforme dentro de estos dos sistemas, ni tampoco en sus distintos planteles. Los cinco planteles del CCH concentran más de la mitad de la población total del bachillerato (54.41%). Los tres planteles más poblados de este sistema son: el CCH Naucalpan (11.06%), el CCH Sur (10.88%) y el CCH Oriente (10.88%; véanse los cuadros 8 y 9).

Distribución de la matrícula de bachillerato por sistema y sexo, 2006-I

CUADRO 8

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	Índice de feminidad
CCH	31 939	55.3	31 121	53.6	63 060	54.4	103
ENP	25 860	44.7	26 979	46.4	52 839	45.6	96
Total	57 799	100.0	58 100	100.0	115 899	100.0	99

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

Distribución de la matrícula por plantel, 2006-I

CUADRO 9

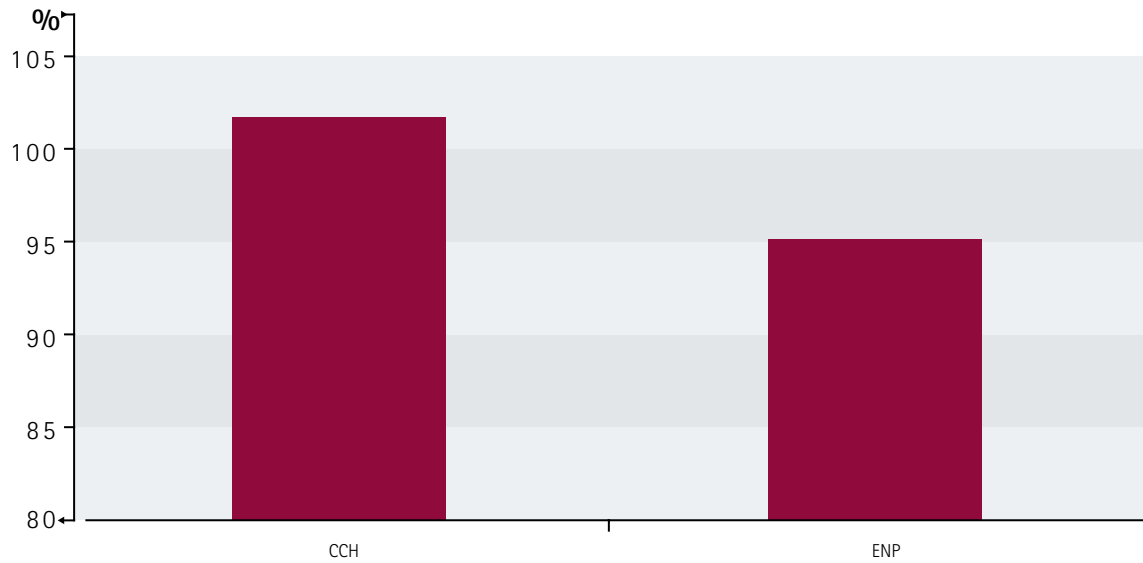
	Total	Distribución vertical (%)
CCH Naucalpan	12 817	11.1
CCH Sur	12 615	10.9
CCH Oriente	12 614	10.9
CCH Azcapotzalco	12 524	10.8
CCH Vallejo	12 490	10.8
ENP 5	9 796	8.5
ENP 7	6 262	5.4
ENP 8	6 169	5.3
ENP 9	6 000	5.2
ENP 6	5 238	4.5
ENP 4	5 161	4.5
ENP 2	5 131	4.4
ENP 1	4 772	4.1
ENP 3	4 310	3.7
Total	115 899	100.0

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

El IF global (99) no se mantiene uniformemente en los dos sistemas: en el CCH es de 103 y en la ENP es de 96 mujeres por cada 100 hombres (véase la gráfica 5).

IF en la matrícula de bachillerato por sistema, 2006-I

GRÁFICA 5



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Los cinco planteles con mayor participación femenina son: los CCH Naucalpan, Vallejo, Azcapotzalco y las ENP 7 y ENP 4; en todos éstos, la participación femenina supera 50% de la matrícula (véase el cuadro 10). Esto habla de una segregación (índice de disimilitud) del alumnado por plantel de $ID=0.0379$,² lo que significa que 3.8% del alumnado de bachillerato en la UNAM tendría que redistribuirse para equilibrar la distribución por sexo en cada plantel.

Composición de la matrícula de bachillerato por plantel y sexo, 2006-I **CUADRO 10**

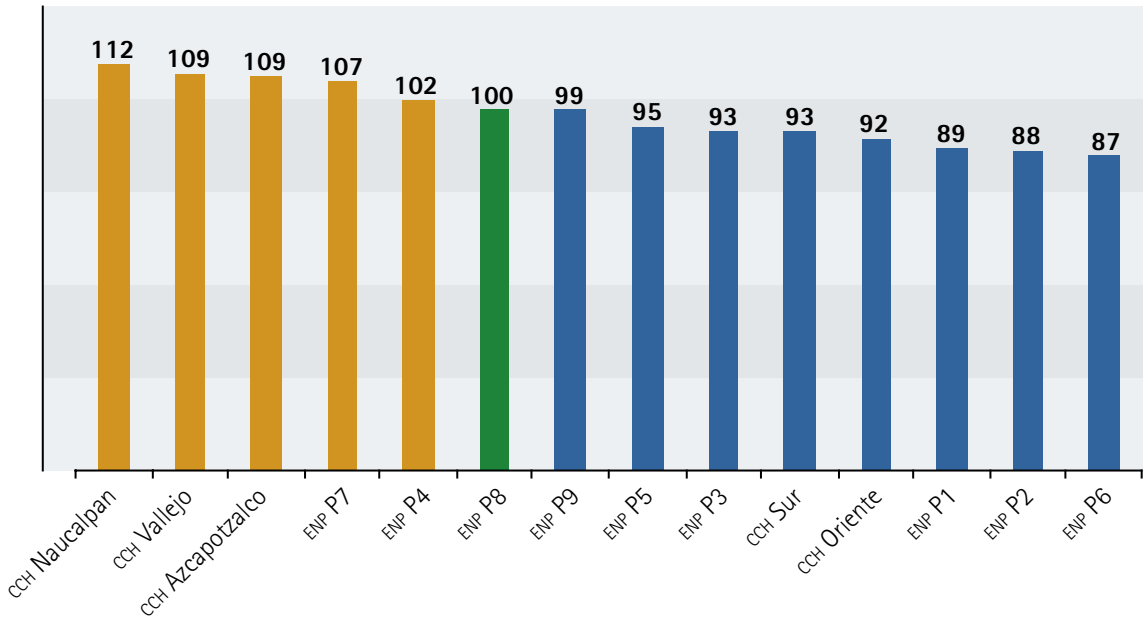
	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia absoluta	Total	Índice de feminidad
CCH Naucalpan	6 769	52.81	6 048	47.19	5.63	12 817	112
CCH Vallejo	6 520	52.20	5 970	47.80	4.40	12 490	109
CCH Azcapotzalco	6 526	52.11	5 998	47.89	4.22	12 524	109
ENP 7	3 238	51.71	3 024	48.29	3.42	6 262	107
ENP 4	2 609	50.55	2 552	49.45	1.10	5 161	102
ENP 8	3 077	49.88	3 092	50.12	0.24	6 169	100
ENP 9	2 991	49.85	3 009	50.15	0.30	6 000	99
ENP 5	4 773	48.72	5 023	51.28	2.55	9 796	95
ENP 3	2 082	48.31	2 228	51.69	3.39	4 310	93
CCH Sur	6 093	48.30	6 522	51.70	3.40	12 615	93
CCH Oriente	6 031	47.81	6 583	52.19	4.38	12 614	92
ENP 1	2 249	47.13	2 523	52.87	5.74	4 772	89
ENP 2	2 407	46.91	2 724	53.09	6.18	5 131	88
ENP 6	2 434	46.47	2 804	53.53	7.06	5 238	87
Total	57 799	49.87	58 100	50.13	52.01	115 899	99

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

² Para la definición y el cálculo del índice de disimilitud (ID), véase la definición de conceptos.

Los planteles con mayor población total son los que presentan mayores niveles en el índice de feminidad, con la excepción del CCH Sur y el CCH Oriente. Análogamente, los planteles con menos población tienen menores índices de feminidad, con la excepción de los planteles 4 y 7 de la ENP (véase la gráfica 6).

IF en bachillerato por plantel, 2006-I

GRÁFICA 6


Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

- Indicadores del rendimiento escolar

- Avance de créditos

Según datos de la DGAE, al concluir el semestre 2006-I, la situación académica general de las mujeres es más favorable que la de los varones. Al controlar por cohorte de ingreso (generaciones 2004, 2005 y 2006) se obtienen los siguientes resultados: en la cohorte más joven —la cual sólo ha cursado uno de seis semestres— 49.71 % de los hombres tiene hasta 25% de los créditos cubiertos, mientras que 53.19 % de las mujeres se encuentra en la misma situación, una diferencia de tres puntos porcentuales al término del primer semestre.

La diferencia se ensancha en la generación 2005; las mujeres de esta cohorte con un porcentaje de avance entre 25% y 50% de créditos representan 87.29%, mientras que los varones se ubican más de diez puntos porcentuales por debajo de ellas, con 76.94%. Si comparamos el avance de créditos por rango de porcentaje, se apreciaría, en cualquiera de las generaciones, que un mayor número de mujeres obtiene más porcentaje de créditos, es decir, las mujeres avanzan con mayor velocidad en la obtención de los créditos necesarios para concluir el bachillerato (véase el cuadro 11).

Avance de créditos en bachillerato por sexo, 2006-I, generaciones seleccionadas

CUADRO 11

	Generación	Rango de porcentaje de créditos avanzados										Total
		0%		<25%		>25% y <50%		>50% y <75%		>75%		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mujeres	2004	16	0.10	491	3.08	1902	11.95	8058	50.63	5449	34.24	15916
	2005	209	1.29	1851	11.42	14146	87.29	0	0.00	0	0.00	16206
	2006	7956	46.81	9040	53.19	0	0.00	0	0.00	0	0.00	16996
	Matrícula	8187	14.16	11568	20.01	16956	29.34	10504	18.17	10584	18.31	57799
Hombres	2004	37	0.27	1085	7.81	2849	20.50	6726	48.39	3203	23.04	13900
	2005	399	2.49	3291	20.56	12318	76.94	1	0.01	0	0.00	16009
	2006	8312	50.29	8216	49.71	0	0.00	0	0.00	0	0.00	16528
	Matrícula	8759	15.08	13025	22.42	16788	28.90	10286	17.70	9242	15.91	58100

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

– *Otros indicadores del rendimiento escolar*

El cuadro 12 destaca que, en las asignaturas totales aprobadas, las mujeres tienen mayor eficiencia, con la mediana ubicada en 14 cursos, mientras que la mediana de los hombres se ubica en 12 materias. Probablemente la mayor diferencia en el rendimiento académico se exprese en el total de asignaturas reprobadas, donde la mediana de los hombres está en cuatro asignaturas y en una para las mujeres.

El promedio general señala que las mujeres son mejores estudiantes que los hombres (sin olvidar las críticas y debates sobre los criterios que miden fielmente el rendimiento escolar). En la población de hombres, 25% presenta un promedio general de 6.64 (Q1), la mediana obtuvo un promedio de 7.21, y sólo el restante 25% tuvo uno superior a 7.9 (Q3). En contraste, en la población de mujeres, 25% obtuvo un promedio de 7.08 (Q1), la mediana obtuvo 7.76, y el restante 25% obtuvo un promedio superior al 8.47 (Q3) (véase el cuadro 12).

Indicadores del rendimiento escolar en bachillerato, por sexo, 2006-I

CUADRO 12

Concepto	Mujeres				Hombres			
	Media	Q1	Mediana	Q3	Media	Q1	Mediana	Q3
Porcentaje de avance de créditos	41.76	14.45	39.75	67.23	39.03	13.85	34.28	65.06
Asignaturas inscritas	7.46	6.00	7.00	12.00	7.20	5.00	7.00	11.00
Asignaturas aprobadas (todas)	14.93	5.00	14.00	24.00	14.00	5.00	12.00	23.00
Asignaturas reprobadas (todas)	7.09	0.00	1.00	10.00	10.45	0.00	4.00	16.00
Asignaturas adeudadas (último registro)	2.30	0.00	0.00	2.00	3.52	0.00	1.00	5.00
Promedio general	7.75	7.08	7.76	8.47	7.28	6.64	7.21	7.90
Asignaturas inscritas (ejercicio anterior)	6.73	0.00	6.00	12.00	7.14	0.00	7.00	12.00
Asignaturas aprobadas (ejercicio anterior)	4.75	0.00	5.00	8.00	4.21	0.00	4.00	7.00
Promedio (ejercicio anterior)	7.75	7.00	7.83	8.60	7.23	6.44	7.25	8.00

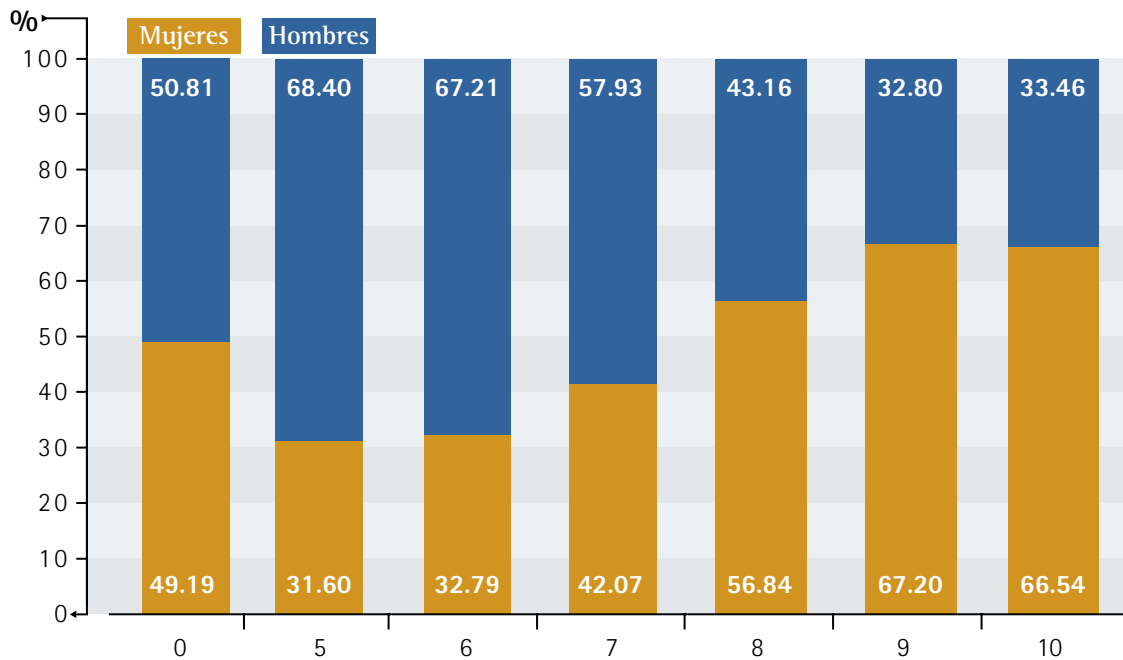
Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

— Promedio general

Al presentar el promedio general en una escala del 5 al 10, se ve claramente que las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres, y que existe una relación inversa entre los sexos, donde los mayores porcentajes de varones se concentran en las calificaciones más bajas y, por el contrario, los mayores porcentajes de mujeres se concentran en las calificaciones más altas (véase la gráfica 7).

Participación porcentual por sexo en el promedio general de bachillerato, 2006-I

GRÁFICA 7



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar

En cada uno de los grupos, esta tendencia se traduce de modo distinto. Dentro de la población de mujeres, sólo 1 % tiene calificaciones no aprobatorias, mientras que para los hombres es el doble. El mayor porcentaje de mujeres se concentra en la calificación de 8 (30.90%), mientras que el mayor porcentaje de los hombres se concentra en la calificación de 7 (35.60%). Por su parte, los alumnos de excelencia (promedios 9 y 10) suman, dentro del grupo de mujeres, más de 20% y dentro del grupo de varones apenas 10% (véase el cuadro 13).

Promedio general por sexo, 2006-I

CUADRO 13

	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Vertical	% Horizontal	N	% Vertical	% Horizontal	
0	7 861	13.60	49.19	8 120	13.98	50.81	15 981
5	584	1.01	31.60	1 264	2.18	68.40	1 848
6	4 105	7.10	32.79	8 413	14.48	67.21	12 518
7	15 019	25.98	42.07	20 682	35.60	57.93	35 701
8	17 861	30.90	56.84	13 563	23.34	43.16	31 424
9	10 933	18.92	67.20	5 336	9.18	32.80	16 269
10	1 436	2.48	66.54	722	1.24	33.46	2 158
Total	57 799	100.00	49.87	58 100	100.00	50.13	115 899

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

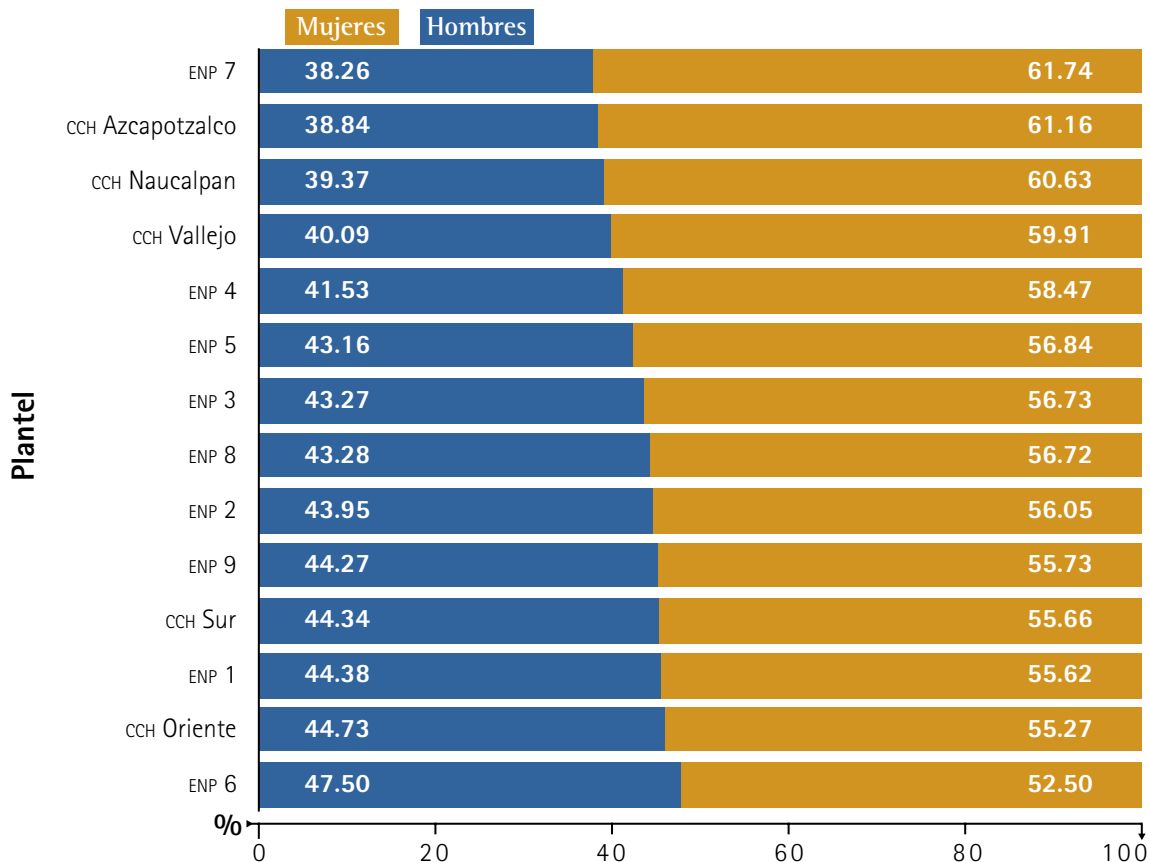
Todos los datos anteriores indican que, durante el semestre 2006-I, de manera general, las mujeres del bachillerato de la UNAM tienen un mejor rendimiento escolar que los hombres: aprueban mayor cantidad de materias, cuentan con un promedio general mayor y se concentran en los promedios más altos.

- Distribución del egreso por plantel, 2004

El último registro disponible en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la DGP para conocer el egreso en el bachillerato es el correspondiente al año 2004, el cual considera a todo el alumnado que alcanzó a cubrir 100% o más de los créditos previstos por el plan de estudios. De los 21 357 egresos registrados, 57.45% fue de mujeres; en todos los planteles, la proporción de mujeres egresadas es superior a 50%, lo que indica que ellas egresan en mayor proporción que los hombres (véase la gráfica 8).

Distribución del egreso de bachillerato por plantel y sexo, 2004

GRÁFICA 8



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Estos resultados se aprecian mejor al compararlos con la composición por sexo de la matrícula,³ que indica una concentración de mujeres superior a 50% sólo en cinco planteles durante el semestre 2006-I. Según este dato, se supondría que incluso en los planteles con mayor concentración masculina —como el 6, 2 y 1 de la ENP— las mujeres egresan más que los varones. Esta diferencia resulta más evidente cuando vemos que los planteles de matrículas con mayor participación femenina en 2006-I (los cch Naucalpan, Vallejo, Azcapotzalco, ENP 7 y 4, véase el cuadro 10) coinciden con los planteles donde el egreso femenino es significativamente mayor que el masculino.

³ No se trata de la misma población, pues la matrícula es del semestre 2006-I y el egreso de 2004.

- Desglose de becas

Según los datos proporcionados por la DGP, en 2005 la UNAM otorgó un total de 1 290 becas —la gran mayoría Becas bachillerato— en el nivel medio superior, de las cuales 72.06 % fueron para mujeres y el restante 27.94 % para hombres. En algunos rubros, se supondría que esta diferencia se asocia a sus mejores indicadores de rendimiento/desempeño académico.

Desglose de becas de bachillerato por sexo, 2005

CUADRO 14

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Becas bachillerato	1 244	72.12	481	27.88	1 725
Becas STUNAM (Cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo)	40	72.73	15	27.27	55
Programa de Becas de Formación en Tecnologías de la Información	0	0.00	1	100.00	1
Sistema de becas para estudiantes indígenas	3	60.00	2	40.00	5
Total	1 287	72.06	499	27.94	1 786
Técnico					
Becas bachillerato	3	100.00	0	0.00	3
Total	3	100.00	0	0.00	3

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Dirección General de Planeación, 2005.

Licenciatura

- Matrícula total por sexo

La población total activa en licenciatura en el momento del estudio (semestre 2006-I) asciende a un total de 167 584 estudiantes, de los cuales 81 618 son hombres y 85 966 son mujeres, lo que indica una diferencia de más de 4 000 en números absolutos, favorable a las mujeres (véase el cuadro 15).

Población estudiantil de licenciatura por sexo, semestre 2006-I

CUADRO 15

		Mujeres	Hombres	Total
Licenciatura	Absolutos	85 966	81 618	167 584
	% horizontal	51.3	48.7	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

- Evolución de la matrícula, 1980-2005

Desde la década de 1980 y hasta años más recientes, la matrícula en licenciatura ha permanecido casi constante en torno a los 140 000 alumnos, con un marcado descenso en el año 2000 —en términos absolutos, 10 963 estudiantes— tras la huelga estudiantil de 1999. Sin embargo, la proporción en que hombres y mujeres han participado en la composición de la matrícula presenta importantes variaciones a lo largo del tiempo. La tendencia para los varones ha sido un descenso paulatino y constante, evidente cuando se compara una participación masculina de 65 % en 1980 con otra de 48 % en 2005. Las mujeres, en consecuencia, muestran un incremento permanente, pasando de 35 % en 1980 a 52 % de la matrícula total en 2005. Cabe destacar que la participación de uno y otro sexo converge en los mismos niveles en la segunda mitad de los noventa, y a partir de entonces, la presencia femenina supera a la masculina. Como tendencia general, si no aumenta la matrícula global, se presenta un fenómeno de sustitución en el que la mayor participación femenina se presenta en detrimento de la masculina.

El IF muestra claramente las tendencias mencionadas a lo largo de este apartado, aumentando de 54 a 108 mujeres por cada 100 hombres inscritos en licenciatura durante el periodo 1980-2005 (véanse el cuadro 16 y la gráfica 9).

Evolución de la matrícula por sexo, 1980-2005

GRÁFICA 9


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución de la matrícula de licenciatura, por sexo 1980-2005

CUADRO 16

Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1980	47 949	35.0	88 912	65.0	136 861	54
1981	50 583	36.1	89 671	63.9	140 254	56
1982	51 401	37.2	86 872	62.8	138 273	59
1983	52 748	38.3	84 899	61.7	137 647	62
1984	54 009	39.6	82 439	60.4	136 448	66
1985	54 411	40.0	81 565	60.0	135 976	67
1986	55 542	40.6	81 328	59.4	136 870	68
1987	56 270	41.4	79 486	58.6	135 756	71
1988	57 125	42.6	77 051	57.4	134 176	74
1989	59 177	43.8	75 830	56.2	135 007	78
1990	62 473	45.4	75 040	54.6	137 513	83
1991	62 060	47.1	69 738	52.9	131 798	89
1992	63 708	48.4	67 914	51.6	131 622	94
1993	66 435	49.1	68 778	50.9	135 213	97
1994	68 016	49.8	68 535	50.2	136 551	99
1995	69 024	50.4	68 052	49.6	137 076	101
1996	70 780	50.6	69 101	49.4	139 881	102
1997	71 765	50.7	69 871	49.3	141 636	103
1998	73 216	50.5	71 741	49.5	144 957	102
1999	73 140	50.4	71 995	49.6	145 135	102
2000	67 761	50.5	66 411	49.5	134 172	102
2001	66 527	50.9	64 251	49.1	130 778	104
2002	68 400	51.1	65 533	48.9	133 933	104
2003	70 662	51.2	67 361	48.8	138 023	105
2004	74 279	51.8	69 126	48.2	143 405	107
2005	78 146	52.0	72 107	48.0	150 253	108

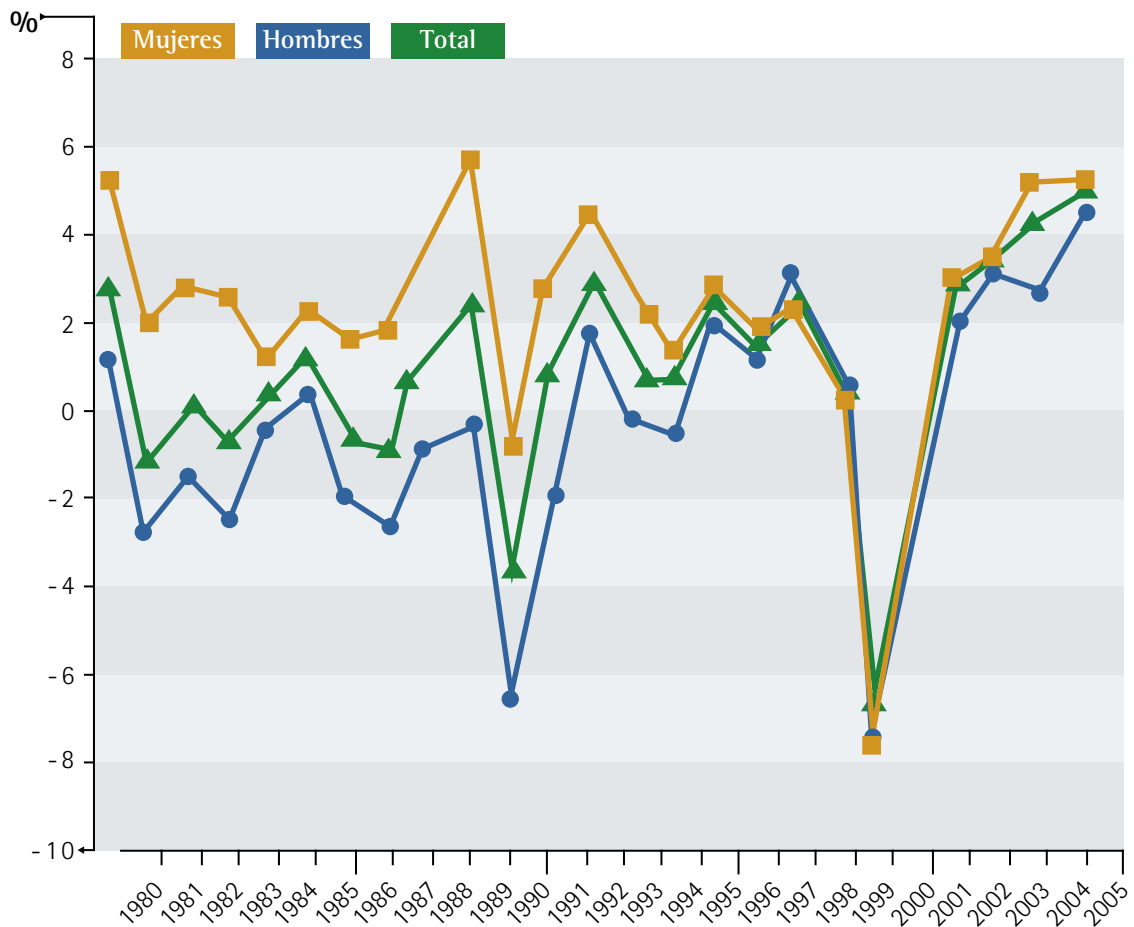
Fuente: cálculos propios con base en Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación.

— Evolución de la tasa de crecimiento anual

En cuanto a la tasa de crecimiento de la matrícula, se observa que, en términos generales, se encuentra cercana a cero, con algunas oscilaciones que en los años 1990 y 1999 representan caídas abruptas. Es probable que la caída de 1999 esté asociada con la contracción de la matrícula tras el movimiento estudiantil. En el periodo de análisis, para los varones se aprecia el predominio de tasas negativas, mientras que para las mujeres predominan tasas positivas (véase gráfica 10). En uno y otro sexo, estas tendencias persistieron hasta mediados de los noventa; ello confirma que la población masculina disminuyó en el largo plazo, mientras que su contraparte femenina siguió creciendo. En la gráfica se aprecia cómo las tasas empatan, incluso en la caída de 1999, lo cual indica que el movimiento estudiantil tuvo un efecto sobre la matrícula sin distinción de sexo y, en cambio, en la etapa inmediatamente posterior a la huelga, se recupera la tendencia anterior —tasas más elevadas para mujeres que para varones—, aunque para ambos hay tasas positivas.

Evolución de la tasa de crecimiento de la matrícula de licenciatura por sexo, 1980-2004

GRÁFICA 10



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

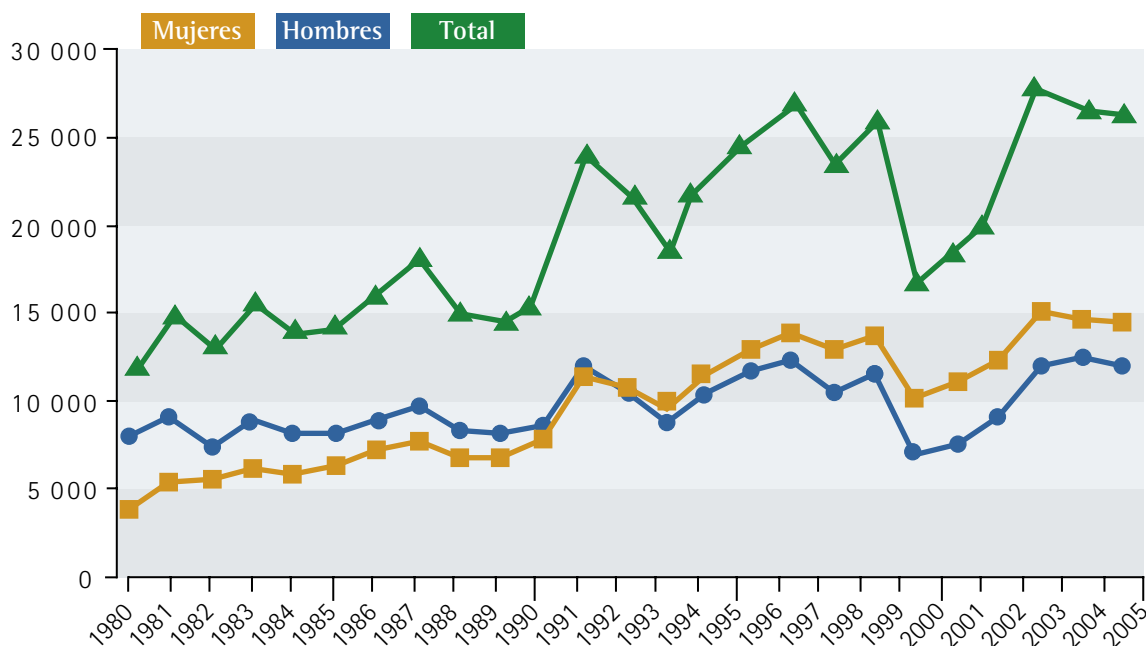
— Evolución del egreso

En el periodo de 1980-2004, las cifras del egreso de hombres y mujeres oscilan entre 12 000 y 27 000, con una visible tendencia al aumento. En términos estrictos, un indicador de la eficiencia terminal es la comparación entre la matrícula y el egreso por generación; ante la carencia de esta información, se considera que la comparación del egreso y la matrícula de mujeres y hombres en el mismo año pudiera ser un indicador aproximado.

En este rubro, los varones mantuvieron su egreso constante en torno a los 8 500 a lo largo de la década de los ochenta (véase el cuadro 17 y la gráfica 11), lo que implica un crecimiento de la eficiencia en ese periodo especialmente si se toma en cuenta la reducción de su participación en la matrícula en el mismo de 65 a 56.2% (véase el cuadro 16). El egreso de las mujeres aumenta durante toda la década, pero probablemente esto no se debe exclusivamente a una mayor eficiencia terminal, sino al incremento de la participación femenina en la matrícula de 35 a 43.8% (véase el cuadro 16).

Otra forma de abordar la medición de la eficiencia terminal es la comparación del egreso de un año con la matrícula de cinco años antes, bajo el supuesto de que éste sea el tiempo curricular promedio. Es interesante que cuando la matrícula se conforma casi por el mismo número de mujeres (49.8%) que de hombres (50.2%), en 1994, el egreso registrado para las mujeres (54%) cinco años después – en 1999 – es superior al de los hombres (41%). En años subsiguientes se mantiene esa diferencia. Mientras que en 1980 de cada diez estudiantes que egresaban siete eran hombres, diez años más tarde la situación se equilibraba y por cada hombre que egresaba lo hacía también una mujer. En el 2000, la relación de egreso era de cuatro hombres por cada seis mujeres, y en el 2004, último de la serie, parece que tal tendencia persistía (4.5 hombres frente a 5.5 mujeres).

Evolución del egreso de licenciatura por sexo, 1980-2004

GRÁFICA 11


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución del egreso de licenciatura por sexo 1980-2005

CUADRO 17

Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
1980	4 085	33	8 262	67	12 347
1981	5 642	38	9 291	62	14 933
1982	5 820	43	7 626	57	13 446
1983	6 364	41	9 135	59	15 499
1984	6 185	42	8 385	58	14 570
1985	6 589	44	8 491	56	15 080
1986	7 544	45	9 247	55	16 791
1987	7 975	45	9 893	55	17 868
1988	6 996	45	8 646	55	15 642
1989	6 986	45	8 395	55	15 381
1990	8 042	48	8 844	52	16 886
1991	11 653	49	12 231	51	23 884
1992	10 988	51	10 742	49	21 730
1993	9 868	52	9 044	48	18 912
1994	11 832	52	10 786	48	22 618
1995	13 097	52	11 936	48	25 033
1996	14 034	53	12 563	47	26 597
1997	13 104	55	10 787	45	23 891
1998	13 920	54	11 830	46	25 750
1999	10 339	59	7 260	41	17 599
2000	11 317	59	7 831	41	19 148
2001	12 552	57	9 335	43	21 887
2002	15 336	55	12 318	45	27 654
2003	14 819	54	12 651	46	27 470
2004	14 747	55	12 173	45	26 920

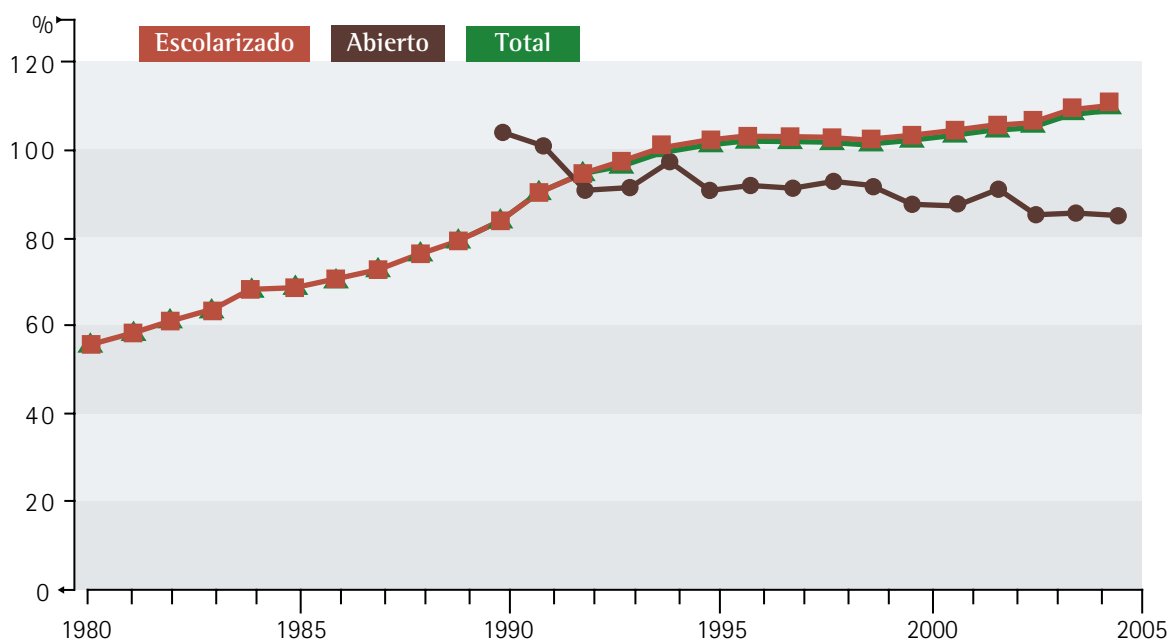
Fuente: cálculos propios con base en Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación.

— Evolución de la matrícula por sistema

La creciente participación de las mujeres en la educación superior se evidencia con el incremento constante del IF entre 1980 y 2005, periodo durante el cual prácticamente se duplicó. En 1980, el IF reflejaba la presencia de 54 mujeres por cada 100 hombres. Durante quince años, los valores, aunque en aumento, se mantuvieron por debajo del 100. A partir de 1995 el IF superó el umbral de 100, lo que significa un proceso constante de feminización (véanse el cuadro 18 y la gráfica 12).

En el Sistema Escolarizado, la evolución de la matrícula coincide con la evolución general antes descrita. El Sistema Abierto presenta un patrón distinto: sólo en los primeros dos años de los que se tiene registro –1990 y 1991–, el IF fue de 103 y 100, respectivamente; en años posteriores inició un descenso que en 2005 se tradujo en 83 mujeres por cada 100 hombres. Se observa que hubo un ingreso proporcionalmente mayor de mujeres en el Sistema Escolarizado a partir de 1992, en comparación con el Sistema Abierto, lo que estaría asociado con el hecho de que las mujeres disponen de mayor tiempo para los estudios escolarizados, debido a sus menores posibilidades de emplearse formalmente en la fuerza de trabajo remunerada. De la misma manera, se supondría que los hombres jóvenes, al tener la presión social de proveedores y mayores posibilidades de incorporarse a la población económicamente activa (PEA), prefieren, en comparación con las mujeres, optar por sistemas abiertos.⁴

Evolución del IF de licenciatura por sistema, 1980–2005

GRÁFICA 12


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

⁴ En 2004, la tasa de participación en la PEA de hombres entre 15 y 24 años, en el Distrito Federal, era de 52.9%, mientras que la de mujeres del mismo grupo de edad era de 31.8%. Este mismo dato a nivel nacional es de 64.7 para los hombres y 32.7% para las mujeres.

Evolución del IF de licenciatura por sistema, 1980-2005

CUADRO 18

Generación	Total	Escolarizado	Abierto
1980	54	54	
1981	56	56	
1982	59	59	
1983	62	62	
1984	66	66	
1985	67	67	
1986	68	68	
1987	71	71	
1988	74	74	
1989	78	78	
1990	83	83	103
1991	89	89	100
1992	94	94	90
1993	97	97	91
1994	99	99	96
1995	101	102	90
1996	102	103	91
1997	103	103	91
1998	102	103	92
1999	102	102	91
2000	102	103	87
2001	104	104	86
2002	104	105	88
2003	105	106	84
2004	107	109	84
2005	108	110	83

Fuente: Cálculos propios con base en Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación.

- Proceso de feminización por planteles y carreras en el periodo 1995-2005

Como se mencionó en la sección “Proceso de feminización del bachillerato por planteles en el periodo 1995-2005”, no se puede hablar de feminización simplemente porque la población de mujeres haya rebasado 50% de la matrícula estudiantil en el semestre 2006-I, sino que debe realizarse un estudio comparativo de corte longitudinal.

Los cambios en la concentración de la matrícula por plantel y sexo entre 1995 y 2005 indican que la Escuela Nacional de Música y las facultades de Ciencias y de Economía se volvieron más masculinas;⁵ las facultades de Arquitectura y de Ingeniería, así como la FES Acatlán, se convirtieron en menos masculinas; las escuelas Nacional de Artes Plásticas, de Enfermería, de Trabajo Social, las facultades de Ciencias Políticas y Sociales, de Derecho, de Medicina, de Medicina Veterinaria y Zootecnia, de Odontología y la de Química, así como las FES Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza se hicieron más femeninas; por último, las facultades de Contaduría y Administración, de Filosofía y Letras y la de Psicología se hicieron menos femeninas. Si se observa el proceso de feminización por carrera y no por plantel⁶, las diez carreras más pobladas muestran variantes importantes, cuatro de las diez carreras se volvieron más femeninas (Contaduría, Médico Cirujano, Psicología y Medicina Veterinaria y Zootecnia); dos aumentaron la participación de las mujeres, pero continuaron en la condición de carreras masculinas (Arquitectura y Economía); mientras que cuatro se volvieron menos femeninas (Derecho, Administración, Cirujano Dentista y QFB (véanse los cuadros 19 y 20).

⁵ En este documento se define un plantel o carrera como “femenina” cuando la participación horizontal de las mujeres es mayor a 60%; “mixta” cuando esta participación se encuentra en el rango de 40 a 60%, y “masculina” cuando la participación horizontal de los hombres es mayor a 60%.

⁶ Las carreras pueden incluir más de un plantel.

Proceso de feminización de licenciatura por planteles, 1995-2005

CUADRO 19

	Concentración (% de mujeres)		Cambio a	Cambio en el predominio femenino	Cambio b
	1995	2005			
Escuela Nacional de Artes Plásticas	59.05	61.98	2.92	positivo	1.27
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	78.55	84.58	6.03	positivo	4.38
ENEP Aragón	41.25	43.04	1.79	positivo	0.13
Escuela Nacional de Música	42.72	36.85	-5.86	negativo	-7.52
Escuela Nacional de Trabajo Social	69.61	81.96	12.35	positivo	10.70
Facultad de Arquitectura	29.78	33.42	3.64	positivo	1.99
Facultad de Ciencias	43.30	42.90	-0.40	negativo	-2.06
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	57.36	57.82	0.46	positivo	-1.20
Facultad de Contaduría y Administración	59.79	53.49	-6.30	negativo	-7.95
Facultad de Derecho	51.08	54.46	3.39	positivo	1.73
Facultad de Economía	32.74	31.93	-0.82	negativo	-2.47
FES Acatlán	47.75	48.09	0.34	positivo	-1.32
FES Cuautitlán	41.63	46.54	4.91	positivo	3.26
FES Iztacala	63.45	67.83	4.38	positivo	2.73
FES Zaragoza	61.71	64.16	2.45	positivo	0.79
Facultad de Filosofía y Letras	64.64	58.73	-5.91	negativo	-7.56
Facultad de Ingeniería	17.52	19.55	2.04	positivo	0.38
Facultad de Medicina	57.21	64.59	7.39	positivo	5.73
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	45.75	55.73	9.98	positivo	8.33
Facultad de Odontología	71.10	71.64	0.54	positivo	-1.11
Facultad de Psicología	76.59	75.02	-1.57	negativo	-3.22
Facultad de Química	53.06	53.48	0.41	positivo	-1.24
Instituto de Biotecnología	S/D	49.18			
Total	50.35	52.01	1.66	positivo	

Fuente: cálculos propios con base en Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación.

Proceso de feminización en las diez licenciaturas más pobladas, 1995-2005

CUADRO 20

	Concentración (% de mujeres)		Cambio a	Cambio en la participación femenina	Cambio b
	1995	2005			
Derecho	50.65	50.52	-0.13	negativo	-1.78
Contaduría	58.19	58.3	0.11	positivo	-1.54
Médico Cirujano	57.58	64.53	6.95	positivo	5.29
Psicología	74.52	74.71	0.19	positivo	-1.46
Administración	60.25	56.50	-3.75	negativo	-5.41
Arquitectura	28.07	31.51	3.44	positivo	1.79
Cirujano Dentista	68.99	68.17	-0.82	negativo	-2.47
Economía	33.62	34.73	1.11	positivo	-0.55
Medicina Veterinaria y Zootecnia	43.56	52.20	8.64	positivo	6.98
Química Farmacéutica Biológica	64.50	58.30	-6.20	negativo	-7.86

Fuente: cálculos propios con base en Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación.

Nota: a pesar de que la carrera de Ciencias de la Comunicación y Periodismo ocupa el sexto lugar, no fue posible incluirla puesto que no hay dato de 1995 necesario para realizar los cálculos, por ese motivo se recorren las posiciones y se incluyen en el décimo lugar de Química Farmacéutica Biológica que es la que sigue en tamaño.

• Formas de ingreso

En esta sección se analizan las dos formas fundamentales de ingreso a la licenciatura. Por una parte, se encuentra el *pase reglamentado*, que consiste en el acceso sin examen para estudiantes que terminaron el bachillerato en la UNAM (CCH y ENP), con un promedio mínimo de 8.5. Por otra parte se encuentra el *concurso de selección* en el que se participa a partir de una convocatoria abierta a través de un examen general de conocimientos. La admisión más nutrida se da mediante el *pase reglamentado* (61.6%), mientras que por *concurso de selección* sólo ingresa 31.1% de los/as aspirantes. Otras formas de ingreso⁷ sólo representan 7.3% (véanse el cuadro 21 y la gráfica 13).

En el caso del *pase reglamentado*, es notable que la mayor proporción de aspirantes que ingresan por *pase reglamentado* es de mujeres (54.4%). En el *concurso de selección*, la relación es inversa: la mayor participación corresponde a los hombres (52.6%).

Formas de ingreso a la licenciatura por sexo, alumnado activo al semestre 2006-I

CUADRO 21

		Mujeres	Hombres	Total
Pase reglamentado	Absolutos	56 133	47 111	103 244
	% horizontal	54.4	45.6	100.0
	% vertical	65.3	57.7	61.6
Concurso de selección	Absolutos	24 679	27 383	52 062
	% horizontal	47.4	52.6	100.0
	% vertical	28.7	33.6	31.1
Otras formas de ingreso	Absolutos	5 154	7 124	12 278
	% horizontal	42.0	58.0	100.0
	% vertical	6.0	8.7	7.3
Total	Absolutos	85 966	81 618	167 584
	% horizontal	51.3	48.7	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

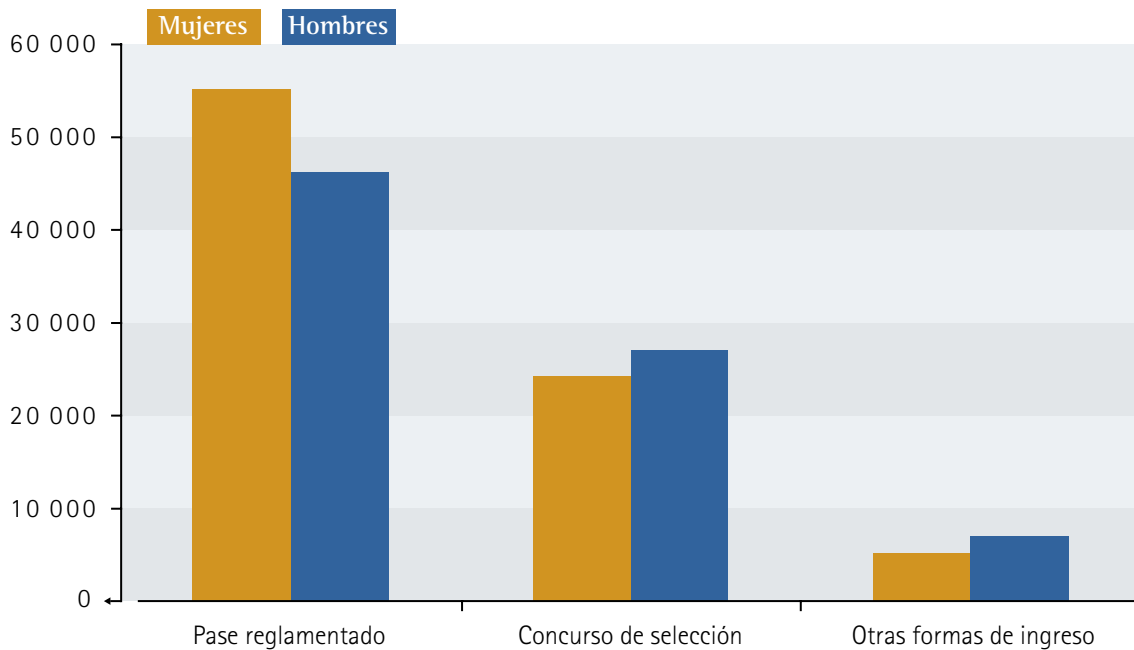
Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar.

El proceso de admisión permite observar cuáles son y serán las tendencias en el comportamiento por sexo en la institución, pues el primer ingreso documenta la proporción en que hombres y mujeres renuevan la matrícula. Un análisis del concurso de selección como forma de ingreso a licenciatura (semestres 2006-I y II) muestra que la demanda para realizar el examen en las dos modalidades (sistema escolarizado y abierto) es mayor por parte de las mujeres. Sin embargo, en la selección y en la inscripción los hombres tienen una mayor presencia (véase cuadro 22). En esta forma de ingreso, los datos parecen indicar que los hombres tienen mayor éxito que las mujeres, por ejemplo, las mujeres seleccionadas fueron sólo 6.8% del total la demanda, comparado con 9.8% de los hombres seleccionados.

