

Equidad y género en la UNAM: Un diagnóstico

Jorge Martínez Stack

Orienta

INSTITUTO MEXICANO DE
ORIENTACION Y EVALUACION EDUCATIVA S C

Edición digital 2012

EQUIDAD Y GÉNERO EN LA UNAM:
UN DIAGNÓSTICO

JORGE MARTÍNEZ STACK

Edición digital 2012

Diseño y formación: La Palabra Exacta Servicios Editoriales SC

ISBN: 978-607-96085-0-7

D.R. ©Jorge Martínez Stack

México, D.F.

Escrito y redactado en el año 2006 en México

ÍNDICE

PRESENTACIÓN A LA EDICIÓN DIGITAL	9
INTRODUCCIÓN	II
I. Diferencias en la situación de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía	13
II. La institucionalización de un enfoque de género	14
La institucionalización de un enfoque de género en la UNAM	16
III. Sobre el concepto de diagnóstico	18
IV. La necesidad de indicadores de género	21
El diagnóstico y los indicadores	22
Indicadores de la segregación	23
La discriminación económica	24
V. Las fuentes de información	24
VI. La metodología de este proyecto	27
Una nota sobre el lenguaje	28
VII. Resultados	30
 I. RESULTADOS GENERALES	 33
1. Total de nombramientos	35
1.2. Los tipos de nombramientos	38
1.3. Nombramientos por función	41
1.4. Nombramientos y personas	42
1.5. Las edades del personal académico de la UNAM	45
1.6. Relación entre edad y nombramientos del personal académico	49
1.7. La antigüedad administrativa del personal académico	55
1.8. La antigüedad académica	56
1.9. Personal académico de reciente ingreso o contratación	60
 II. RESULTADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO	 71
2.1 Ayudante de Profesor	73

2.2. Profesor de Asignatura	77
2.3. Técnico Académico	80
2.3.1 Técnico Auxiliar	80
2.3.2. Técnico Asociado	82
2.3.3. Técnico Titular	84
2.3.4. Un análisis general como resumen de la situación de los técnicos académicos	86
2.4. Profesor de Carrera	87
2.4.1. Profesor Asociado	89
2.4.2 Profesor Titular	90
2.5 Investigador	92
 III. DISTRIBUCIÓN GENERAL POR TIPO DE DEPENDENCIA DE ADSCRIPCIÓN	 99
3. Distribución de los nombramientos académicos por tipos de dependencias de adscripción	101
 IV. NOMBRAMIENTOS Y DEFINITIVIDAD	 103
4. Nombramientos y definitividad	105
 V. NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL DE CARRERA	 109
5. Los nombramientos de personal académico de carrera	111
 VI. DISTRIBUCIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS POR DEPENDENCIA	 113
6. Distribución de los nombramientos por dependencia	115
6.1 El personal académico en el bachillerato	115
6.2 El personal académico en las escuelas nacionales	115
6.3 El personal académico en las unidades multidisciplinarias	116
6.4 El personal académico en las Facultades	116
6.5 Relación entre los índices de feminización de la planta académica y los de la matrícula estudiantil	117
6.6 Un análisis adicional de la discriminación laboral en las Facultades del campus de Ciudad Universitaria	119
6.7 El Personal Académico en la Coordinación de Humanidades	123
6.8 El Personal Académico en la Coordinación de la Investigación Científica	125

VII. PROGRAMAS DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS	131
7. Programas de Estímulos y Reconocimientos	133
7.1 El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE)	133
7.2. El Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)	137
7.3 Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC)	140
7.4 Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo (PAIPA)	142
7.5 Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA)	146
7.6 Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)	148
7.7. Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)	149
7.8 Sistema Nacional de Investigadores (SNI)	151
7.9 Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)	156
7.10. Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE)	159
CONCLUSIONES	161
REFERENCIAS	167
ANEXOS	177
LISTADO DE TABLAS	321

PRESENTACIÓN A LA EDICIÓN DIGITAL

Como parte de los trabajos que durante el primer trimestre del año de 2006 realicé en el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, periodo en el que laboré como asesor externo, participé en el proyecto de investigación “Equidad de Género en la UNAM: un diagnóstico”, que a partir de su “Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM” propuso al propio PUEG como apoyo a las tareas que la “Comisión Especial del Consejo Universitario para dar seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM” había dado inicio en el mes de abril de 2005. La presente obra es el primer reporte que elaboré para tal proyecto.