⁷ Preparatoria popular, registro especial en la FCPys, cambio de carrera y/o plantel (concurso), años posteriores al primer AC, cambio interno de carrera, cambio de plantel, cambio de plantel y carrera, procedente del nivel técnico (concurso), ingreso a la licenciatura (años posteriores al primero RE), cambio de sistema (concurso), procedente de técnico profesional, asignaturas para titulación por profundización de conocimientos.

Formas de ingreso a la licenciatura por sexo, semestre 2006-I

GRÁFICA 13



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Por otra parte, en relación con los tres momentos de este concurso (demanda, selección e inscripción), se puede comentar que, si en el conteo de población 2005 del INEGI el IF fue de 105 en las edades de 19 y 20 años en el Distrito Federal (coincidentes con la edad mediana al ingreso a licenciatura) y suponiendo que ese dato fuera aplicable a los/as postulantes, se esperaría una distribución equilibrada entre mujeres y hombres en la demanda. En el cuadro 22 se aprecia que el IF para ésta, en los tres concursos que se abrieron, fue superior a 105, lo que indica una mayor petición de mujeres por educación superior. Sin embargo, el IF de la selección (población que presentó el examen y logró un lugar) resulta en los tres casos inferior a cien, lo que indica que las mujeres alcanzan en menor proporción el puntaje necesario para el ingreso en el plantel y carrera deseados. Finalmente, en el momento de la inscripción encontramos una ligera recuperación del IF, pero en ninguno de los tres casos llega a cien.

Ingreso a licenciatura por sexo y concurso de selección, 2005-2006

CUADRO 22

		Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
Febrero de 2005		Ingreso semestre 2006-I					
Escolarizado	Demanda	51 847	55.81	41 051	44.19	92 898	126
	Selección	3 548	46.84	4 027	53.16	7 575	88
	Inscripción	3 080	48.55	3 264	51.45	6 344	94
Abierto	Demanda	4 000	52.97	3 551	47.03	7 551	113
	Selección	538	37.75	887	62.25	1 425	61
	Inscripción	480	37.94	785	62.06	1 265	61
Junio de 2006		Ingreso semestre 2006-I					
Escolarizado	Demanda	28 125	55.61	22 446	44.39	50 571	125
	Selección	3 095	48.21	3 325	51.79	6 420	93
	Inscripción	2 632	49.02	2 737	50.98	5 369	96
Noviembre de 2006		Ingreso semestre 2006-II					
Abierto	Demanda	3 161	52.63	2 845	47.37	6 006	111
	Selección	471	39.58	719	60.42	1 190	66
	Inscripción	427	40.40	630	59.60	1 057	68

Fuente: Documento impreso Primer ingreso 2005-2006, nivel licenciatura. Subdirección de Diseño de Proyectos, Dirección General de Administración Escolar.

En el cuadro 23 se aprecia que la edad promedio entre hombres y mujeres en el momento de ingreso a licenciatura es muy similar (una media de 19.69 años para las mujeres y 20.82 para los hombres). La moda⁸ es la misma para hombres y mujeres (18 años).

Edad de ingreso a licenciatura por sexo

CUADRO 23

	Mujeres	Hombres	Total
Media	19.69	20.82	20.31
Moda	18.00	18.00	18.00
Q1	18.00	18.00	18.00
Mediana	18.00	19.00	19.00
Q3	20.00	21.00	20.00

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I, Dirección General de Administración Escolar. En años cumplidos al 1° de enero de 2005.

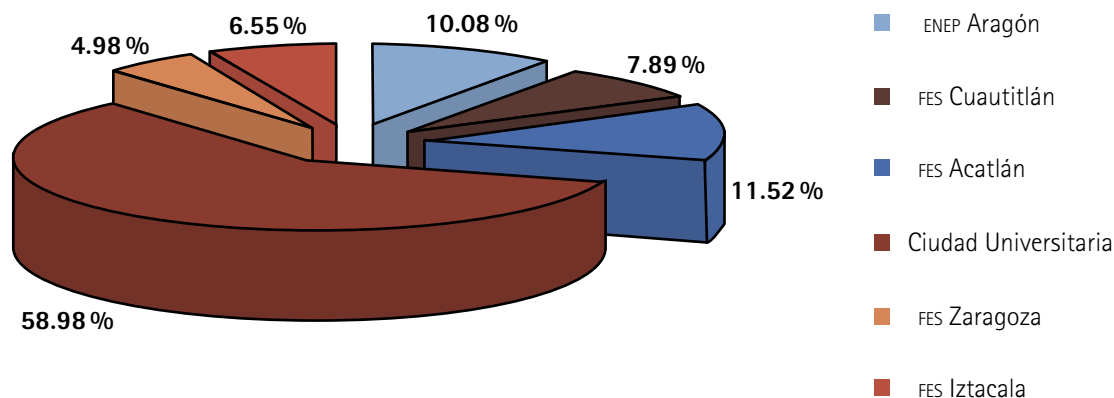
⁸ Medida de tendencia central en estadística que se refiere al valor de mayor frecuencia en una lista de valores.

- Composición de la matrícula por campus y sistema

La población inscrita para el semestre 2006-I está conformada por 167 584 estudiantes, de los cuales 85 966 son mujeres y 81 618 son varones. Esta población presenta un IF de 105. Como fue señalado en la sección correspondiente al bachillerato, a simple vista ese índice parece indicar una ligera diferencia por sexo en la distribución del alumnado en la educación superior en el año de estudio, ya que en teoría la distribución equilibrada se expresaría como $IF=100$. Sin embargo, esta tendencia se tiene que comparar con la distribución por sexo del total nacional de la población en edad de estudiar la licenciatura (19 a 23 años) y su correspondencia exacta en la relación hombre/mujer para esa matrícula. La información que brinda el INEGI sobre el Censo de Población 2005⁹ señala que en este año había 52.5% de mujeres en la población, con edades entre 19 y 23 años, con lo cual el IF alcanza 110, es decir, una representación de mujeres ligeramente más alta que en la matrícula de la Universidad.

La población estudiantil no está distribuida de manera uniforme en todos los campus. Ciudad Universitaria concentra más de la mitad de la población total de licenciatura (58.98%), le siguen en tamaño la facultad de estudios profesionales Acatlán y la escuela nacional de estudios profesionales Aragón¹⁰ con 11.52 y 10.08%, respectivamente y, por último, están las FES Cuautitlán, Iztacala y Zaragoza que sumadas no alcanzan 20% del total (véase la gráfica 14). La distribución por sexo muestra que la participación de las mujeres está entre 42.4% en la ENEP Aragón (ahora FES) y 68.1% en la FES Iztacala (véase la gráfica 15).

Distribución de la matrícula de licenciatura por campus, 2006-I

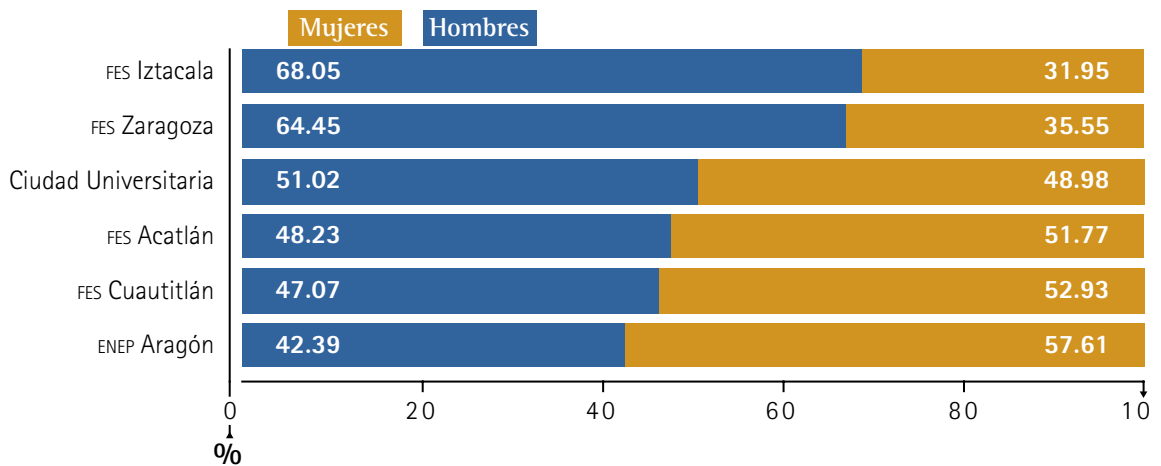
GRÁFICA 14


Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

⁹ Censo de Población 2005. INEGI, <www.inegi.gob.mx>.

¹⁰ A principios de 2006, la ENEP Aragón se convirtió en FES Aragón.

Distribución de la matrícula de licenciatura por campus y sexo, 2006-I GRÁFICA 15



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Al analizar los sistemas escolarizado y abierto, se observa que el $IF=105$ global no es uniforme: el primero —que concentra 94.47 % de la matrícula— registra un IF ligeramente superior de 107. En cambio, el sistema abierto —que concentra 5.53 % de la población— tiene un IF de 87. Este dato muestra una preferencia de las mujeres por el sistema escolarizado (véase el cuadro 24).

- Composición de la matrícula por plantel y carrera

El análisis por plantel arroja grandes variaciones en la composición de la matrícula por sexo: en 15 de los 24 planteles, la participación femenina supera 50%; en los restantes nueve, la presencia masculina es mayor. Hay cuatro planteles donde la población femenina supera 70% (Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia, Escuela Nacional de Trabajo Social, Facultad de Psicología y Facultad de Odontología), y hay sólo uno donde los varones superan dicho porcentaje (Facultad de Ingeniería). Donde se concentran los mayores porcentajes de hombres son, después de la Facultad de Ingeniería, el Centro de Investigaciones en Ecosistemas, la Escuela Nacional de Música, la Facultad de Arquitectura y la Facultad de Economía (entre 60 y 70%) (véase la gráfica 16). Esto habla de una segregación que se refleja en el valor del índice de Duncan¹¹ ($I_D=0.24$); con base en este indicador, tendría que redistribuirse 24% de la población entre los planteles para lograr un equilibrio entre los sexos.

IF de licenciatura por sistema y sexo, semestre 2006-I

CUADRO 24

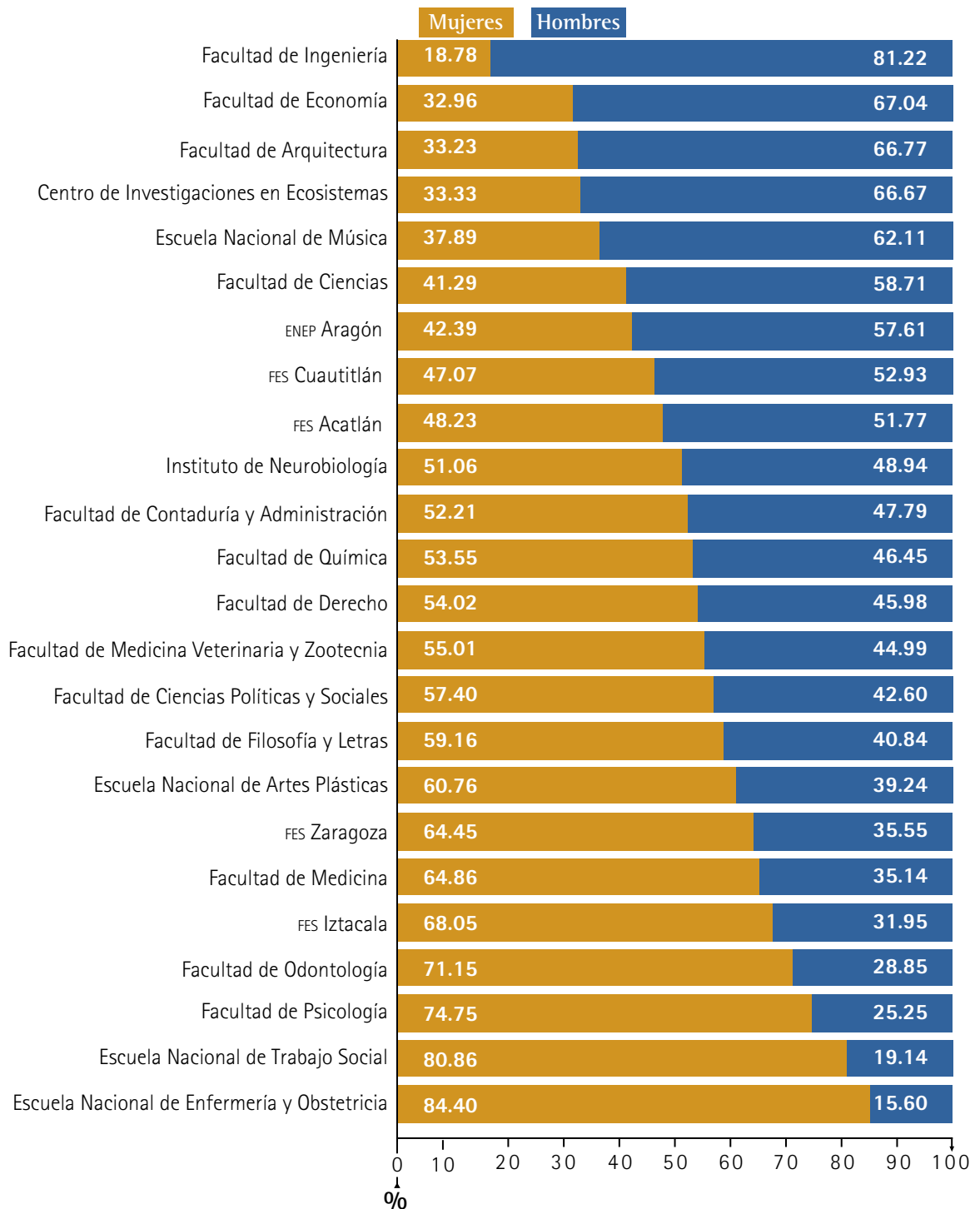
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%	Índice de feminidad
Escolarizado	81 654	94.98	76 661	93.93	158 315	94.47	107
Abierto	4 312	5.02	4 957	6.07	9 269	5.53	87
Total	85 966	100.00	81 618	100.00	167 584	100.00	105

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

¹¹ Véase la definición de conceptos para la explicación del índice de segregación.

Distribución por sexo de la matrícula de licenciatura según plantel, 2006-I

GRÁFICA 16



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

La composición por sexo de la matrícula total permite una clasificación entre planteles femeninos, mixtos y masculinos, donde se define como femenino aquel plantel que cuenta con una participación femenina mayor a 60%, plantel mixto cuando la participación femenina oscila entre 40% y 60%; y plantel masculino cuando la participación femenina es menor a 40%. Conviene observar que, a partir de esta clasificación, existen 11 planteles mixtos, 8 planteles femeninos con valores del IF en el rango de 541 y 155 (anaranjado); y los restantes 5 planteles son masculinos, con IF entre 61 y 23 (azul) (véase el cuadro 25).

Distribución de la matrícula de licenciatura, por plantel y sexo, 2006-I

CUADRO 25

	Mujeres %	Hombres %	Índice de feminidad
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	84.40	15.60	541
Escuela Nacional de Trabajo Social	80.86	19.14	422
Facultad de Psicología	74.75	25.25	296
Facultad de Odontología	71.15	28.85	247
FES Iztacala	68.05	31.95	213
Facultad de Medicina	64.86	35.14	185
FES Zaragoza	64.45	35.55	181
Escuela Nacional de Artes Plásticas	60.76	39.24	155
Facultad de Filosofía y Letras	59.16	40.84	145
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	57.40	42.60	135
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	55.01	44.99	122
Facultad de Derecho	54.02	45.98	117
Facultad de Química	53.55	46.45	115
Facultad de Contaduría y Administración	52.21	47.79	109
Instituto de Neurobiología	51.06	48.94	104
FES Acatlán	48.23	51.77	93
FES Cuautitlán	47.07	52.93	89
ENEP Aragón	42.39	57.61	74
Facultad de Ciencias	41.29	58.71	70
Escuela Nacional de Música	37.89	62.11	61
Centro de Investigaciones en Ecosistemas	33.33	66.67	50
Facultad de Arquitectura	33.23	66.77	50
Facultad de Economía	32.96	67.04	49
Facultad de Ingeniería	18.78	81.22	23

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Un análisis por carrera permite apreciar una mayor segregación. Del conjunto de carreras que se ofrecen en la UNAM (81), 29 son mixtas (36 %); 23, femeninas (28 %) y 29 (36 %) masculinas. Sin embargo, para realizar un análisis más minucioso sobre el significado del índice de feminidad por carrera, se han agrupado por disciplina –tales como letras, algunas ingenierías, enseñanza del idioma, algunas ciencias y otras– las licenciaturas donde hay menos de 500 estudiantes inscritos/as (véase el cuadro 26).

Las únicas dos carreras con índice de feminidad=100 son Derecho –la más poblada, con un total de 21 973 estudiantes– y Enseñanza del Italiano –la segunda menos poblada, con un total de cuatro personas. Cabe destacar que la segunda carrera más poblada es Contaduría y cuenta con un IF=103 (véase el cuadro 26).

El análisis de la composición por sexo de las diferentes carreras vuelve visibles algunos factores que intervienen en el proceso de distribución. Entre ellos se considera condicionantes culturales estereotípicas de género, la demanda del mercado, el imaginario de las salidas laborales y las profesiones ligadas a la identidad de género, entre otros.

Las carreras consideradas femeninas suelen tener salidas laborales ligadas al servicio y cuidado de los demás. Como ejemplos podemos mencionar Pedagogía, con un IF=525; y Enfermería con 506 mujeres por cada 100 hombres. Otras dos carreras con un alto IF son Trabajo Social (422) y Psicología (293). Las carreras definidas en este trabajo como masculinas (dado que presentan un bajo índice de feminidad) son disciplinas que demandan actividades intelectuales abstractas, como Matemáticas, Física, Ingeniería y Filosofía, entre otras.¹²

Por otro lado, hay carreras que han sufrido un franco proceso de feminización, como Médico Cirujano y Medicina Veterinaria y Zootecnia (véase el cuadro 20). En estas disciplinas –tradicionalmente ubicadas en el mundo masculino–, a pesar de que la matrícula se ha feminizado, la planta docente sigue teniendo bajos índices de feminidad.

Hay carreras que se han configurado como mixtas, gracias a la interacción de los distintos factores antes mencionados (cambios en lo sociocultural, en la demanda del mercado laboral, en las expectativas de salida laboral y en las profesiones vinculadas a lo femenino y masculino), lo cual ha puesto en tensión el ordenamiento de género. Esta recomposición indica la transformación en la construcción de la feminidad y la masculinidad, así como del cruce de fronteras entre ambas. Las carreras mixtas permiten advertir que están en curso procesos de reacomodo de los componentes que configuran los sistemas de género.

¹² En una conferencia para economistas en enero de 2005, el presidente de la Universidad de Harvard, Lawrence H. Summers, declaró que las diferencias innatas entre hombres y mujeres, especialmente sus capacidades para las matemáticas abstractas y la ciencia, explicarían la falta de éxito que tienen ellas en las carreras de ciencia e ingeniería. También puso en duda que la discriminación fuera la causa de la escasez de profesoras en las facultades de ingeniería de las universidades de mayor prestigio en Estados Unidos. La controversia que provocaron sus comentarios y el retiro del voto de confianza en su liderazgo de los universitarios de Harvard contribuyeron a su renuncia en junio de 2006. Véase: “*Summers’ remarks on women draw fire*”, Marcella Bombardieri Globe Staff, 7 de enero de 2005, en <<http://jjacobsen.web.wesleyan.edu/wescourses/2005s/econ217/01/SummersControversy.pdf#search=%22%20%22Marcella%20Bombardieri%22%22>>, consultado el 15 de septiembre de 2006.

IF de licenciatura por sexo y carrera, 2006-I

CUADRO 26

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Concentración Mujeres	Concentración Hombres	Diferencia absoluta	Índice de feminidad
1. Enseñanza del Alemán como Lengua Extranjera	8	88.80	1	11.10	9	0.01	0.00	0.01	800
2. Pedagogía	3 742	84.00	713	16.00	4 455	4.35	0.87	3.48	525
3. Enfermería y Obstetricia	3 062	83.50	605	16.50	3 667	3.56	0.74	2.82	506
4. Trabajo Social	2 188	80.80	518	19.10	2 706	2.55	0.63	1.91	422
5. Enseñanza del Inglés como Lengua Extranjera	33	78.50	9	21.40	42	0.04	0.01	0.03	367
6. Psicología	6 358	74.50	2 169	25.40	8 527	7.40	2.66	4.74	293
7. Canto	33	73.30	12	26.60	45	0.04	0.01	0.02	275
8. Literatura Dramática y Teatro	391	71.00	159	28.90	550	0.45	0.19	0.26	246
9. Letras Francesas	81	71.00	33	28.90	114	0.09	0.04	0.05	245
10. Cirujano Dentista	4 967	67.80	2 358	32.10	7 325	5.78	2.89	2.89	211
11. Química en Alimentos	898	67.60	429	32.30	1 327	1.04	0.53	0.52	209
12. Letras Italianas	121	67.60	58	32.40	179	0.14	0.07	0.07	209
13. Etnomusicología	8	66.60	4	33.30	12	0.01	0.00	0.00	200
14. Enseñanza del Francés como Lengua Extranjera	2	66.60	1	33.30	3	0.00	0.00	0.00	200
15. Médico Cirujano	5 837	65.40	3 088	34.60	8 925	6.79	3.78	3.01	189
16. Ingeniería en Alimentos	613	64.20	341	35.70	954	0.71	0.42	0.30	180
17. Relaciones Internacionales	2 928	63.70	1 665	36.20	4 593	3.41	2.04	1.37	176
18. Arquitectura del Paisaje	60	62.50	36	37.50	96	0.07	0.04	0.03	167
19. Diseño y Comunicación Visual	1 711	61.80	1 055	38.10	2 766	1.99	1.29	0.70	162
20. Investigación Biomédica Básica	32	61.50	20	38.40	52	0.04	0.02	0.01	160
21. Enseñanza del Español como Lengua Extranjera	8	61.50	5	38.40	13	0.01	0.01	0.00	160
22. Letras Inglesas	293	60.90	188	39.00	481	0.34	0.23	0.11	156
23. Ciencias de la Comunicación y Periodismo	4 705	60.80	3 029	39.10	7 734	5.47	3.71	1.76	155
24. Estudios Latinoamericanos	354	60.00	236	40.00	590	0.41	0.29	0.12	150
25. Enseñanza del Idioma Inglés	177	59.40	121	40.60	298	0.21	0.15	0.06	146

SIGUE

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Concentración Mujeres	Concentración Hombres	Diferencia absoluta	Índice de feminidad
26. Química Farmacéutica Biológica	2 778	59.30	1 907	40.70	4 685	3.23	2.34	0.90	146
27. Biología	2 428	58.10	1 748	41.80	4 176	2.82	2.14	0.68	139
28. Diseño Gráfico	662	57.30	493	42.60	1 155	0.77	0.60	0.17	134
29. Lengua y Literaturas Hispánicas	866	57.10	650	42.80	1 516	1.01	0.80	0.21	133
30. Artes Visuales	515	56.30	399	43.60	914	0.60	0.49	0.11	129
31. Administración	4 666	55.60	3 712	44.30	8 378	5.43	4.55	0.88	126
32. Optometría	270	54.70	223	45.20	493	0.31	0.27	0.04	121
33. Letras Clásicas	153	54.60	127	45.30	280	0.18	0.16	0.02	120
34. Bibliotecología	184	54.60	153	45.40	337	0.21	0.19	0.03	120
35. Comunicación Gráfica	12	54.50	10	45.40	22	0.01	0.01	0.00	120
36. Ingeniería Agrícola	135	54.40	113	45.50	248	0.16	0.14	0.02	119
37. Medicina Veterinaria y Zootecnia	2 632	52.20	2 408	47.70	5 040	3.06	2.95	0.11	109
38. Letras Alemanas	80	51.60	75	48.30	155	0.09	0.09	0.00	107
39. Ciencias Genómicas	48	51.00	46	48.90	94	0.06	0.06	0.00	104
40. Contaduría	5 418	50.80	5 240	49.10	10 658	6.30	6.42	0.12	103
41. Enseñanza del Italiano como Lengua Extranjera	2	50.00	2	50.00	4	0.00	0.00	0.00	100
42. Derecho	10 983	49.90	10 990	50.00	21 973	12.78	13.47	0.69	100
43. Sociología	1 049	48.50	1 113	51.40	2 162	1.22	1.36	0.14	94
44. Química	404	48.20	433	51.70	837	0.47	0.53	0.06	93
45. Piano	28	47.40	31	52.50	59	0.03	0.04	0.01	90
46. Historia	793	46.40	914	53.50	1 707	0.92	1.12	0.20	87
47. Planificación para el Desarrollo Agropecuario	102	45.90	120	54.00	222	0.12	0.15	0.03	85
48. Química Industrial	100	44.60	124	55.30	224	0.12	0.15	0.04	81
49. Educación Musical	47	43.90	60	56.00	107	0.05	0.07	0.02	78
50. Actuaría	1 087	43.10	1 434	56.80	2 521	1.26	1.76	0.49	76
51. Ciencias Políticas y Administración Pública	1 272	40.30	1 884	59.70	3 156	1.48	2.31	0.83	68
52. Geografía	338	40.20	502	59.70	840	0.39	0.62	0.22	67
53. Ingeniería Química	824	36.50	1 433	63.40	2 257	0.96	1.76	0.80	58
54. Diseño Industrial	241	36.40	421	63.60	662	0.28	0.52	0.24	57
55. Economía	1 928	35.50	3 502	64.40	5 430	2.24	4.29	2.05	55

56. Urbanismo	57	34.70	107	65.20	164	0.07	0.13	0.06	53
57. Filosofía	443	34.50	838	65.40	1 281	0.52	1.03	0.51	53
58. Ciencias Ambientales	3	33.30	6	66.60	9	0.00	0.01	0.00	50
59. Informática	359	32.10	759	67.80	1 118	0.42	0.93	0.51	47
60. Arquitectura	2 552	31.30	5 597	68.60	8 149	2.97	6.86	3.89	46
61. Matemáticas Aplicadas y Computación	470	31.00	1 044	68.90	1 514	0.55	1.28	0.73	45
62. Ingeniería Geológica	94	30.50	214	69.40	308	0.11	0.26	0.15	44
63. Ingeniería Geofísica	103	28.60	257	71.30	360	0.12	0.31	0.20	40
64. Ingeniería en Telecomunicaciones	63	27.20	168	72.70	231	0.07	0.21	0.13	38
65. Matemáticas	221	27.20	591	72.70	812	0.26	0.72	0.47	37
66. Instrumentista	51	26.70	140	73.30	191	0.06	0.17	0.11	36
67. Ingeniería en Computación	934	25.10	2 779	74.80	3 713	1.09	3.40	2.32	34
68. Ingeniería Química Metalúrgica	87	24.70	264	75.20	351	0.10	0.32	0.22	33
69. Ingeniería Industrial	252	24.60	769	75.30	1 021	0.29	0.94	0.65	33
70. Física	314	23.70	1 011	76.30	1 325	0.37	1.24	0.87	31
71. Ingeniería Geomática	28	20.70	107	79.20	135	0.03	0.13	0.10	26
72. Ciencias de la Computación	80	20.20	315	79.70	395	0.09	0.39	0.29	25
73. Ingeniería Topográfica y Geodésica	18	18.10	81	81.80	99	0.02	0.10	0.08	22
74. Petrolera	166	17.70	771	82.20	937	0.19	0.94	0.75	22
75. Ingeniería Eléctrica y Electrónica	277	14.10	1 685	85.80	1 962	0.32	2.06	1.74	16
76. Mecatrónica	25	13.30	163	86.70	188	0.03	0.20	0.17	15
77. Ingeniería Civil	374	13.00	2 504	87.00	2 878	0.44	3.07	2.63	15
78. Composición	5	12.50	35	87.50	40	0.01	0.04	0.04	14
79. Ingeniería de Minas y Metalurgia	26	11.70	196	88.20	222	0.03	0.24	0.21	13
80. Ingeniería Mecánica	103	8.60	1 087	91.30	1 190	0.12	1.33	1.21	9
81. Ingeniería Mecánica Eléctrica	206	6.40	3 010	93.50	3 216	0.24	3.69	3.45	7
Total	85 966	51.30	81 618	48.70	167 584	100.00	100.00	54.86	105

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

En las diez carreras más pobladas de la UNAM, aumenta el porcentaje de carreras femeninas de 28 a 40%. Las femeninas son Psicología, Cirujano Dentista, Médico Cirujano y Ciencias de la Comunicación y Periodismo; 40% son mixtas, Administración, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Contaduría y Derecho y las dos restantes, Economía y Arquitectura (20%) son masculinas. En siete de estas diez carreras la población femenina supera 50% (véanse el cuadro 27 y la gráfica 17). Es importante señalar que estas diez carreras por sí solas reúnen a la mayoría del estudiantado (54.98%) y, por lo tanto, influyen de manera importante en la composición total de la matrícula.

Distribución por sexo en las diez carreras más pobladas, 2006-I

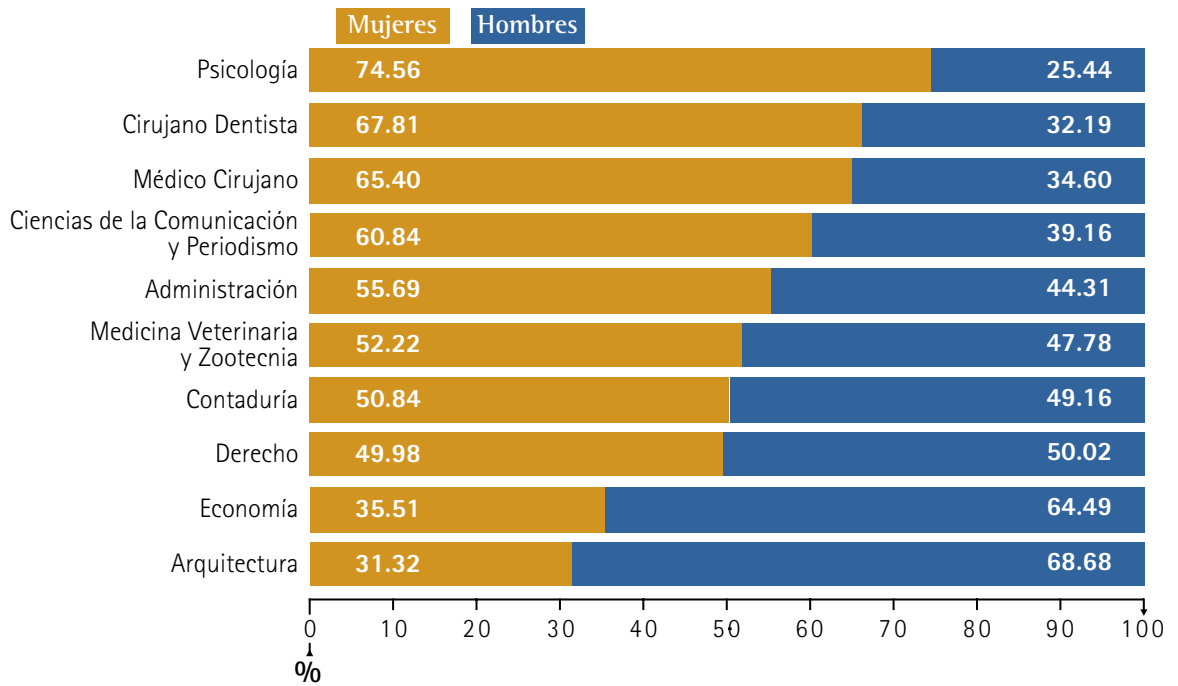
CUADRO 27

	Mujeres %	Hombres %	Total	Índice de feminidad
Psicología	74.56	25.44	8 527	293
Cirujano Dentista	67.81	32.19	7 325	211
Médico Cirujano	65.40	34.60	8 925	189
Ciencias de la Comunicación y Periodismo	60.84	39.16	7 734	155
Administración	55.69	44.31	8 378	126
Medicina Veterinaria y Zootecnia	52.22	47.78	5 040	109
Contaduría	50.84	49.16	10 658	103
Derecho	49.98	50.02	21 973	100
Economía	35.51	64.49	5 430	55
Arquitectura	31.32	68.68	8 149	46
Total	54.32	45.68	92 139	119

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Distribución por sexo de las diez carreras más pobladas, 2006-I

GRÁFICA 17



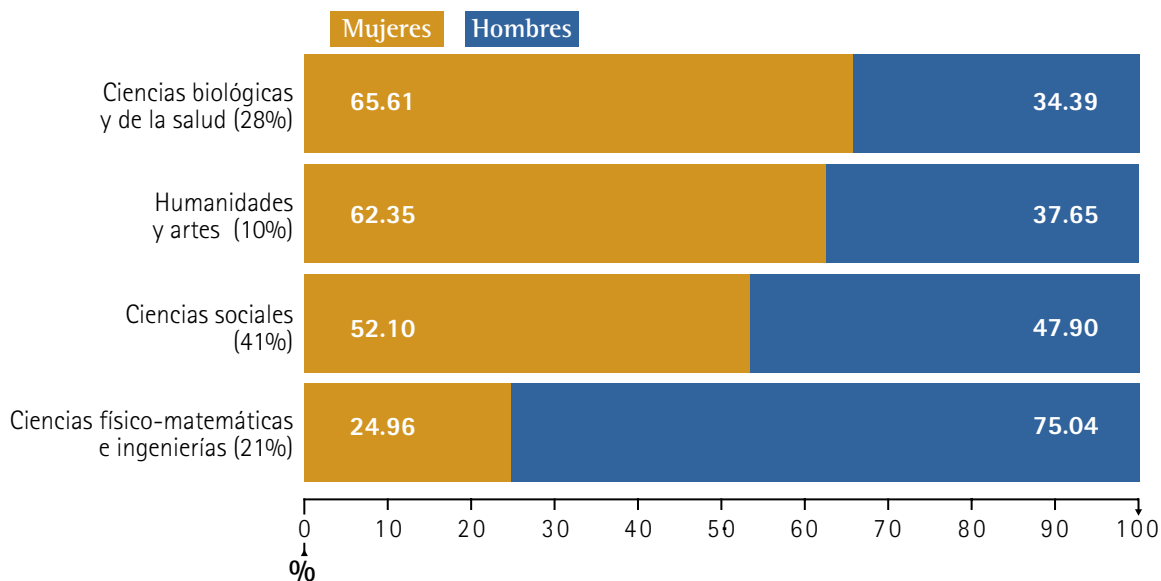
Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

- Participación de mujeres por área de estudio

En este rubro se aprecia que existe una participación mayor de mujeres en ciencias biológicas y de la salud, en humanidades y artes, así como en el área de las ciencias sociales, mientras que las áreas de ciencias físico-matemáticas e ingenierías siguen siendo predominantemente masculinas. Es interesante observar que la única área de estudios con una distribución más o menos equitativa es la de ciencias sociales, con 52.10% de participación de mujeres y 47.90% de participación de hombres (véase la gráfica 18).

Distribución de la matrícula de licenciatura por área de estudio y sexo, 2006-I

GRÁFICA 18



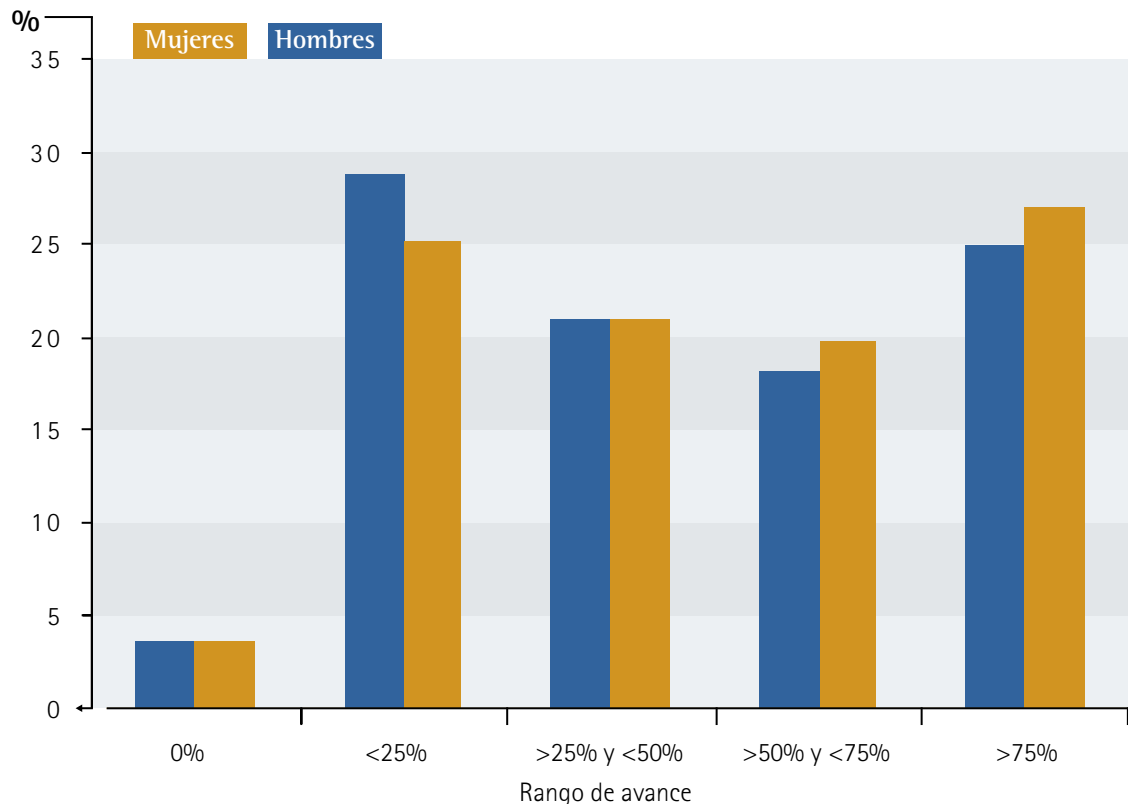
Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

- Indicadores del rendimiento escolar

- Avance de créditos

La situación académica general de las mujeres al concluir el semestre 2006-I era mejor que la de los varones. El porcentaje promedio de avance de créditos para las mujeres fue de 48.84 y para los hombres, de 46.28 (dos y medio puntos porcentuales menos). Al agrupar el porcentaje de avance en cinco rangos (0%; <25%; >25% y <50%; 50% y <75%; >75%¹³) se evidencia que las mujeres están más representadas en ambas categorías superiores, mientras que allí los hombres suman 44.60% y, en situación de un avance inferior a 25%, hay un mayor porcentaje de varones que de mujeres (29.89 frente 27.92%) (véase la gráfica 19).

Avance de créditos en licenciatura por sexo, 2006-I

GRÁFICA 19


Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

¹³ El valor 0% incluye al alumnado de reciente ingreso.

Al analizar por cohorte de ingreso (generaciones 2002, 2003, 2004, 2005 y 2006) confirmamos la tendencia: en la generación más joven —que sólo ha cursado uno de diez semestres (generación 2006-I)— la diferencia entre hombres y mujeres con menos de 25 % de los créditos no alcanza 1 %. En generaciones anteriores, las diferencias están más marcadas; por ejemplo, en la generación 2005 —que lleva tres semestres— la diferencia por sexo a favor de las mujeres entre quienes han avanzado menos de 25% de los créditos es de 15 puntos porcentuales, y para quienes han avanzado entre 25 y 50% aumenta poco más de 16 puntos porcentuales. En ambos casos, las mujeres llevan la ventaja. En la cohorte 2004 —a la mitad de la carrera—, el porcentaje de mujeres que llevan entre 50 y 75 % de los créditos es 57.96 %. En los hombres es de 38.72 %, una diferencia cercana a los 20 puntos porcentuales.

Las cohortes 2003 y 2002 —que se hallan en fases terminales— también muestran diferencias por sexo. En la generación 2003, 47.01 % de las mujeres tiene más de 75 % de los créditos cubiertos; mientras que los varones sólo alcanzan 27.01 %. Esta diferencia también se presenta en la generación 2002 donde 72 % de mujeres alcanza más de 75 % de los créditos cubiertos por 58.28 % de los hombres en la misma situación (véase el cuadro 28).

Avance de créditos en licenciatura por sexo, 2006-I, generaciones seleccionadas

CUADRO 28

Generación		Rango de porcentaje de créditos avanzados										Total
		0%		<25%		>25% y <50%		>50% y <75%		>75%		
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Mujeres	2002	30	0.26	331	2.90	785	6.88	1992	17.45	8278	72.51	11 416
	2003	38	0.27	600	4.31	1 627	11.68	5 119	36.73	6 551	47.01	13 935
	2004	90	0.63	1 556	10.90	4 351	30.48	8 275	57.96	5	0.04	14 277
	2005	267	1.68	4 689	29.52	10 924	68.76	2	0.01	4	0.03	15 886
	2006	2 676	15.23	14 899	84.77	1	0.01	0	0.00	0	0.00	17 576
	Matrícula	3 101	4.24	22 075	30.20	17 688	24.20	15 388	21.05	14 838	20.30	73 090
Hombres	2002	45	0.44	697	6.77	1 348	13.09	2 205	21.42	6 000	58.28	10 295
	2003	94	0.77	1 381	11.31	2 483	20.33	4 958	40.59	3 299	27.01	12 215
	2004	168	1.38	2 480	20.43	4 778	39.35	4 701	38.72	14	0.12	12 141
	2005	488	3.54	6 120	44.37	7 177	52.04	6	0.04	1	0.01	13 792
	2006	2 166	14.49	12 783	85.50	1	0.01	0	0.00	1	0.01	14 951
	Matrícula	2 961	4.67	23 461	37.01	15 787	24.90	11 870	18.72	9 315	14.69	63 394

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

– *Asignaturas como indicador del rendimiento escolar*

En esta sección las asignaturas se analizan desde diferentes criterios: inscritas, aprobadas, reprobadas y adeudadas, lo que nos permite obtener indicadores de rendimiento.

La mediana de asignaturas inscritas para hombres y mujeres es de cinco. Este equilibrio no se mantiene en las asignaturas totales aprobadas, en las que las mujeres muestran mayor eficiencia, con la mediana ubicada en 21 y los hombres una asignatura por debajo. Probablemente la mayor diferencia en el rendimiento académico se exprese en el total de asignaturas reprobadas, en las cuales la mediana de los hombres estuvo en seis y para las mujeres se registró en dos. Una aproximación al compromiso con los estudios podría ser el adeudo de asignaturas, cuya mediana de las mujeres presenta una y la de los hombres dos (véase el cuadro 29).

Asignaturas de licenciatura como indicadores del rendimiento escolar por sexo, 2006-I

CUADRO 29

Concepto	Mujeres				Hombres			
	Media	Q1	Mediana	Q3	Media	Q1	Mediana	Q3
Porcentaje de avance de créditos	48.84	16.86	47.23	78.18	46.28	13.66	41.81	75.89
Asignaturas inscritas	4.90	4.00	5.00	6.00	4.43	3.00	5.00	6.00
Asignaturas aprobadas (todas)	23.98	8.00	21.00	37.00	23.46	7.00	20.00	37.00
Asignaturas reprobadas (todas)	7.59	0.00	2.00	9.00	12.58	1.00	6.00	17.00
Asignaturas adeudadas (último registro)	2.14	0.00	1.00	3.00	3.36	0.00	2.00	5.00
Asignaturas inscritas (ejercicio anterior)	4.37	0.00	5.00	7.00	4.32	1.00	5.00	7.00
Asignaturas aprobadas (ejercicio anterior)	3.49	0.00	4.00	6.00	3.00	0.00	3.00	5.00

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

— *Promedio general*

La mediana del promedio general en las estudiantes es de 8.2, mientras que la de los estudiantes es de 7.8. En términos generales, observando los cuartiles, los hombres se mantienen con promedios inferiores. Cabe destacar que estas diferencias en el promedio general de licenciatura corresponden con el promedio que esta población registraba en el bachillerato, donde la mediana para los hombres fue la misma de 7.8 y para las mujeres es de 8.3 (véase el cuadro 30).

Promedio general en licenciatura por sexo, 2006-I

CUADRO 30

Concepto	Mujeres				Hombres			
	Media	Q1	Mediana	Q3	Media	Q1	Mediana	Q3
Promedio general	8.1	7.6	8.2	8.8	7.8	7.2	7.8	8.4
Promedio (ejercicio anterior)*	8.2	7.6	8.4	9.0	7.8	7.0	8.0	8.7
Promedio bachillerato**	8.3	7.8	8.3	8.8	7.9	7.4	7.8	8.4

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

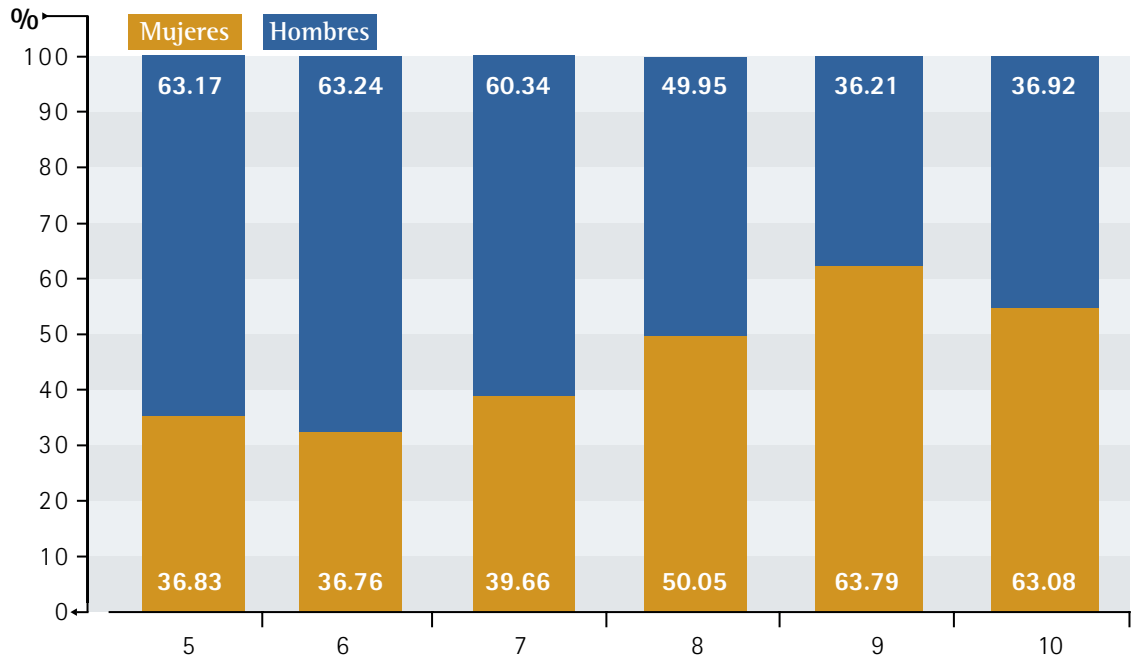
* Los casos perdidos suman poco más de 40% de las observaciones.

** Sólo se tienen datos para los estudiantes que ingresan por pase reglamentado, lo cual representa más del 50% de la matrícula.

Al presentar el promedio general en una escala de cinco a diez se observa claramente que las mujeres tienen mejores calificaciones que los hombres y que existe una relación inversa entre los sexos, en la cual las calificaciones más bajas concentran los mayores porcentajes de varones; conforme la calificación se incrementa, aumenta también la concentración de mujeres, hasta que el porcentaje de mujeres se vuelve dominante en las calificaciones más altas (véase la gráfica 20).

Participación porcentual por sexo en el promedio general de licenciatura, 2006-I

GRÁFICA 20



Fuente: elaboración propia con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

La mayor concentración de mujeres (30.90%) se ubica en el promedio de ocho, mientras que la mayor concentración de hombres (35.60%) se encuentra en siete. En los promedios más altos –nueve y diez– hay una concentración de 21.40% de mujeres y 10.42% de hombres. En el promedio más bajo aprobatorio, que es de seis, los hombres representan 14.48%, mientras que las mujeres sólo 7.10% (véase el cuadro 31).

Promedio por calificación en licenciatura por sexo, 2006-I

CUADRO 31

	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Vertical	% Horizontal	N	% Vertical	% Horizontal	
0	7 861	13.60	49.19	8 120	13.98	50.81	15 981
5	584	1.01	31.60	1 264	2.18	68.40	1 848
6	4 105	7.10	32.79	8 413	14.48	67.21	12 518
7	15 019	25.98	42.07	20 682	35.60	57.93	35 701
8	17 861	30.90	56.84	13 563	23.34	43.16	31 424
9	10 933	18.92	67.20	5 336	9.18	32.80	16 269
10	1 436	2.48	66.54	722	1.24	33.46	2 158
Total	57 799	100.00	49.87	58 100	100.00	50.13	115 899

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

En el cuadro 32 se analiza el comportamiento de los indicadores de rendimiento en tres carreras que previamente habíamos caracterizado como masculina (Física), otra como femenina (Enfermería) y una tercera como mixta (Derecho). En dicho análisis se encontró que los indicadores de rendimiento son favorables a las mujeres, incluso en Física.

Indicadores de rendimiento escolar en tres carreras por sexo, 2006-I

CUADRO 32

Física (masculina)

		Porcentaje de avance de créditos	Asignaturas inscritas	Asignaturas aprobadas	Asignaturas reprobadas	Asignaturas adeudadas	Promedio general
Mujeres	Promedio	41	3.8	16	12.1	3.5	8.3
	N	314	314	314	314	314	308
Hombres	Promedio	38.7	3.2	14.6	19.2	5.2	8.1
	N	1011	1011	1011	1011	1011	993
Total	Promedio	39.3	3.4	14.9	17.5	4.8	8.1
	N	1325	1325	1325	1325	1325	1301

Enfermería (femenina)

		Porcentaje de avance de créditos	Asignaturas inscritas	Asignaturas aprobadas	Asignaturas reprobadas	Asignaturas adeudadas	Promedio general
Mujeres	Promedio	47.6	3.7	13.3	0.9	0.4	8.4
	N	3062	3062	3062	3062	3062	2769
Hombres	Promedio	41.1	3.7	11.3	1.9	0.6	8.1
	N	605	605	605	605	605	531
Total	Promedio	46.5	3.7	13	1.1	0.4	8.4
	N	3667	3667	3667	3667	3667	3300

Derecho (mixta)

		Porcentaje de avance de créditos	Asignaturas inscritas	Asignaturas aprobadas	Asignaturas reprobadas	Asignaturas adeudadas	Promedio general
Mujeres	Promedio	51.6	5.3	30.9	10.7	2.3	8.2
	N	10983	10983	10983	10983	10983	10911
Hombres	Promedio	50.1	5.1	28.9	14	3.1	7.9
	N	10990	10990	10990	10990	10990	10839
Total	Promedio	50.8	5.2	29.9	12.4	2.7	8.1
	N	21973	21973	21973	21973	21973	21750

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

- Distribución del egreso

Se define que un/a estudiante es egresado/a cuando cubre más de 90% de los créditos establecidos en el plan de estudios correspondiente. Bajo esta definición se estimó, para el semestre 2006-I, un total de 23 758, 51.19% es de mujeres y 48.81% de varones. Si se observa la población masculina total, quienes se encuentran en calidad de egresados suman 14.21%, mientras que en la población total de mujeres las egresadas representan 14.15% (véase el cuadro 33). Estos datos no reflejan una mayor eficiencia de las mujeres, como la que se encontró en los indicadores de rendimiento antes analizados; esto se debería a que el egreso no se estudió en cada generación, sino de manera general, lo cual incluye al alumnado rezagado. En todo caso, la diferencia a favor de los varones es mínima (0.06%), y cuando se estima en números absolutos se advierte que, en el semestre estudiado, terminaron 564 mujeres más que hombres.

Egresos de licenciatura por sexo, 2006-I

CUADRO 33

	Mujeres			Hombres			Total
	N	% Mujeres	% Matrícula	N	% Hombres	% Matrícula	
Truncado	73 805	85.85	51.32	70 021	85.79	48.68	143 826
Egreso	12 161	14.15	51.19	11 597	14.21	48.81	23 758
Total	85 966	100.00	51.30	81 618	100.00	48.70	167 584

Fuente: cálculos propios con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

• Titulación

La titulación por área de estudio¹⁴ se presenta de la siguiente manera: ciencias sociales registra la más alta (47.55%), le sigue ciencias biológicas y de la salud con 27.67%, ciencias físico-matemáticas e ingenierías con 14.24% y, finalmente, el área de humanidades y artes con 10.54% (véase el cuadro 34).

La titulación en las áreas muestra lo siguiente: en ciencias físico-matemáticas e Ingenierías, de cada diez titulados ocho son hombres y dos son mujeres; en el área de humanidades y artes, la relación es de cuatro hombres por cada seis mujeres; en las ciencias biológicas y de la salud es de siete mujeres tituladas por cada tres hombres; y en ciencias sociales, la titulación en 2004 fue de seis mujeres por cada cuatro hombres (véase el cuadro 34).

Cabe destacar que existe una alta correlación entre el tamaño de la matrícula y el egreso —es decir, a mayor matrícula, mayor egreso—. Al no contar con datos de la matrícula por generación, sólo se compararía la matrícula global de las mujeres de 1999 a 2001, en el supuesto de que el estudiantado regular se tarda entre cuatro y cinco años en concluir su carrera y titularse. En este periodo, la matrícula promedio de las mujeres fue de 50.65% y la participación de las mujeres en el total de estudiantes titulados/as en 2004 fue de 55.98%, lo que constituye otro indicador de mayor eficiencia escolar de las mujeres en la UNAM.

Un análisis interesante a futuro será tomar el comportamiento de la generación que ingresa en el semestre 2006-I por sexo, área de estudio y carrera, y compararlo con el egreso y la titulación de esa generación por área y carrera, según los años estipulados para concluir los estudios.

Titulación de licenciatura por sexo y área de estudio, 2004

CUADRO 34

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Ciencias biológicas y de la salud	2 405	67.58	1 154	32.42	3 559	27.67
Ciencias físico - matemáticas e ingenierías	457	24.95	1 375	75.05	1 832	14.24
Ciencias sociales	3 530	57.73	2 585	42.27	6 115	47.55
Humanidades y artes	808	59.63	547	40.37	1 355	10.54
Total	7 200	55.98	5 661	44.02	12 861	100.00

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

¹⁴ Asentadas en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

- Desglose de becas

Las becas otorgadas también se consideran un indicador de eficiencia escolar, pues entre los requisitos para su obtención figuran las calificaciones. No obstante, existe una excepción en el otorgamiento de becas: las que brinda el STUNAM se adjudican por contrato colectivo. Según los datos proporcionados por la DGP, en 2005, la UNAM otorgó un total de 15 615 becas en el nivel superior, de las cuales 67.77 % fueron para mujeres y el restante 32.23 % para hombres, es decir, de cada diez becarios de nivel licenciatura, siete son mujeres y tres son varones.

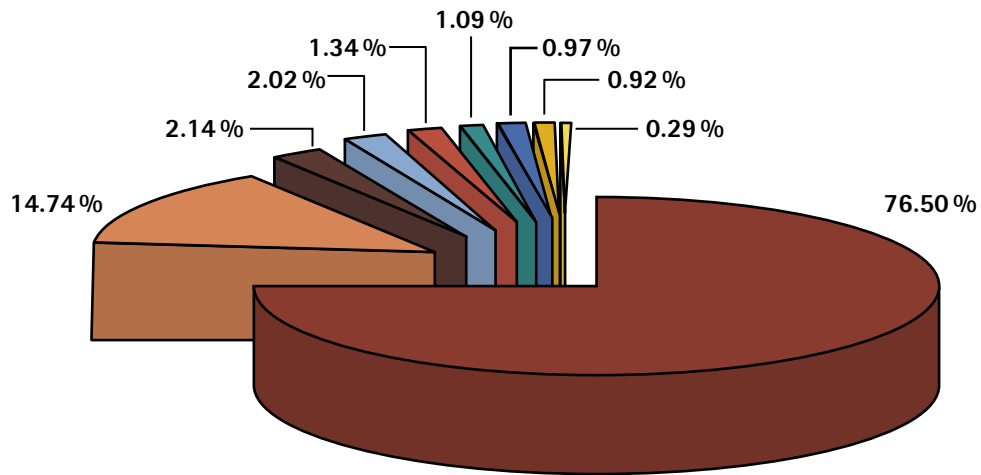
Actualmente existen nueve tipos de becas en la UNAM; las del Programa Nacional de Becas para la Educación Superior (PRONABES), son las que se otorgan en mayor medida (76.50 % del total) (véase la gráfica 21) y presentan la distribución por sexo antes mencionada (7 mujeres a 3 hombres). El siguiente programa de becas por importancia numérica es el de Fortalecimiento de los Estudios de Licenciatura, con 14.74 % del total de las becas, cuya distribución por sexo es de 65 % para mujeres y 35 % para hombres. Estas diferencias en el otorgamiento de becas por sexo se asocian con mejores indicadores de rendimiento/desempeño académico de las mujeres a lo largo de su trayectoria como estudiantes (véase la gráfica 22).

De estos nueve tipos de becas, en siete las mujeres son mayoría. Las excepciones son las becas para estudiantes indígenas y las de formación en tecnologías de la información.

Llama la atención la mayor proporción de mujeres que reciben becas de movilidad internacional, tanto de mexicanos en el extranjero, como de apoyo a los extranjeros en nuestro país. Aunque representan un porcentaje pequeño en el total de becas (0.97 y 1.09 %, respectivamente), éstas tienen un impacto positivo en el currículum de la persona becada y reflejan cambios positivos en la valoración de las mujeres en la familia y en su movilidad, en comparación con épocas anteriores en que hubiera sido quizá más difícil obtener un permiso paterno para salir del país. Por lo que respecta al sistema de becas a estudiantes indígenas, los hombres aventajan a las mujeres en 24 puntos porcentuales: las mujeres reciben 17 y los hombres 28 becas.

Distribución de becas en licenciatura, 2005

GRÁFICA 21

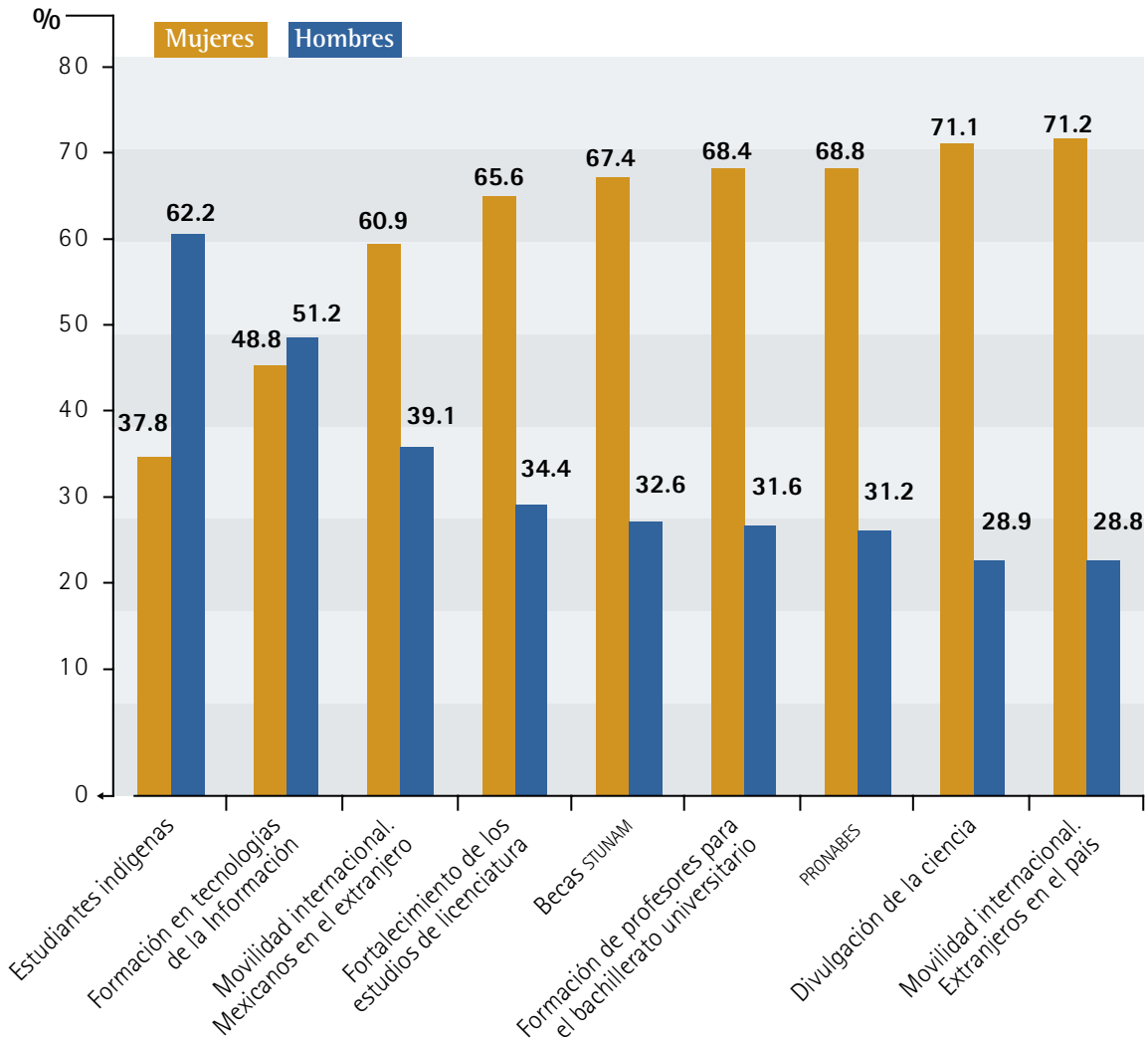


- PRONABES
- Programa de Fortalecimiento de los Estudios de Licenciatura (PFEL)
- Programa de Becas de Formación en Tecnologías de la Información
- Programa de Becas de la Dirección General de Divulgación de la Ciencia
- Seminario de Inducción al Programa de Formación de Profesores para el Bachillerato Universitario
- Programa de Movilidad de Estudiantes. Becas/apoyos a extranjeros en el país (estancias anuales)
- Programa de Movilidad Internacional de Estudiantes. Becas/apoyos a mexicanos en el extranjero (cursos o estancias semestrales)
- Becas STUNAM (cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo)
- Sistema de becas para estudiantes indígenas

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Dirección General de Planeación, 2005.

Desglose de becas en licenciatura por sexo, 2005

GRÁFICA 22



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Dirección General de Planeación, 2005.

• Inserción laboral

Respecto de la inserción laboral de egresados, se esperaba que las mujeres se incorporasen en condiciones más favorables y con más facilidad que los hombres al mercado de empleos como resultado de su mejor rendimiento escolar y mayor eficiencia terminal.¹⁵ No obstante, los datos permiten ver que para ellas la inserción laboral es menos exitosa: una de cada diez percibe salarios precarios,¹⁶ cuatro obtienen entre tres y seis salarios mínimos, tres logran ingresos entre seis y nueve salarios mínimos, y sólo dos ganan más de nueve salarios mínimos. En cambio, entre los hombres, dos de cada diez cuentan con ingresos entre tres y seis salarios mínimos, tres ganan entre seis y nueve, dos más perciben entre nueve y doce salarios mínimos y los restantes tres ganan más de doce salarios mínimos (véase el cuadro 35).

Inserción laboral por sexo: rangos salariales en el trabajo, 2003-2004

CUADRO 35

Ingresos mensuales (salario mínimo)	Mujeres		Hombres		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Menos de 1	18	0.79	5	0.29	23	0.58
1 a 3	200	8.77	79	4.61	279	6.99
+3 a 6	805	35.29	421	24.59	1 226	30.70
+6 a 9	668	29.29	460	26.87	1 128	28.25
+9 a 12	347	15.21	355	20.74	702	17.58
+12 a 15	83	3.64	110	6.43	193	4.83
+15 a 18	72	3.16	129	7.54	201	5.03
+18 a 21	37	1.62	49	2.86	86	2.15
+21 a 24	29	1.27	48	2.80	77	1.93
+24 a 27	7	0.31	19	1.11	26	0.65
+ de 27	15	0.66	37	2.16	52	1.30
Total	2 281	100.00	1 712	100.00	3 993	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta 2003-2004, egresados de nivel licenciatura 1998 del Programa de Vinculación con Exalumnos, Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM.

¹⁵ Se utilizó la Encuesta 2003-2004 del Programa de Vinculación con Ex alumnos en el Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM para comprobar estas afirmaciones. Por la disponibilidad de la información, solamente se consideraron dos indicadores: salarios y tiempo en el desempleo.

¹⁶ Se consideran salarios precarios las remuneraciones económicas inferiores a dos salarios mínimos, sin tomar en cuenta el grado de escolaridad. Considerando que se trata de trabajadores con licenciatura, se define salario precario el inferior a tres salarios mínimos.

El segundo indicador de acceso al mercado laboral es el tiempo que los egresados tardan en encontrar un empleo. El desempleo parece afectar más a las mujeres que a los hombres: 2.53% de las mujeres encuestadas (60) informó haber estado desempleada por un periodo de uno a tres meses, en comparación con sólo 1.26% de los hombres (30). En cuanto al tiempo que les llevó insertarse en el mercado de trabajo, varió para ambos sexos, de tres meses a más de un año (véase cuadro 36). En general, se afirmaría que los hombres encontraron trabajo un poco antes que las mujeres, ya que el porcentaje de hombres desempleados es superior en los intervalos más cortos e inferior en los más largos.¹⁷

Inserción laboral por sexo: tiempo sin trabajo, 2003-2004

CUADRO 36

	Mujeres			Hombres			Total			Total de la muestra	
	N	% desempleo	% vertical	N	% desempleo	% vertical	N	% desempleo	% total	N	% vertical
1 a 3 meses	5	1.61	8.33	5	1.61	16.67	10	3.23	11.11	310	13.06
3 a 6 meses	9	2.26	15.00	5	1.26	16.67	14	3.52	15.56	398	16.76
6 a 12 meses	9	3.00	15.00	4	1.33	13.33	13	4.33	14.44	300	12.64
Más de un año	37	2.71	61.67	16	1.17	53.33	56	4.10	58.89	1 366	57.54
Total	60	2.53	100.00	30	1.26	100.00	90	3.79	100.00	2 374	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta 2003-2004, Egresados de Nivel Licenciatura 1998 del Programa de Vinculación con Ex alumnos, Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM.

¹⁷ El supuesto es que el desempleo coincide con el tiempo entre egreso y primer trabajo formal.

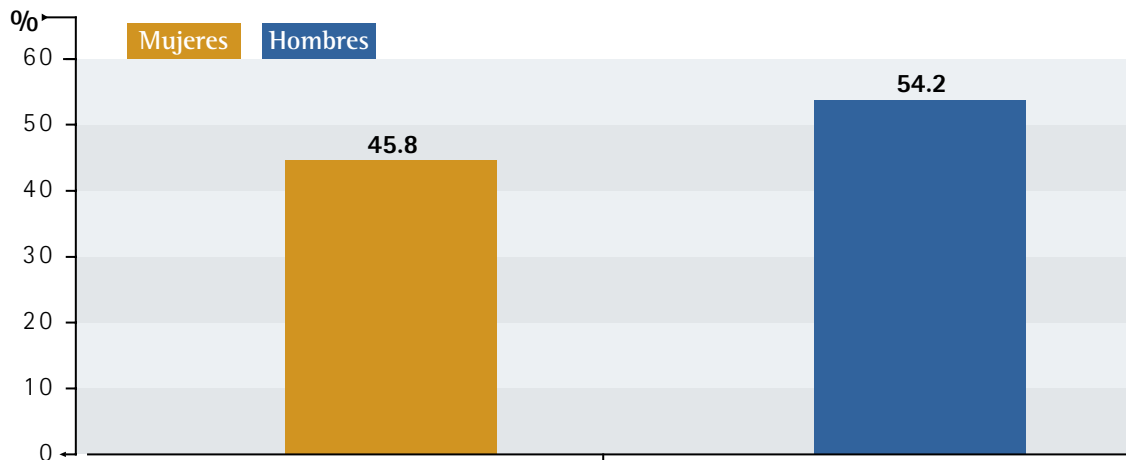
Posgrado

• Matrícula total por sexo

Este nivel de estudios¹⁸ representa 6.8% del total de la población estudiantil de la UNAM (véase el cuadro 1 de este apartado sobre la población estudiantil). El posgrado comprende los grados de especialidad, maestría y doctorado, que en conjunto muestran un registro en el año 2006 de 20 747 estudiantes inscritos/as, 45.8 y 54.2% mujeres y hombres, respectivamente (véase la gráfica 23). La menor presencia relativa de mujeres en este nivel también se refleja en el IF: por cada 100 hombres inscritos hay 84 mujeres (véase el cuadro 37). La menor representación de mujeres en la población de posgrado, en comparación con la que se encontró en los anteriores niveles (licenciatura y bachillerato 51 y 50%) se explicaría por la responsabilidad en las tareas domésticas que ellas asumen en las edades en que se estudia el posgrado, y por el papel de la maternidad, que puede seguir siendo una expectativa importante.

Población estudiantil de posgrado por sexo, 2006

GRÁFICA 23



Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

Población estudiantil por sexo, 2006

CUADRO 37

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Posgrado	Absolutos	9 498	11 249	20 747	84
	% horizontal	45.8	54.2	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

¹⁸ La información que se analiza en esta sección proviene de documentos proporcionados por la Unidad de Administración de Posgrado; en uno se incluye la matrícula 2006 por grado, plantel, programa y sexo; en otro se presenta información histórica de ingreso, matrícula y graduación para el periodo 1986-2005. Además, para el periodo 1989-2005, se tomaron las estadísticas históricas de la Dirección de Planeación.

- Matrícula por grado

En 2006, la población estudiantil de especialidad cuenta con la representación más alta dentro del total de posgrado —48.3%— y suman 10 016, 45.2% de mujeres y 54.8% de hombres. Por su parte, el alumnado de maestría representa 35.1% (7 283 estudiantes), 47.2% de mujeres y 52.8% de hombres. Por último, la población estudiantil de doctorado representa 16.6% del total de la matrícula de posgrado, es decir, 3 448 estudiantes, 44.4% de mujeres y 55.6% de hombres (véase el cuadro 38).

Población estudiantil de posgrado por sexo y grado, 2006

CUADRO 38

		Mujeres	Hombres	Total
Especialidad	Absolutos	4 530	5 486	10 016
	% horizontal	45.2	54.8	100.0
	% vertical	47.7	48.8	48.3
Maestría	Absolutos	3 437	3 846	7 283
	% horizontal	47.2	52.8	100.0
	% vertical	36.2	34.2	35.1
Doctorado	Absolutos	1 531	1 917	3 448
	% horizontal	44.4	55.6	100.0
	% vertical	16.1	17.0	16.6
Total	Absolutos	9 498	11 249	20 747
	% horizontal	45.8	54.2	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

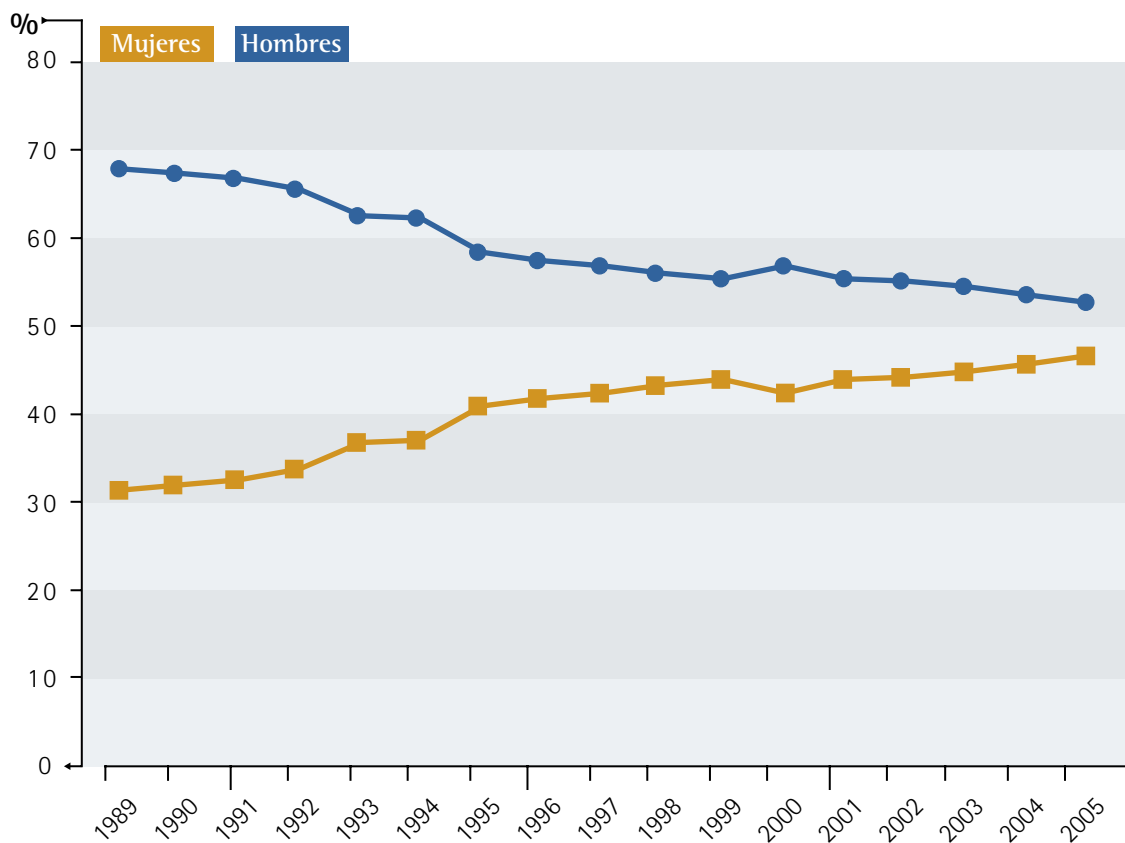
- Evolución de la matrícula, 1989-2005

La composición por sexo de la matrícula en el posgrado durante el periodo arriba indicado muestra un incremento de 13 puntos porcentuales en la participación de las mujeres, que también se refleja en el IF pues aumenta de 48 mujeres por cada 100 hombres a 84 (véanse el cuadro 39 y la gráfica 24).

Como ocurre con las poblaciones estudiantiles de bachillerato y licenciatura, en posgrado se observa una disminución de estudiantes inscritos entre 1999 y 2001; a partir de 200, se advierte la recuperación de la matrícula.

Evolución de la matrícula de posgrado por sexo, 1989-2005

GRÁFICA 24



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución de la matrícula de posgrado por sexo, 1989-2005

CUADRO 39

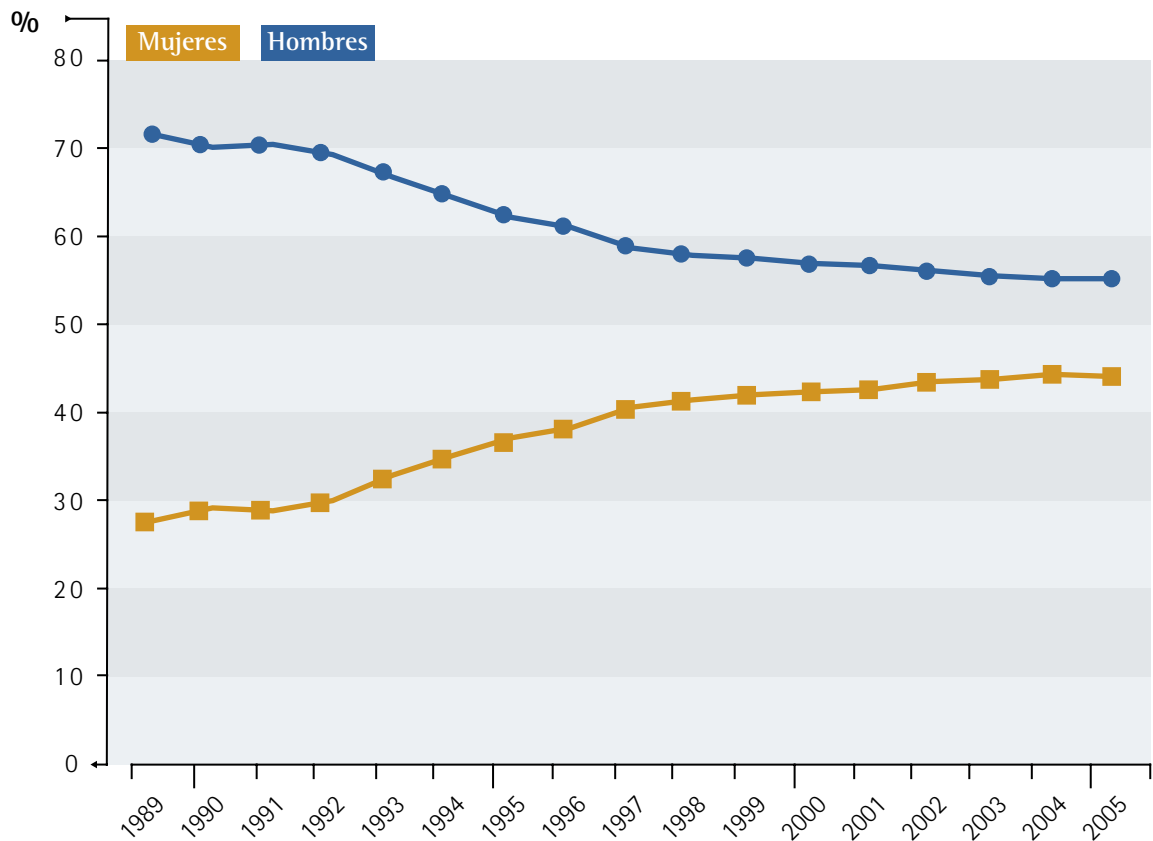
Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1989	3 683	32.6	7 617	67.4	11 300	48
1990	3 966	33.3	7 950	66.7	11 916	50
1991	4 202	33.7	8 269	66.3	12 471	51
1992	4 438	34.7	8 335	65.3	12 773	53
1993	4 980	37.1	8 426	62.9	13 406	59
1994	5 014	37.5	8 370	62.5	13 384	60
1995	5 799	40.8	8 406	59.2	14 205	69
1996	6 358	41.6	8 918	58.4	15 276	71
1997	6 948	42.1	9 543	57.9	16 491	73
1998	7 745	42.9	10 327	57.1	18 072	75
1999	7 728	43.2	10 168	56.8	17 896	76
2000	7 276	42.1	9 994	57.9	17 270	73
2001	7 153	43.2	9 394	56.8	16 547	76
2002	7 795	43.5	10 115	56.5	17 910	77
2003	8 143	43.9	10 387	56.1	18 530	78
2004	8 519	44.9	10 468	55.1	18 987	81
2005	8 998	45.5	10 767	54.5	19 765	84

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

— Especialidad

En este periodo es notoria la relación inversamente proporcional de la participación de los hombres respecto de la de las mujeres: mientras ellos van decreciendo, las mujeres van en aumento hasta el año 2000 que es cuando se estabiliza la brecha en la participación con ventaja para los hombres. Este aumento de la presencia de las mujeres se observa en la diferencia del π que en 1989 era de 40 mujeres por cada 100 hombres, pero que se incrementó a 81 en el 2005 (véase gráfica 25 y cuadro 40).

Evolución de la matrícula de especialidad por sexo, 1989-2005

GRÁFICA 25


Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución de la matrícula de especialidad por sexo, 1989-2005

CUADRO 40

Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1989	1 871	28.8	4 632	71.2	6 503	40
1990	2 208	30.1	5 123	69.9	7 331	43
1991	2 253	29.9	5 273	70.1	7 526	43
1992	2 384	31.1	5 282	68.9	7 666	45
1993	2 532	33.7	4 984	66.3	7 516	51
1994	2 568	35.9	4 587	64.1	7 155	56
1995	2 616	38.0	4 272	62.0	6 888	61
1996	2 663	39.0	4 160	61.0	6 823	64
1997	2 902	41.2	4 143	58.8	7 045	70
1998	3 383	42.1	4 646	57.9	8 029	73
1999	3 418	42.5	4 620	57.5	8 038	74
2000	3 336	42.8	4 451	57.2	7 787	75
2001	3 525	43.3	4 620	56.7	8 145	76
2002	3 730	43.9	4 769	56.1	8 499	78
2003	3 905	44.4	4 888	55.6	8 793	80
2004	4 067	44.8	5 018	55.2	9 085	81
2005	4 291	44.7	5 313	55.3	9 604	81

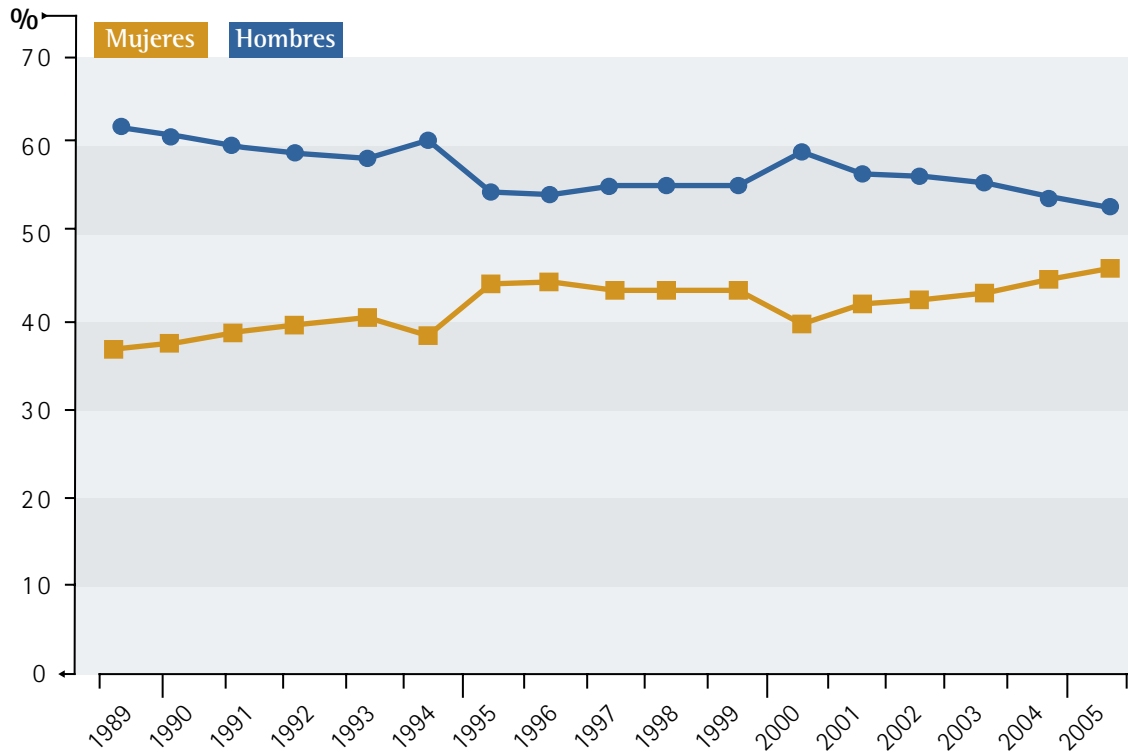
Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

— Maestría

El total de la población de maestría muestra un crecimiento casi constante. Sin embargo, no es igual en cada sexo, ya que en 1989 había 61 mujeres por cada 100 hombres y en 2005 la relación era de 88 mujeres por cada 100 hombres. Se aprecia que la brecha entre la participación de hombres y mujeres se va cerrando a partir del año 2003 (véase gráfica 26).

Evolución de la matrícula de maestría por sexo, 1989-2005

GRÁFICA 26



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución de la matrícula de maestría por sexo, 1989-2005

CUADRO 41

Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1989	1 608	38.0	2 629	62.0	4 237	61
1990	1 582	38.9	2 490	61.1	4 072	64
1991	1 706	40.1	2 550	59.9	4 256	67
1992	1 723	40.8	2 500	59.2	4 223	69
1993	1 923	41.4	2 726	58.6	4 649	71
1994	1 846	39.4	2 836	60.6	4 682	65
1995	2 276	45.1	2 775	54.9	5 051	82
1996	2 818	45.2	3 418	54.8	6 236	82
1997	3 147	44.2	3 965	55.8	7 112	79
1998	3 313	44.4	4 152	55.6	7 465	80
1999	3 152	44.4	3 955	55.6	7 107	80
2000	2 646	40.7	3 857	59.3	6 503	69
2001	2 454	43.0	3 257	57.0	5 711	75
2002	2 823	43.2	3 706	56.8	6 529	76
2003	3 002	44.1	3 801	55.9	6 803	79
2004	3 093	45.4	3 713	54.6	6 806	83
2005	3 231	46.7	3 682	53.3	6 913	88

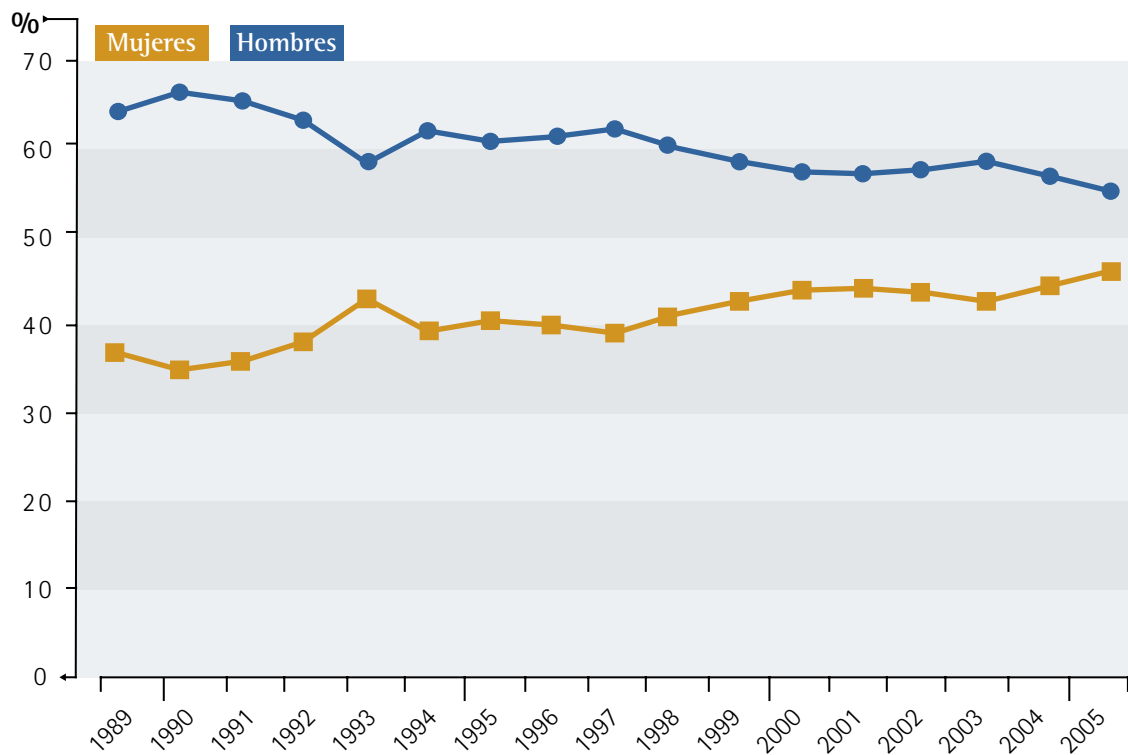
Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

— Doctorado

Es el nivel de posgrado con menor número de estudiantes, prácticamente la mitad de maestría y la tercera parte del grado de especialidad. Tanto en el total, como por sexo, la tendencia de crecimiento del doctorado es ascendente, aunque con algunas fluctuaciones menores. Cabe destacar que el IF indica una mayor participación relativa de las mujeres. En 1989, había 57 mujeres por cada 100 hombres, mientras que en 2005 se elevó a 83. También se observa que hay un gradual cierre de la brecha, que se acentúa en los últimos dos años.

Evolución de la matrícula de doctorado por sexo, 1989-2005

GRÁFICA 27



Fuente: elaboración propia con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

Evolución de la matrícula de doctorado por sexo, 1989-2005

CUADRO 42

Generación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1989	204	36.4	356	63.6	560	57
1990	176	34.3	337	65.7	513	52
1991	243	35.3	446	64.7	689	54
1992	331	37.4	553	62.6	884	60
1993	525	42.3	716	57.7	1241	73
1994	600	38.8	947	61.2	1547	63
1995	907	40.0	1359	60.0	2266	67
1996	877	39.6	1340	60.4	2217	65
1997	899	38.5	1435	61.5	2334	63
1998	1049	40.7	1529	59.3	2578	69
1999	1158	42.1	1593	57.9	2751	73
2000	1294	43.4	1686	56.6	2980	77
2001	1174	43.6	1517	56.4	2691	77
2002	1242	43.1	1640	56.9	2882	76
2003	1236	42.1	1698	57.9	2934	73
2004	1359	43.9	1737	56.1	3096	78
2005	1476	45.4	1772	54.6	3248	83

Fuente: cálculos propios con base en el Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias de la Dirección General de Planeación.

- Composición de la matrícula por grado

- *Especialidad por programa y plantel*

La participación por sexo en la matrícula de Especialidad en 2006 (10 016 estudiantes) muestra que 45.2% son mujeres y 54.8%, hombres. El análisis por programa permite encontrar grandes diferencias en la participación por sexo, donde hay especialidades como Geotecnia, con 0% de mujeres (nueve hombres en total) hasta 91.2% de mujeres (31 entre un total de 34 estudiantes) en el Programa Trabajo Social en Modelos de Intervención con Mujeres (véase el cuadro 43). Dicha tendencia es similar al comportamiento por carreras en licenciatura, en el que Trabajo Social cuenta con una gran participación, e Ingeniería con una participación escasa de mujeres.

También en otros programas suele acentuarse la escasa participación de mujeres al transitar al posgrado, como en Teoría Económica o Economía Monetaria y Financiera, donde la licenciatura en Economía tiene una participación femenina de 35.5% (véase el cuadro 26) y estas especialidades alcanzan 11.8 y 32%, respectivamente (véase el cuadro 43).

Sobresalen las diferentes especialidades en medicina, con 76 programas, cuya presencia femenina disminuye en más de 20 puntos porcentuales, lo que hace pasar de una condición de carrera femenina a especialidad masculina. La participación de las mujeres en la carrera de Médico Cirujano es de 65.4% (cuadro 26), mientras que en las especialidades disminuye a 42.8 por ciento.

Otra forma de examinar la participación de las mujeres en el posgrado, particularmente en las especialidades, es mediante el índice de feminidad¹⁹ (IF). El programa que muestra el más alto valor de IF es el de Trabajo Social en Modelos de Intervención en Mujeres (1 033) (véase el cuadro 43). El más bajo lo tiene Geotecnia, con un IF de cero. Por otra parte, hay especialidades en las que no participan hombres.²⁰

Las especialidades que cuentan con más de 60% de participación de mujeres (consideradas como femeninas, según el criterio establecido en la sección de licenciatura) son 27 de las 57 incluidas (recordemos que en el renglón de Medicina están agrupadas 76) lo que significa un 46.6%; mientras que 15 (25.9%) se encuentran en los rangos de 40 a 60% de participación de mujeres, lo que las define como mixtas; las 16 especialidades (27.6%) con participación de mujeres menor a 40% se considerarían masculinas.

El índice de Duncan²¹ en los programas de especialidad es de 0.13047, lo que significa que 13% de la población estudiantil de este grado tendría que cambiar de programa para alcanzar una distribución equitativa por sexo.

¹⁹ Véase la definición y cálculo del IF en la definición de conceptos.

²⁰ En el cuadro 40, las especialidades con nula participación de hombres (Trabajo Social en Modelos de Intervención con Adultos Mayores, Derechos Humanos, Farmacia Industrial y Derecho Internacional Privado) están en la parte superior y sombreados con amarillo.

²¹ Véase la definición y cálculo de este tipo de índice en la definición de conceptos.

Composición de la matrícula de posgrado en la especialidad por programa y sexo, 2006

CUADRO 43

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1. Trabajo Social en Modelos de Intervención con Adultos Mayores	8	100.0	0	0.0	8	
2. Derechos Humanos	7	100.0	0	0.0	7	
3. Farmacia Industrial	5	100.0	0	0.0	5	
4. Derecho Internacional Privado	1	100.0	0	0.0	1	
5. Trabajo Social en Modelos de Intervención con Mujeres	31	91.2	3	8.8	34	1033
6. Enfermería	165	83.8	32	16.2	197	516
7. Diagnóstico Veterinario	5	83.3	1	16.7	6	500
8. Microscopía Electrónica Aplicada a las Ciencias Biológicas	7	77.8	2	22.2	9	350
9. Derecho Social	7	77.8	2	22.2	9	350
10. Derecho de la Propiedad Intelectual	9	75.0	3	25.0	12	300
11. Derecho Electoral	12	75.0	4	25.0	16	300
12. Estomatología en Atención Primaria	9	75.0	3	25.0	12	300
13. Mercadotecnia	29	72.5	11	27.5	40	264
14. Estomatología del Niño y el Adolescente	29	72.5	11	27.5	40	264
15. Dirección de Recursos Humanos	33	71.7	13	28.3	46	254
16. Trabajo Social en Modelos de Intervención con Jóvenes	35	71.4	14	28.6	49	250
17. Historia del Arte	12	70.6	5	29.4	17	240
18. Ortodoncia	25	69.4	11	30.6	36	227

SIGUE

19. Comercio Exterior	31	68.9	14	31.1	45	221
20. Salud en el Trabajo y su Impacto Ambiental	31	68.9	14	31.1	45	221
21. Odontología	149	68.3	69	31.7	218	216
22. Bioquímica Clínica	15	68.2	7	31.8	22	214
23. Derecho Laboral	2	66.7	1	33.3	3	200
24. Derecho Familiar	13	65.0	7	35.0	20	186
25. Endoperiodontología	15	62.5	9	37.5	24	167
26. Derecho Empresarial	22	61.1	14	38.9	36	157
27. Historia Económica	9	60.0	6	40.0	15	150
28. Derecho Penal	34	58.6	24	41.4	58	142
29. Derecho Internacional Público	9	56.3	7	43.8	16	129
30. Fiscal	165	56.1	129	43.9	294	128
31. Producción de Ovinos y Caprinos	5	55.6	4	44.4	9	125
32. Estadística Aplicada	28	51.9	26	48.1	54	108
33. Alta Dirección	26	50.0	26	50.0	52	100
34. Procesos Farmacéuticos	6	50.0	6	50.0	12	100
35. Derecho Civil	34	47.9	37	52.1	71	92
36. Control de Calidad	16	45.7	19	54.3	35	84
37. Derecho Constitucional y Administrativo	64	45.1	78	54.9	142	82
38. Cubiertas Ligeras	4	44.4	5	55.6	9	80
39. Derecho Fiscal	39	43.8	50	56.2	89	78
40. Medicina ^a	3 278	42.8	4 382	57.2	7 660	75
41. Instituciones Administrativas de Finanzas Públicas	5	41.7	7	58.3	12	71

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
42. Derecho de la Administración y Procuración de Justicia	14	40.0	21	60.0	35	67
43. Historia del Pensamiento Económico	5	38.5	8	61.5	13	63
44. Microfinanzas	3	37.5	5	62.5	8	60
45. Medicina y Cirugía Veterinaria	10	37.0	17	63.0	27	59
46. Vivienda	6	35.3	11	64.7	17	55
47. Producción Animal	1	33.3	2	66.7	3	50
48. Economía Monetaria y Financiera	8	32.0	17	68.0	25	47
49. Valuación Inmobiliaria	23	25.3	68	74.7	91	34
50. Derecho Financiero	5	22.7	17	77.3	22	29
51. Puentes	3	13.0	20	87.0	23	15
52. Teoría Económica	2	11.8	15	88.2	17	13
53. Mantenimiento a Equipo en Industrias	4	6.8	55	93.2	59	7
54. Costos de la Construcción	1	3.4	28	96.6	29	4
55. Derecho Notarial	0	0.0	6	100.0	6	0
56. Ortodoncia	0	0.0	1	100.0	1	0
57. Geotecnia	0	0.0	9	100.0	9	0
Total	4514	45.7	5356	54.3	9870	84
58. Producción Animal (SUA)	16	11.0	130	89.0	146	12
	4530	45.2	5486	54.8	10016	83

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

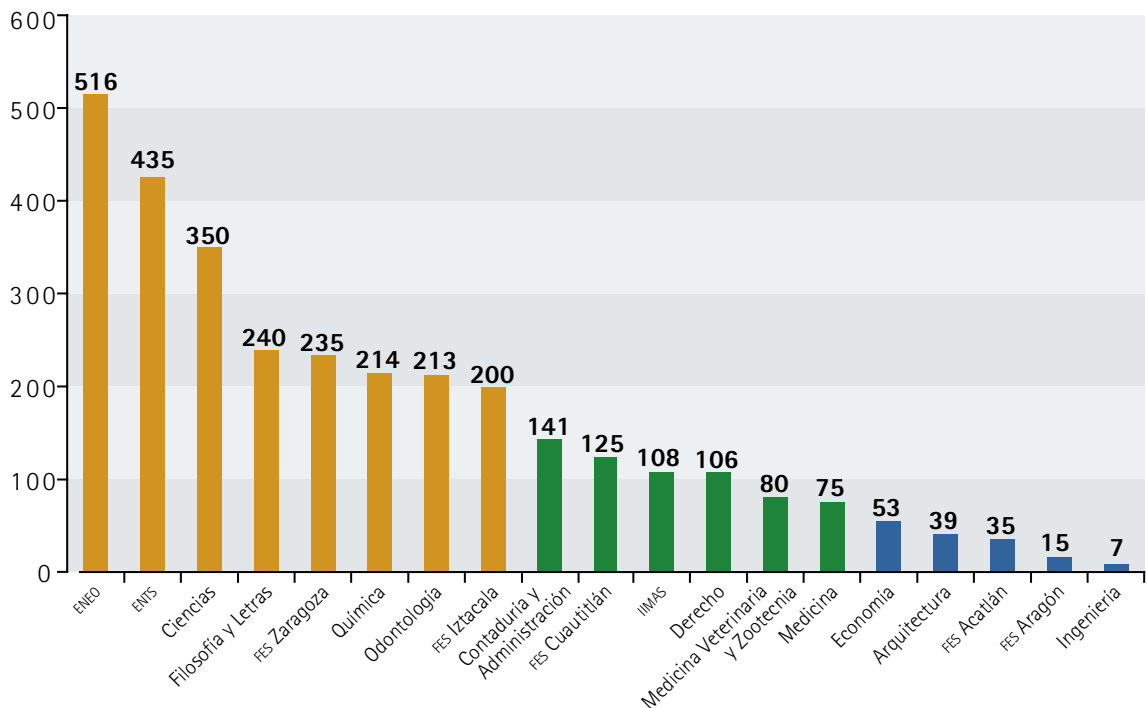
^a En este renglón se agrupa el total de las especialidades de Medicina.

Los planteles (institutos, facultades o escuelas) que ofrecen especialidades reproducen en ocasiones lo que ocurre en los programas: disminución de la participación de mujeres en las entidades donde su participación es mayoritaria en licenciatura (como Medicina), o escasez de mujeres en todos los niveles, como ocurre en Ingeniería. Sin embargo, también sucede lo contrario: en la Facultad de Ciencias, en licenciatura hay 41.3% de mujeres y en especialidad hay 77.8%. Otro ejemplo es la Facultad de Filosofía y Letras, donde las mujeres pasan de 51.2% en licenciatura a 70.6% en especialidad (véase el cuadro 44), lo que estaría relacionado con un mayor interés y expectativas de beneficio para las mujeres en los programas de posgrado que ofrecen estas facultades.

Según los porcentajes de participación femenina en los planteles que brindan el grado de especialidad, ocho de 19 (42.1%) tienen mayor participación de mujeres (más de 60% de participación), seis (31.6%) pueden ser considerados mixtos (entre 40 y 60% de participación de mujeres) y los cinco restantes (23.3%) están dentro del rango de los considerados de mayor participación de varones (menos de 40% de mujeres).²²

IF en posgrado por plantel, 2006

GRÁFICA 28



Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

²² La especialidad que se estudia en la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia tiene una escasa participación de mujeres (37%); no obstante, como en el sistema escolarizado muestra una participación de 44.4%, el plantel fue considerado mixto.