Por considerar, por una parte, que el marco conceptual que le dio origen y que se describe brevemente en la introducción y, por otra, que el tratamiento de la información fáctica que contiene, no obstante el tiempo transcurrido, pueden resultarle de interés al estudioso de los temas de género y academia como una referencia de comparación con las actuales condiciones de equidad de género prevalecientes en la UNAM, he decidido reproducirlo en este nuevo formato que, sin duda, habrá de permitir su divulgación.

Jorge Martínez Stack
Ciudad Universitaria del Pedregal, invierno de 2012

INTRODUCCIÓN

Este trabajo se inscribe en el proyecto general de investigación “Equidad de Género en la UNAM: un diagnóstico” que a partir de su “Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM” realiza el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) como apoyo a las tareas que la “Comisión Especial del Consejo Universitario para dar seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM” lleva a cabo desde el mes de abril de 2005. Dentro de este proyecto general se ha considerado conveniente realizar un análisis cuantitativo, a partir de la información estadística disponible, de las condiciones imperantes relacionadas con la equidad de género en cuatro grandes poblaciones universitarias: la del personal académico, la estudiantil, la de los trabajadores administrativos y la de funcionarios y autoridades.

La propuesta de este análisis cuantitativo dio origen al proyecto número 1 que dentro del proyecto general se le ha denominado “Diferencias en la situación de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía”.¹ En general, con este proyecto específico se propuso, por una parte, mostrar con el mayor detalle posible y a partir del acopio, sistematización y análisis de la información estadística disponible en las múltiples fuentes universitarias, las condiciones estructurales, organizativas, laborales, educativas y sociales que están o pudieran estar asociadas al acercamiento o distanciamiento entre las mujeres y los hombres que llevan a cabo sus funciones y tareas en la UNAM; y, por otra, diseñar un conjunto de indicadores que de manera sistemática pudieran ayudar a dar seguimiento a los resultados de los esfuerzos que la UNAM realiza para lograr una verdadera equidad de género.²

I. Diferencias en la situación de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía

De manera inicial, y teniendo como marco de referencia los objetivos del Proyecto General sobre el diagnóstico de la equidad en la UNAM,³ se consideró que este proyecto, mediante el análisis cuantitativo de la información disponible, debería ayudar a identificar fuentes de inequidad en las cuatro poblaciones universitarias señaladas; por lo que de manera previa a una recopilación exhaustiva de los datos ya publicados, de las fuentes de información requeridas y disponibles y de la formulación de un marco teórico o conceptual que pudiera guiar el desarrollo del proyecto y delimitar sus aplicaciones y alcances, se definió un conjunto de indicadores que, en principio y mínimamente, debieran de obtenerse para cada población y que sirvieran para tal propósito. En la parte del proyecto en que se abordaría el análisis de la población constituida por el personal académico se identificaron como necesarios los siguientes índices:

Por dependencias, subsistemas y en general:

- Índice de feminización del personal académico.
- Índice de feminización de personal académico comparativo por dependencia.
- Índice de segregación ocupacional horizontal por tipo de nombramiento y categorías.
- Índice de segregación ocupacional vertical por tipo de nombramiento y categorías.
- Diferencias salariales por sexo en dependencias, subsistemas y en general.
- Índices de feminización para:

¹ Para una descripción de los trabajos y proyectos desarrollados por esta comisión especial, véase el primer informe de trabajo elaborado para su presentación al pleno del Consejo Universitario; diciembre de 2005.

² Indicadores que permitan verificar si se cumplen o no los términos recientemente adicionados al artículo 2º del Estatuto General de la UNAM: “En todos los casos las mujeres y los hombres de la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria”.

³ De acuerdo al documento presentado a la Comisión Especial del Consejo Universitario estos objetivos serían: 1. Promover un acto de reflexión (sensibilización-concientización) comunitaria sobre la problemática de la equidad de género, a lo largo del proceso mismo de obtención de la información pertinente. 2. Generar un sistema de información (indicadores) que nos permita dar seguimiento a las condiciones de equidad de género en la vida institucional de la UNAM, y 3. Proponer iniciativas a favor de la equidad de género en la UNAM.