Composición de la matrícula de posgrado, en la especialidad por plantel y sexo, 2006

CUADRO 44

	Mujeres	%	Hombres	%	Diferencia absoluta	Total	Índice de feminidad
1. Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	165	83.8	32	16.2	67.5	197	516
2. Escuela Nacional de Trabajo Social	74	81.3	17	18.7	62.6	91	435
3. Facultad de Ciencias	7	77.8	2	22.2	55.6	9	350
4. Facultad de Filosofía y Letras	12	70.6	5	29.4	41.2	17	240
5. Facultad de Estudios Superiores Zaragoza	80	70.2	34	29.8	40.4	114	235
6. Facultad de Química	15	68.2	7	31.8	36.4	22	214
7. Facultad de Odontología	149	68.0	70	32.0	36.1	219	213
8. Facultad de Estudios Superiores Iztacala	40	66.7	20	33.3	33.3	60	200
9. Facultad de Contaduría y Administración	253	58.6	179	41.4	17.1	432	141
10. Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán	5	55.6	4	44.4	11.1	9	125
11. Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas	28	51.9	26	48.1	3.7	54	108
12. Facultad de Derecho	303	51.5	285	48.5	3.1	588	106
13. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	16	44.4	20	55.6	11.1	36	80
14. Facultad de Medicina	3 278	42.8	4 382	57.2	14.4	7 660	75
15. Facultad de Economía	27	34.6	51	65.4	30.8	78	53
16. Facultad de Arquitectura	33	28.2	84	71.8	43.6	117	39

SIGUE

17. Facultad de Estudios Superiores Acatlán	22	25.9	63	74.1	48.2	85	35
18. Facultad de Estudios Superiores Aragón	3	13.0	20	87.0	73.9	23	15
19. Facultad de Ingeniería	4	6.8	55	93.2	86.4	59	7
20. Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia (SUA)	16	11.0	130	89.0	78.1	146	12
Subtotal	4 514	45.7	5 356	54.3	8.5	9 870	84
Total	4 530	45.2	5 486	54.8	9.5	10 016	83

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006

— Maestría por programa

En este nivel de estudios se aprecia una participación de las mujeres (47.2%), dentro del total de estudiantes (7 283), ligeramente mayor al promedio en especialidad. El restante 52.8% está conformado por hombres (en varios programas, el porcentaje de participación de mujeres y hombres es mayor que su respectiva representación promedio).

Como en la especialidad, al realizar el análisis por programa se encuentran grandes diferencias en la participación por sexo. Los porcentajes de participación de las mujeres van desde 21.7% en la Maestría en Ciencias Matemáticas, hasta 96.4% en la Maestría en Enfermería (véase el cuadro 45).

Al comparar las poblaciones de licenciatura con las de maestría en un mismo programa se advierte, por ejemplo, que la carrera de Enfermería cuenta con 83.5% de mujeres, mientras que la maestría en la misma materia alcanza 96.4%. Por el contrario, su presencia en Trabajo Social —una disciplina con alta concentración de mujeres en licenciatura (80.8%) (véase el cuadro 26)— en la maestría disminuye diez puntos porcentuales (70.7%). De manera paralela, en Economía —que cuenta con 35.5% de mujeres en licenciatura (véase el cuadro 26)— la maestría presenta un incremento en la participación de mujeres de tres puntos porcentuales (38.5%) (véase el cuadro 45); mientras que en Matemáticas, en licenciatura hay una participación de mujeres de 27.2% que en la maestría disminuye a 21.7 por ciento.

El IF muestra un rango muy amplio que va de 2 700 a 28 en los diferentes programas de maestría. La concentración principal de mujeres se encuentra en Enfermería. En el extremo contrario se encuentra la Maestría en Ciencias Matemáticas, con la menor participación de mujeres por cada 100 hombres (28).

De 50 programas de maestría que ofrece la UNAM, 17 se consideran femeninos (34%), 20 mixtos (40%) y 13 masculinos (26%).

Por último, el índice de Duncan en los programas de maestría es de 0.2394, lo que significa que 23.94% de la población estudiantil de este nivel tendría que cambiar de programa para alcanzar una distribución equitativa por sexo en cada programa. Este índice permite señalar una mayor segregación por sexo en los programas de maestría que en las especialidades.

Composición de la matrícula de maestría por programa y sexo, 2006

CUADRO 45

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
1. Maestría en Enfermería	27	96.4	1	3.6	28	2 700
2. Maestría en Lingüística Aplicada	27	90.0	3	10.0	30	900
3. Maestría en Lingüística Hispánica	18	81.8	4	18.2	22	450
4. Maestría en Estudios México-Estados Unidos	16	80.0	4	20.0	20	400
5. Maestría en Ciencias de la Salud	46	78.0	13	22.0	59	354
6. Maestría en Psicología	142	75.1	47	24.9	189	302
7. Maestría en Estudios en Relaciones Internacionales	38	73.1	14	26.9	52	271
8. Maestría en Historia del Arte	65	73.0	24	27.0	89	271
9. Maestría en Pedagogía	83	71.6	33	28.4	116	252
10. Maestría en Trabajo Social	41	70.7	17	29.3	58	241
11. Maestría en Ciencias (Neurobiología)	36	70.6	15	29.4	51	240
12. Maestría en Antropología	41	65.1	22	34.9	63	186
13. Maestría en Bibliotecología y Estudios de la Información	33	64.7	18	35.3	51	183
14. Maestría en Ciencias Bioquímicas	150	61.5	94	38.5	244	160
15. Maestría en Ciencias Biológicas	225	60.6	146	39.4	371	154
16. Maestría en Letras	75	60.5	49	39.5	124	153
17. Maestría en Comunicación	29	60.4	19	39.6	48	153
18. Maestría en Ciencias Odontológicas	20	57.1	15	42.9	35	133
19. Maestría en Ciencias (Astronomía)	17	56.7	13	43.3	30	131
20. Maestría en Ciencias (Física Médica)	12	54.5	10	45.5	22	120
21. Maestría en Docencia para la Educación Media Superior	154	54.2	130	45.8	284	118

SIGUE

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
22. Maestría en Artes Visuales	98	53.6	85	46.4	183	115
23. Maestría en Estudios Mesoamericanos	38	53.5	33	46.5	71	115
24. Maestría en Auditoría	57	53.3	50	46.7	107	114
25. Maestría en Ciencias del Mar y Limnología	55	52.9	49	47.1	104	112
26. Maestría en Administración	415	52.0	383	48.0	798	108
27. Maestría en Historia	50	51.5	47	48.5	97	106
28. Maestría en Estudios Latinoamericanos	57	50.0	57	50.0	114	100
29. Maestría en Diseño Industrial	18	50.0	18	50.0	36	100
30. Maestría en Estudios Políticos y Sociales	37	48.1	40	51.9	77	93
31. Maestría en Filosofía	47	48.0	51	52.0	98	92
32. Maestría en Finanzas	149	47.2	167	52.8	316	89
33. Maestría en Ciencias de la Producción y de la Salud Animal	100	46.9	113	53.1	213	88
34. Maestría en Música	30	44.8	37	55.2	67	81
35. Maestría en Ciencias Químicas	95	44.2	120	55.8	215	79
36. Maestría en Ciencias de la Tierra	53	42.1	73	57.9	126	73
37. Maestría en Derecho	227	41.5	320	58.5	547	71
38. Maestría en Geografía	26	39.4	40	60.6	66	65
39. Maestría en Urbanismo	59	39.1	92	60.9	151	64
40. Maestría en Ciencias Médicas	57	38.8	90	61.2	147	63
41. Maestría en Economía	30	38.5	48	61.5	78	63
42. Maestría en Política Criminal	4	36.4	7	63.6	11	57
43. Maestría en Filosofía de la Ciencia	15	35.7	27	64.3	42	56

44. Maestría en Arquitectura	124	34.3	238	65.7	362	52
45. Maestría en Gobierno y Asuntos Públicos	9	30.0	21	70.0	30	43
46. Maestría en Ciencia e Ingeniería de Materiales	20	27.0	54	73.0	74	37
47. Maestría en Ciencia e Ingeniería de la Computación	24	23.8	77	76.2	101	31
48. Maestría en Ingeniería	208	23.5	676	76.5	884	31
49. Maestría en Ciencias (Física)	12	22.6	41	77.4	53	29
50. Maestría en Ciencias Matemáticas	28	21.7	101	78.3	129	28
Total	3 437	47.2	3 846	52.8	7 283	89

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

— *Doctorado por programa*

En doctorado, la participación de mujeres dentro del total (3 448 estudiantes) disminuye en comparación con los dos grados anteriores: sólo alcanza 44.4% de la matrícula (por 55.6% de hombres). El análisis por programa indica que hay un menor nivel de participación de mujeres que en maestría y especialidad: el máximo que alcanza es de 70.4% en el Programa de Lingüística, y el mínimo es de 20.4% en Ciencias Físicas (véase el cuadro 46).

Como en los grados anteriores, hay disciplinas con participación mayoritaria de mujeres en licenciatura, la cual disminuye significativamente en doctorado; es lo que ocurre en Pedagogía, que cuenta con 84% de mujeres en la carrera y sólo 69% en el doctorado. Sucede lo contrario en Arquitectura, que pasa de 31.3% de mujeres en la licenciatura (véase el cuadro 26) a 43% en el doctorado. Otro ejemplo lo representa Matemáticas, que aumenta la proporción de hombres de 72.8% en licenciatura a 75.7% en doctorado (véase el cuadro 46).

El IF en los programas de doctorado no muestra un límite superior tan alto como el que se observa en los dos grados anteriores; en cambio, rebasa el límite inferior de la maestría, la cual disminuye de 29 a 26 el IF en Ciencias Físicas.

De los 34 programas de doctorado, sólo cuatro (11.8%) se encuentran en el rango de los considerados femeninos (cuentan con más de 60% de participación de mujeres), 16 (47%) son considerados mixtos (entre 40 y 60%) y los restantes 14 (41.2%) son considerados masculinos (con participación de mujeres menor a 40%).

La segregación en el conjunto de programas de doctorado, medida a través del índice de Duncan, es de 0.2214, lo que significa que 22.14% de la población estudiantil de este grado tendría que cambiarse de programa para alcanzar una distribución equitativa por sexo.

Composición de la matrícula de doctorado por programa y sexo, 2006

CUADRO 46

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
Doctorado en Lingüística	19	70.4	8	29.6	27	238
Doctorado en Pedagogía	62	68.9	28	31.1	90	221
Doctorado en Psicología	145	65.0	78	35.0	223	186
Doctorado en Historia del Arte	38	64.4	21	35.6	59	181
Doctorado en Ciencias Médicas, Odontológicas y de la Salud	25	59.5	17	40.5	42	147
Doctorado en Filosofía de la Ciencia	10	58.8	7	41.2	17	143
Doctorado en Letras	33	57.9	24	42.1	57	138
Doctorado en Ciencias Políticas y Sociales	130	54.9	107	45.1	237	121
Doctorado en Ciencias Biomédicas	243	51.7	227	48.3	470	107
Doctorado en Ciencias Biológicas	125	51.0	120	49.0	245	104
Doctorado en Antropología	35	47.9	38	52.1	73	92
Doctorado en Ciencias Bioquímicas	67	47.9	73	52.1	140	92
Doctorado en Ciencias de la Producción y de la Salud Animal	27	46.6	31	53.4	58	87
Doctorado en Estudios Mesoamericanos	20	46.5	23	53.5	43	87
Doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información	6	46.2	7	53.8	13	86
Doctorado en Estudios Latinoamericanos	35	44.3	44	55.7	79	80
Doctorado en Historia	23	44.2	29	55.8	52	79
Doctorado en Arquitectura	40	43.0	53	57.0	93	75
Doctorado en Geografía	40	42.6	54	57.4	94	74
Doctorado en Ciencias del Mar y Limnología	15	41.7	21	58.3	36	71

SIGUE

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
Doctorado en Ciencias (Astronomía)	9	39.1	14	60.9	23	64
Doctorado en Derecho	59	36.6	102	63.4	161	58
Doctorado en Ciencias Químicas	55	36.4	96	63.6	151	57
Doctorado en Música	4	36.4	7	63.6	11	57
Doctorado en Ciencias de la Tierra	40	34.5	76	65.5	116	53
Doctorado en Ciencia e Ingeniería de Materiales	29	34.1	56	65.9	85	52
Doctorado en Filosofía	18	34.0	35	66.0	53	51
Doctorado en Urbanismo	15	31.9	32	68.1	47	47
Doctorado en Ciencias de la Administración	29	30.2	67	69.8	96	43
Doctorado en Economía	19	26.0	54	74.0	73	35
Doctorado en Ingeniería	74	25.2	220	74.8	294	34
Doctorado en Ciencias Matemáticas	18	24.3	56	75.7	74	32
Doctorado en Ciencia e Ingeniería de la Computación	4	22.2	14	77.8	18	29
Doctorado en Ciencias Físicas	20	20.4	78	79.6	98	26
Total	1 531	44.4	1 917	55.6	3 448	80

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

- Participación de mujeres por área de estudio

- *Maestría*

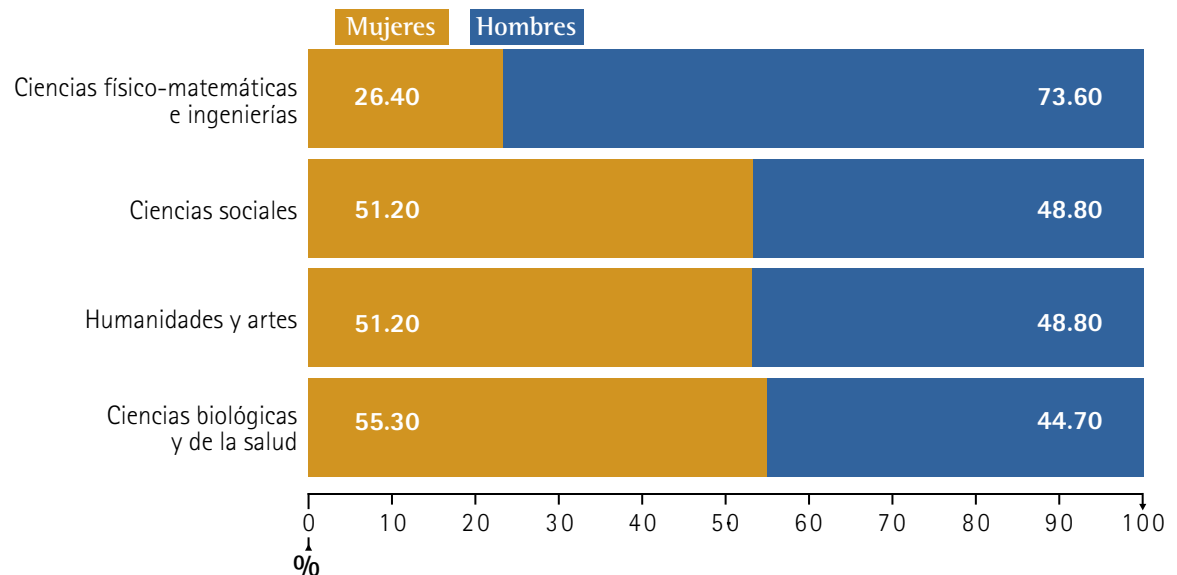
Como ocurre en licenciatura, la participación de las mujeres por áreas de estudio en maestría hace visibles ciertos criterios de género en las valoraciones de la formación profesional; ellas tienen menor presencia en el área de ciencias físico-matemáticas e ingenierías, comparadas con las de ciencias sociales, humanidades y artes, por un lado, y biológicas y de la salud, por el otro. Es importante mencionar que en dos áreas de estudio se aprecia una disminución significativa de la presencia de mujeres en el transcurso de la licenciatura al posgrado: en biológicas y de la salud baja 10 puntos porcentuales (de 65.6 a 55.3%) y en humanidades y artes 11 puntos porcentuales (de 62.3 a 51.2%). En ciencias sociales la disminución es menos pronunciada, de 52.1 a 51.2% (véanse la gráfica 29 y el cuadro 47).

Lo anterior puede estar relacionado con la coincidencia de las edades de ingreso al posgrado y las edades en las que hombres y mujeres asumen nuevas responsabilidades marcadas por el género, como los papeles dentro del matrimonio que para las mujeres significan menores oportunidades de salir de casa para avanzar en su formación profesional, lo que se traduce en escasez de tiempo.

Por último, es importante destacar que las mujeres aumentan su participación, aunque ligeramente, en ciencias físico-matemáticas e ingenierías al pasar de licenciatura a maestría (de 25 a 26.4%).

Distribución de la matrícula de maestría por área de estudio y sexo, 2006

GRÁFICA 29



Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

Composición de la matrícula de maestría por área de estudio y sexo, 2006

CUADRO 47

Programa	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
Ciencias biológicas y de la salud	811	55.3	656	44.7	1 467	124
Humanidades y artes	934	51.2	889	48.8	1 823	105
Ciencias sociales	1 318	51.2	1 256	48.8	2 574	105
Ciencias físico-matemáticas e ingenierías	374	26.4	1 045	73.6	1 419	36
Total	3 437	47.2	3 846	52.8	7 283	89

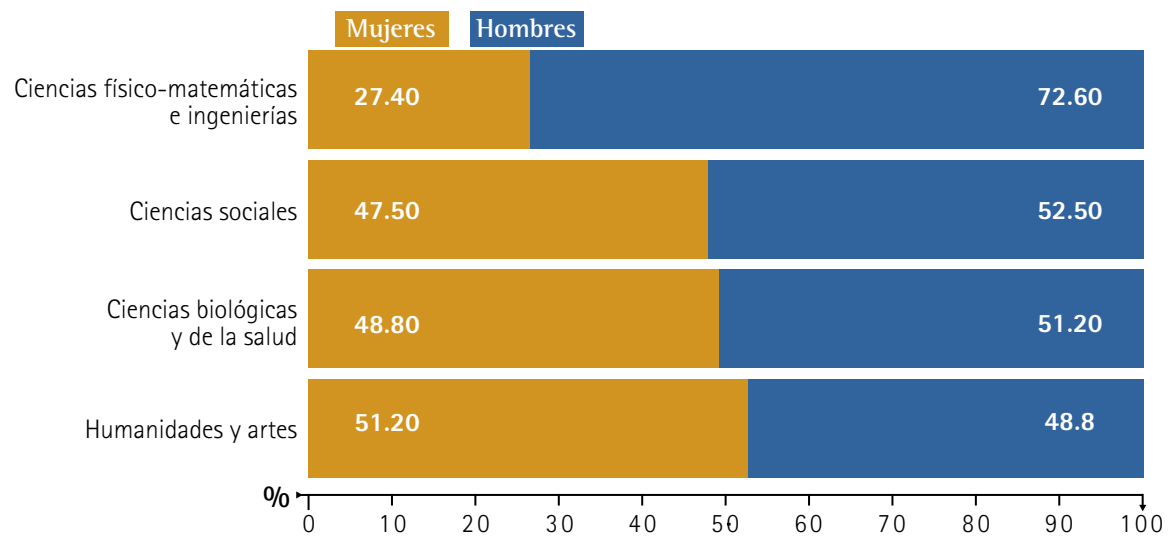
Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

– Doctorado

En el doctorado se agudiza la situación que ya se presentaba en maestría: sigue disminuyendo la participación de mujeres en tres áreas que contaban con una significativa presencia de ellas en licenciatura. En contraste, en ciencias físico-matemáticas e ingenierías hay un incremento en un punto porcentual en comparación con maestría y dos puntos porcentuales con licenciatura. El mayor descenso de la participación de mujeres está en el área de las ciencias biológicas y de la salud que disminuye de 55.3% en la maestría a 48.8% en el doctorado. Humanidades y artes permanece estable y ciencias sociales presenta otra disminución, de 51.2% en maestría a 47.5% en doctorado (véanse la gráfica 30 y el cuadro 48).

Distribución de la matrícula de doctorado por área de estudio y sexo, 2006

GRÁFICA 30



Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

Composición de la matrícula de doctorado por área de estudio y sexo, 2006

CUADRO 48

Programa	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Índice de feminidad
Humanidades y artes	288	51.2	274	48.8	562	105
Ciencias biológicas y de la salud	557	48.8	585	51.2	1 142	95
Ciencias sociales	492	47.5	544	52.5	1 036	90
Ciencias físico-matemáticas e ingenierías	194	27.4	514	72.6	708	38
Total	1 531	44.4	1 917	55.6	3 448	80

Fuente: elaboración propia con base en documento impreso de la Unidad de Administración de Posgrado, Dirección General de Administración Escolar, 2006.

- Desglose de becas

En doctorado se cuenta con la mayor cantidad relativa de becas,²³ lo que se advierte en el apoyo a 33% de los estudiantes de este grado en 2005. En maestría, las becas se otorgaron a 22.4% de estudiantes. En especialidad, el apoyo es casi nulo, pues no alcanzan a cubrir a 1% de la población inscrita. Por otra parte, las mujeres con beca en doctorado representan a 35% de la población femenina inscrita y los hombres 31.4%. En maestría estas proporciones son de 27.6% y 17.8%. El cuadro siguiente (49) muestra que las becas para estudios de posgrado en la UNAM son las que predominan tanto en maestría, como en doctorado.

Becas por grado, tipo de beca y sexo, 2005**CUADRO 49**

Especialidad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a extranjeros en el país	1	100.0	0	0.0	1
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a mexicanos en el extranjero	1	100.0	0	0.0	1
Total	2	100.0	0	0.0	2
Maestría					
Becas de formación en tecnologías de la información	2	28.6	5	71.4	7
Becas para estudios de posgrado en la UNAM	828	57.7	606	42.3	1 434
Becas para la formación de profesores para el bachillerato universitario	20	74.1	7	25.9	27
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a extranjeros en el país	10	50.0	10	50.0	20
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a mexicanos en el extranjero	32	54.2	27	45.8	59
Total	892	57.7	655	42.3	1 547
Doctorado					
Becas de formación en tecnologías de la información	1	100.0	0	0.0	1
Becas para estudios de posgrado en la UNAM	473	48.3	506	51.7	979
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a extranjeros en el país	14	45.2	17	54.8	31
Movilidad internacional de estudiantes. Becas/apoyos a mexicanos en el extranjero	28	45.9	33	54.1	61
Total	516	48.1	556	51.9	1 072

Fuente: cálculos propios con base en datos de la Dirección General de Planeación, 2005.

²³ De las registradas en la DGP.

RESULTADOS A DESTACAR

Generales

La *participación de las mujeres* dentro de la población estudiantil (bachillerato, licenciatura y posgrado) en el periodo 1980-2005 mostró un notable incremento, el cual, en el contexto de bajo crecimiento de la matrícula global, significa no solamente la reducción relativa de la participación masculina, sino su disminución en números absolutos.

La presencia actual de las mujeres en la Universidad expresa equidad en la matrícula, pero no de manera uniforme; *en el posgrado* se observa una importante disminución de su participación que refleja la dificultad para continuar los estudios cuando se asumen las responsabilidades —asociadas al género— con que socialmente se han identificado el matrimonio y el nacimiento de los hijos; estos eventos del ciclo de vida coinciden con las edades de ingreso al posgrado y afectan de manera diferencial a hombres y mujeres.

Dentro de una participación de uno y otro sexos casi simétrica numéricamente hablando, se encontró una segregación por sexo en la población estudiantil que se manifiesta en la elección de carrera o área disciplinaria; esta elección expresa valoraciones de género que provocan mayores concentraciones de mujeres en carreras consideradas “femeninas” (ciencias sociales, ciencias biológicas y de la salud, humanidades y artes, tradicionalmente asociadas con supuestas “habilidades femeninas”), y de hombres en las consideradas “masculinas” (matemáticas, física e ingeniería, asociadas a supuestas “habilidades masculinas”); esto se vincula con la segregación en el mercado laboral.

Específicos

A partir de 1980, en bachillerato se observa un crecimiento en la participación de las mujeres que llega a superar la participación masculina en 2004; sin embargo, a partir de 2005 se detiene para alcanzar en 2006 una relación que las desfavorece ligeramente.

La creciente participación de las mujeres en la matrícula de bachillerato en un contexto de crecimiento cero de la matrícula ha significado no sólo la disminución relativa de los hombres, sino su disminución en números absolutos.

En el semestre 2006-I, la participación de mujeres en la población estudiantil de bachillerato se reparte de manera bastante uniforme en todos los planteles.

Los indicadores de rendimiento escolar seleccionados para el estudio del bachillerato expresan un mejor desempeño de las estudiantes: ellas aprueban mayor cantidad de asignaturas, adeudan menos materias, cuentan con un mejor promedio general y se concentran en los promedios más altos durante el semestre 2006-1.

El mejor desempeño escolar de las mujeres se expresa también en su mayor participación entre los egresados y en el mayor número de becas obtenidas.

Los indicadores revisados para el bachillerato no permiten detectar segregación por sexo en la formación escolar.

La participación de las mujeres en licenciatura también ha sido creciente y, como ocurre en bachillerato, ha significado la disminución en términos absolutos de la participación masculina; sin embargo, esta disminución no es tan grande ya que la matrícula de licenciatura muestra cierto crecimiento positivo.

El crecimiento de la participación de las mujeres en la matrícula de licenciatura se observa dentro del Sistema Escolarizado y no en el Abierto: este último, desde 1995, muestra una disminución en la participación relativa de las mujeres.

Respecto de las formas de ingreso a la licenciatura, la principal vía es el pase reglamentado (61.6%), con el que se observa una mayor proporción de mujeres (54.4%), mientras que en el concurso de selección (31.1%) la mayor participación corresponde a los hombres (52.6%).

En licenciatura se observa claramente una segregación por sexo: en el interior de las carreras se encuentran importantes niveles de participación de mujeres en las llamadas “carreras femeninas” y grandes concentraciones de hombres en “carreras masculinas”.

Del total de carreras que ofrece la UNAM, 29 (36%) son masculinas (cuentan con menos de 40% de participación de mujeres); 29 (36%) son mixtas (cuentan con una participación de mujeres entre 40% y 60%) y 23 (28%) son femeninas (cuentan con una participación de mujeres mayor a 60%).

Como ocurre en bachillerato, los indicadores de rendimiento escolar favorecen a las mujeres, que aprueban más materias, reprobaban menos y tienen mayor participación en los promedios más altos.

La mayor proporción de mujeres en el proceso de titulación y la obtención de becas son otros indicadores de su mejor desempeño escolar.

El análisis de la población estudiantil egresada muestra que, aunque un mayor porcentaje de mujeres cuenta con indicadores de mejor rendimiento escolar, su incorporación al mercado de trabajo es menos afortunada que la de sus pares masculinos.

En la matrícula de posgrado disminuye la participación de las mujeres respecto de la que se observa en bachillerato y licenciatura; sin embargo, es importante reconocer que esta participación es significativa.

Dentro del posgrado, el grado que cuenta con una mayor participación de mujeres es el de maestría (47.2%), la cual supera la media (45.8%) en 1.4 puntos porcentuales; le sigue el de especialidad con 45.2% y, por último, se encuentra el de doctorado con 44.4% de mujeres.

Al categorizar los programas en femeninos, mixtos y masculinos (por el tamaño de la participación de mujeres), se observa que en el posgrado disminuye de manera significativa el número de programas de doctorado definidos como femeninos: de 46.5% de programas femeninos en el grado especialidad y 34% en la maestría, en el doctorado solamente tienen esa calidad 11.8%; concomitantemente, los programas llamados masculinos aumentan su participación conforme aumenta el grado: 27.6% en especialidad, 26% en maestría y 41.2% en doctorado; debe destacarse que los mixtos también incrementan su participación de 27.6% en especialidad a 47% en doctorado (es decir, son los de mayor representación en este grado).

En el doctorado también se advierte un ligero incremento –en comparación con los niveles anteriores– en la participación de las mujeres en matemáticas, física e ingeniería. En doctorado se observa el aumento de los programas definidos como masculinos.

ANEXOS

Formas de ingreso a bachillerato por sexo: concurso de selección. Alumnado activo al semestre 2006-I

CUADRO A1

Generación		Mujeres	Hombres	Total
1970-1979	Absoluto	12	3	15
	% horizontal	80.0	20.0	100
	% vertical	0.0	0.0	0
1980-1989	Absoluto	126	99	225
	% horizontal	56.0	44.0	100
	% vertical	0.2	0.2	0.2
1990-1999	Absoluto	561	857	1 418
	% horizontal	39.6	60.4	100
	% vertical	1.0	1.5	1.2
2000-2002	Absoluto	2 899	3 927	6 826
	% horizontal	42.5	57.5	100
	% vertical	5.1	6.8	6
2003	Absoluto	5 000	6 645	11 645
	% horizontal	42.9	57.1	100
	% vertical	8.8	11.6	10.2
2004	Absoluto	15 689	13 755	29 444
	% horizontal	53.3	46.7	100
	% vertical	27.5	23.9	25.7
2005	Absoluto	15 933	15 846	31 779
	% horizontal	50.1	49.9	100
	% vertical	27.9	27.5	27.7
2006	Absoluto	16 804	16 389	33 193
	% horizontal	50.6	49.4	100
	% vertical	29.5	28.5	29
Total	Absoluto	57 024	57 521	114 545
	% horizontal	49.8	50.2	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

**Formas de ingreso a bachillerato por sexo: concurso de selección
(procedente nivel técnico). Alumnado activo al semestre 2006-I**

CUADRO A2

Generación		Mujeres	Hombres	Total
1990-1999	Absoluto	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	12.5	0.0	8.3
2000-2002	Absoluto	2	0	2
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	25.0	0.0	16.7
2003	Absoluto	0	1	1
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	25.0	8.3
2004	Absoluto	5	1	6
	% horizontal	83.3	16.7	100.0
	% vertical	62.5	25.0	50.0
2005	Absoluto	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	50.0	16.7
Total	Absoluto	8	4	12
	% horizontal	66.7	33.3	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

**Formas de ingreso a bachillerato por sexo: iniciación universitaria.
Alumnado activo al semestre 2006-I**

CUADRO A3

Generación		Mujeres	Hombres	Total
2000-2002	Absoluto	15	30	45
	% horizontal	33.3	66.7	100.0
	% vertical	3.0	7.5	5.0
2003	Absoluto	18	52	70
	% horizontal	25.7	74.3	100.0
	% vertical	3.5	13.0	7.7
2004	Absoluto	100	80	180
	% horizontal	55.6	44.4	100.0
	% vertical	19.7	20.1	19.8
2005	Absoluto	183	98	281
	% horizontal	65.1	34.9	100.0
	% vertical	36.0	24.6	31.0
2006	Absoluto	192	139	331
	% horizontal	58.0	42.0	100.0
	% vertical	37.8	34.8	36.5
Total	Absoluto	508	399	907
	% horizontal	56.0	44.0	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

**Formas de ingreso a bachillerato por sexo: cambio de plantel.
Alumnado activo al semestre 2006-I**

CUADRO A4

Generación		Mujeres	Hombres	Total
1970-1979	Absoluto	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.4	0.0	0.2
1980-1989	Absoluto	0	2	2
	% horizontal	0.0	100.0	100.0
	% vertical	0.0	1.1	0.5
1990-1999	Absoluto	4	4	8
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	1.5	2.3	1.8
2000-2002	Absoluto	16	7	23
	% horizontal	69.6	30.4	100.0
	% vertical	6.2	4.0	5.3
2003	Absoluto	26	36	62
	% horizontal	41.9	58.1	100.0
	% vertical	10.0	20.5	14.3
2004	Absoluto	122	64	186
	% horizontal	65.6	34.4	100.0
	% vertical	47.1	36.4	42.8
2005	Absoluto	90	63	153
	% horizontal	58.8	41.2	100.0
	% vertical	34.7	35.8	35.2
Total	Absoluto	259	176	435
	% horizontal	59.5	40.5	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

**Formas de ingreso a licenciatura por sexo: pase reglamentado.
Alumnado activo al semestre 2006-I**

CUADRO A5

Generación		Mujeres	Hombres	Total
Hasta 1979	Absoluto	106	194	300
	% horizontal	35.3	64.7	100.0
	% vertical	0.2	0.4	0.3
1980-1989	Absoluto	378	700	1078
	% horizontal	35.1	64.9	100.0
	% vertical	0.7	1.5	1.0
1990-1999	Absoluto	3 220	4 746	7 966
	% horizontal	40.4	59.6	100.0
	% vertical	5.7	10.1	7.7
2000-2001	Absoluto	4 871	5 579	10 450
	% horizontal	46.6	53.4	100.0
	% vertical	8.7	11.8	10.1
2002	Absoluto	7 697	6 055	13 752
	% horizontal	56.0	44.0	100.0
	% vertical	13.7	12.9	13.3
2003	Absoluto	8 960	7 226	16 186
	% horizontal	55.4	44.6	100.0
	% vertical	16.0	15.3	15.7
2004	Absoluto	8 904	6 547	15 451
	% horizontal	57.6	42.4	100.0
	% vertical	15.9	13.9	15.0
2005	Absoluto	10 313	7 431	17 744
	% horizontal	58.1	41.9	100.0
	% vertical	18.4	15.8	17.2
2006	Absoluto	11 684	8 633	20 317
	% horizontal	57.5	42.5	100.0
	% vertical	20.8	18.3	19.7
Total	Absoluto	56 133	47 111	103 244
	% horizontal	54.4	45.6	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

**Formas de ingreso a licenciatura por sexo: concurso de selección.
Alumnado activo al semestre 2006-I**

CUADRO A6

Generación		Mujeres	Hombres	Total
Hasta 1979	Absoluto	62	102	164
	% horizontal	37.8	62.2	100.0
	% vertical	0.3	0.4	0.3
1980-1989	Absoluto	149	242	391
	% horizontal	38.1	61.9	100.0
	% vertical	0.6	0.9	0.8
1990-1999	Absoluto	988	1846	2834
	% horizontal	34.9	65.1	100.0
	% vertical	4.0	6.7	5.4
2000-2001	Absoluto	1992	2827	4819
	% horizontal	41.3	58.7	100.0
	% vertical	8.1	10.3	9.3
2002	Absoluto	2987	3182	6169
	% horizontal	48.4	51.6	100.0
	% vertical	12.1	11.6	11.8
2003	Absoluto	3731	3887	7618
	% horizontal	49.0	51.0	100.0
	% vertical	15.1	14.2	14.6
2004	Absoluto	4547	4398	8945
	% horizontal	50.8	49.2	100.0
	% vertical	18.4	16.1	17.2
2005	Absoluto	4802	5269	10071
	% horizontal	47.7	52.3	100.0
	% vertical	19.5	19.2	19.3
2006	Absoluto	5420	5630	11050
	% horizontal	49.0	51.0	100.0
	% vertical	22.0	20.6	21.2
2007	Absoluto	1	0	1
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Total	Absoluto	24679	27383	52062
	% horizontal	47.4	52.6	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Formas de ingreso a licenciatura por sexo: cambio de carrera y/o plantel. Alumnado activo al semestre 2006-I

CUADRO A7

Generación		Mujeres	Hombres	Total
Hasta 1979	Absoluto	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
1980-1989	Absoluto	3	4	7
	% horizontal	42.9	57.1	100.0
	% vertical	0.1	0.1	0.1
1990-1999	Absoluto	73	200	273
	% horizontal	26.7	73.3	100.0
	% vertical	2.7	4.3	3.7
2000-2001	Absoluto	373	861	1 234
	% horizontal	30.2	69.8	100.0
	% vertical	14.0	18.6	16.9
2002	Absoluto	424	719	1 143
	% horizontal	37.1	62.9	100.0
	% vertical	15.9	15.5	15.7
2003	Absoluto	431	708	1 139
	% horizontal	37.8	62.2	100.0
	% vertical	16.2	15.3	15.6
2004	Absoluto	451	738	1 189
	% horizontal	37.9	62.1	100.0
	% vertical	17.0	15.9	16.3
2005	Absoluto	446	730	1 176
	% horizontal	37.9	62.1	100.0
	% vertical	16.8	15.7	16.1
2006	Absoluto	458	674	1 132
	% horizontal	40.5	59.5	100.0
	% vertical	17.2	14.5	15.5
Total	Absoluto	2 660	4 636	7 296
	% horizontal	36.5	63.5	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Egreso de licenciatura por plantel y sexo, 2006-I

CUADRO A8

	Mujeres		Hombres		Total
	N	%	N	%	N
Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia	89	85.58	15	14.42	104
Facultad de Psicología	500	78.86	134	21.14	634
Escuela Nacional de Trabajo Social	420	77.63	121	22.37	541
Facultad de Filosofía y Letras	804	66.61	403	33.39	1 207
Facultad de Odontología	152	64.41	84	35.59	236
FES Zaragoza	485	63.15	283	36.85	768
FES Iztacala	386	61.56	241	38.44	627
Facultad de Ciencias Políticas y Sociales	998	58.88	697	41.12	1 695
Escuela Nacional de Artes Plásticas	421	57.67	309	42.33	730
Facultad de Contaduría y Administración	1 579	57.11	1 186	42.89	2 765
Facultad de Química	331	55.26	268	44.74	599
Facultad de Derecho	1 038	53.34	908	46.66	1 946
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia	49.73	187	50.27	372	185
FES Cuautitlán	892	49.42	913	50.58	1 805
FES Acatlán	1 479	48.14	1 593	51.86	3 072
Facultad de Ciencias	396	45.73	470	54.27	866
ENEP Aragón	1 013	40.68	1 477	59.32	2 490
Escuela Nacional de Música	31	37.80	51	62.20	82
Facultad de Economía	243	36.82	417	63.18	660

SIGUE

Facultad de Medicina	9	34.62	17	65.38	26
Facultad de Arquitectura	456	32.09	965	67.91	1 421
Facultad de Ingeniería	254	22.84	858	77.16	1 112
Total	12 161	51.19	11 597	48.81	23 758

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.
Nota: el Instituto de Neurobiología y el Centro de Investigaciones Ecosistémicas se excluyen, porque aún no registran egreso.

Las diez carreras con más titulaciones por sexo, 2006-I

CUADRO A9

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermería y Obstetricia	452	88.80	57	11.20	509
Psicología	630	74.73	213	25.27	843
Cirujano Dentista	297	68.91	134	31.09	431
Administración	470	61.04	300	38.96	770
Médico Cirujano	522	60.42	342	39.58	864
Biología	280	58.70	197	41.30	477
Contaduría	749	57.18	561	42.82	1 310
Medicina Veterinaria y Zootecnia	201	55.83	159	44.17	360
Derecho	856	49.51	873	50.49	1 729
Arquitectura	120	30.69	271	69.31	391
Total general	7 200	55.98	5 661	44.02	12 861

Fuente: cálculos propios, con base en historiales académicos al semestre 2006-I de la Dirección General de Administración Escolar.

Desglose de becas de licenciatura por tipo y sexo, 2005

CUADRO A10

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Licenciatura					
Becas STUNAM (Cláusula 90 del Contrato Colectivo de Trabajo)	97	67.36	47	32.64	144
Programa de Becas de Formación en Tecnologías de la Información	163	48.80	171	51.20	334
Programa de becas de la Dirección General de Divulgación de la Ciencia	224	71.11	91	28.89	315
Programa de Fortalecimiento de los Estudios de Licenciatura (PFEL)	1 509	65.55	793	34.45	2 302
Programa de Movilidad Internacional de Estudiantes. Becas/apoyos a extranjeros en el país (estancias anuales)	121	71.18	49	28.82	170
Programa de Movilidad Internacional de Estudiantes. Becas/apoyos a mexicanos en el extranjero (cursos y estancias semestrales)	92	60.93	59	39.07	151
PRONABES	8 216	68.78	3 729	31.22	11 945
Seminario de Inducción al Programa de Formación de Profesores para el Bachillerato Universitario	143	68.42	66	31.58	209
Sistema de becas para estudiantes indígenas	17	37.78	28	62.22	45
Total	10 582	67.77	5 033	32.23	15 615

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Dirección General de Planeación, 2005.

Categorización de programas por grado de estudios en posgrado, 2006

CUADRO A11

	Femeninos	Mixtos	Masculinos	Total
Especialidad	46.6%	25.8%	27.6%	100.0%
Maestría	34.0%	40.0%	26.0%	100.0%
Doctorado	11.8%	47.0%	41.2%	100.0%

Fuente: cálculos propios con base en la Encuesta 2003-2004, Egresados de Nivel Licenciatura 1998 del Programa de Vinculación con Ex alumnos, Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM.

RADIOGRAFÍA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

PRESENTACIÓN

El personal administrativo es una de las tres poblaciones de la UNAM que se analizan en esta radiografía. En otros estudios sobre equidad de género en instituciones universitarias¹ no suele incluirse la población administrativa. Sin embargo, en reconocimiento de la importancia de sus funciones como elementos esenciales en la labor y clima de la Universidad, y como el objetivo de este estudio es analizar las condiciones de equidad entre mujeres y hombres en la comunidad de la UNAM, se considera indispensable incluir el análisis de la situación en la que trabaja el personal administrativo.

La población administrativa está dividida en cuatro grupos:²

1. Personal administrativo de base.
2. Trabajadores temporales y por obra determinada.
3. Personal administrativo de confianza.
4. Funcionarios.

El personal administrativo de base desempeña labores de carácter permanente para el desarrollo de los servicios ordinarios de la Universidad; sus integrantes pertenecen al Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM), organización a la que todavía está afiliado un sector minoritario de personal académico, pero que en la práctica no puede intervenir en asuntos académicos.

Los trabajadores temporales y por obra determinada (honorarios) son los que se contratan para satisfacer necesidades extraordinarias, las cuales pueden requerir que se prorroguen sus contratos; si laboran consecutivamente por un término mayor de un año, adquieren la calidad de trabajadores de base.

El personal administrativo de confianza tiene funciones de dirección, fiscalización o vigilancia de las actividades administrativas de la Universidad; pertenecen a esta categoría los secretarios y ayudantes particulares de las autoridades y altos funcionarios, y aquel personal que no aparece en el tabulador universitario. Las plazas de los trabajadores de confianza deberán figurar, expresamente, en los presupuestos anuales que apruebe el Consejo Universitario.³

¹ Por ejemplo, en los estudios clásicos del Massachusetts Institute of Technology.

² Artículo 6º, Título Primero, "Normatividad Administrativa de la UNAM, Personal Administrativo", *Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México*.

³ *Ibid.*, artículo 7º.

Los funcionarios académicos –en puestos de dirección, secretarías académicas y técnicas, jefaturas de división y otros puestos– aunque son parte del personal administrativo de confianza, se consideran como una población aparte en este documento. Esta población está compuesta por dos categorías diferentes: los funcionarios “puros”, aquellos que tienen contratación exclusivamente administrativa y son considerados integrantes del personal administrativo, y quienes tienen nombramiento académico, pero reciben una compensación por desempeñar funciones académico-administrativas. En el “Panorama general” sobre el personal administrativo sólo se consideran los funcionarios administrativos que no pertenecen al personal académico. En el apartado sobre la población académica, se analiza a quienes tienen puestos académico-administrativos.

Por su parte, son autoridades universitarias 1. la Junta de Gobierno; 2. el Consejo Universitario; 3. el Rector; 4. el Patronato; 5. los directores de facultades, escuelas e institutos y 6. los consejos técnicos de las facultades y escuelas, el de la Investigación Científica y el de Humanidades.

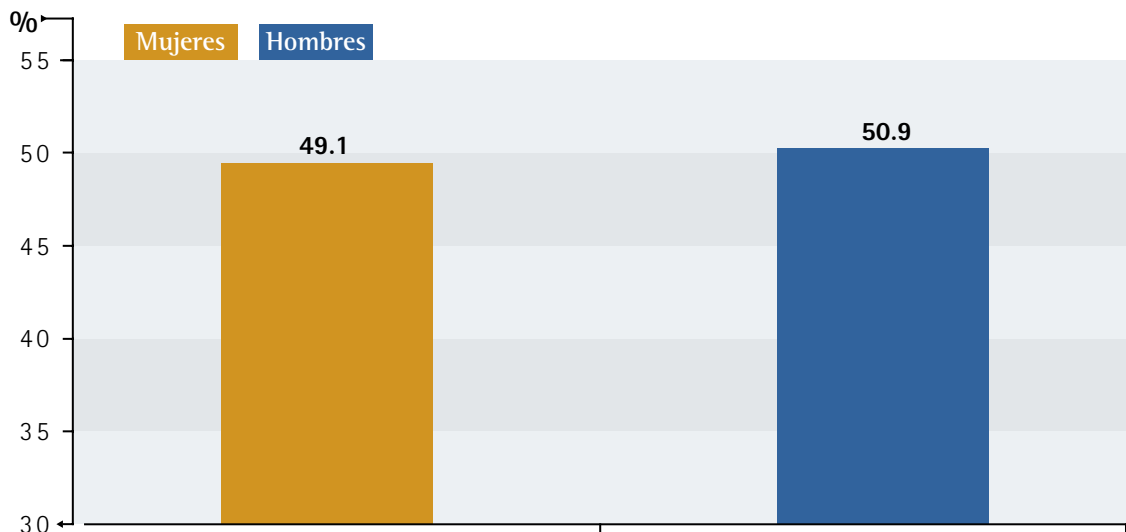
PANORAMA GENERAL

Población total del personal administrativo por sexo

En octubre de 2005, la UNAM contaba con 30 892 personas contratadas para realizar actividades administrativas, de las cuales casi la mitad (49.10%) eran mujeres (véase la gráfica 1). Esta cifra representa una mayor equidad en la participación de las administrativas, en comparación con las académicas, quienes representan 40.7% del total de la población académica.

Si se realiza una comparación entre el total de la población académica⁴ y el de la población administrativa, la relación es casi de uno a uno, o sea, por cada persona con nombramiento administrativo, laboran 1.05 con nombramiento académico. Si se resta del total de la población académica a las 2 146 personas que ejercen cargo de funcionario, disminuye la proporción de personal académico por personal administrativo (1.016).

Personal administrativo por sexo, 2005

GRÁFICA 1


Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

⁴ Total de la población académica: 32 531 personas.

• Personal administrativo por tipo de pago

Del total del personal administrativo (véase el cuadro 1), 80.4% es de base, 11.2%, de confianza, 8%, funcionarios, y 0.4%, temporales y por obra determinada (honorarios).

Un análisis por sexo a nivel vertical del personal administrativo de base muestra que la diferencia entre hombres y mujeres que participan en esta categoría es mínima: del total de mujeres con nombramiento administrativo, 79.70% son de base y del total de hombres, 81.10%. En sentido horizontal, se observa que las mujeres tienen una participación de 48.7% (frente a 51.3% de hombres) en el personal administrativo de base; es decir, 95 mujeres por cada 100 hombres. Más adelante, se hace una desagregación de esta categoría para calcular la concentración por sexo, según los puestos ocupados por hombres o mujeres.

Dentro de las cuatro categorías administrativas, en la de confianza se encuentra la mayor participación de mujeres, con un IF de 143. Este dato supera por 46 puntos el índice total de feminidad que es de 97 (véase el cuadro 1). La categoría de mayor equilibrio —medido por el índice de feminidad— es la de base. El IF más bajo se encuentra entre el personal contratado por honorarios: 58 mujeres por cada cien hombres, seguido por la categoría de funcionarios, donde sólo laboran 68 mujeres por cada 100 varones.

La desagregación por sexo de los puestos de confianza que se hace más adelante, muestra, por una parte, un alto índice de segregación (véase la gráfica 3) y, por otra, la nula representación relativa de las mujeres en ocupaciones como subgerentes, comprador y asesor, pero una alta participación como asistentes ejecutivos (con 95%), quienes desarrollan básicamente actividades secretariales (véase la gráfica 12), esta distribución responde a los estereotipos prevalecientes de funciones y tareas femeninas y masculinas.

Personal administrativo por tipo de pago y sexo, 2005

CUADRO 1

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Honorarios u obra determinada	Absolutos	46	80	126	58
	% horizontal	36.50	63.50	100.00	
	% vertical	0.30	0.50	0.40	
Base	Absolutos	12 087	12 751	24 838	95
	% horizontal	48.70	51.30	100.00	
	% vertical	79.70	81.10	80.40	
Confianza	Absolutos	2 042	1 430	3 472	143
	% horizontal	58.80	41.20	100.00	
	% vertical	13.50	9.10	11.20	
Funcionarios*	Absolutos	998	1 458	2 456	68
	% horizontal	40.60	59.40	100.00	
	% vertical	6.60	9.30	8.00	
Total	Absolutos	15 173	15 719	30 892	97
	% horizontal	49.10	50.90	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

* En este cuadro no se incluyen las 2 146 personas en puestos académico-administrativos, ya que están contadas en la población académica.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal administrativo por puesto

Según las “Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto 2005 de la UNAM”, la categoría de personal administrativo de base contiene un total de 114 puestos⁵ que se encuentran divididos en seis ramas: rama administrativa, rama obrera, rama auxiliar de administración, rama especializada obrera, rama especializada técnica y rama profesional.

La categoría de personal administrativo de confianza contiene un total de 104 puestos; éstos no se dividen en ramas como los puestos de base, por lo cual se elaboró una clasificación propia que consta de las ramas profesional y administrativa.

Las categorías de personal administrativo por honorarios y de funcionarios no cuentan con descripción y clasificación de puestos. Los análisis de cada puesto y rama del personal de base, de confianza, honorarios y funcionarios se realizan en los apartados correspondientes.

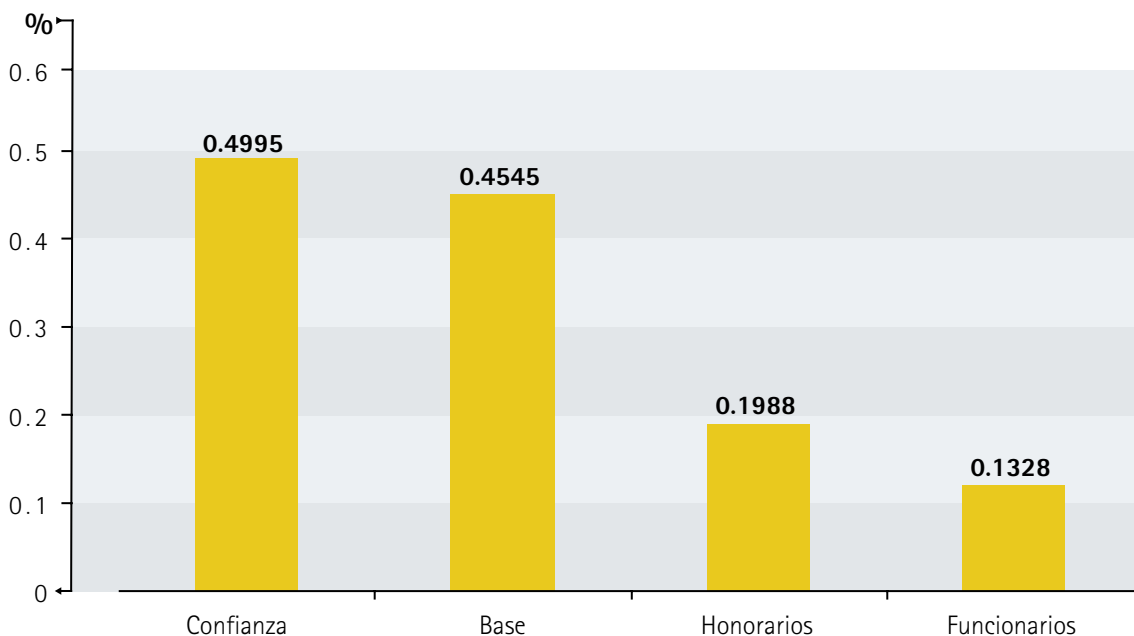
⁵ Cada puesto “es una unidad impersonal que puede contener una o más plazas e implica determinados requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia” (*Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto del gasto*, UNAM, 2005). La distribución por sexo de cada uno de los puestos permite detectar la segregación ocupacional por sexo con mayor precisión.

– Segregación del personal administrativo

Para un análisis global por sexo de todas las ocupaciones de la población administrativa, se parte de la base de que, si hombres y mujeres se distribuyeran de manera aleatoria –o, dicho de otra manera, sin segregación– entre ramas, categorías y puestos, entonces la proporción de cada sexo en cada uno de estos rubros debería ser igual a la proporción de hombres o mujeres en el total del personal en activo. Cuando esta proporción es distinta, se dice que hay segregación ocupacional (o sectorial) por sexo. Al calcular el índice de segregación entre los distintos puestos administrativos se obtuvo un $ID=0.4294$, el cual indica que alrededor del 42.9% de la fuerza de trabajo femenina y masculina debería redistribuirse entre los diversos puestos, ramas y categorías del personal administrativo para alcanzar proporciones equilibradas. Al calcular este índice de manera diferenciada para personal de base, de confianza, por honorarios y funcionarios, se observa una segregación por sexo ligeramente mayor entre los puestos del personal administrativo de confianza: el ID de los puestos de *base* es de 0.4545 y el de los puestos de confianza es de 0.4995, lo cual implica que 45.45 y 50% de la fuerza de trabajo en una y otra categorías tendrían que cambiarse de ocupación para que existiera cero segregación. Entre el personal por honorarios y funcionarios disminuye la medida de la segregación (véase la gráfica 2).

Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por tipo de pago, 2005

GRÁFICA 2

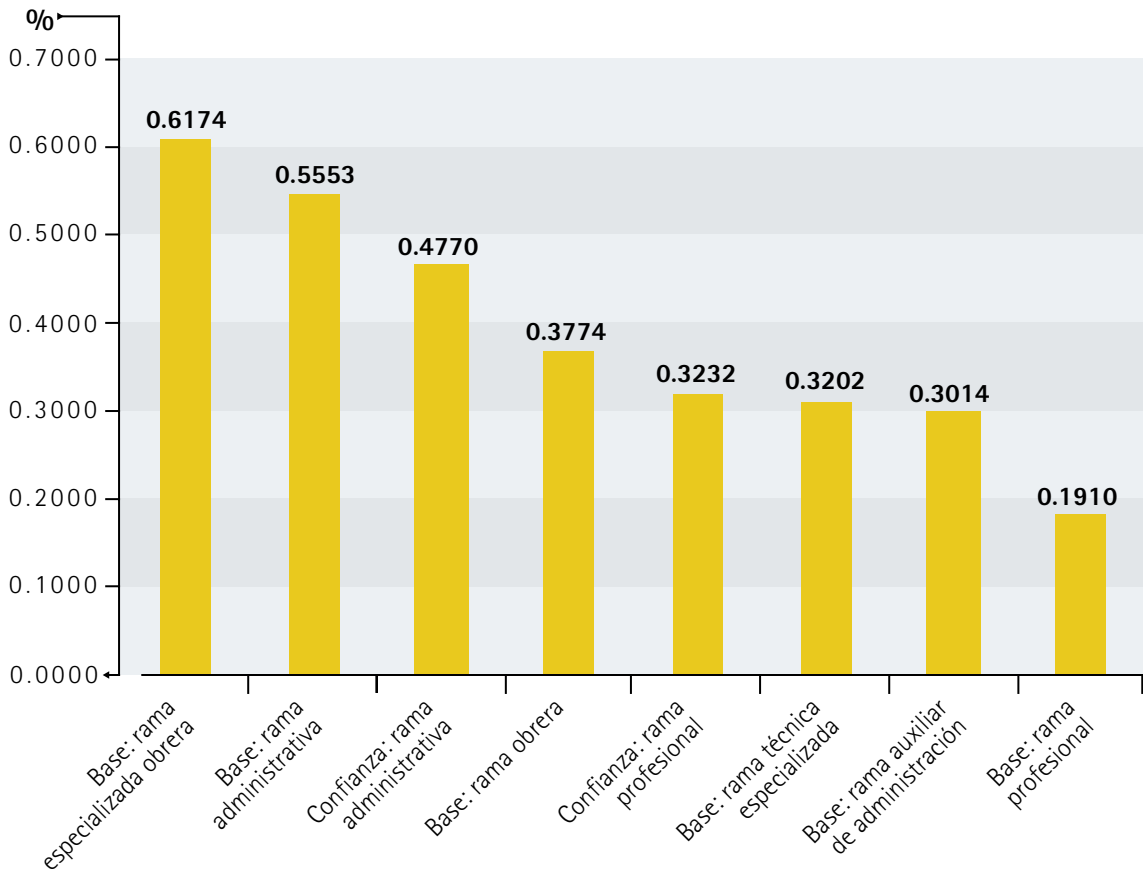


Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Respecto de las ramas estudiadas en el personal de base y de confianza, el ID alcanza el valor mayor en la rama especializada obrera, en la que la participación de mujeres, además de ser muy baja, se concentra (distribución vertical) en ocupaciones diferentes a las de mayor concentración de hombres, como se verá en el apartado correspondiente a los puestos. En la rama obrera, aunque la participación de mujeres también es escasa, la distribución de las ocupaciones se asemeja un poco más a la que muestran los hombres, como se aprecia en el valor menor del ID.

Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por rama, 2005 (personal de base y de confianza)

GRÁFICA 3



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

• Personal administrativo por función

El personal administrativo apoya las funciones de docencia, investigación, extensión y gestión que realiza la UNAM.

En la distribución vertical, se observa que la mayor parte del personal administrativo se concentra en las actividades relacionadas con la docencia a nivel superior, en la que se encuentra 43.6% del total de esta población. También se aprecia que del total de mujeres del personal administrativo, 46.4% apoyan la función docente, así como 40.9% del total de los varones (véase el cuadro 2).

En las otras actividades universitarias, se observa una distribución vertical relativamente equilibrada, que va del 16.6% del personal administrativo dedicado a actividades relacionadas con la docencia a nivel bachillerato, hasta 12.4% en extensión universitaria.

En la distribución horizontal, la menor simetría por sexo entre el personal administrativo se registra en la función de gestión institucional, cuya presencia es de sólo 68 mujeres por cada cien hombres.

Personal administrativo por función y sexo, 2005

CUADRO 2

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Docencia en estudios profesionales	Absolutos	7 046	6 435	13 481	109
	% horizontal	52.30	47.70	100.00	
	% vertical	46.40	40.90	43.60	
Docencia en bachillerato	Absolutos	2 539	2 594	5 133	98
	% horizontal	49.50	50.50	100.00	
	% vertical	16.70	16.50	16.60	
Investigación	Absolutos	2 152	2 096	4 248	103
	% horizontal	50.70	49.30	100.00	
	% vertical	14.20	13.30	13.80	
Extensión universitaria	Absolutos	1 735	2 081	3 816	83
	% horizontal	45.50	54.50	100.00	
	% vertical	11.40	13.20	12.40	
Gestión institucional	Absolutos	1 701	2 513	4 214	68
	% horizontal	40.40	59.60	100.00	
	% vertical	11.20	16.00	13.60	
Total	Absolutos	15 173	15 719	30 892	97
	% horizontal	49.10	50.90	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal administrativo por escolaridad

En este apartado se analizan los niveles de escolaridad del personal administrativo. Sin perder de vista la falta de datos,⁶ una comparación de la distribución horizontal (por cada nivel escolar) muestra que las diferencias en los niveles de escolaridad del personal administrativo no son muy grandes entre mujeres y hombres, con la excepción del doctorado (aunque sólo se trata de cuatro personas, de las cuales tres son mujeres), del bachillerato o carrera técnica, donde los hombres superan a las mujeres en 236 personas,⁷ y de la secundaria, donde las mujeres superan a los hombres en 770 casos.

Por otra parte, la distribución vertical también es similar entre hombres y mujeres, esto es, los diferentes niveles de escolaridad del personal administrativo presentan porcentajes similares por sexo. Las dos diferencias dignas de destacarse se advierten en secundaria, por un lado, y en bachillerato o carrera técnica, por el otro. En secundaria, hay un mayor porcentaje de mujeres que se expresa en la distribución vertical y en la horizontal. En la primera, el porcentaje es de 51.9% de mujeres frente a 46.4% de hombres. Esto revela que la mayor proporción del personal administrativo tiene estudios de secundaria (49.3%) y, a la vez, que la mayor concentración de mujeres se encuentra en este nivel. En la distribución horizontal, las mujeres tienen 54.3% (contra 45.7% de hombres). Para bachillerato o carrera técnica, en la distribución horizontal la relación es inversa: los hombres cuentan con seis puntos porcentuales más que las mujeres (véase el cuadro 3).

Lo anterior empieza a delinear el perfil de este grupo. Como se verá más adelante, las mujeres perciben ingresos promedio menores que sus pares masculinos y una de las explicaciones consistiría en esta mayor presencia de mujeres en niveles de escolaridad más bajos: 71.70% del total de mujeres tienen primaria y secundaria, en contraste con 67.30% de hombres.

Los niveles educativos de licenciatura, maestría y doctorado no alcanzan siquiera el 9% del total de la población administrativa, ni en hombres ni en mujeres.⁸

⁶ De un total de 30 892 personas con nombramiento administrativo, en la nómina de la quincena 20 de 2005 no se especifica la escolaridad de 14 331. Esto revela, una vez más, la necesidad de que se tenga un registro administrativo completo y actualizado de todo el personal, académico o administrativo que labora en la institución.

⁷ Para este nivel educativo, el IF es de 89.

⁸ Cabe recordar que no se incluye personal académico en puestos académico-administrativos, lo que contribuiría a deprimir los niveles generales de escolaridad.

Personal administrativo por escolaridad y sexo, 2005

CUADRO 3

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	Absolutos	1 860	1 851	3 711
	% horizontal	50.10	49.90	100.00
	% vertical	19.80	20.90	20.40
Secundaria	Absolutos	4 873	4 103	8 976
	% horizontal	54.30	45.70	100.00
	% vertical	51.90	46.40	49.30
Bachillerato o carrera técnica	Absolutos	1 880	2 116	3 996
	% horizontal	47.00	53.00	100.00
	% vertical	20.00	23.90	21.90
Licenciatura	Absolutos	749	741	1 490
	% horizontal	50.30	49.70	100.00
	% vertical	8.00	8.40	8.20
Maestría	Absolutos	21	25	46
	% horizontal	45.70	54.30	100.00
	% vertical	0.20	0.30	0.30
Doctorado	Absolutos	3	1	4
	% horizontal	75.00	25.00	100.00
	% vertical	0.00	0.00	0.00
Total	Absolutos	9 386	8 837	18 223
	% horizontal	51.50	48.50	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Nota: se omitieron 14 331 casos en los que no se especificó su grado de escolaridad.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal administrativo por estado civil

La nómina de la quincena 20 de 2005 sólo registra dos categorías referentes al estado civil: casado o soltero.⁹ Sin embargo, a partir de estos datos se observa (véase el cuadro 4) que –como se indicó en el personal académico– entre el personal administrativo es mayor el porcentaje de mujeres consideradas solteras, aunque la diferencia no es tan amplia como en el personal académico. Este dato permite sostener –aunque esto sería sólo una hipótesis– que para las mujeres integrantes del personal administrativo la condición de soltería puede resultar beneficiosa, por lo menos en el momento de la contratación.¹⁰

Al observar las diferentes categorías del personal administrativo, resalta el alto porcentaje de mujeres solteras en la categoría de confianza, el cual contrasta con los datos del personal administrativo restante. Asimismo, se observa una participación de mujeres casadas notablemente menor entre el personal por honorarios y de funcionarios que en las otras categorías.

Personal administrativo por estado civil, según tipo de pago y sexo, 2005

CUADRO 4

	Mujeres	Hombres	Total
Población total	15 169	15 716	30 885
Casado (%)	45.0	55.0	100.0
Soltero (%)	51.8	48.2	100.0
-Base			
Población	12 085	12 751	24 836
Casado (%)	46.1	53.9	100.0
Soltero (%)	50.4	49.6	100.0
-Honorarios			
Población	46	80	126
Casado (%)	21.1	78.9	100.0
Soltero (%)	49.3	50.7	100.0
-Confianza			
Población	2 041	1 428	3 469
Casado (%)	50.1	49.9	100.0
Soltero (%)	63.1	36.9	100.0
-Funcionarios			
Población	997	1 457	2 454
Casado (%)	31.4	68.6	100.0
Soltero (%)	48.0	52.0	100.0

Nota: se omitieron siete casos por falta de datos.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

⁹ Es importante mencionar la necesidad de incluir las categorías de unión libre, separado, divorciado y viudo, pues la escasez de datos no permite hacer comparaciones con la población general en la que, según datos del INEGI, el número de mujeres divorciadas y viudas es mayor que los hombres pues ellos contraen segundas o posteriores nupcias con más facilidad.

¹⁰ Los datos que incluye el documento consultado se registran en el momento de la contratación.

- Personal administrativo por antigüedad

La diferencia entre la antigüedad media de mujeres (14.8) y hombres (15.1) del personal administrativo es mínima (véase el cuadro 5). Al comparar la antigüedad media de las mujeres del personal administrativo con la del personal académico, se observa que la de las primeras (14.8 años) es mayor que la de las segundas (13.5 años). Para los hombres, la antigüedad en el personal administrativo (15.1) es un poco menor que la del personal académico (15.3 años).

Personal administrativo por antigüedad máxima y media, según tipo de pago y sexo, 2005

CUADRO 5

	Mujeres	Hombres	Total
Total	15 173	15 719	30 892
Antigüedad máxima	54.0	55.0	55.0
Antigüedad media	14.8	15.1	15.4
- Base	12 087	12 751	24 838
Antigüedad máxima	54.0	55.0	55.0
Antigüedad media	15.5	16.5	16.0
- Honorarios	46	80	126
Antigüedad máxima	11.1	26.2	26.2
Antigüedad media	0.6	0.9	0.8
- Confianza	2 042	1 430	3 472
Antigüedad máxima	48.0	41.5	48.0
Antigüedad media	12.6	11.3	12.0
- Funcionarios	998	1 458	2 456
Antigüedad máxima	39.9	42.4	42.4
Antigüedad media	11.4	11.4	11.4

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal administrativo por los 50 ingresos anuales más bajos y más altos

La brecha entre los sueldos e ingresos que reciben hombres y mujeres es un típico indicador de inequidad; prácticamente en todo el mundo las mujeres reciben ingresos menores que los hombres, debido principalmente a factores como la segregación ocupacional, el tiempo de trabajo parcial y la discriminación, que puede manifestarse en criterios de contratación y ascenso.

Si bien ocurre que en un mismo lugar de trabajo se pague menos a las mujeres que a los hombres por desempeñar las mismas tareas, tal práctica no sucede en la UNAM pues los sueldos y salarios están definidos en función del puesto o la categoría y no a discreción de acuerdo con las personas que los ocupan. En la UNAM, los salarios son iguales para hombres y mujeres, pues opera la disposición legal que establece el “pago igual a trabajo igual”, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales. Por lo tanto, en esta investigación se optó por comparar los ingresos anuales totales de hombres y mujeres, en donde sí se encuentran diferencias debido a las compensaciones adicionales que se asignan por distintos motivos.

La diferencia en ingresos puede reflejar factores como mayor antigüedad, mayor cantidad de horas extras¹¹ trabajadas y estímulos a la productividad. Para la antigüedad media, se observa en el apartado anterior que sólo en administrativos de confianza es superada por las mujeres. Respecto de las horas extras y los estímulos a la productividad, se advierten condiciones de género que afectan directamente los dos factores. Los hombres tienen más posibilidades de trabajar horas extra y recibir estímulos a la productividad; una alta proporción de mujeres tienen a su cargo responsabilidades familiares que no les permiten extender sus jornadas laborales ya que se ven obligadas a tomar días económicos y a faltar cuando hay que atender criaturas enfermas o personas ancianas.

Actualmente, el personal administrativo de base tiene derecho de faltar a sus labores hasta por diez días laborables no consecutivos, percibiendo su salario íntegro.¹² Si no incurre en faltas y no hace uso de los días económicos a que tiene derecho, el trabajador o la trabajadora recibe de la UNAM un estímulo de \$390.00 pesos por trimestre (en 2005, este estímulo era de \$360.00 pesos). El disfrute de un solo día económico en el trimestre anula el pago del estímulo y de la prima correspondiente.¹³ Ésta es una medida que perjudica a las mujeres, ya que, como se comentó antes, en ellas recae primordialmente la responsabilidad de atender los asuntos y trámites familiares, así que si para realizarlos toman los días económicos son “castigadas” en pesos y centavos.

La brecha entre el ingreso promedio anual femenino y el masculino para el personal administrativo fue de 11.3% favorable a los hombres. Esto significa que en el total del personal administrativo, las mujeres ganan en promedio 88.7% del ingreso anual de los hombres (véase la gráfica 4), esto es, por cada 100 pesos que gana un hombre, una mujer gana 88.70 pesos. La mayor equidad en ingreso anual se observa en el personal de confianza.

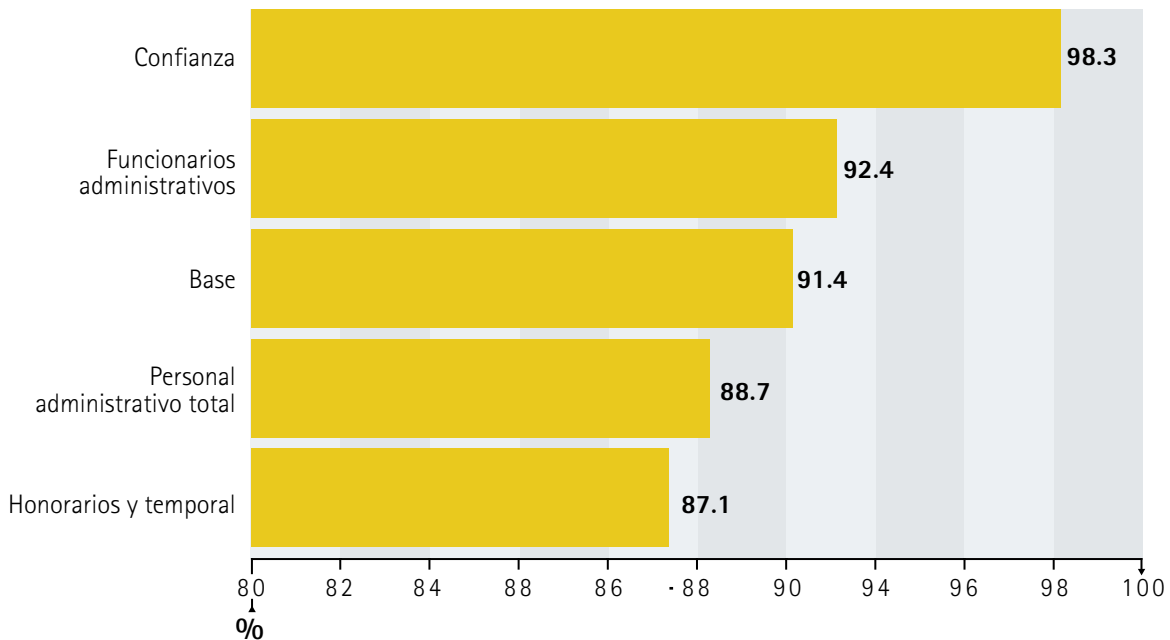
¹¹ Las horas de trabajo extraordinario se pagan de manera diferenciada por sexo: salario doble para los hombres, pero si el trabajo excede nueve horas a la semana o tres horas diarias, se paga a razón triple. A las mujeres se les paga el salario triple desde el primer momento. STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo, 2004-2006, cláusula 29, p. 21.

¹² En esto consisten los “días económicos”.

¹³ STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo, 2004-2006, cláusula 68, p. 38.

Proporción del promedio del ingreso anual de las mujeres respecto al de los hombres por tipo de pago, 2005

GRÁFICA 4



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Los datos del cuadro 6 muestran que es alta la proporción de mujeres en los cincuenta ingresos anuales más bajos y mucho menor en los cincuenta ingresos anuales más altos. La participación de las mujeres en en estos últimos es de sólo 25.9%. Por otra parte, existe menor presencia de mujeres (43.2%) que de hombres en el rango de los 50 ingresos anuales más bajos, debido a que en los puestos de sueldos bajos —como los de la rama obrera— se encuentra un mayor número de hombres.

En las diferentes categorías del personal administrativo, las mujeres tienen una participación más baja en el rango de los ingresos más altos, excepto el personal de confianza, que alcanza la mitad de la población que percibe esos ingresos.

Entre el personal administrativo de base de la UNAM se observó que el porcentaje de mujeres en los ingresos más bajos es menor que el de los hombres, lo cual se relaciona con los diferentes puestos que ocupan mujeres y hombres: ellas no tienen una representación amplia en los puestos de más baja remuneración ni en los de más alta jerarquía.

No obstante, aunque la representación de las trabajadoras de base y por honorarios en los ingresos más bajos es menor que la de los hombres, perciben una remuneración promedio 8 y 13 %, respectivamente, por debajo de la de los trabajadores, como se observa en la gráfica 4.

A diferencia de lo que se encontró en el personal administrativo de base, un mayor porcentaje de mujeres empleadas de confianza (54.40%) se encuentran entre los cincuenta ingresos más

bajos. No obstante, en la categoría de los cincuenta sueldos más altos, el porcentaje relativo de las mujeres también es más alto, lo que indica una menor polarización de los ingresos masculinos y femeninos.

En la categoría de funcionarios se advierte una mayor participación de mujeres en los ingresos más bajos y una menor participación en los más altos (26.3 contra 73.7 % de los hombres). Sin embargo, la brecha en el promedio de ingresos anuales es de 7.6 % (véase la gráfica 4).

Porcentaje de mujeres con los cincuenta ingresos anuales más altos y los cincuenta más bajos, por tipo de pago, 2005

CUADRO 6

Personal administrativo	Mujeres (%)		Mujeres (%)
Total = 327			
Más bajos \$29 858.40 - \$45 549.69	43.20	Más altos \$783 467.00 - \$1 873 794.15	25.90
- Base = 343			
Más bajos \$33 000.00 - \$46 750.87	42.70	Más altos \$310 291.55 - \$456 644.14	12.50
- Honorarios = 22			
Más bajos (20 ingresos) \$29 858.40 - \$50 400.00	35.70	Más altos (20 ingresos) \$524 159.70 - \$813 614.70	20.00
- Confianza = 69			
Más bajos \$49 774.40 - \$71 545.11	54.40	Más altos \$253 208.82 - \$435 421.32	52.00
- Funcionarios = 49			
Más bajos \$72 224.00 - \$206 284.62	55.70	Más altos \$783 467.54 - \$1 873 794.15	26.30

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

ANÁLISIS POR TIPO DE PAGO

Personal administrativo de base

El análisis del personal administrativo de base que se presenta a continuación incluye las variables ramas, puestos y escolaridad. Las demás variables consideradas para este documento (función, estado civil, antigüedad e ingresos promedio) se analizaron en el panorama general.

- Personal de base por rama, puesto y sexo

Un análisis de las actividades del personal administrativo de base muestra que del total de mujeres con esta categoría, 74.2% se encuentra en las ramas administrativa y auxiliar de administración. Los hombres, por su parte, se ubican principalmente en las ramas auxiliar de administración y técnica especializada, que en conjunto suman 68.8% del personal masculino con contrato de base. Esta distribución confirma la tradicional división sexual del trabajo entre hombres y mujeres dentro del personal de base de la Universidad (véase el cuadro 7).

Personal administrativo de base por rama de actividad y sexo, 2005

CUADRO 7

Función		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Rama administrativa	Absolutos	5 231	1 860	7 091	281
	% horizontal	73.8	26.2	100.0	
	% vertical	43.3	14.6	28.5	
Rama obrera	Absolutos	22	691	713	3
	% horizontal	3.1	96.9	100.0	
	% vertical	0.2	5.4	2.9	
Rama auxiliar de administración	Absolutos	3 730	4 948	8 678	75
	% horizontal	43.0	57.0	100.0	
	% vertical	30.9	38.8	34.9	
Rama especializada obrera	Absolutos	17	1 208	1 225	1
	% horizontal	1.4	98.6	100.0	
	% vertical	0.1	9.5	4.9	
Rama especializada técnica	Absolutos	2 781	3 820	6 601	73
	% horizontal	42.1	57.9	100.0	
	% vertical	23.0	30.0	26.6	
Rama profesional	Absolutos	306	224	530	137
	% horizontal	57.7	42.3	100.0	
	% vertical	2.5	1.8	2.1	
Total	Absolutos	12 087	12 751	24 838	95
	% horizontal	48.7	51.3	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Un acercamiento más detallado que sustentaría la anterior afirmación, se observa en los cuadros A1-A6 del anexo, en los cuales se desagregan cada uno de los puestos que integran las diferentes ramas. Ahí se aprecia la concentración de mujeres en las ocupaciones tradicionalmente femeninas, como el puesto de secretario y oficial administrativo, que son destinados al apoyo, servicio y atención de las actividades de mayor jerarquía y que se derivan de las funciones tradicionales de las mujeres.

A pesar de la poca diferencia en los promedios de ingreso anual (véase la gráfica 4), sí existe un tipo de discriminación, que consiste en la reducida oferta de puestos de trabajo abiertos a las mujeres. En el caso de la rama obrera, de un total de 14 puestos, todos son masculinos (véase la gráfica 6), incluso se observa que en diez de éstos no existe ni una sola mujer. El IF de la rama obrera en su conjunto es de tres mujeres por cada cien hombres (véase el cuadro 7).

– Rama administrativa

La rama administrativa es relevante por dos razones, primero, porque representa la segunda en importancia respecto del empleo total del personal administrativo de base, absorbiendo 7 091 hombres y mujeres, lo que significa 28.5% del total de esta categoría. En segundo lugar, porque es la primera en importancia para el empleo de las mujeres, debido a que concentra 43.30% (5 231) del total de trabajadoras de base. En la distribución horizontal, la participación femenina alcanza 73.8% y un IF de 281 mujeres por cada cien hombres. Debido a ello la rama administrativa se considera altamente femenina (véase el cuadro 7).

En el cuadro A1 del anexo 1, se observa la distribución diferenciada por sexo de los puestos de trabajo en la rama administrativa. Se aprecia que los puestos que concentran la mayor cantidad de mujeres (distribución vertical) son los de secretario con 34.5% (1 803), oficial administrativo con 20.5% (1 073) y oficinista en servicios escolares con 14.3% (748). En estos puestos, la distribución relativa por sexo (horizontal) muestra que la mayor participación la tienen las mujeres (véase la gráfica 5), lo que se confirma con índices de feminidad muy altos, como el del caso del puesto de secretario con 6 935 mujeres por cada cien hombres. Es importante resaltar que los puestos de secretario y oficial administrativo, ocupados casi exclusivamente por mujeres, tienen su denominación en masculino.

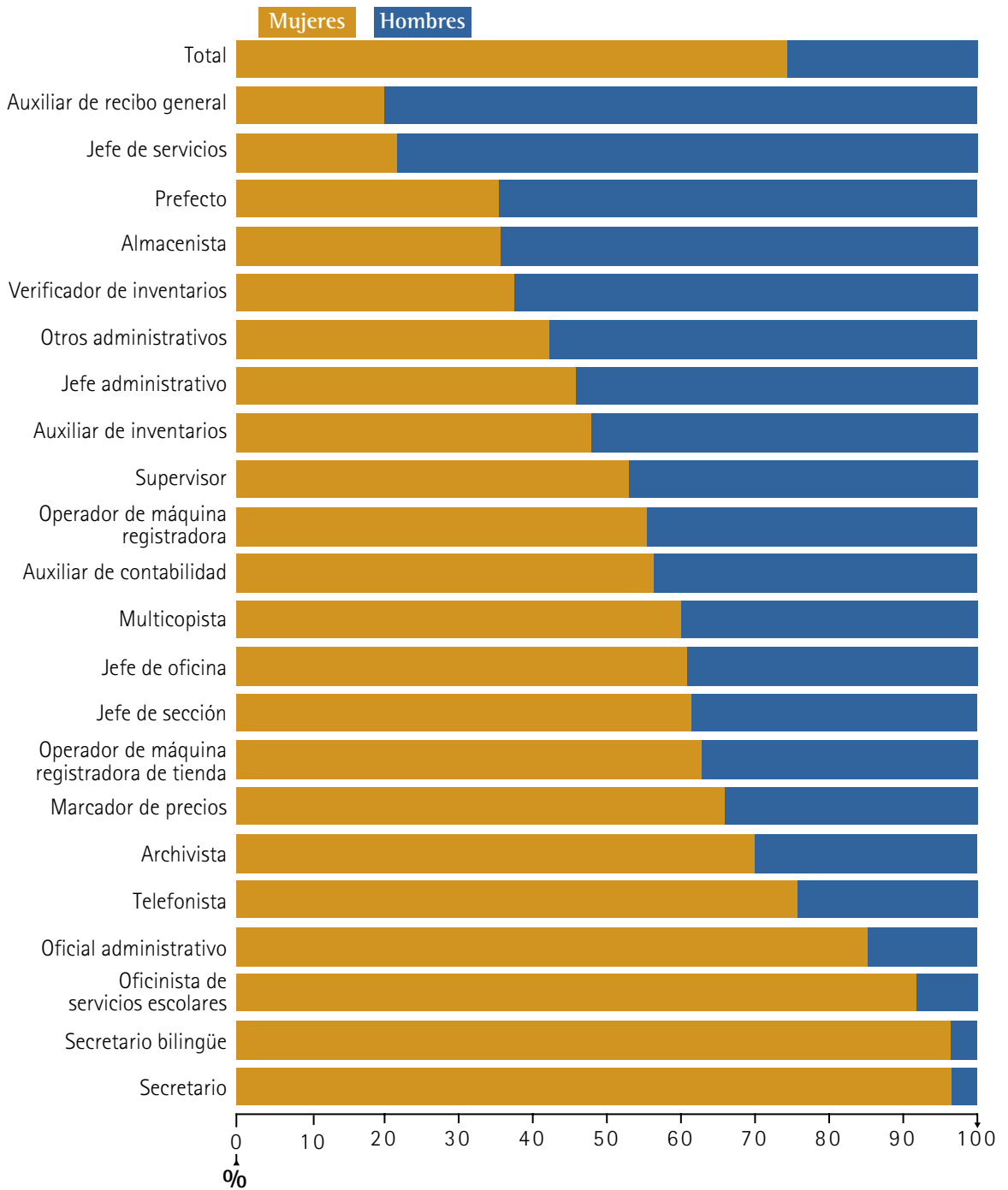
Por otra parte, los hombres, en la distribución vertical, se concentran en el puesto de jefe de servicios, con 18.2%; jefe de sección con 13.1%, y almacenista, con 10.5%. A pesar de ser éstos los puestos de mayor concentración de hombres en la distribución vertical, si se observa la distribución horizontal, sólo en dos de ellos los IF son bajos: el de jefe de servicios, donde el IF es de 26 mujeres por cada cien hombres y el de almacenista con el IF de 54. En el puesto de jefe de sección, a pesar de ser uno de los de mayor concentración masculina a nivel vertical, las mujeres cuentan con una participación relativa de 60%, con un IF de 154 mujeres por cada cien hombres (véase el cuadro A1 del anexo 1).

Al clasificar los puestos en mixtos, femeninos y masculinos,¹⁴ se advierte que la rama administrativa está compuesta mayoritariamente por puestos femeninos y mixtos, que en conjunto representan 77% del total (17 de 22), lo que permite apreciar que esta rama de trabajo contiene sobre todo ocupaciones abiertas a las mujeres (véase la gráfica 5).

¹⁴ Se definen como puestos femeninos los que cuenten con una participación de mujeres mayor a 60%; mixtos los que cuenten con una participación femenina entre 40 y 60%, y masculinos los que tengan una participación femenina menor a 40 por ciento.

Distribución del personal administrativo de base en la rama administrativa, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 5



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

– *Rama obrera*

En el total de la población administrativa de base, la rama obrera tiene una baja participación y absorbe sólo 713 trabajadores de un total de 24 838 (2.8%). Destaca la casi nula participación de mujeres las cuales alcanzan sólo 3.1% del total de puestos que incluye la rama (véase el cuadro A2 del anexo 1).

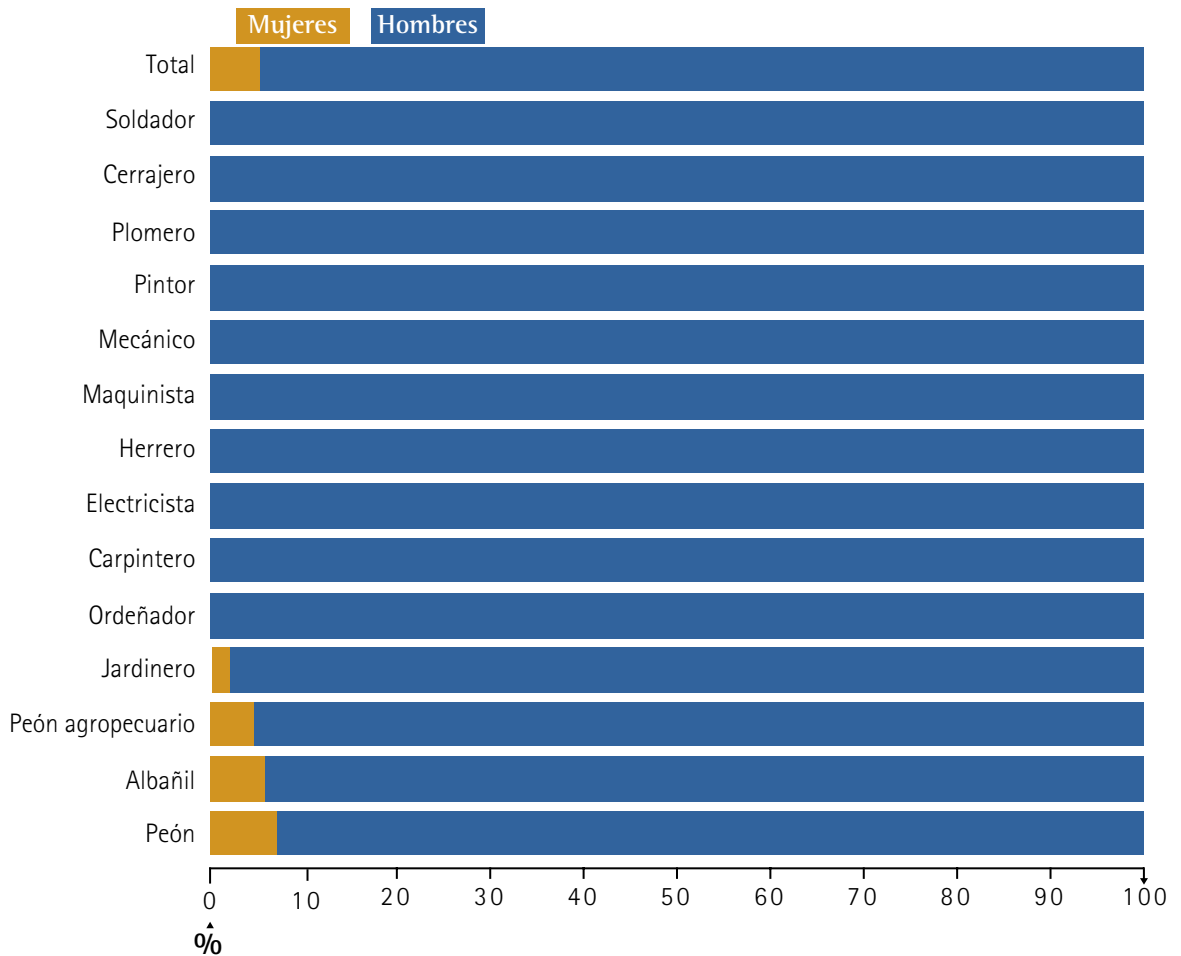
La segregación en esta rama es casi total. Se observa que en la mayoría de los puestos las mujeres no tienen ninguna representación, excepto en los puestos de albañil (una mujer), jardinero (3 mujeres), peón agropecuario (3 mujeres) y peón (15 mujeres). Los hombres tienen una concentración vertical de 80% en las ocupaciones de peón, peón agropecuario y jardinero, lo que nos conduce a pensar que en las ocupaciones de mayor demanda se generaría el acceso a las mujeres, pues coincide en que son las ocupaciones en las que las mujeres tienen alguna representación (véase la gráfica 6).

La presencia femenina en las labores que incluye esta rama es mínima, debido, entre otros factores, a los estereotipos sexuales que las acompañan. Las asociaciones de fuerza física, menor preocupación por ensuciarse y habilidad técnica requerida que distinguen las diversas actividades de la rama obrera, excluyen a las mujeres. Sin embargo, la existencia actual en la UNAM de mujeres en los puestos de peón (IF 6), albañilería (IF 5) y jardinería (IF 1) permite plantear que algunos de los oficios tradicionalmente masculinos pueden ser desempeñados por ambos sexos y tal vez indica una lenta transformación en los estereotipos, aunque se tendría que hacer un estudio longitudinal para comprobar esto (véase el cuadro A2 del anexo 1 y la gráfica 6).

En esta rama, los puestos femeninos representan 0% del total (0 de 14) y no existe ningún puesto mixto, por ende, no hay puestos abiertos a las mujeres. Las ocupaciones con escasa presencia de mujeres son, tradicionalmente, puestos masculinos.

Distribución del personal administrativo de base en la rama obrera, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 6



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— *Rama auxiliar de administración*

La rama auxiliar de administración absorbe el mayor número del personal administrativo de base en la UNAM (34.90%), con un total de 8 678 personas y es, la segunda en importancia para las mujeres, después de la rama administrativa, pues 30.9% (3 730) del total de las administrativas de base (distribución vertical) laboran en esta rama (véanse el cuadro A4 del anexo 1 y el cuadro 7). Sin embargo, la distribución horizontal presenta una menor participación de mujeres que su participación global dentro del personal administrativo de base: 43.30% comparado con el 48.70% global.

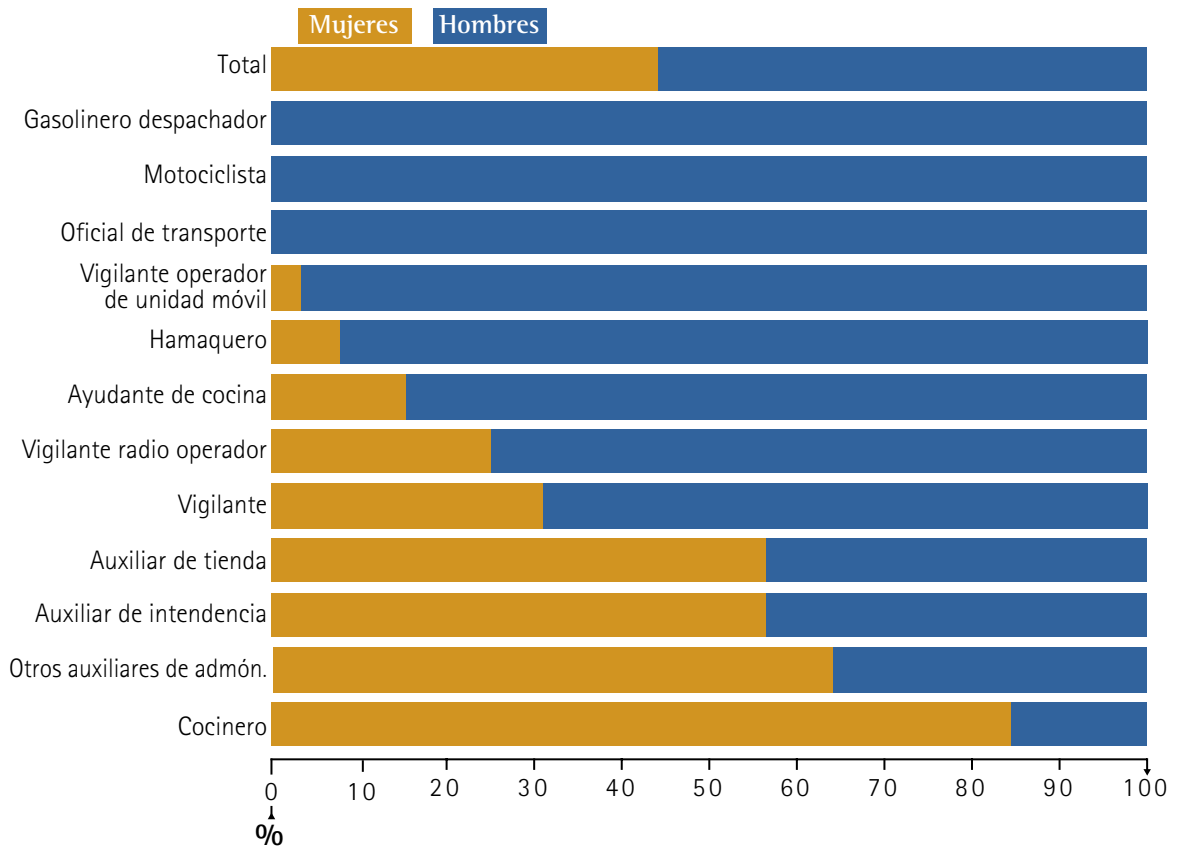
Una revisión por puestos de la rama auxiliar de administración permite observar que los que captan mayor cantidad de personal son auxiliar de intendencia y vigilante. El primero con una presencia mayoritaria de mujeres, con un IF de 129, mientras que el segundo tiene una marcada presencia masculina (IF=45). Lo anterior confirma la permanencia de la división sexual del trabajo dentro de la UNAM, sustentada en la herencia de las actividades domésticas tradicionalmente femeninas, reproduciendo en el ámbito público el modelo de participación de las mujeres dentro del ámbito privado (véanse el cuadro A3 del anexo 1 y la gráfica 7).

Los diez puestos restantes, pertenecientes a esta rama, absorben relativamente muy poco personal (menos del 10%), pero con desigual participación de mujeres y hombres. Como ejemplos están el puesto de cocinero, con un IF de 600, y en el otro extremo se hallan los puestos de oficial de transporte, gasolinero despachador y motociclista, con un IF de 0. No obstante, se ha visto a las mujeres incursionar en estos puestos fuera de la Universidad.

Los puestos de esta rama, a los que acceden las mujeres sin limitación social alguna, representan 33.3% del total (4 de 12).

**Distribución del personal administrativo de base
en la rama auxiliar de administración, según sexo y puesto, 2005**

GRÁFICA 7



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— *Rama especializada obrera*

La rama especializada obrera sólo absorbe 17 mujeres de un total de 12 087 trabajadoras administrativas de base (véase el cuadro 7). Además, la participación horizontal de mujeres en esta rama es de sólo 1.4%. El conjunto de actividades que incluye esta rama está formado por ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas (véase el cuadro A4 del anexo 1 y gráfica 8).

El puesto de esta rama que atrae mayor cantidad de personal es el de oficial de transporte especializado, en el que se encuentran 532 hombres y 2 mujeres. Le siguen los puestos de oficial jardinero con 116 hombres y ninguna mujer, jefe de taller con 112 hombres y 3 mujeres y oficial plomero con 104 hombres y una mujer.

Como en ninguna otra rama del personal administrativo de base, el 61.1% de los puestos (11 de 18) presentan I_F de 0.

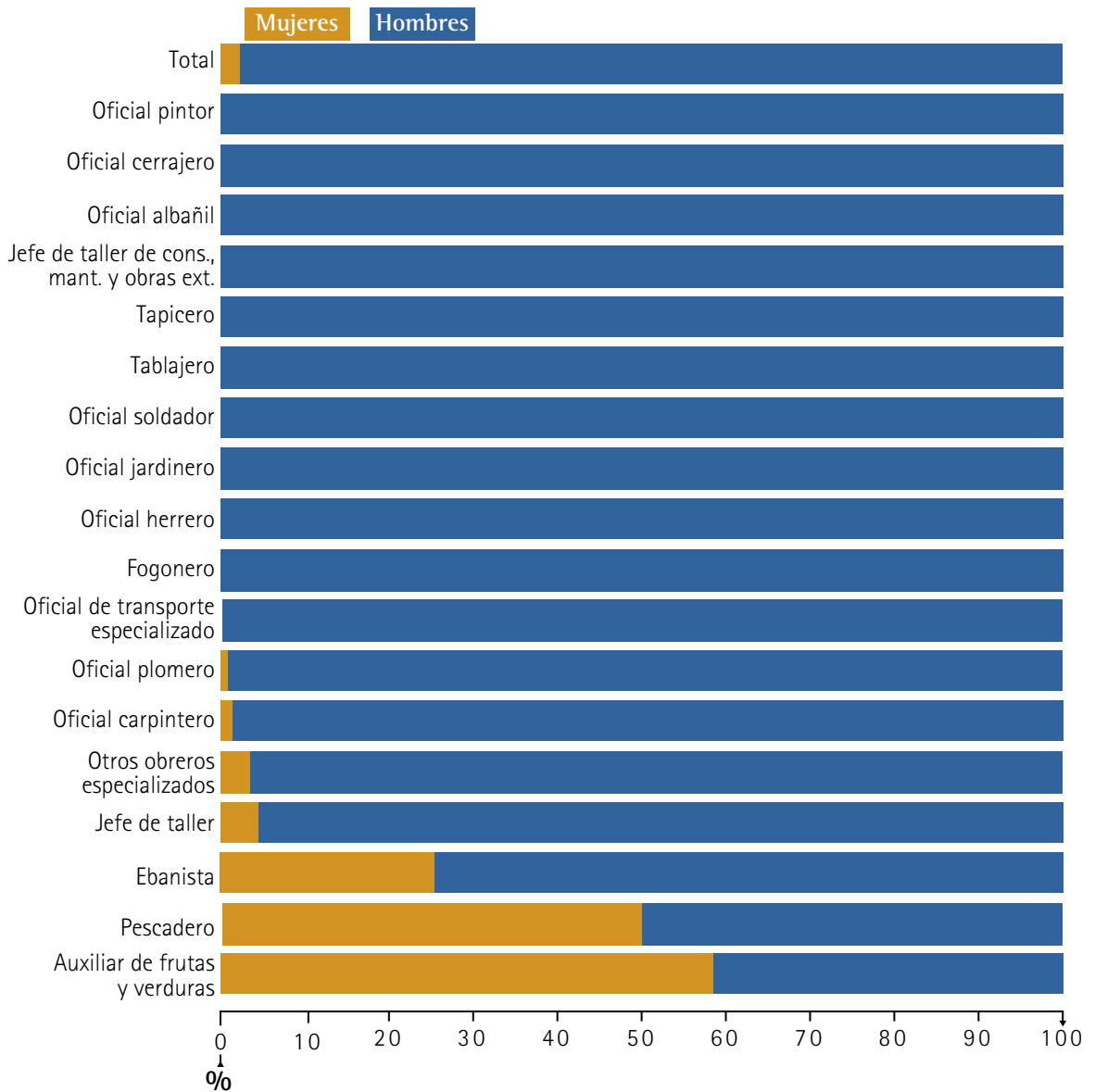
El único puesto de esta rama que con una participación femenina mayor a la de los hombres es el de auxiliar de frutas y verduras, con un I_F de 140; sin embargo, el total de personal que absorbe este puesto es tan sólo de 12 personas.

La distribución vertical de esta rama del personal administrativo de base, confirma la segregación de las mujeres en tales actividades.

Al considerar la clasificación de los puestos en femeninos, masculinos y mixtos, se observa que 2 de 18 están abiertos a las mujeres (en este caso sólo son puestos mixtos), que representan 11.1% del total de puestos en la rama.

Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada obrera, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 8



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

– *Rama especializada técnica*

Esta rama concentra 26.6% del personal administrativo de base (6 601 trabajadores) y absorbe 23% del total de las trabajadoras de base, así como el 30% en el caso de los hombres (véase el cuadro A5 del anexo 1).

La rama especializada técnica otorga empleo a 2 781 mujeres que representan 42% del personal empleado en esta rama, por su parte, los hombres representan el restante 58% (véase la gráfica 9)

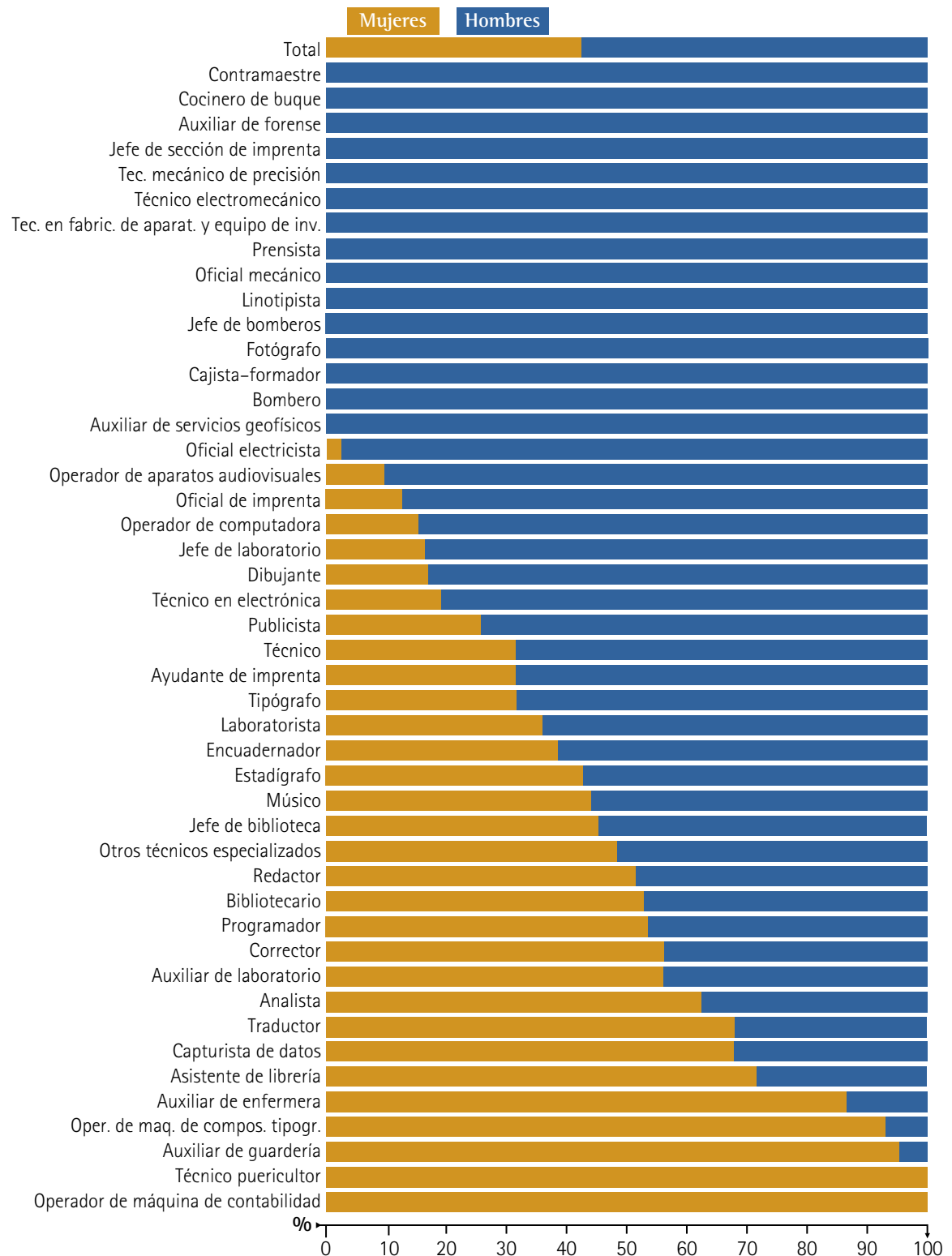
Como en las ramas analizadas, en ésta se observa que hay puestos sin representación femenina (15 de 46 puestos que incluye la rama) y 13 en los que su participación es menor a 40%, esto es, son puestos masculinos. Los 18 puestos restantes se dividen en 9 mixtos y 9 femeninos (véase la gráfica 9).