- Otorgamiento de recursos (viajes, espacios, financiamientos, equipos y otros).
- Premios y reconocimientos.
- Apoyos académicos de DGAPA (PRIDE, PAPIME, PAPIIT, becas, sabático, comisiones y otros).
- Participación en órganos colegiados (comités, comisiones y consejos).
- Relación por sexo entre tipo de nombramiento, antigüedad y edad.
- Relación por sexo entre tipo de nombramiento y número y edad de los hijos.
- Relación por sexo entre nombramiento y escolaridad.
- Proporción de hombres y mujeres en el SNI por categoría.
- Relación entre estado civil y categoría por sexo.

Se consideró que las fuentes de información para la realización del análisis propuesto serían las que se obtuvieran sobre el personal académico desagregada por sexo y por dependencia en donde se especificaran:

- Tipos de nombramiento desagregados en todas sus categorías.
- Ingreso anual desagregado por salario, compensación por antigüedad, PRIDE y otras prestaciones.
- Antigüedad en la UNAM.
- Edad.
- Número y edad de hijos y otros dependientes económicos.
- Escolaridad del personal académico.
- Nivel de SNI.
- Estado civil.

Con estos indicadores definidos como necesarios, se iniciaron, por una parte, las gestiones para obtener la información institucional que permitiera calcularlos o estimarlos; y, por otra, el diseño de la estructura de una presentación de los posibles resultados.

II. La institucionalización de un enfoque de género

A mediados de los años setenta surge el enfoque de género como producto de la acción social y la reflexión teórica y metodológica de grupos de mujeres ante las enormes e injustas asimetrías que se observan y documentan entre hombres y mujeres en función de su sexo.⁴ Sin entrar en mayores detalles y como una definición inicial de trabajo podemos referirnos al género como una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente en la sociedad lo masculino y lo femenino, así como las identidades subjetivas colectivas. Esta construcción del género condiciona también la valoración social asimétrica que se da para hombres y mujeres, así como las relaciones de poder (de género) que se establecen entre ellos. Además, estas relaciones se intersectan y articulan con otras relaciones sociales: de producción, étnicas, nacionalidad, religión y otras de carácter etéreo o generacional. No obstante que la definición de términos tales como “feminismo”, “género” o “perspectiva de género” enfrentan en la literatura contemporánea un sinnúmero de dificultades teóricas y con-

⁴ En Marta Lamas (Compiladora), (2003). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG-UNAM; se pueden consultar varios trabajos clásicos que abordan el problema de la definición y ubicación del concepto de género. De igual forma, en el Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. OEA / CIM [CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)] se definen los conceptos básicos de género y equidad de género.

ceptuales⁵ y concitan un intenso debate,⁶ es común que grupos de académicas y académicos⁷ que se definen como feministas o estudiosos de las cuestiones de género, con una larga historia en el debate de estos temas, planteen como una reivindicación básica de su trabajo “la incorporación de la equidad de género dentro de la UNAM”.⁸

Esta incorporación o, en este trabajo, institucionalización,⁹ hace referencia tanto a los objetivos y actividades de las propias organizaciones, como al conjunto de reglas formales (leyes, reglamentos, regulaciones, acuerdos, convenios) e informales (ética, confianza) y sus mecanismos de ejecución. En este contexto, la institucionalización del enfoque de género se considera un proceso, no un fin en sí mismo. El enfoque de género propone nuevos criterios en la definición de las políticas públicas cuestionando la distribución del poder en nuestras sociedades, incorporando las necesidades de las mujeres y potenciando su autonomía, persiguiendo así un objetivo político: la equidad.¹⁰

⁵ Como afirma Teresita de Barbieri: “Nuevos problemas han dado origen a conceptos y categorías que se transmiten rápidamente por los medios de comunicación y adquieren carta de ciudadanía. En el trayecto, sus contenidos originales se transforman, empobrecen y se vuelven clisés. Al mismo tiempo, la presión social las vuelve necesarias de utilizar, aun cuando quienes las emplean no tengan clara conciencia sobre qué están hablando”. Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. Manuscrito (s/f) en: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documentospub/Estudios%20Basicos%204/3.%20Certezas%20y%20malos%20entendidos.pdf