Los puestos en los que las mujeres tienen mayor participación son técnico puericultor, auxiliar de guardería y auxiliar de enfermería, sin embargo, llama la atención que estén también presentes con más de 50% de participación en los puestos de programador, corrector, auxiliar de laboratorio, operador de máquina de contabilidad y operador de máquina de composición tipográfica.

Cabe subrayar que en el puesto de bibliotecario las mujeres tienen una mayor participación que los hombres con un índice de feminidad de 110, en cambio en el puesto de jefe de biblioteca el índice de feminidad disminuye a 83.

Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada técnica, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 9



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

– Rama profesional

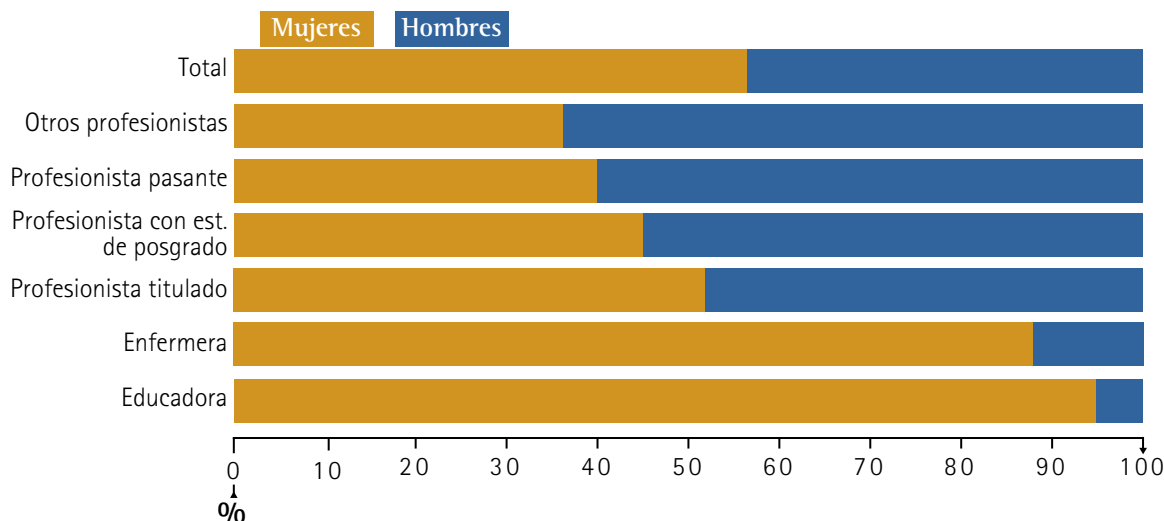
Esta rama es la menos importante dentro del empleo total del personal administrativo de base, pues sólo concentra a 530 personas (2.10% del total), aunque se trata de personal altamente calificado que cuenta con la posibilidad de reubicarse al concluir una carrera universitaria o técnica, con el objeto de aprovechar los conocimientos y habilidades adquiridas.¹⁵

La gráfica 10 exhibe una visible participación de mujeres en esta rama (57.7%): 208 mujeres (68%) se ubican principalmente en el puesto de profesionista titulado y, en menor porcentaje, en el de enfermera (15.4%). La ocupación de mayor absorción de los hombres de esta rama también es la de profesionista titulado (77.7%), seguida por la de profesionista, con estudios de posgrado con una participación mucho menor.

Los valores del IF muestran una distribución por sexo con alta participación femenina en las ocupaciones de la rama profesional. El puesto de educadora alcanza un IF de 2 100 y el de enfermera de 783 mujeres por cada cien hombres. Ambas son ocupaciones consideradas tradicionalmente femeninas, por derivarse de las actividades del ámbito familiar, como el cuidado de los menores y de los enfermos (véase el cuadro A6 del anexo 1).

Distribución del personal administrativo de base en la rama profesional, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 10



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

¹⁵ STUNAM, Contrato Colectivo de Trabajo, 2004-2006, cláusula 57, p. 32.

- Personal de base por escolaridad

Como se observó en el Panorama general, la variable “escolaridad” no está actualizada en los registros universitarios, por lo que este análisis se limita a la información disponible.

En el personal administrativo de base, la mayor concentración se da en secundaria con más de 50%. En primaria, licenciatura y doctorado, la participación (horizontal) de mujeres y hombres es simétrica, con cerca de 50% de participación de cada sexo. En la distribución vertical, hombres y mujeres cuentan también con participaciones muy similares en los tres niveles de escolaridad. En secundaria, las mujeres cuentan con mayor participación (horizontal) que los hombres con una ventaja de 8.6 puntos porcentuales; en el sentido vertical también hay una mayor concentración de mujeres.

En bachillerato o carrera técnica y maestría, la relación entre hombres y mujeres es inversa: en la distribución horizontal y en la vertical hay mayor presencia masculina. De este análisis cabe destacar que las mujeres, en general, tienen menor nivel educativo que los hombres.

Personal administrativo de base por escolaridad y sexo, 2005

CUADRO 8

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	Absolutos	1 829	1 813	3 642
	% horizontal	50.20	49.80	100.00
	% vertical	20.90	21.90	21.40
Secundaria	Absolutos	4 791	4 038	8 829
	% horizontal	54.30	45.70	100.00
	% vertical	54.60	48.80	51.80
Bachillerato o carrera técnica	Absolutos	1 724	1 991	3 715
	% horizontal	46.40	53.60	100.00
	% vertical	19.70	24.10	21.80
Licenciatura	Absolutos	412	413	825
	% horizontal	49.90	50.10	100.00
	% vertical	4.70	5.00	4.80
Maestría	Absolutos	13	15	28
	% horizontal	46.40	53.60	100.00
	% vertical	0.10	0.20	0.20
Doctorado	Absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	0.00	0.00	0.00
Total	Absolutos	8 770	8 271	17 041
	% horizontal	51.50	48.50	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Nota: se omitieron 7 797 casos por falta de registro.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo temporal o por obra determinada (honorarios)

Esta modalidad representa una pequeña parte del personal administrativo: 126 de un universo de 30 892 personas, es decir, 0.4 por ciento. Cabe mencionar que existen pagos por honorarios que no pasan por la nómina.

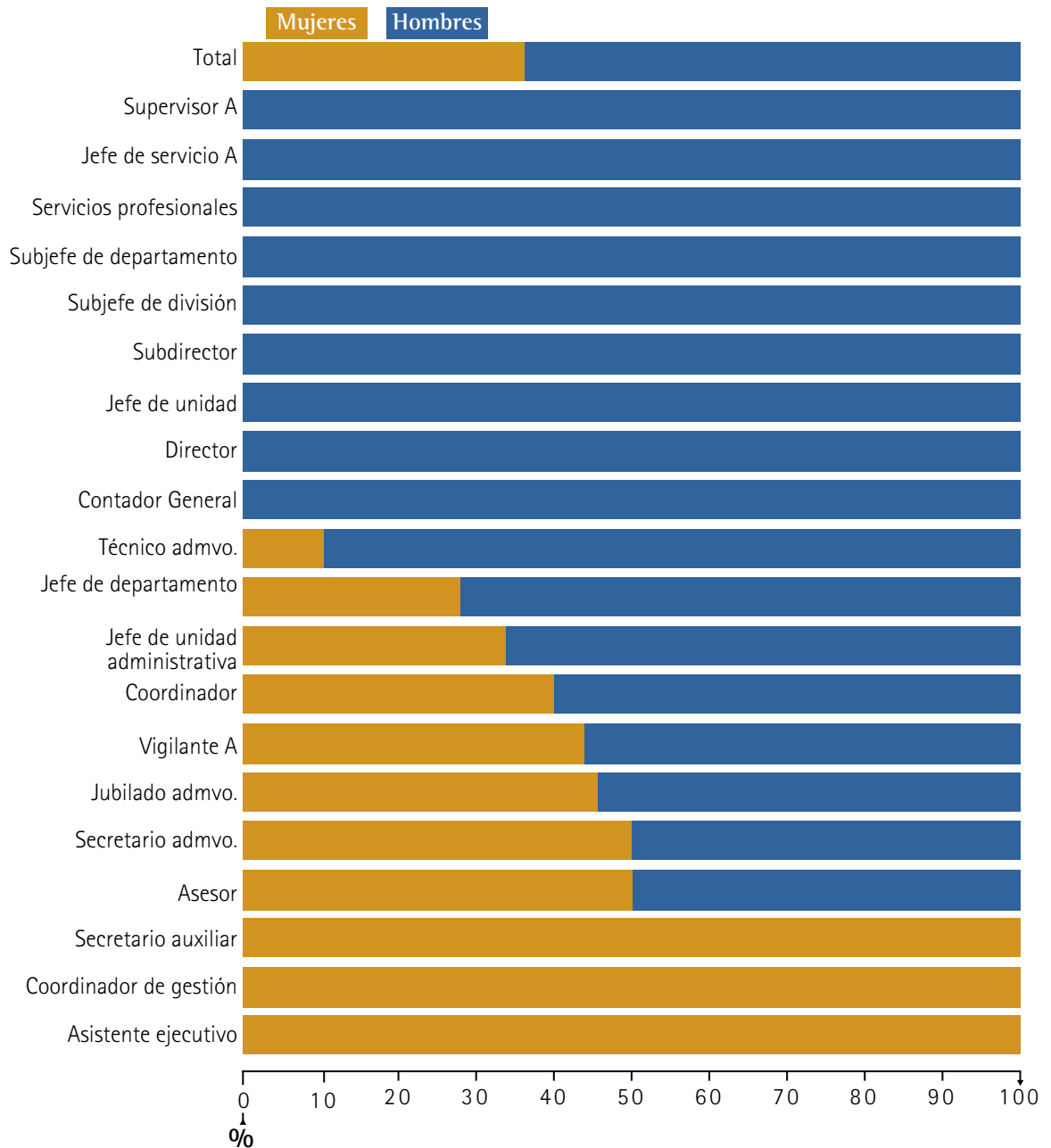
- Personal por honorarios según puesto y sexo

Según sus ocupaciones, son jubilados, vigilantes y funcionarios con diferentes cargos, quienes tienen una mayor participación dentro de este grupo. La presencia que alcanzan las mujeres en el total de esta población es de 36%; en la mayoría de los puestos, ellas tienen 50% o menos de participación relativa (véanse la gráfica 11 y el cuadro A7 del anexo 2).

De acuerdo con el IF, sólo dos puestos están distribuidos igualitariamente entre hombres y mujeres (asesor y secretario administrativo); en otros se observa una menor o nula participación de mujeres (IF menor a cien), y en tres más no hay presencia de hombres. Del total de puestos correspondientes al personal administrativo por honorarios (21), ocho (mixtos más femeninos) están abiertos a las mujeres (38.1%).

Distribución por sexo del personal administrativo por honorarios, según puesto, 2005

GRÁFICA 11



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo de confianza

La segunda población en importancia numérica dentro del universo del personal administrativo es la de confianza, con una participación de 3 472 personas. Por cada trabajador o trabajadora de confianza, laboran aproximadamente siete de base. El personal administrativo de base puede ocupar puestos de confianza y, al terminar su encargo, volver a su puesto de base.¹⁶

- Personal de confianza por rama, puesto y sexo

- *Rama administrativa*

Los datos del personal de confianza se agruparon por ramas, en un intento de homologarlos con la clasificación del personal administrativo de base, de lo que se obtuvo la división en administrativos y profesionales. La rama administrativa es, por mucho, la más grande: 94% del personal administrativo de confianza se encuentra en ésta. Las mujeres se concentran mayoritariamente en seis puestos de un total de 28 (véase la gráfica 12), lo que aumenta la segregación ocupacional. Se encuentran totalmente ausentes de los de jefe de sección académica, comprador,¹⁷ asesor y ayudante de director. El de asistente ejecutivo absorbe 51.5 % del total de mujeres, comparado con sólo 4% de los hombres en este puesto que arroja una tasa de feminidad de 1 889 (véanse el cuadro A8 del anexo 3 y la gráfica 12).

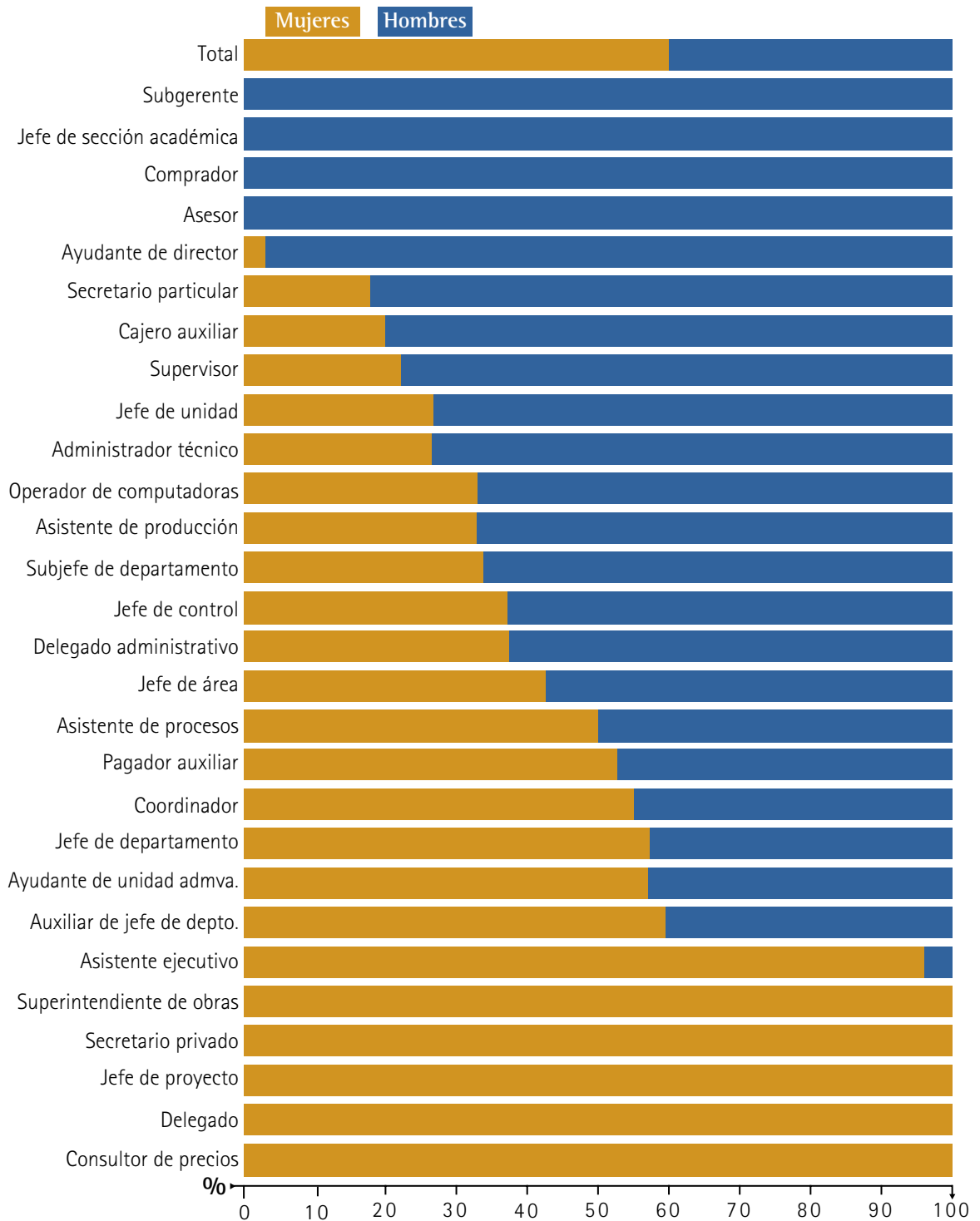
De un total de 28 puestos, sólo 13 (6 femeninos y 7 mixtos) están abiertos a las mujeres, en cambio, 22 puestos (15 masculinos y 7 mixtos) están abiertos a los hombres, lo que se traduce en una oferta de puestos más restringida para las mujeres en la rama administrativa.

¹⁶ Estatuto del Personal Administrativo al Servicio de la Universidad Nacional Autónoma de México, título primero, artículo 7º.

¹⁷ En 2000, cajeros, pagadores y cobradores eran ocupaciones casi femeninas, con una concentración de 59.4% de mujeres en zonas más urbanizadas. Véase Flérida Guzmán, “¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico, en México, 1970-2000”, México, Facultad de Economía, tesis de maestría.

Distribución del personal administrativo de confianza en la categoría administrativa, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 12



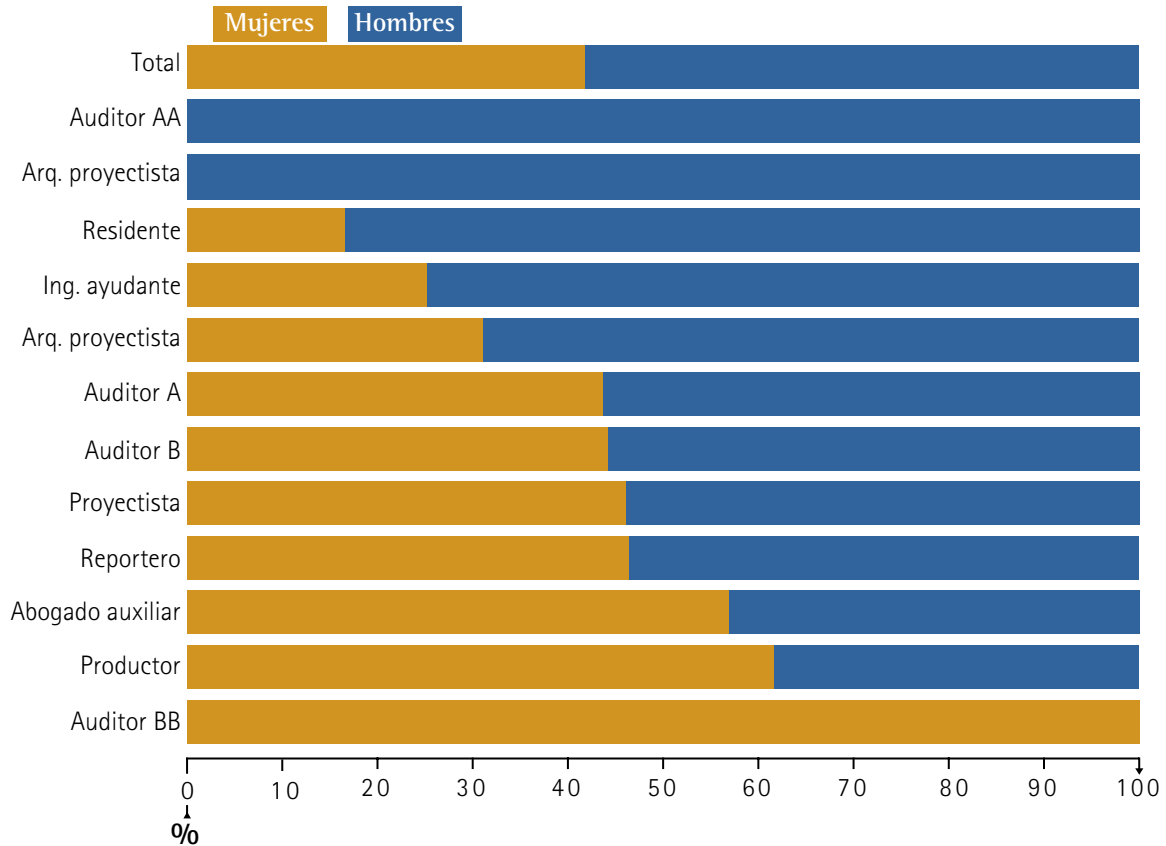
Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

— Rama profesional

Esta rama concentra 216 personas, es decir, 6 % de 3 472. Sobresale el puesto de abogado auxiliar, que en la distribución vertical tiene una concentración femenina de 45.9 %, en comparación con sólo 23.7 % de hombres. El segundo puesto de importancia para las mujeres es el de auditor A, con 16.3 % del total de las mujeres, sin embargo, el de auditor AA está ocupado por un hombre. De doce puestos, tres se tipifican como femeninos (auditor BB, productor y abogado auxiliar) cuatro como mixtos y cinco como masculinos (véanse la gráfica 13 y el cuadro A9 del anexo 3). De lo anterior se deduce que existen siete puestos abiertos a las mujeres y nueve a los hombres, lo que denota la menor oferta de empleo relativo para las mujeres.

Distribución del personal administrativo de confianza en la rama profesional, según sexo y puesto, 2005

GRÁFICA 13



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Personal de confianza por escolaridad

Los datos sobre el grado de escolaridad tienen un déficit de 2 806 casos; las siguientes observaciones están limitadas por tal carencia. En comparación con el personal de base, el nivel educativo del personal de confianza es mayor. Lo anterior se observa en que casi la mitad de las mujeres y más de la mitad de los hombres tienen licenciatura (véase el cuadro 9).

Personal administrativo de confianza según escolaridad y sexo, 2005

CUADRO 9

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	Absolutos	16	24	40
	% horizontal	40.00	60.00	100.00
	% vertical	4.20	8.40	6.00
Secundaria	Absolutos	63	39	102
	% horizontal	61.80	38.20	100.00
	% vertical	16.60	13.60	15.30
Bachillerato o carrera técnica	Absolutos	120	67	187
	% horizontal	64.20	35.80	100.00
	% vertical	31.70	23.30	28.10
Licenciatura	Absolutos	177	153	330
	% horizontal	53.60	46.40	100.00
	% vertical	46.70	53.30	49.50
Maestría	Absolutos	3	4	7
	% horizontal	42.90	57.10	100.00
	% vertical	0.80	1.40	1.10
Total	Absolutos	379	287	666
	% horizontal	56.90	43.10	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Funcionarios

La población de funcionarios administrativos representa la segunda población de menor importancia en tamaño dentro del personal administrativo, ya que concentra sólo 8% (2 456 personas) del total (véase el cuadro 1). No obstante, este personal impacta significativamente en el funcionamiento y dinámica de la Universidad, debido a su peso específico en la toma de decisiones.

Se divide en dos: funcionarios administrativos y funcionarios académicos; estos últimos tienen nombramiento académico y reciben una compensación adicional a su salario durante el periodo en que ejercen labores de funcionario. La población total de funcionarios administrativos es mayor por 310 personas que la de funcionarios académicos.

Al considerar la distribución vertical tanto de hombres como de mujeres, se observa una simetría de ambas poblaciones; sin embargo, en la concentración horizontal se aprecia una mayor presencia masculina, con una participación relativa de las mujeres inferior a 40% del total. Cabe mencionar que las mujeres tienen menor participación incluso en puestos de funcionarios académicos.

Tipo de funcionarios por sexo, 2005

CUADRO 10

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Académico	Absolutos	832	1 314	2 146	63
	% horizontal	38.8	61.2	100.0	
	% vertical	45.5	47.4	46.6	
Administrativo	Absolutos	998	1 458	2 456	68
	% horizontal	40.6	59.4	100.0	
	% vertical	54.5	52.6	53.4	
Total	Absolutos	1 830	2 772	4 602	66
	% horizontal	39.8	60.2	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

• Funcionarios por puesto y sexo

El cuadro 11 muestra la distribución de hombres y mujeres en los puestos de funcionario, tanto del personal académico como del administrativo. Los que se clasifican como “femeninos”, es decir, aquellos en que la presencia de mujeres es mayor de 60%, son secretario privado (100%),¹⁸ coordinador de curso (85.7%), supervisor de escuela (74.3%), director auxiliar (66.7%) y secretario de la dirección (61.5%). El puesto de secretario auxiliar (54.8%) puede catalogarse como “mixto”.

El IF más alto se encuentra en la ocupación de coordinador de curso (600), aunque la cantidad de personas contratadas en ese puesto es bastante baja. En los puestos de mayor concentración de mujeres y hombres –como el de coordinador y jefe de departamento– se aprecia una disminución importante en la proporción de mujeres (IF=59 y 68, respectivamente). Los puestos que muestran un mayor equilibrio por sexo son subdirector y técnico, donde hay prácticamente un hombre por cada mujer.

Existen catorce puestos en los cuales, hasta hoy, no labora ninguna mujer; varios de ellos son de muy alto nivel, por ejemplo: rector, abogado general, auditor interno, contralor, tesorero y secretario general, entre otros. Por otro lado, hay dos puestos en los que no labora ningún hombre: asesor contable y secretario privado. Todos estos puestos son unipersonales.

Funcionarios por puesto y sexo, 2005

CUADRO 11

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Abogado general	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Asesor	Absolutos	17	23	40	74
	% horizontal	42.50	57.50	100.00	
	% vertical	0.90	0.80	0.90	
Asesor contable	Absolutos	1	0	1	–
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.00	
Auditor interno	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Capitán	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.00	
Contralor	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	

SIGUE

¹⁸ Se trata de un solo caso. Todos los puestos tienen denominación contractual en masculino.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Coordinador	Absolutos	222	379	601	59
	% horizontal	36.90	63.10	100.00	
	% vertical	12.10	13.70	13.10	
Coordinador de biblioteca	Absolutos	14	16	30	88
	% horizontal	46.70	53.30	100.00	
	% vertical	0.80	0.60	0.70	
Coordinador de cursos	Absolutos	6	1	7	600
	% horizontal	85.70	14.30	100.00	
	% vertical	0.30	0.00	0.20	
Coordinador de programa	Absolutos	15	18	33	83
	% horizontal	45.50	54.50	100.00	
	% vertical	0.80	0.60	0.70	
Coordinador de proyecto	Absolutos	3	7	10	43
	% horizontal	30.00	70.00	100.00	
	% vertical	0.20	0.30	0.20	
Delegado	Absolutos	23	45	68	51
	% horizontal	33.80	66.20	100.00	
	% vertical	1.30	1.60	1.50	
Director	Absolutos	35	101	136	35
	% horizontal	25.70	74.30	100.00	
	% vertical	1.90	3.60	3.00	
Director auxiliar	Absolutos	6	3	9	200
	% horizontal	66.70	33.30	100.00	
	% vertical	0.30	0.10	0.20	
Director general	Absolutos	8	29	37	28
	% horizontal	21.60	78.40	100.00	
	% vertical	0.40	1.00	0.80	
Académico Art. 59 EPA*	Absolutos	7	30	37	23
	% horizontal	18.90	81.10	100.00	
	% vertical	0.40	1.10	0.80	
Gerente	Absolutos	3	5	8	60
	% horizontal	37.50	62.50	100.00	
	% vertical	0.20	0.20	0.20	
Jefe de área	Absolutos	41	67	108	61
	% horizontal	38.00	62.00	100.00	
	% vertical	2.20	2.40	2.30	

SIGUE

Jefe de carrera	Absolutos	12	13	25	92
	% horizontal	48.00	52.00	100.00	
	% vertical	0.70	0.50	0.50	
Jefe de departamento	Absolutos	659	963	1 622	68
	% horizontal	40.60	59.40	100.00	
	% vertical	36.00	34.80	35.30	
Jefe de división	Absolutos	24	45	69	53
	% horizontal	34.80	65.20	100.00	
	% vertical	1.30	1.60	1.50	
Jefe de estación	Absolutos	1	8	9	13
	% horizontal	11.10	88.90	100.00	
	% vertical	0.10	0.30	0.20	
Jefe de mantenimiento	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Jefe de máquina	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.00	
Jefe de proyectistas	Absolutos	23	56	79	41
	% horizontal	29.10	70.90	100.00	
	% vertical	1.30	2.00	1.70	
Jefe de sección académica	Absolutos	125	186	311	67
	% horizontal	40.20	59.80	100.00	
	% vertical	6.80	6.70	6.70	
Jefe de unidad	Absolutos	43	93	136	46
	% horizontal	31.60	68.40	100.00	
	% vertical	2.30	3.40	3.00	
Jefe de unidad académica	Absolutos	20	22	42	91
	% horizontal	47.60	52.40	100.00	
	% vertical	1.10	0.80	0.90	
Jefe de unidad administrativa	Absolutos	19	50	69	38
	% horizontal	27.50	72.50	100.00	
	% vertical	1.00	1.80	1.50	
Primer oficial de cubierta	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.00	
Primer oficial de máquina	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.00	

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Rector	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Secretario	Absolutos	63	73	136	86
	% horizontal	46.30	53.70	100.00	
	% vertical	3.40	2.60	3.00	
Secretario académico	Absolutos	25	56	81	45
	% horizontal	30.90	69.10	100.00	
	% vertical	1.40	2.00	1.80	
Secretario administrativo	Absolutos	19	51	70	37
	% horizontal	27.10	72.90	100.00	
	% vertical	1.00	1.80	1.50	
Secretario auxiliar	Absolutos	115	95	210	121
	% horizontal	54.80	45.20	100.00	
	% vertical	6.30	3.40	4.60	
Secretario general	Absolutos	15	23	38	65
	% horizontal	39.50	60.50	100.00	
	% vertical	0.80	0.80	0.80	
Secretario general administrativo	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Secretario particular	Absolutos	5	14	19	36
	% horizontal	26.30	73.70	100.00	
	% vertical	0.30	0.50	0.40	
Secretario privado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.00	0.00	
Secretario técnico	Absolutos	101	117	218	86
	% horizontal	46.30	53.70	100.00	
	% vertical	5.50	4.20	4.70	
Secretario de la dirección	Absolutos	8	5	13	160
	% horizontal	61.50	38.50	100.00	
	% vertical	0.40	0.20	0.30	
Segundo oficial de cubierta	Absolutos	0	3	3	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.10	

SIGUE

Segundo oficial de máquina	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.10	0.10	
Subauditor	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Subdirector	Absolutos	64	67	131	96
	% horizontal	48.90	51.10	100.00	
	% vertical	3.50	2.40	2.80	
Subjefe de departamento	Absolutos	2	10	12	20
	% horizontal	16.70	83.30	100.00	
	% vertical	0.10	0.40	0.30	
Subjefe de división	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Superintendente de obras	Absolutos	2	6	8	33
	% horizontal	25.00	75.00	100.00	
	% vertical	0.10	0.20	0.20	
Supervisor de escuela	Absolutos	26	9	35	289
	% horizontal	74.30	25.70	100.00	
	% vertical	1.40	0.30	0.80	
Tesorero	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	0.00	0.00	
Técnico	Absolutos	57	62	119	92
	% horizontal	47.90	52.10	100.00	
	% vertical	3.10	2.20	2.60	
Total	Absolutos	1 830	2 772	4 602	66
	% horizontal	39.80	60.20	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Funcionarios académicos

- *Personal académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario*

Es un derecho del personal académico de la UNAM ser funcionario, recibir la remuneración correspondiente y, al término de su encargo, reintegrarse a su dependencia de origen, con su misma categoría y nivel y, sin menoscabo de sus demás derechos académicos; 6.6% del total del personal académico era funcionario hasta fines del 2005.

Sin considerar la variable sexo, el mayor número de funcionarios-académicos –35% del total– tiene nombramiento de profesor ordinario de asignatura, seguido en importancia por el de profesor de carrera con 30.9% del total. Llama la atención que existen funcionarios con nombramiento académico de ayudante de profesor, aunque son pocos (13 en total). El nombramiento académico con la mayor participación relativa de funcionarios (17%) es el de emérito.

Personal académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario, 2005

CUADRO 12

Nombramiento		Funcionario		
		No	Sí	Total
Ayudante de profesor	Absolutos	2 458	13	2 471
	% horizontal	99.5	0.5	100.0
	% vertical	8.1	0.6	7.6
Ayudante de investigador	Absolutos	8	0	8
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.0	0.0	0.0
Técnico académico en docencia	Absolutos	1 654	138	1 792
	% horizontal	92.3	7.7	100.0
	% vertical	5.4	6.4	5.5
Técnico académico en investigación	Absolutos	1 711	236	1 947
	% horizontal	87.9	12.1	100.0
	% vertical	5.6	11.0	6.0
Profesor ordinario de asignatura	Absolutos	17 514	758	18 272
	% horizontal	95.9	4.1	100.0
	% vertical	57.6	35.3	56.2
Profesor de carrera	Absolutos	4 710	664	5 374
	% horizontal	87.6	12.4	100.0
	% vertical	15.5	30.9	16.5
Investigador	Absolutos	1 948	317	2 265
	% horizontal	86.0	14.0	100.0
	% vertical	6.4	14.8	7.0
Eméritos	Absolutos	97	20	117
	% horizontal	82.9	17.1	100.0
	% vertical	0.3	0.9	0.4
Posdoctores	Absolutos	35	0	35
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.1	0.0	0.1
Docentes jubilados y jubilados eméritos	Absolutos	250	0	250
	% horizontal	100.0	0.0	100.0
	% vertical	0.8	0.0	0.8
Total	Absolutos	30 385	2 146	32 531
	% horizontal	93.4	6.6	100.0
	% vertical	100.0	100.0	100.0

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

– *Personal académico con cargo de funcionario por puesto*

Como se observa en el cuadro 13, los puestos de funcionario para el personal académico se reducen de 51 (cuadro 11) a 39, es decir, existen ciertos puestos de funcionario que el personal académico no ocupa, como capitán, jefe de mantenimiento y jefe de máquina, entre otros.

En la presente radiografía se ha realizado un mapeo detallado de cuáles puestos se catalogarían como “femeninos” o “masculinos”, lo cual permite establecer un punto de partida para medir futuros cambios en la concentración de hombres y mujeres por puesto.

Las tres ocupaciones en que la participación de mujeres es mayor de 60%, son técnico (100%), coordinador de curso (100%), supervisor de escuela (72.7%) y director auxiliar (66.7%). Solamente existen ocho puestos mixtos (20.5% del total), en los que se encuentra un equilibrio en la presencia de hombres y mujeres. Los 29 puestos restantes tienen una presencia mayoritaria de varones.

Los puestos de funcionario ocupados por personal académico y con mayor concentración a nivel global, tanto para hombres, como para mujeres, son coordinador, jefe de departamento y jefe de sección académica. En el primero, la participación relativa de mujeres es de 36.6%, en los otros dos hay una representación de mujeres similar a la del personal académico a nivel general en la UNAM: casi 40 por ciento.

Personal académico con cargo de funcionario por puesto y sexo, 2005

CUADRO 13

		Mujeres	Hombres	Total
Abogado general	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Asesor	Absolutos	2	4	6
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	0.20	0.30	0.30
Auditor interno	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Coordinador	Absolutos	134	232	366
	% horizontal	36.60	63.40	100.00
	% vertical	16.10	17.70	17.10
Coordinador de biblioteca	Absolutos	11	11	22
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	1.30	0.80	1.00
Coordinador de curso	Absolutos	6	0	6
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.70	0.00	0.30
Coordinador de programa	Absolutos	15	18	33
	% horizontal	45.50	54.50	100.00
	% vertical	1.80	1.40	1.50
Coordinador de proyectos	Absolutos	3	7	10
	% horizontal	30.00	70.00	100.00
	% vertical	0.40	0.50	0.50
Delegado	Absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.30	0.20
Director	Absolutos	29	69	98
	% horizontal	29.60	70.40	100.00
	% vertical	3.50	5.30	4.60
Director auxiliar	Absolutos	6	3	9
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	0.70	0.20	0.40
Director general	Absolutos	4	10	14
	% horizontal	28.60	71.40	100.00
	% vertical	0.50	0.80	0.70

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total
Académico Art. 59 EPA*	Absolutos	7	30	37
	% horizontal	18.90	81.10	100.00
	% vertical	0.80	2.30	1.70
Jefe de área	Absolutos	13	20	33
	% horizontal	39.40	60.60	100.00
	% vertical	1.60	1.50	1.50
Jefe de carrera	Absolutos	12	11	23
	% horizontal	52.20	47.80	100.00
	% vertical	1.40	0.80	1.10
Jefe de departamento	Absolutos	234	338	572
	% horizontal	40.91	59.09	100.00
	% vertical	28.13	25.72	26.65
Jefe de división	Absolutos	24	42	66
	% horizontal	36.40	63.60	100.00
	% vertical	2.90	3.20	3.10
Jefe de estación	Absolutos	1	8	9
	% horizontal	11.10	88.90	100.00
	% vertical	0.10	0.60	0.40
Jefe de proyectistas	Absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.30	0.20
Jefe de sección académica	Absolutos	108	165	273
	% horizontal	39.56	60.44	100.00
	% vertical	12.98	12.56	12.72
Jefe de unidad	Absolutos	8	17	25
	% horizontal	32.00	68.00	100.00
	% vertical	1.00	1.30	1.20
Jefe de unidad académica	Absolutos	9	16	25
	% horizontal	36.00	64.00	100.00
	% vertical	1.10	1.20	1.20
Jefe de unidad administrativa	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Rector	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Secretario	Absolutos	49	64	113
	% horizontal	43.40	56.60	100.00
	% vertical	5.90	4.90	5.30
Secretario académico	Absolutos	21	55	76
	% horizontal	27.60	72.40	100.00
	% vertical	2.50	4.20	3.50

Secretario administrativo	Absolutos	3	10	13
	% horizontal	23.10	76.90	100.00
	% vertical	0.40	0.80	0.60
Secretario auxiliar	Absolutos	33	32	65
	% horizontal	50.80	49.20	100.00
	% vertical	4.00	2.40	3.00
Secretario general	Absolutos	15	22	37
	% horizontal	40.50	59.50	100.00
	% vertical	1.80	1.70	1.70
Secretario general administrativo	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Secretario particular	Absolutos	0	7	7
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Secretario técnico	Absolutos	55	83	138
	% horizontal	39.90	60.10	100.00
	% vertical	6.60	6.30	6.40
Secretario de la dirección	Absolutos	2	5	7
	% horizontal	28.60	71.40	100.00
	% vertical	0.20	0.40	0.30
Subdirector	Absolutos	15	14	29
	% horizontal	51.70	48.30	100.00
	% vertical	1.80	1.10	1.40
Subjefe de división	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Superintendente de obras	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Supervisor de escuelas incorporadas	Absolutos	8	3	11
	% horizontal	72.70	27.30	100.00
	% vertical	1.00	0.20	0.50
Tesorero	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.10	0.00
Técnico	Absolutos	5	0	5
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.60	0.00	0.20
Total	Absolutos	832	1 314	2 146
	% horizontal	38.80	61.20	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Funcionarios administrativos

- *Funcionarios administrativos por puesto*

El cuadro 14 muestra un total de 42 puestos —tres más que el de funcionario académico—, los cuales son capitán, jefe de mantenimiento y jefe de maquinaria. En estos tres puestos se encuentra nula participación de mujeres.

De 42 puestos de funcionario administrativo, 13 tienen nula representación de mujeres, comparado con tres sin ninguna representación de hombres. Por otro lado, hay 13 puestos con menos de 40 % de participación de mujeres y 13 puestos con 40 % o más de participación femenina. Esto indica que 61.9 % de los puestos de funcionario administrativo tienen baja o nula participación de las mujeres.

Son seis los puestos en los que hay mayor concentración de personal (por encima de cien personas) coordinador, jefe de unidad, jefe de departamento, secretario auxiliar, subdirector y técnico. De estos puestos, sólo uno —jefe de departamento, con 40.5 % de representación relativa de mujeres— no presenta segregación,¹⁹ dado que la participación de mujeres es de 40.6 % en el total de la población de funcionarios administrativos. Hay otros dos puestos que se acercan a cero segregación (si se utiliza esta misma definición): subdirector (48 %) y técnico (45.6 %).

Entre los puestos con baja concentración de personal, hay tres cercanos a segregación cero: asesor (44.1 %), jefe de sección académica (45.9) y secretario particular (41.7 %). En el puesto de secretario académico hay 400 mujeres por cada cien hombres, el más alto IF en este universo; sin embargo, la concentración total en este puesto es sólo de cinco personas. En general, todos los puestos de secretario tienen altos IF como era de esperarse, con la excepción de secretario administrativo y secretario general. Los puestos de secretario privado y secretario de la dirección son 100 % femeninos.

¹⁹ Otra manera de analizarla y contemplar la equidad es mediante la comparación de la participación de mujeres en el total de la población bajo estudio, con su participación en cada puesto. No existe segregación por sexo en un puesto cuando la participación de hombres y mujeres es igual a la del total del universo en estudio.

Personal administrativo funcionarios por puesto y sexo, 2005

CUADRO 14

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Asesor	Absolutos	15	19	34	79
	% horizontal	44.1	55.9	100.0	
	% vertical	1.5	1.3	1.4	
Asesor contable	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Capitán	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Contralor	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0	
Coordinador	Absolutos	88	147	235	60
	% horizontal	37.4	62.6	100.0	
	% vertical	8.8	10.1	9.6	
Coordinador de biblioteca	Absolutos	3	5	8	60
	% horizontal	37.5	62.5	100.0	
	% vertical	0.3	0.3	0.3	
Coordinador de curso	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Delegado	Absolutos	23	41	64	56
	% horizontal	35.9	64.1	100.0	
	% vertical	2.3	2.8	2.6	
Director	Absolutos	6	32	38	19
	% horizontal	15.8	84.2	100.0	
	% vertical	0.6	2.2	1.5	
Director general	Absolutos	4	19	23	21
	% horizontal	17.4	82.6	100.0	
	% vertical	0.4	1.3	0.9	
Gerente	Absolutos	3	5	8	60
	% horizontal	37.5	62.5	100.0	
	% vertical	0.3	0.3	0.3	
Jefe de área	Absolutos	28	47	75	60
	% horizontal	37.3	62.7	100.0	
	% vertical	2.8	3.2	3.1	

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Jefe de carrera	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Jefe de división	Absolutos	0	3	3	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Jefe de mantenimiento	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0	
Jefe de máquina	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Jefe de proyectistas	Absolutos	23	52	75	44
	% horizontal	30.7	69.3	100.0	
	% vertical	2.3	3.6	3.1	
Jefe de unidad	Absolutos	35	76	111	46
	% horizontal	31.5	68.5	100.0	
	% vertical	3.5	5.2	4.5	
Jefe de unidad académica	Absolutos	11	6	17	183
	% horizontal	64.7	35.3	100.0	
	% vertical	1.1	0.4	0.7	
Jefe de unidad administrativa	Absolutos	19	48	67	40
	% horizontal	28.4	71.6	100.0	
	% vertical	1.9	3.3	2.7	
Jefe de departamento	Absolutos	425	625	1050	68
	% horizontal	40.5	59.5	100.0	
	% vertical	42.6	42.9	42.8	
Jefe de sección académica	Absolutos	17	21	37	81
	% horizontal	45.9	56.8	100.0	
	% vertical	1.7	1.4	1.5	
Primer oficial de cubierta	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Primer oficial de máquina	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	

Secretario	Absolutos	14	9	23	156
	% horizontal	60.9	39.1	100.0	
	% vertical	1.4	0.6	0.9	
Secretario académico	Absolutos	4	1	5	400
	% horizontal	80.0	20.0	100.0	
	% vertical	0.4	0.1	0.2	
Secretario administrativo	Absolutos	16	41	57	39
	% horizontal	28.1	71.9	100.0	
	% vertical	1.6	2.8	2.3	
Secretario auxiliar	Absolutos	82	63	145	130
	% horizontal	56.6	43.4	100.0	
	% vertical	8.2	4.3	5.9	
Secretario general	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0	
Secretario particular	Absolutos	5	7	12	71
	% horizontal	41.7	58.3	100.0	
	% vertical	0.5	0.5	0.5	
Secretario privado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Secretario técnico	Absolutos	46	34	80	135
	% horizontal	57.5	42.5	100.0	
	% vertical	4.6	2.3	3.3	
Secretario de la dirección	Absolutos	6	0	6	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.6	0.0	0.2	
Segundo oficial de cubierta	Absolutos	0	3	3	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Segundo oficial de máquina	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.3	0.2	
Subauditor	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Subdirector	Absolutos	49	53	102	92
	% horizontal	48.0	52.0	100.0	
	% vertical	4.9	3.6	4.2	

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Subjefe de departamento	Absolutos	2	10	12	20
	% horizontal	16.7	83.3	100.0	
	% vertical	0.2	0.7	0.5	
Superintendente de obras	Absolutos	2	4	6	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.2	0.3	0.2	
Supervisor de escuelas incorporadas	Absolutos	18	6	24	300
	% horizontal	75.0	25.0	100.0	
	% vertical	1.8	0.4	1.0	
Técnico	Absolutos	52	62	114	84
	% horizontal	45.6	54.4	100.0	
	% vertical	5.2	4.3	4.6	
Total	Absolutos	998	1 458	2 456	68
	% horizontal	40.6	59.4	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

- Ingreso anual promedio de la categoría de funcionario del personal académico y administrativo

El cuadro 15 muestra que el ingreso anual promedio más bajo del personal con cargo de funcionario corresponde a mujeres con nombramiento académico de ayudante. Por otra parte, se observa que, con excepción del nombramiento emérito, en el resto de los nombramientos las mujeres ganan entre 91 % y 96 % del ingreso masculino.

En el cuadro 16 se aprecia que los seis puestos de funcionarios académicos considerados “femeninos” (en los que la participación de mujeres es mayor de 60%) tienen niveles de ingreso menores que los “masculinos”. Dicho de otra manera, los puestos con mayores ingresos mensuales los ocupan mayoritariamente hombres.

Ingreso anual promedio del personal académico y administrativo con cargo de funcionario y la proporción del ingreso femenino respecto al masculino, 2005 **CUADRO 15**

Nombramiento	Mujeres	Hombres	Ingreso femenino/ ingreso masculino
Ayudante	\$ 255 504	\$ 274 603	93
Técnico académico	\$ 475 875	\$ 493 680	96
Profesor de asignatura	\$ 348 224	\$ 382 278	91
Profesor de carrera	\$ 711 882	\$ 744 810	96
Investigador	\$ 838 067	\$ 904 959	93
Emérito	\$ 1 402 662	\$ 1 380 297	102
Administrativo	\$ 360 171	\$ 389 896	92

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Remuneraciones mensuales de los puestos identificados como femeninos y masculinos en la categoría de funcionarios, 2005

CUADRO 16

	Mujeres (%)	Hombres (%)	Puesto	Ingreso mín. (\$)	Ingreso máx. (\$)
Asesor contable	100.00	0.00	Fem.	16932.71	16932.71
Secretario privado	100.00	0.00	Fem.	13377.71	13377.71
Coordinador de curso	85.70	14.30	Fem.	15580.72	15580.72
Supervisor de escuelas	74.30	25.70	Fem.	12321.70	12321.70
Director auxiliar	66.70	33.30	Fem.	ND	ND
Secretario de la dirección	61.50	38.50	Fem.	15580.72	24705.95
Promedio en puestos femeninos				14758.71	16583.76
Secretario general	39.50	60.50	Mas.		132657.30
Jefe de área	38.00	62.00	Mas.	12321.70	20132.15
Gerente	37.50	62.50	Mas.	15580.70	32852.61
Coordinador	36.90	63.10	Mas.	12321.70	67719.75
Jefe de división	34.80	65.20	Mas.	26964.26	32852.61
Delegado	33.80	66.20	Mas.	12321.70	29408.21
Jefe de unidad	31.60	68.40	Mas.	12321.70	37176.10
Secretario académico	30.90	69.10	Mas.	12321.70	21959.34
Coordinador de proyectos	30.00	70.00	Mas.	ND	ND
Jefe de proyectistas	29.10	70.90	Mas.	12321.70	26964.26
Jefe de unidad administrativa	27.50	72.50	Mas.	18415.83	32852.61
Secretario administrativo	27.10	72.90	Mas.		132657.30
Secretario particular	26.30	73.70	Mas.	ND	ND
Director	25.70	74.30	Mas.	32852.61	62387.63
Superintendente de obras	25.00	75.00	Mas.	13377.71	26964.26
Director general	21.60	78.40	Mas.	57447.32	67719.75

SIGUE

Académico Art. 59 E.P.A.	18.90	81.10	Mas.	ND	ND
Subjefe de departamento	16.70	83.30	Mas.	13 377.71	15 580.72
Jefe de estación	11.10	88.90	Mas.	ND	ND
Abogado general	0.00	100.00	Mas.		129 937.72
Auditor interno	0.00	100.00	Mas.	ND	ND
Capitán	0.00	100.00	Mas.	21 959.34	21 959.34
Contralor	0.00	100.00	Mas.		129 937.72
Jefe de mantenimiento	0.00	100.00	Mas.	13 377.71	13 377.71
Jefe de máquina	0.00	100.00	Mas.	18 415.83	18 415.83
Primer oficial de cubierta	0.00	100.00	Mas.	16 932.71	16 932.71
Primer oficial de máquina	0.00	100.00	Mas.	16 932.71	16 932.71
Rector	0.00	100.00	Mas.		134 738.90
Secretario general administrativo	0.00	100.00	Mas.	ND	ND
Segundo oficial de cubierta	0.00	100.00	Mas.	15 580.72	15 580.72
Segundo oficial de máquina	0.00	100.00	Mas.	15 580.72	15 580.72
Subauditor	0.00	100.00	Mas.	40 506.03	40 506.03
Subjefe de División	0.00	100.00	Mas.	ND	ND
Tesorero	0.00	100.00	Mas.		129 937.72
Promedio en puestos masculinos				19 582.48	52 730.46

Fuente: Transparencia <www.unam.mx> y cálculos propios.

RESULTADOS A DESTACAR

Generales

La *participación de las mujeres* en el personal administrativo total alcanza niveles de equidad, es decir, es semejante a la de los hombres. Por cada mujer con un puesto de confianza hay seis de base; en el caso de los hombres, por cada trabajador de confianza laboran nueve de base.

Entre las cuatro modalidades de personal administrativo, la participación de mayor equilibrio se encuentra entre mujeres y hombres con puestos de base. Existe una sobrerrepresentación de las mujeres en el personal de confianza.