⁶ Véanse por ejemplo: Cecilia Blondet Montero y Patricia Oliart (1996). *Las mujeres y el género*. En María Fort Brescia, y Moisés Lemlij, (editores). *En el umbral del milenio. Investigaciones preparatorias para la conferencia*, volumen IV, Prom Perú, Lima, pp.37-68. Gisela Bock, (1991), *La historia de las mujeres y la historia del género. Aspectos de un debate internacional*. Historia Social 9, España, Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social, pp. 55-77. Jane Parpart (1994), ¿Quién es el Otro?: Una crítica feminista postmoderna de la teoría y la práctica de mujer y desarrollo. En: Propuestas No 2 Documentos para el debate. Red entre mujeres. Lima. Ana Mañeru Méndez, Concepción Jaramillo Guijarro y María Cobeta García (1996), *La diferencia sexual en la educación, las políticas de igualdad y los temas transversales*. Revista de Educación, no. 309, Madrid: Ministerio de educación y Ciencia. pp. 127-150. La obra de Eli Bartra; (Compiladora). (2002). *Debates en torno a una metodología feminista*. México, UAM-PUEG. 2ª edición; es particularmente ilustrativa de estos debates.

⁷ En una breve compilación de algunos de los trabajos realizados en la UNAM, Daniel Cazés Menache elabora una lista de las principales académicas que durante un lustro han reflexionado “sobre la inequidad” entre hombres y mujeres que existe en la UNAM. Daniel Cazés Menache (compilador) (2005), *La inequidad de género en la UNAM. Análisis y propuestas*. México, CEICH, UNAM.

⁸ Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras) (2003). *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM. p. 9.

⁹ Goldsmith advierte sobre la presencia casi nula de trabajos que aborden o reflexionen sobre el proceso de institucionalización del feminismo y de los estudios de la mujer. Mary Goldsmith Connolly (2002), *Feminismo e investigación social. Nadando en aguas revueltas*. En Eli Bartra. *Op cit*.

¹⁰ Que en el caso de la UNAM, de acuerdo a Bustos y Blázquez (2003), *op cit.*, consiste en “tomar en cuenta las especificidades, condiciones, relaciones de poder y problemáticas de mujeres y hombres, como producto de una construcción sociocultural para lograr la igualdad tanto en el trabajo, como en el desarrollo y la producción académica”, p. 9. Por otra parte, el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) ante la pregunta ¿Igualdad o Equidad? Responde: “La igualdad de género supone que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de las mujeres y los hombres se consideren, valoren y promuevan de igual manera. Ello no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que sus derechos, responsabilidades y oportunidades no dependan de si han nacido hombres o mujeres. Por eso se habla de igualdad de oportunidades, es decir, que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades en todas las situaciones y en todos los ámbitos de la sociedad, que sean libres para desarrollar sus capacidades personales y para tomar decisiones. El medio para lograr la igualdad es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a mujeres y hombres de acuerdo a sus respectivas necesidades. La equidad de género implica la posibilidad de utilizar procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. Estas medidas son conocidas como acciones positivas o afirmativas pues facilitan a los grupos de personas considerados en desventaja en una sociedad, en este caso mujeres y niñas, el acceso a esas oportunidades. Unas oportunidades que pasan, de forma ineludible, por el acceso a una educación no sexista, a una salud integral, al empleo digno, a la planificación familiar, a una vida sin violencia y a un largo etcétera”. De igual forma, El Programa Interamericano sobre Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género plantea la relación entre equidad e igualdad de esta forma: “...la igualdad de género significa que la mujer y el hombre disfrutan de la misma situación y que tienen iguales condiciones para la plena realización de sus derechos humanos y su potencial de contribuir al desarrollo, político, económico, social y cultural, y de beneficiarse de los resultados... la igualdad de género implica la valoración imparcial por parte de la sociedad de las similitudes y diferencias entre el hombre y la mujer, y de los diferentes papeles que cada uno juega... la igualdad de género requiere el establecimiento de un conjunto de medidas de equidad de género que permitan compensar las desventajas históricas y sociales que les impiden disfrutar por igual de los beneficios del desarrollo y tener un acceso igualitario a las decisiones públicas y privadas y al poder. La equidad de género es, por tanto, un camino hacia la igualdad de género.” *Programa Interamericano sobre la Promoción de los*