Las diferencias en el ejercicio de las actividades administrativas radican en la asignación de los puestos, lo que conlleva desigualdades en las remuneraciones por sexo.

El índice de Duncan expresa que, de los puestos que comprende cada una de las cuatro modalidades, en los que se presenta la mayor segregación ocupacional por sexo es en los de confianza; sin embargo, la segregación en el personal de base también es alta; entre el personal administrativo con cargo de funcionario no se observa tan alta segregación.

Las mujeres del personal administrativo perciben un ingreso promedio anual menor que el de los hombres; al comparar por categoría, se encuentra que en el personal de confianza se encuentran las menores diferencias.

Específicos

La participación de mujeres y hombres entre el personal de *base* es semejante; sin embargo, se observan diferencias muy grandes al analizar por rama; por ejemplo, la administrativa y la profesional cuentan con más de 50% de mujeres, mientras que las ramas obrera y especializada obrera no alcanzan ni 5 por ciento.

El personal por honorarios que se registra en la nómina tiene baja participación en el personal administrativo de la UNAM y en éste las mujeres representan un porcentaje de participación menor al de los hombres.

La rama administrativa del personal de confianza muestra una mayor participación de mujeres respecto de la rama profesional.

En 62% de los puestos del personal administrativo con cargo de funcionario existe baja o nula participación de mujeres; entre los puestos del personal académico con actividades como funcionarios este porcentaje alcanza 74 puntos.

El personal administrativo con cargo de funcionario cuenta con ingresos promedio menores a los del personal académico con ese mismo cargo y nombramiento de profesor de carrera, investigador o emérito; entre ellos, la proporción del ingreso de las mujeres es aun menor. En el total del personal administrativo, las mujeres ganan 87.1% del ingreso anual de los hombres, la menor brecha desfavorable a las mujeres, en los ingresos anuales por sexo, se encuentra en el personal de confianza.

ANEXOS

Anexo 1: Personal administrativo de base por rama, puestos y sexo

Personal administrativo de base en la rama administrativa por puesto y sexo, 2005

CUADRO A1

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Almacenista	Absolutos	105	196	301	54
	% horizontal	34.9	65.1	100.0	
	% vertical	2.0	10.5	4.2	
Jefe administrativo	Absolutos	32	36	68	89
	% horizontal	47.1	52.9	100.0	
	% vertical	0.6	1.9	1.0	
Jefe de oficina	Absolutos	190	126	316	151
	% horizontal	60.1	39.9	100.0	
	% vertical	3.6	6.8	4.5	
Jefe de sección	Absolutos	375	243	618	154
	% horizontal	60.7	39.3	100.0	
	% vertical	7.2	13.1	8.7	
Jefe de servicio	Absolutos	88	338	426	26
	% horizontal	20.7	79.3	100.0	
	% vertical	1.7	18.2	6.0	
Operador de máquina registradora	Absolutos	78	60	138	130
	% horizontal	56.5	43.5	100.0	
	% vertical	1.5	3.2	1.9	
Oficial administrativo	Absolutos	1073	178	1251	603
	% horizontal	85.8	14.2	100.0	
	% vertical	20.5	9.6	17.6	
Secretario	Absolutos	1803	26	1829	6935
	% horizontal	98.6	1.4	100.0	
	% vertical	34.5	1.4	25.8	
Prefecto	Absolutos	62	116	178	53
	% horizontal	34.8	65.2	100.0	
	% vertical	1.2	6.2	2.5	
Multicopista	Absolutos	125	88	213	142
	% horizontal	58.7	41.3	100.0	
	% vertical	2.4	4.7	3.0	
Archivista	Absolutos	107	46	153	233
	% horizontal	69.9	30.1	100.0	
	% vertical	2.0	2.5	2.2	

SIGUE

Auxiliar de contabilidad	Absolutos	123	92	215	134
	% horizontal	57.2	42.8	100.0	
	% vertical	2.4	4.9	3.0	
Supervisor	Absolutos	74	69	143	107
	% horizontal	51.7	48.3	100.0	
	% vertical	1.4	3.7	2.0	
Telefonista	Absolutos	3	1	4	300
	% horizontal	75.0	25.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Marcador de precios	Absolutos	2	1	3	200
	% horizontal	66.7	33.3	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Auxiliar de recibo general	Absolutos	1	4	5	25
	% horizontal	20.0	80.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Auxiliar de inventarios	Absolutos	12	13	25	92
	% horizontal	48.0	52.0	100.0	
	% vertical	0.2	0.7	0.4	
Verificador de inventarios	Absolutos	24	40	64	60
	% horizontal	37.5	62.5	100.0	
	% vertical	0.5	2.2	0.9	
Secretario bilingüe	Absolutos	51	1	52	5 100
	% horizontal	98.1	1.9	100.0	
	% vertical	1.0	0.1	0.7	
Oficinista de servicios escolares	Absolutos	748	69	817	1 084
	% horizontal	91.6	8.4	100.0	
	% vertical	14.3	3.7	11.5	
Operador de máquina registradora de tienda	Absolutos	124	73	197	170
	% horizontal	62.9	37.1	100.0	
	% vertical	2.4	3.9	2.8	
Otros administrativos	Absolutos	31	44	75	70
	% horizontal	41.3	58.7	100.0	
	% vertical	0.6	2.4	1.1	
Total	Absolutos	5 231	1 860	7 091	281
	% horizontal	73.8	26.2	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo de base en la rama obrero por puesto y sexo, 2005

CUADRO A2

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Albañil	Absolutos	1	21	22	5
	% horizontal	4.5	95.5	100.0	
	% vertical	4.5	3.0	3.1	
Ordeñador	Absolutos	0	8	8	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.2	1.1	
Carpintero	Absolutos	0	10	10	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.4	1.4	
Electricista	Absolutos	0	24	24	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	3.5	3.4	
Herrero	Absolutos	0	8	8	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.2	1.1	
Maquinista	Absolutos	0	8	8	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.2	1.1	
Mecánico	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.6	0.6	
Peón	Absolutos	15	243	258	6
	% horizontal	5.8	94.2	100.0	
	% vertical	68.2	35.2	36.2	
Pintor	Absolutos	0	21	21	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	3.0	2.9	
Plomero	Absolutos	0	25	25	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	3.6	3.5	
Cerrajero	Absolutos	0	9	9	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.3	1.3	
Soldador	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	

SIGUE

Jardinero	Absolutos	3	237	240	1
	% horizontal	1.3	98.8	100.0	
	% vertical	13.6	34.3	33.7	
Peón agropecuario	Absolutos	3	72	75	4
	% horizontal	4.0	96.0	100.0	
	% vertical	13.6	10.4	10.5	
Total	Absolutos	22	691	713	3
	% horizontal	3.1	96.9	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo de base en la rama auxiliar de administración por puesto y sexo, 2005

CUADRO A3

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Auxiliar de intendencia	Absolutos	2 608	2 024	4 632	129
	% horizontal	56.3	43.7	100.0	
	% vertical	69.9	40.9	53.4	
Oficial de transporte	Absolutos	0	123	123	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	2.5	1.4	
Vigilante	Absolutos	1 003	2 226	3 229	45
	% horizontal	31.1	68.9	100.0	
	% vertical	26.9	45.0	37.2	
Cocinero	Absolutos	24	4	28	600
	% horizontal	85.7	14.3	100.0	
	% vertical	0.6	0.1	0.3	
Ayudante de cocina	Absolutos	24	138	162	17
	% horizontal	14.8	85.2	100.0	
	% vertical	0.6	2.8	1.9	
Motociclista	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Auxiliar de tienda	Absolutos	14	11	25	127
	% horizontal	56.0	44.0	100.0	
	% vertical	0.4	0.2	0.3	
Vigilante operador de unidad móvil	Absolutos	13	319	332	4
	% horizontal	3.9	96.1	100.0	
	% vertical	0.3	6.4	3.8	
Vigilante radio operador	Absolutos	16	45	61	36
	% horizontal	26.2	73.8	100.0	
	% vertical	0.4	0.9	0.7	
Hamaquero	Absolutos	2	21	23	10
	% horizontal	8.7	91.3	100.0	
	% vertical	0.1	0.4	0.3	
Gasolinero despachador	Absolutos	0	22	22	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.4	0.3	
Otros auxiliares de administración	Absolutos	26	14	40	186
	% horizontal	65.0	35.0	100.0	
	% vertical	0.7	0.3	0.5	
Total	Absolutos	3 730	4 948	8 678	75
	% horizontal	43.0	57.0	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

**Personal administrativo de base en la rama
especializada obrera por puesto y sexo, 2005**

CUADRO A4

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Ebanista	Absolutos	1	3	4	33
	% horizontal	25.0	75.0	100.0	
	% vertical	5.9	0.2	0.3	
Fogonero	Absolutos	0	29	29	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	2.4	2.4	
Jefe de taller	Absolutos	3	112	115	3
	% horizontal	2.6	97.4	100.0	
	% vertical	17.6	9.3	9.4	
Oficial carpintero	Absolutos	1	95	96	1
	% horizontal	1.0	99.0	100.0	
	% vertical	5.9	7.9	7.8	
Oficial herrero	Absolutos	0	54	54	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	4.5	4.4	
Oficial jardinero	Absolutos	0	116	116	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	9.6	9.5	
Oficial plomero	Absolutos	1	104	105	1
	% horizontal	1.0	99.0	100.0	
	% vertical	5.9	8.6	8.6	
Oficial soldador	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Oficial de transporte especializado	Absolutos	2	536	538	0
	% horizontal	0.4	99.6	100.0	
	% vertical	11.8	44.4	43.9	
Pescadero	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	5.9	0.1	0.2	
Tablajero	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.2	
Auxiliar de frutas y verduras	Absolutos	7	5	12	140
	% horizontal	58.3	41.7	100.0	
	% vertical	41.2	0.4	1.0	

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Tapicero	Absolutos	0	6	6	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.5	0.5	
Jefe de taller de construcción, mantenimiento y obras externas	Absolutos	0	30	30	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	2.5	2.4	
Oficial albañil	Absolutos	0	16	16	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.3	1.3	
Oficial cerrajero	Absolutos	0	14	14	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.2	1.1	
Oficial pintor	Absolutos	0	27	27	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	2.2	2.2	
Otros obreros especializados	Absolutos	1	57	58	2
	% horizontal	1.7	98.3	100.0	
	% vertical	5.9	4.7	4.7	
Total	Absolutos	17	1 208	1 225	1
	% horizontal	1.4	98.6	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

**Personal administrativo de base en la rama
especializada técnica por puesto y sexo, 2005**

CUADRO A5

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Analista	Absolutos	109	69	178	158
	% horizontal	61.2	38.8	100.0	
	% vertical	3.9	1.8	2.7	
Auxiliar de enfermería	Absolutos	240	39	279	615
	% horizontal	86.0	14.0	100.0	
	% vertical	8.6	1.0	4.2	
Auxiliar de guardería	Absolutos	18	1	19	1800
	% horizontal	94.7	5.3	100.0	
	% vertical	0.6	0.0	0.3	
Auxiliar de servicios geofísicos	Absolutos	0	6	6	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Bibliotecario	Absolutos	797	727	1 524	110
	% horizontal	52.3	47.7	100.0	
	% vertical	28.7	19.0	23.1	
Bombero	Absolutos	0	62	62	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.6	0.9	
Cajista - formador	Absolutos	0	7	7	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Corrector	Absolutos	7	6	13	117
	% horizontal	53.8	46.2	100.0	
	% vertical	0.3	0.2	0.2	
Dibujante	Absolutos	13	65	78	20
	% horizontal	16.7	83.3	100.0	
	% vertical	0.5	1.7	1.2	
Encuadernador	Absolutos	5	8	13	63
	% horizontal	38.5	61.5	100.0	
	% vertical	0.2	0.2	0.2	
Estadígrafo	Absolutos	6	8	14	75
	% horizontal	42.9	57.1	100.0	
	% vertical	0.2	0.2	0.2	
Fotógrafo	Absolutos	0	34	34	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.9	0.5	

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Jefe de biblioteca	Absolutos	59	71	130	83
	% horizontal	45.4	54.6	100.0	
	% vertical	2.1	1.9	2.0	
Jefe de bomberos	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Jefe de laboratorio	Absolutos	11	55	66	20
	% horizontal	16.7	83.3	100.0	
	% vertical	0.4	1.4	1.0	
Laboratorista	Absolutos	385	709	1094	54
	% horizontal	35.2	64.8	100.0	
	% vertical	13.8	18.6	16.6	
Linotipista	Absolutos	0	6	6	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.2	0.1	
Oficial electricista	Absolutos	2	114	116	2
	% horizontal	1.7	98.3	100.0	
	% vertical	0.1	3.0	1.8	
Oficial mecánico	Absolutos	0	19	19	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.5	0.3	
Operador de máquina de contabilidad	Absolutos	1	0	1	-
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	
Capturista de datos	Absolutos	87	42	129	207
	% horizontal	67.4	32.6	100.0	
	% vertical	3.1	1.1	2.0	
Prensista	Absolutos	0	18	18	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.5	0.3	
Programador	Absolutos	22	20	42	110
	% horizontal	52.4	47.6	100.0	
	% vertical	0.8	0.5	0.6	
Psicotécnico	Absolutos	0	0	0	-
	% horizontal	0.0	0.0	0.0	
	% vertical	0.0	0.0	0.0	

Publicista	Absolutos	1	3	4	33
	% horizontal	25.0	75.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Redactor	Absolutos	8	8	16	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.3	0.2	0.2	
Técnico	Absolutos	432	884	1 316	49
	% horizontal	32.8	67.2	100.0	
	% vertical	15.5	23.1	19.9	
Tipógrafo	Absolutos	1	2	3	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Traductor	Absolutos	2	1	3	200
	% horizontal	66.7	33.3	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Operador de computadora	Absolutos	2	14	16	14
	% horizontal	12.5	87.5	100.0	
	% vertical	0.1	0.4	0.2	
Operador de aparatos audiovisuales	Absolutos	10	96	106	10
	% horizontal	9.4	90.6	100.0	
	% vertical	0.4	2.5	1.6	
Técnico en fabricación de aparatos y equipo de investigación	Absolutos	0	60	60	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.6	0.9	
Técnico electromecánico	Absolutos	0	54	54	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	1.4	0.8	
Técnico en electrónica	Absolutos	7	31	38	23
	% horizontal	18.4	81.6	100.0	
	% vertical	0.3	0.8	0.6	
Técnico mecánico de precisión	Absolutos	0	19	19	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.5	0.3	
Jefe de sección de imprenta	Absolutos	0	22	22	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.6	0.3	
Ayudante de imprenta	Absolutos	4	8	12	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.1	0.2	0.2	

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Oficial de imprenta	Absolutos	15	111	126	14
	% horizontal	11.9	88.1	100.0	
	% vertical	0.5	2.9	1.9	
Operador de maquinaria de composición tipográfica	Absolutos	111	8	119	1 388
	% horizontal	93.3	6.7	100.0	
	% vertical	4.0	0.2	1.8	
Auxiliar de forense	Absolutos	0	25	25	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.7	0.4	
Auxiliar de laboratorio	Absolutos	222	184	406	121
	% horizontal	54.7	45.3	100.0	
	% vertical	8.0	4.8	6.2	
Asistente de librería	Absolutos	28	12	40	233
	% horizontal	70.0	30.0	100.0	
	% vertical	1.0	0.3	0.6	
Técnico puericultor	Absolutos	8	0	8	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.3	0.0	0.1	
Músico	Absolutos	4	5	9	80
	% horizontal	44.4	55.6	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Cocinero de buque	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.1	
Contramaestre	Absolutos	0	3	3	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Otros técnicos especializados	Absolutos	164	176	340	93
	% horizontal	48.2	51.8	100.0	
	% vertical	5.9	4.6	5.2	
Total	Absolutos	2 781	3 820	6 601	73
	% horizontal	42.1	57.9	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo de base en la rama profesional por puesto y sexo, 2005

CUADRO A6

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Otros profesionistas	Absolutos	8	14	22	57
	% horizontal	36.4	63.6	100.0	
	% vertical	2.6	6.3	4.2	
Educatora	Absolutos	21	1	22	2 100
	% horizontal	95.5	4.5	100.0	
	% vertical	6.9	0.4	4.2	
Enfermera	Absolutos	47	6	53	783
	% horizontal	88.7	11.3	100.0	
	% vertical	15.4	2.7	10.0	
Profesionista pasante	Absolutos	8	12	20	67
	% horizontal	40.0	60.0	100.0	
	% vertical	2.6	5.4	3.8	
Profesionista titulado	Absolutos	208	174	382	120
	% horizontal	54.5	45.5	100.0	
	% vertical	68.0	77.7	72.1	
Profesionista con estudios de posgrado	Absolutos	14	17	31	82
	% horizontal	45.2	54.8	100.0	
	% vertical	4.6	7.6	5.8	
Total	Absolutos	306	224	530	137
	% horizontal	57.7	42.3	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Anexo 2: Personal administrativo por honorarios, según puesto y sexo

Personal administrativo por honorarios, según puesto y sexo, 2005

CUADRO A7

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Asistente ejecutivo	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	2.20	0.00	0.80	
Asesor	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.00	50.00	100.00	
	% vertical	2.20	1.30	1.60	
Contador general	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	1.30	0.80	
Coordinador de gestión	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	2.20	0.00	0.80	
Coordinador	Absolutos	2	3	5	67
	% horizontal	40.00	60.00	100.00	
	% vertical	4.30	3.80	4.00	
Director	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	2.50	1.60	
Jefe de departamento	Absolutos	2	5	7	40
	% horizontal	28.60	71.40	100.00	
	% vertical	4.30	6.30	5.60	
Jefe de unidad administrativa	Absolutos	1	2	3	50
	% horizontal	33.30	66.70	100.00	
	% vertical	2.20	2.50	2.40	
Jefe de unidad	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	2.50	1.60	
Secretario administrativo	Absolutos	2	2	4	100
	% horizontal	50.00	50.00	100.00	
	% vertical	4.30	2.50	3.20	
Secretario auxiliar	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.00	0.00	100.00	
	% vertical	2.20	0.00	0.80	

Subdirector	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	2.50	1.60	
Subjefe de división	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	1.30	0.80	
Subjefe de departamento	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	1.30	0.80	
Servicios profesionales	Absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	2.50	1.60	
Servicios administrativos	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	5.00	3.20	
Jubilado administrativo	Absolutos	18	21	39	86
	% horizontal	46.20	53.80	100.00	
	% vertical	39.10	26.30	31.00	
Supervisor A	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.00	100.00	100.00	
	% vertical	0.00	1.30	0.80	
Técnico A	Absolutos	1	9	10	11
	% horizontal	10.00	90.00	100.00	
	% vertical	2.20	11.30	7.90	
Vigilante A	Absolutos	16	21	37	76
	% horizontal	43.20	56.80	100.00	
	% vertical	34.80	26.30	29.40	
Total	Absolutos	46	80	126	58
	% horizontal	36.50	63.50	100.00	
	% vertical	100.00	100.00	100.00	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Anexo 3: Personal administrativo de confianza por ramas, puestos y sexo

Personal administrativo de confianza en la rama administrativa por puesto y sexo, 2005

CUADRO A8

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Administrador técnico	Absolutos	2	5	7	40
	% horizontal	28.6	71.4	100.0	
	% vertical	0.1	0.4	0.2	
Asesor	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Asistente ejecutivo	Absolutos	1001	53	1054	1889
	% horizontal	95.0	5.0	100.0	
	% vertical	51.5	4.0	32.4	
Asistente de producción	Absolutos	2	4	6	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.1	0.3	0.2	
Asistente de procesos	Absolutos	588	686	1274	86
	% horizontal	46.2	53.8	100.0	
	% vertical	30.2	52.3	39.1	
Auxiliar de jefe de departamento	Absolutos	10	7	17	143
	% horizontal	58.8	41.2	100.0	
	% vertical	0.5	0.5	0.5	
Ayudante de unidad administrativa	Absolutos	8	6	14	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	0.4	0.5	0.4	
Ayudante de director	Absolutos	2	78	80	3
	% horizontal	2.5	97.5	100.0	
	% vertical	0.1	5.9	2.5	
Cajero auxiliar	Absolutos	2	8	10	25
	% horizontal	20.0	80.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.6	0.3	
Comprador	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Consultor de precios	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	

Coordinador	Absolutos	23	20	43	115
	% horizontal	53.5	46.5	100.0	
	% vertical	1.2	1.5	1.3	
Delegado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Delegado administrativo	Absolutos	17	28	45	61
	% horizontal	37.8	62.2	100.0	
	% vertical	0.9	2.1	1.4	
Jefe de control	Absolutos	14	23	37	61
	% horizontal	37.8	62.2	100.0	
	% vertical	0.7	1.8	1.1	
Jefe de área	Absolutos	220	287	507	77
	% horizontal	43.4	56.6	100.0	
	% vertical	11.3	21.9	15.6	
Jefe de departamento	Absolutos	12	9	21	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	0.6	0.7	0.6	
Jefe de unidad	Absolutos	7	18	25	39
	% horizontal	28.0	72.0	100.0	
	% vertical	0.4	1.4	0.8	
Jefe de proyectistas	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Jefe de sección académica	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Operador de computadora	Absolutos	3	6	9	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.2	0.5	0.3	
Pagador auxiliar	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Secretario particular	Absolutos	2	9	11	22
	% horizontal	18.2	81.8	100.0	
	% vertical	0.1	0.7	0.3	
Secretario privado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Coordinador	Absolutos	23	20	43	115
	% horizontal	53.5	46.5	100.0	
	% vertical	1.2	1.5	1.3	
Delegado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Delegado administrativo	Absolutos	17	28	45	61
	% horizontal	37.8	62.2	100.0	
	% vertical	0.9	2.1	1.4	
Jefe de control	Absolutos	14	23	37	61
	% horizontal	37.8	62.2	100.0	
	% vertical	0.7	1.8	1.1	
Jefe de área	Absolutos	220	287	507	77
	% horizontal	43.4	56.6	100.0	
	% vertical	11.3	21.9	15.6	
Jefe de departamento	Absolutos	12	9	21	133
	% horizontal	57.1	42.9	100.0	
	% vertical	0.6	0.7	0.6	
Jefe de unidad	Absolutos	7	18	25	39
	% horizontal	28.0	72.0	100.0	
	% vertical	0.4	1.4	0.8	
Jefe de proyectistas	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Jefe de sección académica	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.1	0.0	
Operador de computadora	Absolutos	3	6	9	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	0.2	0.5	0.3	
Pagador auxiliar	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.1	0.1	
Secretario particular	Absolutos	2	9	11	22
	% horizontal	18.2	81.8	100.0	
	% vertical	0.1	0.7	0.3	

Secretario privado	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Subgerente	Absolutos	0	4	4	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.3	0.1	
Subjefe de departamento	Absolutos	19	36	55	53
	% horizontal	34.5	65.5	100.0	
	% vertical	1.0	2.7	1.7	
Superintendente de obras	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	0.1	0.0	0.0	
Supervisor	Absolutos	6	21	27	29
	% horizontal	22.2	77.8	100.0	
	% vertical	0.3	1.6	0.8	
Total	Absolutos	1944	1312	3256	148
	% horizontal	59.7	40.3	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal administrativo de confianza en la rama profesional por puesto y sexo, 2005

CUADRO A9

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Abogado auxiliar	Absolutos	45	28	73	161
	% horizontal	61.6	38.4	100.0	
	% vertical	45.9	23.7	33.8	
Arquitecto proyectista	Absolutos	4	8	12	50
	% horizontal	33.3	66.7	100.0	
	% vertical	4.1	6.8	5.6	
Arquitecto residente	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.8	0.5	
Auditor A	Absolutos	16	18	34	89
	% horizontal	47.1	52.9	100.0	
	% vertical	16.3	15.3	15.7	
Auditor AA	Absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0.0	100.0	100.0	
	% vertical	0.0	0.8	0.5	
Auditor B	Absolutos	9	10	19	90
	% horizontal	47.4	52.6	100.0	
	% vertical	9.2	8.5	8.8	
Auditor BB	Absolutos	1	0	1	—
	% horizontal	100.0	0.0	100.0	
	% vertical	1.0	0.0	0.5	
Productor	Absolutos	11	5	16	220
	% horizontal	68.8	31.3	100.0	
	% vertical	11.2	4.2	7.4	
Reportero	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	1.0	0.8	0.9	
Ingeniero ayudante	Absolutos	3	8	11	38
	% horizontal	27.3	72.7	100.0	
	% vertical	3.1	6.8	5.1	
Residente	Absolutos	7	37	44	19
	% horizontal	15.9	84.1	100.0	
	% vertical	7.1	31.4	20.4	
Proyectista	Absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50.0	50.0	100.0	
	% vertical	1.0	0.8	0.9	
Total	Absolutos	98	118	216	83
	% horizontal	45.4	54.6	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Anexo 4: Personal académico con cargo de funcionario por puesto y sexo

Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento académico de ayudante por puesto y sexo, 2005

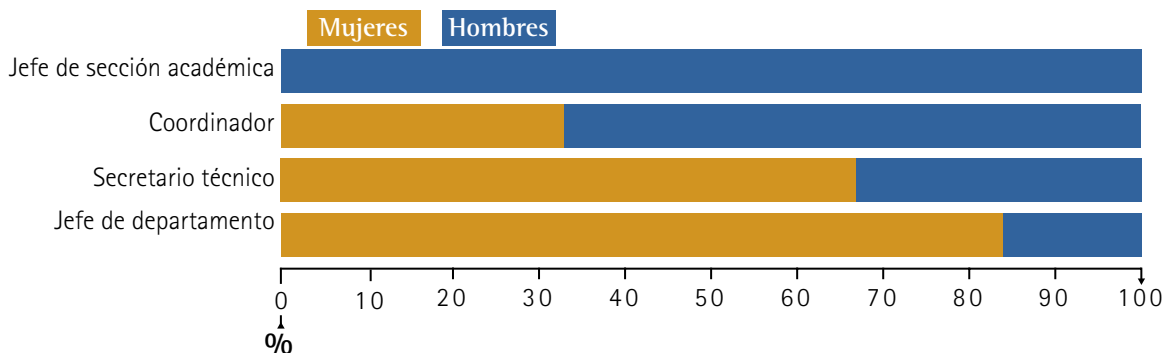
CUADRO A10

		Mujeres	Hombres	Total
Coordinador	Absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	12.50	40.00	23.10
Jefe de sección académica	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	20.00	7.70
Jefe de departamento	Absolutos	5	1	6
	% horizontal	83.30	16.70	100.00
	% vertical	62.50	20.00	46.20
Secretario técnico	Absolutos	2	1	3
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	25.00	20.00	23.10
Total	Absolutos	8	5	13
	% horizontal	61.50	38.50	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento académico de ayudante por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A1



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de técnico académico por puesto y sexo, 2005

CUADRO A11

		Mujeres	Hombres	Total
Asesor	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.64	0.00	0.30
Coordinador	Absolutos	17	33	50
	% horizontal	34.00	66.00	100.00
	% vertical	10.90	15.10	13.40
Coordinador de biblioteca	Absolutos	9	7	16
	% horizontal	56.30	43.80	100.00
	% vertical	5.80	3.20	4.30
Coordinador de proyectos	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.60	0.00	0.30
Delegado	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Director	Absolutos	3	1	4
	% horizontal	75.00	25.00	100.00
	% vertical	1.90	0.50	1.10
Jefe de carrera	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Jefe de departamento	Absolutos	64	84	148
	% horizontal	43.24	56.76	100.00
	% vertical	41.03	38.53	39.57
Jefe de división	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.60	0.00	0.30
Jefe de proyectistas	Absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	1.80	1.10
Jefe de sección académica	Absolutos	22	43	65
	% horizontal	33.85	66.15	100.00
	% vertical	14.10	19.72	17.38
Jefe de unidad	Absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	0.60	0.50	0.50

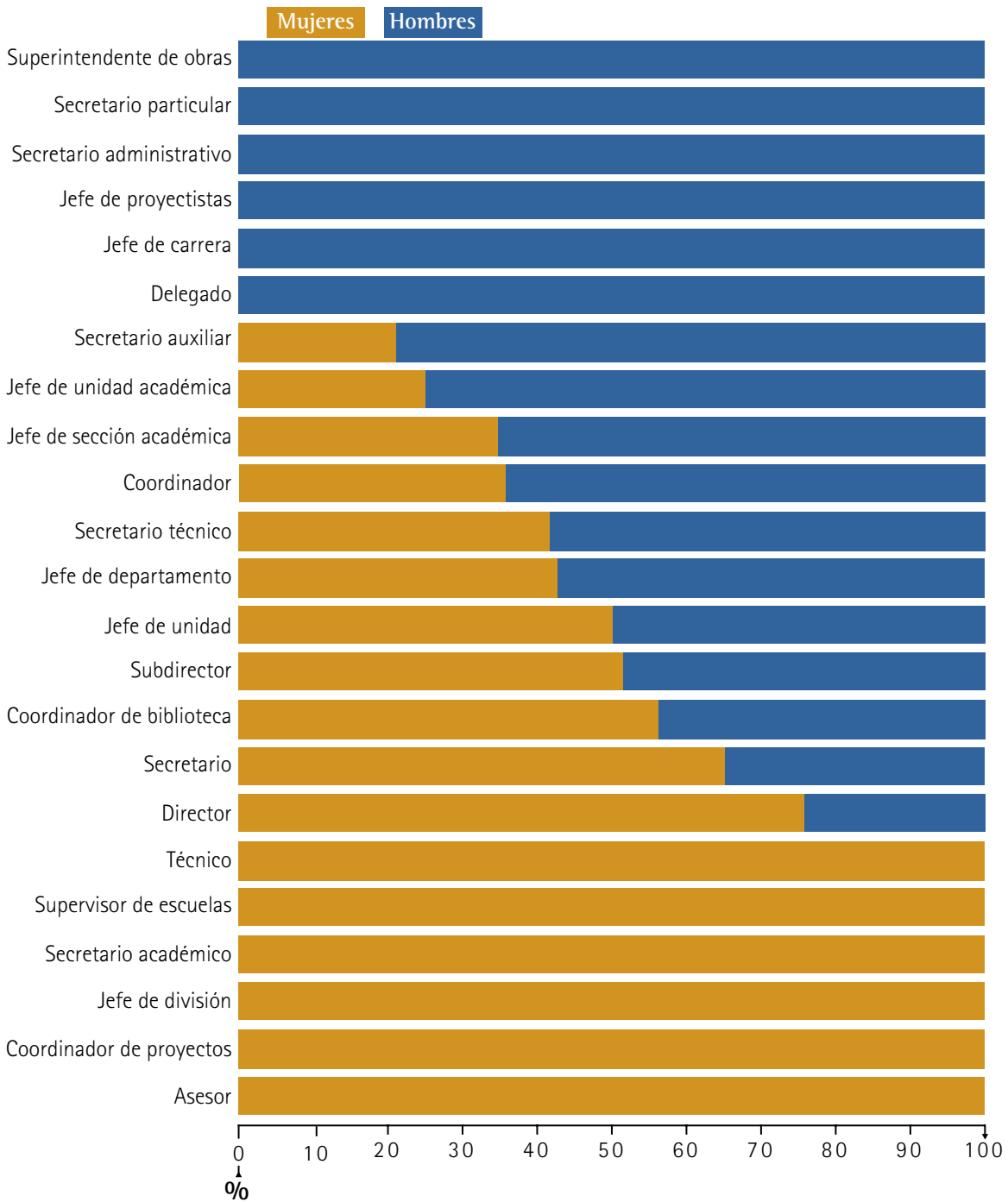
SIGUE

Jefe de unidad académica	Absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.00	75.00	100.00
	% vertical	0.60	1.40	1.10
Secretario	Absolutos	8	4	12
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	5.10	0.02	3.20
Secretario académico	Absolutos	2	0	2
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	1.30	0.00	0.50
Secretario administrativo	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Secretario auxiliar	Absolutos	2	8	10
	% horizontal	20.00	80.00	100.00
	% vertical	1.30	3.70	2.70
Secretario particular	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Secretario técnico	Absolutos	13	18	31
	% horizontal	41.90	58.10	100.00
	% vertical	8.30	8.30	8.30
Subdirector	Absolutos	8	7	15
	% horizontal	53.30	46.70	100.00
	% vertical	5.10	3.20	4.00
Superintendente de obra	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Supervisor de escuelas	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.60	0.00	0.30
Técnico	Absolutos	2	0	2
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	1.30	0.00	0.50
Total	Absolutos	156	218	374
	% horizontal	41.70	58.30	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de técnico académico por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A2



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

**Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento
de profesor de asignatura por puesto y sexo, 2005**

CUADRO A12

		Mujeres	Hombres	Total
Coordinador de programa	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Asesor	Absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	0.30	0.50	0.40
Auditor interno	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Coordinador de gestión	Absolutos	0	4	4
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.90	0.50
Coordinador de biblioteca	Absolutos	2	1	3
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	0.60	0.20	0.40
Coordinador de curso	Absolutos	3	0	3
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.90	0.00	0.40
Coordinador	Absolutos	60	99	159
	% horizontal	37.70	62.30	100.00
	% vertical	17.90	23.40	21.00
Delegado	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Director general	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.30	0.00	0.10
Director	Absolutos	4	7	11
	% horizontal	36.40	63.60	100.00
	% vertical	1.20	1.70	1.50
Jefe de sección académica	Absolutos	60	65	125
	% horizontal	48.00	52.00	100.00
	% vertical	17.90	15.40	16.50
Jefe de área	Absolutos	12	19	31
	% horizontal	38.70	61.30	100.00
	% vertical	3.60	4.50	4.10

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total
Jefe de carrera	Absolutos	9	7	16
	% horizontal	56.30	43.80	100.00
	% vertical	2.70	1.70	2.10
Jefe de división	Absolutos	6	11	17
	% horizontal	35.30	64.70	100.00
	% vertical	1.80	2.60	2.20
Jefe de departamento	Absolutos	85	85	170
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	25.40	20.10	22.40
Jefe de unidad académica	Absolutos	4	5	9
	% horizontal	44.40	55.60	100.00
	% vertical	1.20	1.20	1.20
Jefe de unidad administrativa	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Jefe de unidad	Absolutos	5	12	17
	% horizontal	29.40	70.60	100.00
	% vertical	1.50	2.80	2.20
Secretario general administrativo	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Secretario académico	Absolutos	3	7	10
	% horizontal	30.00	70.00	100.00
	% vertical	0.90	1.70	1.30
Secretario	Absolutos	14	24	38
	% horizontal	36.80	63.20	100.00
	% vertical	4.20	5.70	5.00
Secretario administrativo	Absolutos	2	4	6
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	0.60	0.90	0.80
Secretario auxiliar	Absolutos	14	13	27
	% horizontal	51.90	48.10	100.00
	% vertical	4.20	3.10	3.60
Secretario de la dirección	Absolutos	2	2	4
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	0.60	0.50	0.50

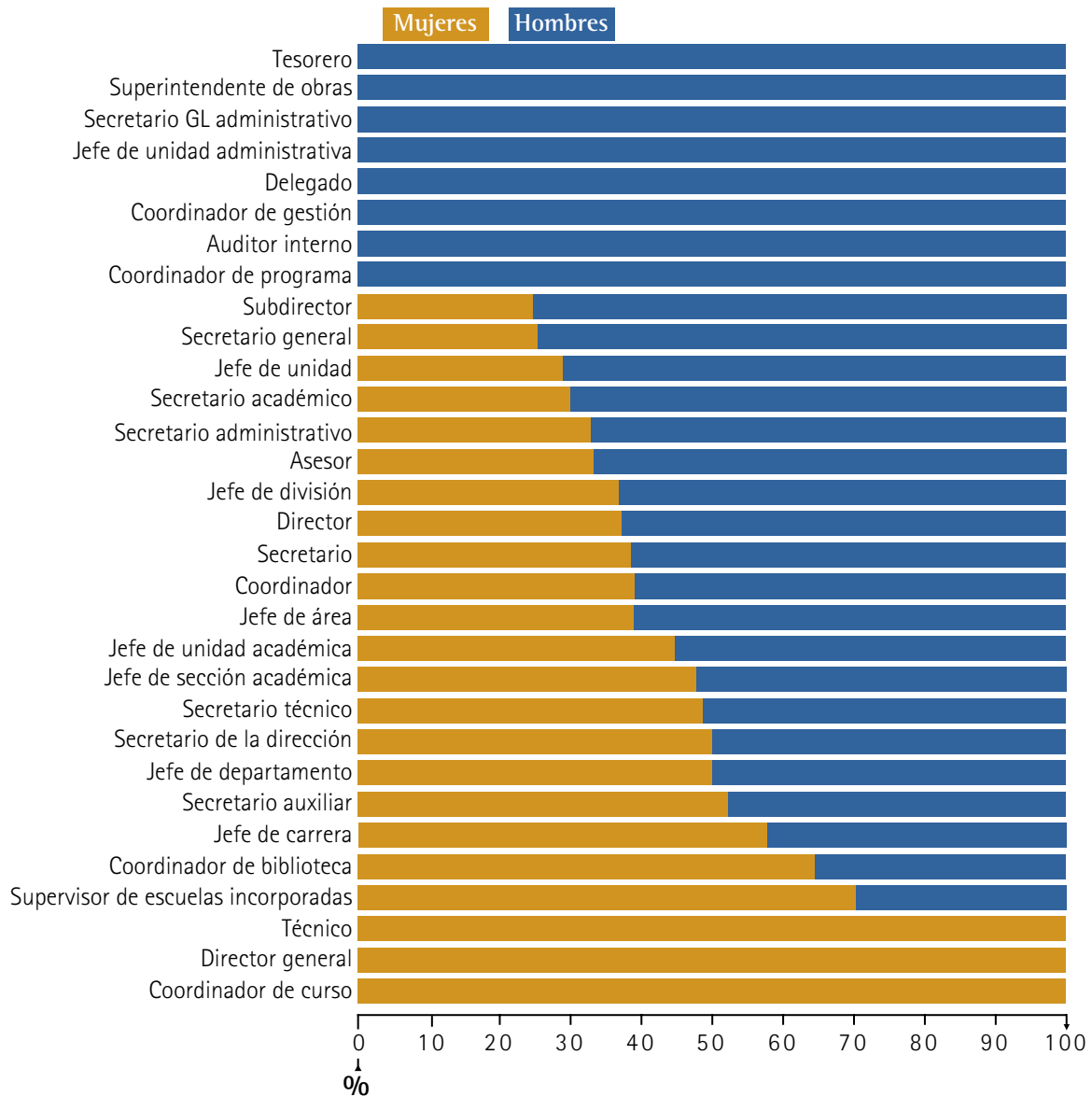
SIGUE

Secretario general	Absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.00	75.00	100.00
	% vertical	0.30	0.70	0.50
Secretario técnico	Absolutos	36	38	74
	% horizontal	48.60	51.40	100.00
	% vertical	10.70	9.00	9.80
Subdirector	Absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.00	75.00	100.00
	% vertical	0.30	0.70	0.50
Supervisor de escuelas incorporadas	Absolutos	7	3	10
	% horizontal	70.00	30.00	100.00
	% vertical	2.10	0.70	1.30
Superintendente de obras	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Técnico	Absolutos	3	0	3
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	0.90	0.00	0.40
Tesorero	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.10
Total	Absolutos	335	423	758
	% horizontal	44.20	55.80	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de profesor de asignatura por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A3



Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de profesor de carrera por puesto y sexo, 2005

CUADRO A13

		Mujeres	Hombres	Total
Académico art. 59 del EPA*	Absolutos	0	6	6
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	1.40	0.90
Coordinador de programa	Absolutos	9	6	15
	% horizontal	60.00	40.00	100.00
	% vertical	3.60	1.40	2.30
Abogado general	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.20
Asesor	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Coordinador de gestión	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.50	0.30
Coordinador de proyecto	Absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	0.40	0.50	0.50
Coordinador de biblioteca	Absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.70	0.50
Coordinador de curso	Absolutos	3	0	3
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	1.20	0.00	0.50
Coordinador	Absolutos	49	70	119
	% horizontal	41.20	58.80	100.00
	% vertical	19.80	16.80	17.90
Delegado	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.20
Director auxiliar	Absolutos	6	3	9
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	2.40	0.70	1.40
Director general	Absolutos	1	7	8
	% horizontal	12.50	87.50	100.00
	% vertical	0.40	1.70	1.20

SIGUE

		Mujeres	Hombres	Total
Director	Absolutos	10	20	30
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	4.00	4.80	4.50
Jefe de sección académica	Absolutos	25	49	74
	% horizontal	33.80	66.20	100.00
	% vertical	10.10	11.80	11.10
Jefe de área	Absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	0.40	0.20	0.30
Jefe de carrera	Absolutos	3	3	6
	% horizontal	50.00	50.00	100.00
	% vertical	1.20	0.70	0.90
Jefe de división	Absolutos	16	28	44
	% horizontal	36.40	63.60	100.00
	% vertical	6.50	6.70	6.60
Jefe de departamento	Absolutos	51	99	150
	% horizontal	34.00	66.00	100.00
	% vertical	20.60	23.80	22.60
Jefe de unidad académica	Absolutos	4	8	12
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	1.60	1.90	1.80
Jefe de unidad	Absolutos	2	3	5
	% horizontal	40.00	60.00	100.00
	% vertical	0.80	0.70	0.80
Rector	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.20
Secretario académico	Absolutos	3	13	16
	% horizontal	18.80	81.30	100.00
	% vertical	1.20	3.10	2.40
Secretario	Absolutos	26	36	62
	% horizontal	41.90	58.10	100.00
	% vertical	10.50	8.70	9.30
Secretario administrativo	Absolutos	1	5	6
	% horizontal	16.70	83.30	100.00
	% vertical	0.40	1.20	0.90

SIGUE

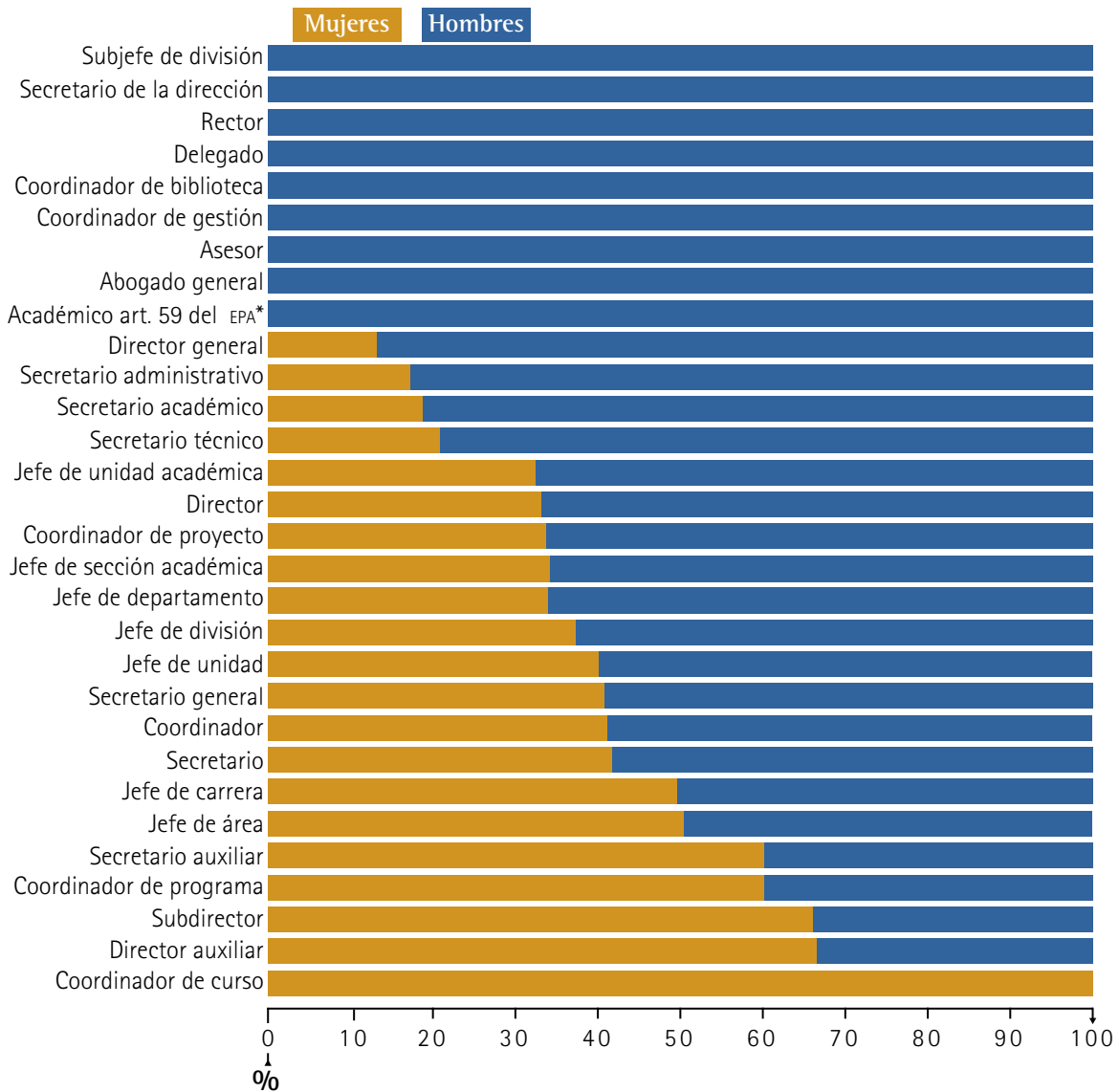
Secretario auxiliar	Absolutos	15	10	25
	% horizontal	60.00	40.00	100.00
	% vertical	6.00	2.40	3.80
Secretario de la dirección	Absolutos	0	3	3
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.70	0.50
Secretario general	Absolutos	13	19	32
	% horizontal	40.60	59.40	100.00
	% vertical	5.20	4.60	4.80
Secretario técnico	Absolutos	3	11	14
	% horizontal	21.40	78.60	100.00
	% vertical	1.20	2.60	2.10
Subdirector	Absolutos	6	3	9
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	2.40	0.70	1.40
Subjefe de división	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.20	0.20
Total	Absolutos	248	416	664
	% horizontal	37.30	62.70	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico funcionario y nombramiento de profesor de carrera por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A4



* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de investigador por puesto y sexo, 2005

CUADRO A14

		Mujeres	Hombres	Total
Académico art. 59 del EPA*	Absolutos	3	14	17
	% horizontal	17.60	82.40	100.00
	% vertical	3.80	5.90	5.40
Coordinador de programa	Absolutos	6	11	17
	% horizontal	35.30	64.70	100.00
	% vertical	7.50	4.60	5.40
Coordinador de proyecto	Absolutos	1	5	6
	% horizontal	16.70	83.30	100.00
	% vertical	1.30	2.10	1.90
Coordinador	Absolutos	7	26	33
	% horizontal	21.20	78.80	100.00
	% vertical	8.80	11.00	10.40
Director general	Absolutos	2	3	5
	% horizontal	40.00	60.00	100.00
	% vertical	2.50	1.30	1.60
Director	Absolutos	12	40	52
	% horizontal	23.10	76.90	100.00
	% vertical	15.00	16.90	16.40
Jefe de sección académica	Absolutos	1	7	8
	% horizontal	12.50	87.50	100.00
	% vertical	1.30	3.00	2.50
Jefe de división	Absolutos	1	3	4
	% horizontal	25.00	75.00	100.00
	% vertical	1.30	1.30	1.30
Jefe de departamento	Absolutos	28	67	95
	% horizontal	29.50	70.50	100.00
	% vertical	35.00	28.30	30.00
Jefe de estación	Absolutos	1	8	9
	% horizontal	11.10	88.90	100.00
	% vertical	1.30	3.40	2.80
Jefe de unidad	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.40	0.30
Secretario académico	Absolutos	13	35	48
	% horizontal	27.10	72.90	100.00
	% vertical	16.30	14.80	15.10

SIGUE

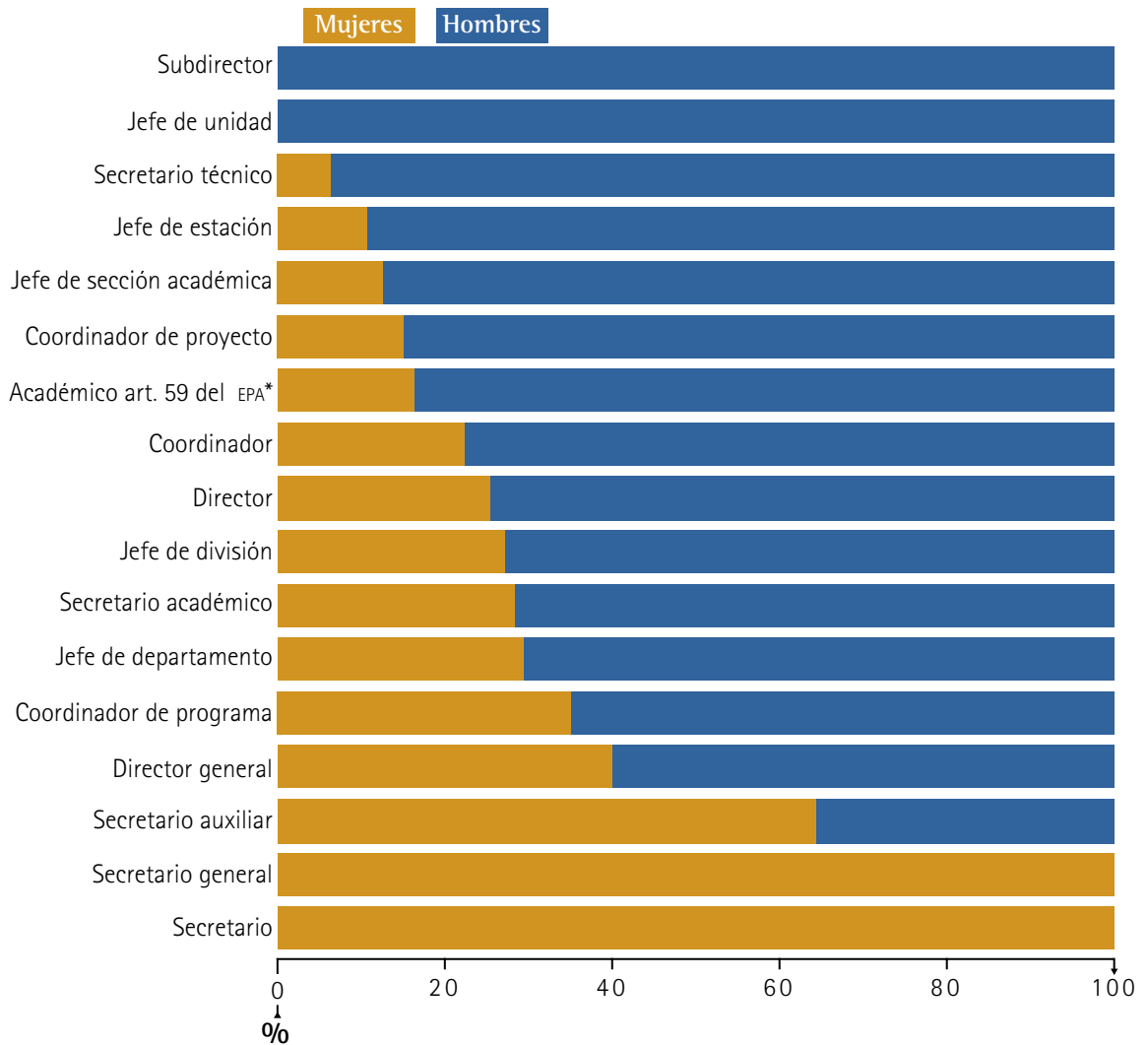
		Mujeres	Hombres	Total
Secretario	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	1.30	0.00	0.30
Secretario auxiliar	Absolutos	2	1	3
	% horizontal	66.70	33.30	100.00
	% vertical	2.50	0.40	0.90
Secretario general	Absolutos	1	0	1
	% horizontal	100.00	0.00	100.00
	% vertical	1.30	0.00	0.30
Secretario técnico	Absolutos	1	15	16
	% horizontal	6.30	93.80	100.00
	% vertical	1.30	6.30	5.00
Subdirector	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	0.40	0.30
Total	Absolutos	80	237	317
	% horizontal	25.20	74.80	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de investigador por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A5



* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de mérito por puesto y sexo, 2005

CUADRO A15

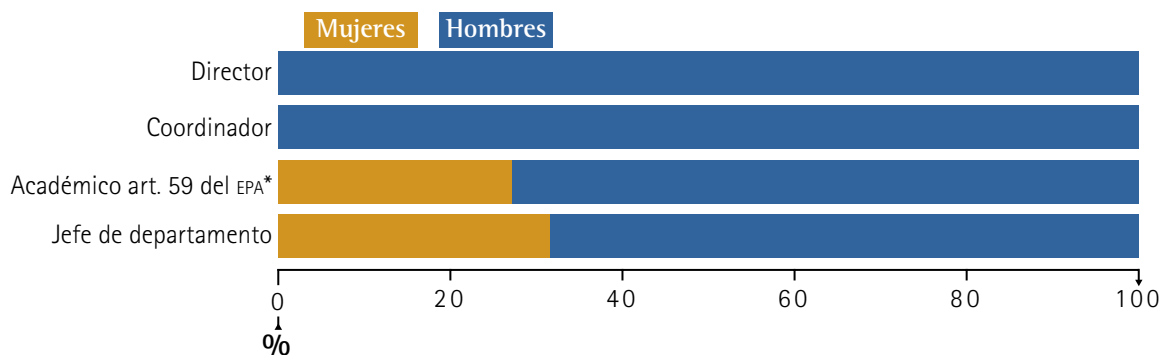
		Mujeres	Hombres	Total
Académico art. 59 del EPA*	Absolutos	4	10	14
	% horizontal	28.60	71.40	100.00
	% vertical	80.00	66.70	70.00
Coordinador	Absolutos	0	2	2
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	13.30	10.00
Director	Absolutos	0	1	1
	% horizontal	0.00	100.00	100.00
	% vertical	0.00	6.70	5.00
Jefe de departamento	Absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.30	66.70	100.00
	% vertical	20.00	13.30	15.00
Total	Absolutos	5	15	20
	% horizontal	25.00	75.00	100.00
	% vertical	100.00	100.00	100.00

* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: cálculos propios con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento mérito por puesto y sexo, 2005

GRÁFICA A6



* Se refiere a los profesores e investigadores de carrera designados por la Junta de Gobierno para el desempeño de un cargo directivo como funcionario académico.

Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

MARCO METODOLÓGICO

La investigación Equidad de género en la UNAM: un diagnóstico está integrada por dos trabajos *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía* y *Diagnóstico de la situación de hombres y mujeres por dependencia*. El primero es de corte cuantitativo y el segundo es cualitativo, de esta manera, la investigación general cuenta con dos estrategias metodológicas que se complementan para ofrecer una visión integral de las condiciones que viven hombres y mujeres en la UNAM. La presente metodología corresponde a la investigación cuantitativa.

I. La perspectiva de género

Un análisis desde la perspectiva de género alude a la metodología y a los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar las desigualdades, la exclusión y la discriminación por razones de sexo. Desde este ángulo, realizar la investigación Equidad de género en la UNAM: un diagnóstico, en sus dos vertientes, responde a la necesidad no sólo de observar con mayor precisión las condiciones en las que llevan a cabo sus actividades las mujeres y los hombres en la Universidad, sino de explicarlas a partir de esta perspectiva y proponer recomendaciones para alcanzar relaciones equitativas, solidarias y justas entre los sexos.

En relación con el personal académico, el ingreso al campo laboral, la responsabilidad del trabajo doméstico, el abandono de las actividades académicas en algunas etapas del ciclo de vida, son situaciones que las mujeres y los hombres experimentan de manera diferente. En este sentido, la perspectiva de género ofrece elementos para entender las distintas características del trabajo de este grupo que conforma la UNAM.

Respecto a la población estudiantil, las percepciones de las y los jóvenes sobre sus habilidades y capacidades profesionales, sus oportunidades laborales y sus responsabilidades domésticas también muestran diferencias dentro del sistema sexo-género. Tal disparidad se manifiesta en el desempeño de ese sector de la Universidad.

Por su parte, en el personal administrativo, el género se expresa principalmente en las diferentes ocupaciones que asume, lo que le ofrece diferentes niveles de ingreso, ascensos y ambientes laborales.

En consecuencia, realizar la investigación desde la perspectiva de género requirió desglosar los datos por sexo y comprender el conjunto de elementos que intervienen en la conformación de las realidades de mujeres y hombres que cotidianamente viven como integrantes de alguna de las cuatro poblaciones que integran la UNAM. Asimismo, fue importante detectar los indicadores que aportan

información relevante para identificar las desigualdades: la distribución horizontal, la distribución vertical, el índice de feminidad, el índice de segregación de Duncan y las brechas salariales.

Estrategia cuantitativa

Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía, al ser definida como un análisis de tipo cuantitativo, es un acercamiento a las características de las cuatro poblaciones en estudio a partir de datos numéricos. El tratamiento de los datos y la presentación de resultados son numéricos y con un análisis a partir de éstos. La perspectiva cuantitativa hace una revisión de las bases de datos y utiliza herramientas estadísticas para analizar las variables que permiten observar las relaciones que se establecen entre ellas. El programa utilizado para hacer el análisis estadístico es el SPSS.

II. Técnicas y herramientas del análisis cuantitativo

Hemos recurrido a las siguientes técnicas y herramientas que, de acuerdo con la perspectiva cuantitativa empleada para realizar la radiografía, son de corte documental a través de bases de datos o estadísticas elaboradas:

- a. *Análisis descriptivo*. Se utilizaron tablas de frecuencias y medidas de tendencia central.
- b. *Análisis relacional*. Se utilizaron tabulaciones cruzadas.
- c. *Proporciones*. Identifican los niveles de participación de una población específica entre una global y se basan en la obtención de porcentajes. En el caso de la Radiografía se recurrió a la distribución horizontal y a la vertical para analizar el total de la población, así como a cada una definida por el sexo.

III. Indicadores¹

- a) Brecha salarial
- b) Distribución horizontal
- c) Distribución vertical
- d) Índice de feminidad
- e) Índice de segregación de Duncan

IV. Variables en estudio

El análisis de las tres poblaciones –académica, estudiantil y administrativa– utilizó como punto de partida la clasificación por sexo. En cada una de las poblaciones se definieron las siguientes variables para su estudio:

a. Personal académico

- 1) *Nombramiento*. Hace referencia al cargo, la categoría y el nivel. Es importante precisar que una persona puede contar con más de un nombramiento y que el presente análisis alude a personas. En los casos de académicos con más de un nombramiento, se consideró aquel de mayor salario.

¹ Para su definición y método de cálculo véase la Definición de conceptos.

La variable *nombramiento* se analizó en relación con las variables *programa, subramos, dependencias y programas de fortalecimiento académico y estímulos*.

- 2) *Periodo de ingreso*. Son rangos establecidos por decenas de los años de ingreso obtenidos por medio de la diferencia entre los años de antigüedad académica y el año 2005.
- 3) *Ingreso promedio anual*. Se calculó a través de la suma de los promedios de ingreso que percibe el personal académico anualmente y considera, además del sueldo nominal, todo tipo de prestaciones: aguinaldo, prima vacacional, días de ajuste, vales, compensación por guardería, estímulos, pertenecer a un programa de fortalecimiento académico, antigüedad e impuestos. Así también, se obtuvo un promedio general para cada nombramiento.
- 4) *Horas remuneradas*. Es la cantidad de horas semanales por las que el personal académico recibe un pago. Se elaboraron rangos para su análisis.
- 5) *Antigüedad*. Es el número de años efectivos contados a partir de la fecha en que la persona establece por primera vez un convenio con la Institución para ocupar una plaza académica, hasta la quincena 20 de 2005.
- 6) *Edad*. Es el tiempo transcurrido a partir de la fecha de nacimiento de la persona hasta la quincena 20 de 2005.
- 7) *Estado civil*. Clasifica a la población en casado y soltero, según la nómina de la quincena 20 de 2005.
- 8) *Fecha de designación, entidad y grado académico*. Son las variables trabajadas para el personal académico emérito.

b. Población estudiantil

- 1) *Nivel de estudios*. Clasifica a esta población en estudiantes de bachillerato, de licenciatura y de posgrado.
- 2) *Evolución de la matrícula desde 1980*. Son las tasas de crecimiento e índice de feminidad por año.
- 3) *Proceso de feminización*. Analiza los cambios en la distribución horizontal de la población estudiantil por planteles y carreras para identificar ascensos o descensos de la participación de mujeres en el periodo 1995-2005.
- 4) *Formas de ingreso a bachillerato y licenciatura*. Incluye examen de selección, pase reglamentado y otras formas de ingreso.
- 5) *Matrícula en el semestre 2006-I*. Corresponde al total de estudiantes inscritos en el semestre indicado. Se estudió por plantel y carrera.
- 6) *Indicadores de rendimiento escolar*. Los indicadores seleccionados fueron: promedio general, porcentaje de avance de créditos, asignaturas inscritas, asignaturas aprobadas, asignaturas reprobadas, asignaturas adeudadas. Se realizó el análisis para los niveles de bachillerato y licenciatura.
- 7) *Egreso*. Se registró el egreso de 2004 por ser la información que está disponible y el correspondiente a 2006 sólo considera el semestre I. La variable sólo se incluyó para los niveles de bachillerato y licenciatura.
- 8) *Becas*. Incluye información para los tres niveles de estudios.
- 9) *Inserción laboral*. Variable de análisis para la población estudiantil egresada de licenciatura a partir de los datos de la Encuesta a egresados 2003-2004.

c. Personal administrativo

- 1) *Tipo de pago*. Se refiere a la división del personal administrativo en personal de base, de confianza, por honorarios y funcionarios. Esta variable se analizó relacionada con la de función.
- 2) *Puesto*. Son las diferentes ocupaciones desempeñadas por el personal administrativo. Para el personal de base se realizó el análisis por ramas definidas según el texto “Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto 2005 de la UNAM”. Para el de confianza se construyeron las ramas considerando los criterios identificados en ese texto.
- 3) *Escolaridad*. Analiza el nivel de estudios registrado a partir de la fecha de ingreso a la UNAM como personal administrativo.
- 4) *Estado civil*. Clasifica a la población en casado y soltero según la nómina de la quincena 20 de 2005.
- 5) *Antigüedad*. Es el número de años efectivos contados a partir de la fecha en que la persona establece por primera vez un convenio con la Institución para ocupar una plaza académica, hasta la quincena 20 de 2005. Para estudiar esta variable se utilizó el valor promedio.
- 6) *Ingreso promedio anual*. Se realizó el análisis a través del establecimiento de los cincuenta ingresos más bajos y más altos del ingreso promedio anual, el que suma el total de ingresos percibidos.

V. Fuentes de información

a. Personal académico

1. Dirección General de Personal, Base de datos Nómina de la quincena 20 de 2005.
2. Dirección General de Personal, Base de datos Histórico de movimientos académicos.
3. Dirección General de Asuntos del Personal Académico. Base de datos de académicos vigentes en programas que administra DGAPA.
4. Base de datos de la Subdirección de Estímulos y Reconocimientos de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico, 2006.

b. Población estudiantil

1. Dirección General de Administración Escolar, Base de datos del semestre 2006-I.
2. Dirección General de Administración Escolar. Unidad de Administración de Posgrado. Bases de datos de inscritos y graduados.
3. Dirección General de Planeación. Base de datos Becas 2005.
4. Dirección General de Planeación. Base de datos de las Encuestas de ingreso a los ciclos 2001-2002 y 2003-2004.
5. Dirección General de Planeación. Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias.
6. Encuesta 2003-2004, Egresados de Nivel Licenciatura 1998 del Programa de Vinculación con Ex alumnos, Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM.

c. Personal administrativo

1. Dirección General de Personal. Base de datos de la Nómina de la quincena 20 de 2005.

DEFINICIÓN DE CONCEPTOS

Brecha de género

Es una disparidad cuantitativa o cualitativa entre mujeres y hombres que se basa en las diferencias promedio. Se calculan las brechas que reflejan los patrones desiguales de acceso, participación y control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios de desarrollo (BID, 2002). Una brecha clásica es la diferencia salarial entre hombres y mujeres por trabajo de igual responsabilidad. La identificación de las brechas de género en una organización forma parte del diagnóstico de género y plantea la necesidad de cerrarlas para lograr la equidad entre hombres y mujeres.

Brecha salarial

Es la diferencia entre la proporción del promedio del salario o ingreso femenino respecto al masculino y la unidad, multiplicada por cien. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Brecha} = \left(\left[\frac{x_i \text{ mujeres}}{x_i \text{ hombres}} \right] - 1 \right) * 100$$

En donde x es el valor correspondiente a la variable en estudio i .

Clima organizacional

Es el conjunto de “condiciones objetivas” e “interpretación subjetiva” de los rasgos específicos de una organización. Abarca tanto sus *condiciones* como las *reacciones individuales* ante ellas, y se refiere a la intersección entre estos dos aspectos. En términos metodológicos, requiere medir tanto las condiciones objetivas en la organización como las percepciones individuales y compartidas de éstas.

Clima adverso

El clima adverso o frío se genera a partir de “una variedad de prácticas que, consideradas cada una por sí sola, pueden llevar a calificarlas como pequeñas molestias o asuntos triviales” (Mingo, 2006). Cuando estas prácticas se acumulan, las personas se encuentran ante falta de autonomía en la toma de decisiones, falta de reconocimiento del trabajo —o desvalorización del mismo— y, por ende, desvalorización y baja autoestima de las personas que lo realizan.

Diagnóstico de género

Se refiere a la necesidad de identificar elementos y prácticas que pueden generar desigualdad o discriminación por sexo. Se basa en un análisis cualitativo y cuantitativo de la organización a partir del cual se establece una línea basal para estructurar acciones que resuelvan los problemas de inequidad detectados. Mediante el diagnóstico, se visibiliza y se explicita la meta de la equidad de género como parte inherente de las intervenciones públicas que recorren un ciclo de planeación. Este último se ha descrito a grandes rasgos en los siguientes pasos: selección del problema (o problemas), diseño de servicios y programas específicos, puesta en marcha, monitoreo y evaluación (Incháustegui y Ugalde, 2004). El diagnóstico es el punto de partida y uno de los instrumentos del ciclo de planeación, no un fin en sí mismo.

Desigualdad de género

Esta definición está sujeta a debate y se desarrolla alrededor de dos ejes: *a)* si se parte de que “las diferencias de acceso a recursos y poder entre mujeres y hombres, derivan de un posicionamiento estructural desventajoso para las primeras, entonces las políticas de equidad deben buscar modificar este balance de poder”; *b)* si se plantea que estas diferencias son en parte “naturales” y en parte “culturales”, entonces el problema de la equidad es sólo reconocer “la igualdad en la diferencia” o “incorporar las necesidades y la voz de las mujeres invisibilizadas y suprimidas por el predominio masculino, sin alterar el posicionamiento estructural de fondo” (Incháustegui y Ugalde, 2004).

Diferencia de género

Se refiere a las disparidades entre hombres y mujeres, las cuales pueden ser cuantitativas (por ejemplo, en promedio, las mujeres pierden su capacidad reproductiva antes que los hombres; en promedio, los hombres son más altos que las mujeres) o cualitativas (por ejemplo, las mujeres suelen ser más altruistas que los hombres). Algunas autoridades en la materia afirman que las diferencias cualitativas se confunden con estereotipos sexistas; no obstante, existen y definen las ocupaciones y los trabajos que realizan hombres y mujeres en una sociedad específica y en un momento histórico determinado.

Discriminación

Es el proceso mediante el cual uno o varios miembros de un grupo socialmente definido son tratados de forma diferente, y especialmente de forma injusta, debido a su pertenencia a ese grupo. Este tratamiento se origina en “creencias de origen social que cada [grupo] tiene acerca del otro” y de “estructuras de dominación y opresión, vistas como expresiones de una lucha por el poder y los privilegios” (Krieger, 2002).

Las personas e instituciones que discriminan negativamente están restringiendo las vidas de aquellos sujetos a quienes discriminan. Lo que está en cuestión son las prácticas —tanto interpersonales como institucionales— de los grupos dominantes para mantener sus privilegios mediante la subordinación de los grupos a los que oprimen, y las ideologías que usan para justificar dichas prácticas, las cuales giran en torno a nociones de superioridad e inferioridad, diferencia o desviación innatas.

Un error es considerar que la discriminación siempre requiere una ideología sexista o intenciones conscientes; sin embargo, un comportamiento sexista, un sesgo de género y la discriminación pueden ocurrir y ocurren sin creencias o intenciones conscientes.

División sexual del trabajo

Atribución diferencial que se hace convencionalmente de las capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, consecuentemente, de la distribución de tareas y responsabilidades en la vida social. Incluye el trabajo productivo, reproductivo y comunitario (Inmujeres, 2003).

Distribución horizontal

Refleja la participación relativa de mujeres y hombres dentro de una carrera, nombramiento, puesto determinado. Se observa a lo largo de los renglones del cuadro. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Distribución horizontal} = \frac{x_{ij}}{x_i} * 100$$

Donde x_{ij} es la cantidad de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i del sexo j ; y x_i es el total de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i .

Distribución vertical

Muestra la concentración de los individuos de un mismo sexo **entre** los distintos nombramientos o puestos. Se observa a lo largo de las columnas del cuadro. El matiz que introduce la distinción entre el sentido horizontal y el vertical se ilustra con el siguiente ejemplo: en el plano vertical, 16.8% de mujeres tiene nombramiento de profesor de carrera, mientras que 16.3% de hombres cuenta con el mismo nombramiento; sin embargo, en el plano horizontal queda muy claro que sólo 41.4% (contra 58.6%) de los nombramientos de profesor de carrera se han otorgado a mujeres. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Distribución vertical} = \frac{x_{ij}}{x_j} * 100$$

Donde x_{ij} es la cantidad de personas en el nombramiento, ocupación, carrera o plantel i del sexo j ; y x_j es el total de personas del sexo j .

Femeninas (carreras, ocupaciones, facultades, puestos)

En este trabajo se considera un puesto, ocupación, entidad o licenciatura como “femenino” cuando la proporción de mujeres representadas en éste es superior a 60%. Si la proporción de mujeres es inferior a 60%, pero superior a 40%, se considera “mixto”; si es inferior a 40%, se considera “masculino”.

Género

Es una construcción social y una codificación de las diferencias entre los sexos y las relaciones sociales entre hombres y mujeres. La identidad social de género depende de factores ideológicos, históricos, culturales, religiosos, étnicos y económicos. Un análisis de género intenta identificar y comprender las diferencias entre las mujeres y los hombres según sus roles y responsabilidades, el acceso y el control de los recursos, y sus necesidades e intereses.

Indicador

Se trata de una medida numérica o un valor que da cuenta de una situación o condición sobre un fenómeno particular; debe estar referido a un periodo de tiempo determinado y a un espacio geográfico específico (Inmujeres, 2003). Un indicador compacta o sintetiza mucha información en una sola cifra y permite medir el cambio en el tiempo. Los indicadores se construyen con base en supuestos, los cuales determinan el significado del indicador. Por ejemplo, el ingreso per cápita de un país es una medida del bienestar social (Cooper y Guzmán, 2005).

Indicadores sensibles al género

Miden la *transformación* en las relaciones de género y aportan evidencia directa de las condiciones en que se desenvuelven las mujeres. Se establecen en relación a una norma, un estándar o un grupo de referencia —normalmente, este grupo son los hombres (Beck, 1999). Calculan los cambios en las brechas de género (cierre o agudización) para varios fenómenos, como la diferencia en los salarios, en los niveles educativos, en la participación política, etcétera. No proporcionan información sobre las causas subyacentes al ordenamiento de género detectado, por lo tanto, siempre tienen que ser complementados por un análisis más amplio o cualitativo de las relaciones género (Beck, 1999).

Índice

Se construye con más de un indicador; cada indicador se considera un componente. Los indicadores se relacionan de forma matemática, relacionando distintas variables. Su construcción se usa como una forma de seguimiento que busca evidenciar una situación en un ámbito determinado (Inmujeres, 2003).

Índice de feminidad

Es el número de mujeres por cada 100 hombres. Tiene el objetivo de facilitar la comparación de los niveles de participación por sexo. Se obtiene de la siguiente manera:

$$\text{Índice de feminidad} = \left(\frac{x_m}{x_h} \right) * 100$$

Donde x_m es la cantidad de mujeres y x_h es la cantidad de hombres dentro de una población o conjunto en estudio.

Índice de segregación

El índice de segregación mide el grado de asimetría en la distribución de mujeres y hombres en un universo o institución determinada.

Índice de Duncan

En este trabajo se ha utilizado el índice de Duncan (ID), como indicador de segregación. Se obtiene a través de la siguiente fórmula:

$$ID = \frac{1}{2} \sum [h_i - m_i] * 100$$

En donde $m_i = M_i / M$; M_i = número de mujeres con el nombramiento categoría y nivel; inscrita en cierta carrera; o, en determinado puesto y M = total de mujeres en el personal académico, en la población estudiantil o personal administrativo. Y $h_i = H_i / H$; H_i = número de hombres con el nombramiento categoría y nivel; inscrito en cierta carrera; o, en determinado puesto y H = total de hombres en el personal académico, en la población estudiantil o personal administrativo. Es el primer índice del que se tiene conocimiento que fuera usado para estudios de segregación ocupacional y además el más utilizado tanto a nivel internacional como en nuestro país. Aplicar el ID tiene por objeto mostrar el porcentaje de mujeres y de hombres que tendrían que cambiar de nombramiento, de puesto o de carrera para que hombres y mujeres estuvieran distribuidos de manera equitativa. Este índice puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor, expresa mayor grado de segregación. Donde no hay segregación, el índice de Duncan es igual a cero.

Relaciones de género

Manera en que la cultura imperante define los derechos, responsabilidades e identidades de mujeres y hombres.

Rol

Conjunto de funciones, tareas, responsabilidades y prerrogativas que se generan como expectativas/exigencias sociales y subjetivas: es decir, una vez que una persona ha asumido un rol determinado, la comunidad en su entorno exige que lo cumpla y le impone sanciones si no lo hace. Es la propia persona quien lo asume y construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a él.

Roles de género

“Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino, esto es, conductas y actitudes que se esperan tanto de las mujeres como de los hombres” (Inmujeres, 2003). Se determinan por la división social del trabajo, son socialmente construidos y pueden variar a través del tiempo, pero también de acuerdo con la clase social, la etnia, la escolaridad, etc. Debido a los roles de género, los hombres y las mujeres participan diferencialmente en las actividades sociales y su participación recibe una valoración desigual en diferentes ámbitos.

Entre los roles tradicionales de las mujeres se encuentran:

- Responsabilidades reproductivas: incluyen el trabajo doméstico, el cuidado y la educación de los hijos e hijas, mantenimiento del hogar y relaciones familiares.
- Responsabilidades productivas: elaboración y comercialización de bienes, servicios y recursos para su propio sustento y el de su familia.
- Responsabilidades comunitarias y políticas: responsabilidades cívicas, religiosas y de organización (BID, 2002).

Segregación

La segregación es la distribución diferencial de hombres y mujeres en un universo determinado o una organización, la cual genera una situación de aislamiento y exclusión de grupos minoritarios respecto del conjunto de la sociedad. En los estudios de género y los mercados laborales es

un concepto central para destacar la exclusión de las mujeres de determinadas ocupaciones, y en esta obra, de ciertos nombramientos, puestos, carreras y facultades. En la medida que las mujeres están separadas de los hombres, los hombres están separados de las mujeres. Los hombres no pueden ser más “segregados” que las mujeres ni las mujeres más “segregadas” que los hombres; ambos están segregados en la relación de unos con otros, y, por ende, están segregados en el mismo grado. Existe un rango de valores de la segregación que son relevantes y cuyo nivel puede variar desde cero segregación hasta segregación total.

Un análisis de la segregación contesta las siguientes preguntas:

- ¿hasta que grado están separados entre sí las mujeres y los hombres en la estructura ocupacional? (o en la estructura de carreras, nombramientos, facultades, etcétera)
- ¿hasta qué punto es el género un rasgo del ordenamiento de la estructura ocupacional? (Siltanen, Jarman, y Blackburn, 1995)

Segregación no es lo mismo que discriminación; el primer término se refiere a la distribución de hombres y mujeres en una estructura dada, mientras que el segundo alude a una diferencia injusta de trato. En términos abstractos, puede existir segregación sin discriminación; no obstante la segregación o exclusión a menudo propicia el primer paso y la infraestructura para la discriminación.

Sexo

Identifica las diferencias biológicas entre mujeres y hombre. En esta obra —de la misma forma que en los Censos Económicos en México— se asume que la desagregación de una variable en hombres y mujeres es una distinción de sexo.

Variable

Medida o característica que puede adoptar valores diferentes.

BIBLIOGRAFÍA

- Andersen, Bonnie S. y Zinsser, Judith P. 1992. “*El feminismo en Europa*”, en *Historia de las mujeres, una historia propia*, vol. 2, Barcelona: Editorial Crítica, p. 379.
- Beck, T 1999, *A Quick Guide to Using Gender Sensitive Indicators*, Commonwealth Secretariat.
- BID Banco Interamericano de Desarrollo 2002, *Enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo*. Web: <<http://www.presupuestoygenero.net/unfpa2/documentos/bernal2.pdf>>, consultado el 27 de octubre de 2006
- Bombardieri, Marcella. *Summers' remarks on women draw fire*. Globe Staff, 7 de enero de 2005, consultado el 15 de septiembre de 2006. Web: <<http://jjacobsen.web.wesleyan.edu/wescourses/2005s/econ217/01/SummersControversy.pdf#search=%22%20%22Marcella%20Bombardieri%22%22>>.
- Bourdieu, Pierre, 1997. *Capital cultural. Escuela y espacio social*. México. Siglo XXI.
- Cooper, J y Guzmán, F 2005, *Guía metodológica para la inclusión de la perspectiva de género en los presupuestos públicos*, Inmujeres Nacional, México.
- *Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Nueva York, 1979.
- Cristina de Pizán, 1995. *La ciudad de las damas*, Biblioteca Medieval, Siruela, España, pp 226-227.
- *Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social*, Copenhague, Dinamarca, 1995.
- DGAPA. Web: <<http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/estimulos.html>>
- Guzmán, F, 2002, Tesis de maestría, *¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico, en México, 1970-2000*, Facultad de Economía. UNAM, México.
- Incháustegui, T y Ugalde, Y, 2004, *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, Inmujeres, D.F., México.

- INEGI-STPS. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2005*, Segundo Semestre, Base de datos.
- Inmujeres 2003, *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, Inmujeres Nacional, México.
- Krieger, N, 2002, *Glosario de epidemiología social*, Revista Panam Salud Publica, vol. 11, no. 5, pp. 480-490.
- Laclau, Ernesto & Mouffe, Chantal, 1987. *Más allá de la positividad de lo social: antagonismos y hegemonía en Hegemonía y estrategia socialista*. Págs. 105-166. Siglo XXI, México.
- Mingo, Araceli 2006. *¿Quién mordió la manzana? Sexo, origen social y desempeño en la Universidad*, Fondo de Cultura, UNAM, México.
- Plan Nacional de Desarrollo 2002, *Proequidad, objetivos y líneas estratégicas*, Inmujeres, México. página 59.
- Programa de Vinculación con Exalumnos Encuesta 2003-2004. Sistema de Seguimiento de Egresados de la UNAM.
- Síntesis de la *IV Conferencia Internacional sobre la Mujer*. Beijing, septiembre de 1995. PNUD.
- Siltanen, J, Jarman, J & Blackburn, R, 1995, *Gender Inequality in the Labour Market, occupational concentration and segregation. A manual on methodology*, International Labour Organization, Geneva.
- Sindicato de Trabajadores de la UNAM, *Contrato Colectivo de Trabajo, 2004-2006*.
- Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Web: <www.conacyt.mx/sni/index.html>
- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Web: <www.unam.mx>
- UNAM, *Estatuto del Personal Académico* de la UNAM, Artículo 2º
- UNAM, *Estatuto del Personal Administrativo* al Servicio de la UNAM. Artículos 6º y 7º, Título Primero.
- UNAM, *Estatuto General* de la UNAM.
- UNAM, 2005, *Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto del gasto*, Glosario.

ÍNDICE DE CUADROS

Personal académico

Cuadro 1.	Personal académico por nombramiento y sexo, 2005	22
Cuadro 2.	Personal académico por sexo, programa y subprograma, 2005	24
Cuadro 3.	Personal académico por subramo y sexo, 2005	26
Cuadro 4.	Dependencias de mayor participación de mujeres y de hombres, 2005	29
Cuadro 5.	Personal académico por sexo y programas de fortalecimiento a la carrera académica y estímulos, 2005	30
Cuadro 6.	Estímulos y programas de fortalecimiento académico por sexo y figura académica, 2005	32
Cuadro 7.	Personal académico con PRIDE por sexo y nivel, 2005	33
Cuadro 8.	Personal académico por sexo y periodo de ingreso, 2005	38
Cuadro 9.	Personal académico de reciente incorporación por sexo y nombramiento, 2001-2005	40
Cuadro 10.	Ingreso promedio anual por sexo, 2005	41
Cuadro 11.	Ingreso promedio anual por sexo y figura académica, 2005 (no incluye personal académico en puestos de funcionario)	43
Cuadro 12.	Ingreso promedio anual por sexo y figura académica, 2005 (incluye personal académico en puestos de funcionario)	44
Cuadro 13.	Brechas del ingreso promedio anual por figura académica, 2005	44
Cuadro 14.	Total del personal académico por sexo, rango de horas remuneradas y figura académica, 2005	46
Cuadro 15.	Resumen: sexo, antigüedad promedio, edad promedio y estado civil, 2005	47
Cuadro 16.	Antigüedad promedio por sexo y figura académica, 2005	48
Cuadro 17.	Edad promedio sexo y por figura académica, 2005	48
Cuadro 18.	Nombramiento, categorías y niveles de investigador por sexo, 2005	50
Cuadro 19.	Nombramiento de investigador de tiempo completo, por categoría, nivel y subramo, 2005	53
Cuadro 20.	Nombramiento de profesor de carrera por sexo, categoría y nivel, 2005	57
Cuadro 21.	Nombramiento de profesor de carrera por sexo y subramo, según categoría y nivel, 2005	59
Cuadro 22.	Profesor de asignatura por sexo y nivel, 2005	61
Cuadro 23.	Profesor de asignatura por sexo, subramo y nivel, 2005	62

Cuadro 24. Personal académico con nombramiento de técnico académico, por sexo, categoría y nivel, 2005	66
Cuadro 25. Personal académico con nombramiento de técnico académico, según sexo, categorías y niveles, por subramo, 2005	68
Cuadro 26. Técnico académico por sexo y periodo de ingreso, 2005	72
Cuadro 27. Personal académico con nombramiento de ayudante por sexo, categoría y nivel, 2005	73
Cuadro 28. Personal académico con nombramiento de ayudante por sexo y subramo, 2005	74
Cuadro 29. Personal académico con nombramiento emérito por sexo en el periodo de 1941 a mayo de 2006	77
Cuadro 30. Nombramiento emérito por sexo y periodo de ingreso, 1941-2006	79
Cuadro 31. Personal académico con nombramiento emérito por sexo y entidad, 1941- 2006	80
Cuadro 32. Personal académico con nombramiento emérito por sexo y grado académico, 1941- 2006	85

Población estudiantil

Cuadro 1. Población estudiantil en la UNAM por sexo: bachillerato, licenciatura y posgrado, alumnado activo al semestre 2006-I	106
Cuadro 2. Distribución de la matrícula por sexo, semestre 2006-I	107
Cuadro 3. Evolución de la matrícula de bachillerato por sexo, 1980-2005	109
Cuadro 4. Evolución del egreso por sexo, 1980-2004	112
Cuadro 5. Proceso de feminización por plantel, 1995-2005	114
Cuadro 6. Formas de ingreso a bachillerato por sexo, alumnado activo al semestre 2006-I	115
Cuadro 7. Edad de ingreso al bachillerato por sexo	115
Cuadro 8. Distribución de la matrícula de bachillerato por sistema y sexo, 2006-I	116
Cuadro 9. Distribución de la matrícula por plantel, 2006-I	116
Cuadro 10. Composición de la matrícula de bachillerato por plantel y sexo, 2006-I	118
Cuadro 11. Avance de créditos en bachillerato por sexo, 2006-I, generaciones seleccionadas	120
Cuadro 12. Indicadores del rendimiento escolar en bachillerato, por sexo, 2006-I	121
Cuadro 13. Promedio general por sexo, 2006-I	123
Cuadro 14. Desglose de becas de bachillerato por sexo, 2005	125
Cuadro 15. Población estudiantil de licenciatura por sexo, semestre 2006-I	126
Cuadro 16. Evolución de la matrícula de licenciatura por sexo, 1980-2005	128
Cuadro 17. Evolución del egreso de licenciatura, por sexo, 1980-2005	131
Cuadro 18. Evolución del IF de licenciatura por sistema, 1980-2005	133
Cuadro 19. Proceso de feminización de licenciatura por planteles, 1995-2005	135
Cuadro 20. Proceso de feminización en las 10 licenciaturas más pobladas, 1995-2005	136
Cuadro 21. Formas de ingreso a licenciatura por sexo, alumnado activo al semestre 2006-I	137
Cuadro 22. Ingreso a licenciatura por sexo y concurso de selección, 2005-2006	139
Cuadro 23. Edad de ingreso a licenciatura por sexo	139
Cuadro 24. IF de licenciatura por sistema y sexo, semestre 2006-I	141
Cuadro 25. Distribución de la matrícula de licenciatura, por plantel y sexo, 2006-I	145
Cuadro 26. IF de licenciatura por sexo y carrera, 2006-I	147
Cuadro 27. Distribución por sexo en las diez carreras más pobladas, 2006-I	150
Cuadro 28. Avance de créditos en licenciatura por sexo, 2006-I, generaciones seleccionadas	154

Cuadro 29. Asignaturas de licenciatura como indicadores del rendimiento escolar por sexo, 2006-I	155
Cuadro 30. Promedio por calificación en licenciatura por sexo, 2006-I	156
Cuadro 31. Promedio general en licenciatura por sexo, 2006-I	158
Cuadro 32. Indicadores de rendimiento escolar en tres carreras, por sexo, 2006-I	159
Cuadro 33. Egresos de licenciatura por sexo, 2006-I	160
Cuadro 34. Titulación de licenciatura por sexo y área de estudio, 2004	161
Cuadro 35. Inserción laboral por sexo: rangos salariales en el trabajo, 2003-2004	165
Cuadro 36. Inserción laboral por sexo: tiempo sin trabajo, 2003-2004	166
Cuadro 37. Población estudiantil por sexo, 2006	167
Cuadro 38. Población estudiantil de posgrado por sexo y grado, 2006	168
Cuadro 39. Evolución de la matrícula de posgrado, por sexo, 1989-2005	170
Cuadro 40. Evolución de la matrícula de especialidad por sexo, 1989-2005	172
Cuadro 41. Evolución de la matrícula de maestría por sexo, 1989-2005	174
Cuadro 42. Evolución de la matrícula de doctorado por sexo, 1989-2005	176
Cuadro 43. Composición de la matrícula de posgrado, en la especialidad por programa y sexo, 2006	178
Cuadro 44. Composición de la matrícula de posgrado, en la especialidad por plantel y sexo, 2006	182
Cuadro 45. Composición de la matrícula de maestría por programa y sexo, 2006	185
Cuadro 46. Composición de la matrícula de doctorado por programa y sexo, 2006	179
Cuadro 47. Composición de la matrícula de maestría por área de estudio y sexo, 2006	192
Cuadro 48. Composición de la matrícula de doctorado por área de estudio y sexo, 2006	193
Cuadro 49. Becas por grado, tipo de beca y sexo, 2005	194

Personal administrativo

Cuadro 1. Personal administrativo por tipo de pago y sexo, 2005	216
Cuadro 2. Personal administrativo por función y sexo, 2005	220
Cuadro 3. Personal administrativo por escolaridad y sexo, 2005	222
Cuadro 4. Personal administrativo por estado civil, según tipo de pago y sexo, 2005	223
Cuadro 5. Personal administrativo por antigüedad máxima y media, según tipo de pago y sexo, 2005	224
Cuadro 6. Porcentaje de mujeres con los cincuenta ingresos anuales más altos y los cincuenta más bajos, por tipo de pago, 2005	227
Cuadro 7. Personal administrativo de base por rama de actividad y sexo, 2005	230
Cuadro 8. Personal administrativo de base, por escolaridad y sexo, 2005	243
Cuadro 9. Personal administrativo de confianza según escolaridad y sexo, 2005	249
Cuadro 10. Tipo de funcionarios por sexo, 2005	250
Cuadro 11. Funcionarios por puesto y sexo, 2005	251
Cuadro 12. Personal Académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario, 2005	257
Cuadro 13. Personal Académico con cargo de funcionario por puesto y sexo, 2005	259
Cuadro 14. Personal Administrativo funcionarios por puesto y sexo, 2005	263
Cuadro 15. Ingreso anual promedio del personal académico y administrativo con cargo de funcionario y la proporción del ingreso femenino respecto al masculino, 2005	267
Cuadro 16. Remuneraciones mensuales de los puestos identificados como femeninos y masculinos en la categoría de funcionarios, 2005	268

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Personal académico

Gráfica 1.	Distribución por sexo del personal académico	21
Gráfica 2.	Participación porcentual de mujeres en la figura de investigador por categoría y nivel, 2005	23
Gráfica 3.	Nombramientos titulares de tiempo completo por sexo y nivel, 2005	23
Gráfica 4.	Distribución por sexo del personal académico en institutos y centros de investigación, 2005	25
Gráfica 5.	Personal académico por escuelas y sexo, 2005	27
Gráfica 6.	Distribución vertical del personal académico por categorías y subramo, 2005	28
Gráfica 7.	Participación del personal académico en el PRIDE por sexo y nivel, 2005	34
Gráfica 8.	Personal académico en el SNI por sexo y nivel, 2005	35
Gráfica 9.	Personal académico por periodo de ingreso y nombramiento, 2005	36
Gráfica 10.	Participación relativa de hombres y mujeres según periodo de ingreso, 2005	37
Gráfica 11.	Personal académico de reciente incorporación por sexo, 2001-2005	39
Gráfica 12.	Personal académico por sexo y rangos de ingreso promedio anual, 2005	41
Gráfica 13.	Proporción del ingreso femenino respecto del masculino por figura académica, 2005 (personal académico sin cargo de funcionario)	43
Gráfica 14.	Proporción del ingreso femenino respecto al masculino por figura académica, 2005 (incluye personal académico con cargo de funcionario)	45
Gráfica 15.	Investigador titular de tiempo completo por sexo y nivel, 2005	51
Gráfica 16.	Investigador titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005	54
Gráfica 17.	Investigador titular C de tiempo completo en la investigación científica y en la humanística por sexo, 2005	54
Gráfica 18.	Participación relativa de hombres y mujeres con nombramiento de investigador según periodo de ingreso, 2005	55
Gráfica 19.	Nombramiento de profesor de carrera titular de tiempo completo por sexo y nivel, 2005	56
Gráfica 20.	Profesor de carrera titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005	58
Gráfica 21.	Participación relativa de hombres y mujeres con nombramiento de profesor de carrera según sexo y periodo de ingreso, 2005	60
Gráfica 22.	Profesor de asignatura B por sexo y subramo, 2005	63
Gráfica 23.	Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de profesor de asignatura por sexo y periodo de ingreso, 2005	64

Gráfica 24. Nombramiento de técnico académico titular por sexo y nivel, 2005	65
Gráfica 25. Técnico académico titular C de tiempo completo por sexo y subramo, 2005	70
Gráfica 26. Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de técnico académico por sexo y periodo de ingreso, 2005	71
Gráfica 27. Ayudante de profesor B por sexo y subramo, 2005	75
Gráfica 28. Participación relativa de mujeres y hombres con nombramiento de ayudante por sexo y periodo de ingreso, 2005	76
Gráfica 29. Nombramiento emérito por sexo y periodo de ingreso, 1941-2006	78

Población estudiantil

Gráfica 1. Población estudiantil por sexo, 2006	106
Gráfica 2. Evolución de la matrícula de bachillerato por sexo, 1980-2005	108
Gráfica 3. Evolución de la tasa de crecimiento de la matrícula por sexo, 1980-2005	110
Gráfica 4. Evolución del egreso por sexo, 1980-2004	111
Gráfica 5. IF en la matrícula de bachillerato por sistema, 2006-I	117
Gráfica 6. IF en bachillerato por plantel, 2006-I	119
Gráfica 7. Participación porcentual por sexo en el promedio general de bachillerato, 2006-I	122
Gráfica 8. Distribución del egreso de bachillerato por plantel y sexo, 2004	124
Gráfica 9. Evolución de la matrícula por sexo, 1980-2005	127
Gráfica 10. Evolución de la tasa de crecimiento de la matrícula de licenciatura por sexo, 1980-2004	129
Gráfica 11. Evolución del egreso de licenciatura por sexo, 1980-2004	130
Gráfica 12. Evolución del IF de licenciatura, por sistema, 1980-2005	132
Gráfica 13. Formas de ingreso a la licenciatura por sexo, semestre 2006-I	138
Gráfica 14. Distribución de la matrícula de licenciatura por campus, 2006-I	140
Gráfica 15. Distribución de la matrícula de licenciatura por campus y sexo, 2006-I	141
Gráfica 16. Distribución por sexo de la matrícula de licenciatura, según plantel, 2006-I	143
Gráfica 17. Distribución por sexo de las diez carreras más pobladas, 2006-I	151
Gráfica 18. Distribución de la matrícula de licenciatura por área de estudio y sexo, 2006-I	152
Gráfica 19. Avance de créditos en licenciatura por sexo, 2006-I	153
Gráfica 20. Participación porcentual por sexo en el promedio general de licenciatura, 2006-I	157
Gráfica 21. Distribución de becas en licenciatura, 2005	163
Gráfica 22. Desglose de becas en licenciatura por sexo, 2005	164
Gráfica 23. Población estudiantil de posgrado por sexo, 2006	167
Gráfica 24. Evolución de la matrícula de posgrado por sexo, 1989-2005	169
Gráfica 25. Evolución de la matrícula de especialidad por sexo, 1989-2005	171
Gráfica 26. Evolución de la matrícula de maestría por sexo, 1989-2005	173
Gráfica 27. Evolución de la matrícula de doctorado por sexo, 1989-2005	175
Gráfica 28. IF en posgrado por plantel, 2006	181
Gráfica 29. Distribución de la matrícula de maestría por área de estudio y sexo, 2006	191
Gráfica 30. Distribución de la matrícula de doctorado por área de estudio y sexo, 2006	193

Personal administrativo

Gráfica 1.	Personal administrativo por sexo, 2005	215
Gráfica 2.	Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por tipo de pago, 2005	218
Gráfica 3.	Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por rama, 2005 (personal de base y de confianza)	219
Gráfica 4.	Proporción del promedio del ingreso anual de las mujeres respecto al de los hombres por tipo de pago, 2005	226
Gráfica 5.	Distribución del personal administrativo de base en la rama administrativa, según sexo y puesto, 2005	233
Gráfica 6.	Distribución del personal administrativo de base en la rama obrera, según sexo y puesto, 2005	235
Gráfica 7.	Distribución del personal administrativo de base en la rama auxiliar de administración, según sexo y puesto, 2005	237
Gráfica 8.	Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada obrera según sexo y puesto, 2005	239
Gráfica 9.	Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada técnica, según sexo y puesto, 2005	241
Gráfica 10.	Distribución del personal administrativo de base en la rama profesional, según sexo y puesto, 2005	242
Gráfica 11.	Distribución por sexo del personal administrativo por honorarios, según puesto, 2005	245
Gráfica 12.	Distribución del personal administrativo de confianza en la categoría administrativa, según sexo y puesto, 2005	247
Gráfica 13.	Distribución del personal administrativo de confianza en la rama profesional, según sexo y puesto, 2005	248

ÍNDICE DE ANEXOS

Cuadros

• Personal académico

Cuadro A1.	Clasificación del personal académico de acuerdo con el EPA	90
Cuadro A2.	Distribución del personal académico de la UNAM según el tipo de nombramiento, categoría, nivel y sexo	91
Cuadro A3.	Personal académico en la UNAM por programa y subprograma según sexo, 2005	96
Cuadro A4.	Serie histórica de incorporación del personal académico por sexo	98
Cuadro A5.	Personal académico con nombramiento de profesor de asignatura por horas contratadas y sexo, 2005	100

• Población estudiantil

Cuadro A1.	Formas de ingreso a bachillerato por sexo: concurso de selección. Alumnado activo al semestre 2006-I	200
Cuadro A2.	Formas de ingreso a bachillerato por sexo: concurso de selección (procedente nivel técnico). Alumnado activo al semestre 2006-I	201
Cuadro A3.	Formas de ingreso a bachillerato por sexo: iniciación universitaria. Alumnado activo al semestre 2006-I	202
Cuadro A4.	Formas de ingreso a bachillerato por sexo: cambio de plantel. Alumnado activo al semestre 2006-I	203
Cuadro A5.	Formas de ingreso a licenciatura por sexo: pase reglamentado. Alumnado activo al semestre 2006-I	204
Cuadro A6.	Formas de ingreso a licenciatura por sexo: concurso de selección. Alumnado activo al semestre 2006-I	205
Cuadro A7.	Formas de ingreso a licenciatura por sexo: cambio de carrera y/o plantel. Alumnado activo al semestre 2006-I	206
Cuadro A8.	Egreso de licenciatura por plantel y sexo, 2006-I	207
Cuadro A9.	Las diez carreras con más titulaciones por sexo, 2006-I	208
Cuadro A10.	Desglose de becas de licenciatura por tipo y sexo, 2005	209
Cuadro A11.	Categorización de programas por grado de estudios en posgrado, 2006	209

• Personal administrativo y funcionarios

Anexo 1: Personal administrativo de base por rama, puestos y sexo

Cuadro A1.	Personal administrativo de base en la rama administrativa por puesto y sexo, 2005	274
Cuadro A2.	Personal administrativo de base en la rama obrera por puesto y sexo, 2005	276
Cuadro A3.	Personal administrativo de base en la rama auxiliar de administración por puesto y sexo, 2005	278
Cuadro A4.	Personal administrativo de base en la rama especializada obrera por puesto y sexo, 2005	279
Cuadro A5.	Personal administrativo de base en la rama especializada técnica, por puesto y sexo, 2005	281
Cuadro A6.	Personal administrativo de base en la rama profesional por puesto y sexo, 2005	285

Anexo 2: Personal administrativo por honorarios, según puesto y sexo

Cuadro A7.	Personal administrativo por honorarios, según puesto y sexo, 2005	286
-------------------	---	------------

Anexo 3: Personal administrativo de confianza por ramas, puestos y sexo

Cuadro A8.	Personal administrativo de confianza en la rama administrativa, por puesto y sexo, 2005	288
Cuadro A9.	Personal administrativo de confianza en la rama profesional, por puesto y sexo, 2005	292

Anexo 4: Personal académico con cargo de funcionario por puesto y sexo

Cuadro A10.	Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento académico de ayudante, por puesto y sexo, 2005	293
Cuadro A11.	Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de técnico académico, por puesto y sexo, 2005	294
Cuadro A12.	Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de profesor de asignatura, por puesto y sexo, 2005	297
Cuadro A13.	Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de profesor de carrera, por puesto y sexo, 2005	301
Cuadro A14.	Personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de investigador, por puesto y sexo, 2005	305
Cuadro A15.	Académicos con cargo de funcionario y nombramiento de emérito, por puesto y sexo, 2005	308

Gráficas

- Personal administrativo y funcionarios

Gráfica A1.	Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento académico de ayudante, por puesto y sexo, 2005	293
Gráfica A2.	Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de técnico académico, por puesto y sexo, 2005	296
Gráfica A3.	Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de profesor de asignatura, por puesto y sexo, 2005	300
Gráfica A4.	Distribución del personal académico funcionario y nombramiento de profesor de carrera, por puesto y sexo, 2005	304
Gráfica A5.	Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento de investigador, por puesto y sexo, 2005	307
Gráfica A6.	Distribución del personal académico con cargo de funcionario y nombramiento emérito, por puesto y sexo, 2005	308

SIGLAS

Personal académico

FOMDOC	Programa de Fomento a la Docencia.
PAIPA	Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo.
PAPIIT	Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica.
PAPIME	Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza.
PASPA	Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico de la UNAM.
PEII	Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación.
PEPASIG	Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura.
PRIDE	Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo.
C.D.	Cirujano Dentista.
C.P.	Contador Público.
I.Q.	Ingeniero Químico.
M. EN E.	Maestro en Ciencias.
M. EN V.Z.	Maestro en Veterinaria y Zootecnia.

Población estudiantil

ENP	Escuela Nacional Preparatoria.
PRONABES	Programa Nacional de Becas para la Educación Superior.
FES	Facultad de Estudios Superiores.
ENEP	Escuela Nacional de Estudios Superiores.
Q1	Es el valor de la variable en el 25% de los datos ordenados de menor a mayor.
Q3	Es el valor de la variable en el 75% de los datos ordenados de menor a mayor.

ISBN 9-703-24047-X



9 789703 240470

COLECCIÓN EQUIDAD



COORDINACIÓN
Humanares