En la formulación de políticas públicas, alcanzar la equidad social, una mejor distribución de los recursos, la ampliación de las oportunidades de las personas, el ejercicio de la ciudadanía, la superación de la pobreza y de toda barrera que impida el libre desarrollo de las personas, han sido definidos como los fines básicos de cualquier esfuerzo por lograr la institucionalización de la perspectiva de género.¹¹ De igual forma se ha definido como una estrategia básica la transversalidad,¹² por lo que la institucionalización de un enfoque como el de género, que, desde la perspectiva de los actores y los sectores sociales involucrados, en este caso las mujeres y considerando las problemáticas y ejes temáticos que cruza es transversal e intersectorial pues no debe buscársele sólo como una integración, ni como una adición a las estructuras y objetivos ya existentes.

La Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, organizada por la UNESCO en París, Francia del 5 al 9 de octubre de 1998, concluyó con la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción; que en su artículo 4, *Fortalecimiento de la participación y promoción del acceso de las mujeres*, plantea que, no obstante que se han alcanzado logros considerables en el mejoramiento del acceso de las mujeres a la enseñanza superior, en muchas partes del mundo todavía subsisten distintos obstáculos de índole socioeconómica, cultural y política, que impiden su pleno acceso e integración efectiva. Su superación sigue siendo de vital urgencia en “el proceso de renovación encaminado a establecer un sistema de educación superior equitativo y no discriminatorio, fundado en el principio del mérito”. De ahí que se requieran multiplicar esfuerzos tendientes a eliminar todos los estereotipos fundados en el género en la educación superior e incorporar la perspectiva de género en las distintas disciplinas, buscando consolidar la participación cualitativa de las mujeres a todos los niveles y disciplinas en que están insuficientemente representadas y, sobre todo, incrementar su participación activa en la adopción de decisiones. El artículo también plantea la necesidad de fomentar los estudios sobre el género (o estudios relativos a la mujer) como campo específico llamado a tener un papel estratégico en la transformación de la educación superior y de la sociedad, así como en la eliminación de los obstáculos políticos y sociales que hacen que la mujer esté insuficientemente representada.

La institucionalización de un enfoque de género en la UNAM¹³

La actual administración del Programa Universitario de Estudios de Género, dependiente de la Coordinación de Humanidades, ha puesto especial énfasis en el impulso del “Proyecto de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM”, en él ha planteado: “incidir en las estructuras académico / administrativas de la universidad a través de distintas líneas de acción, entre las que destacan: las estadísticas de género, la legislación universi-

Derechos Humanos de la Mujer

y la Equidad e Igualdad de Género. OEA / CIM [CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)]. Se puede consultar en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100494.pdf.

¹¹ Véase Nieves Rico (2001). *El proyecto Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales*. En Loreto Bravo y María Nieves Rico (Compiladoras). *Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina*. Informe del Seminario Regional. Santiago de Chile. 12 y 13 de junio de 2001. Santiago de Chile: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo. Ante las dificultades políticas y conceptuales para arribar a una definición más adecuada, otra estrategia ha sido hablar de tres dominios o componentes de la igualdad entre hombres y mujeres: de capacidades o potencialidades (capabilities); de acceso a recursos y oportunidades; y de agencia (agency) o la capacidad de influir o contribuir al logro de resultados. Véase: Caren Grown, Geeta Rao Gupta y Zahia Khan (2003). *Background Paper of the Millennium Project Task Force on Gender Equality*. PNUD.

¹² Entendida como la necesidad de que el esfuerzo por avanzar en la igualdad de género sea integral y afecte a todos los niveles de una organización. De ahí que el enfoque de equidad de género debe ser aplicado en todas las políticas, estrategias, programas, actividades administrativas y económicas e incluso en la cultura institucional de una organización, para contribuir verdaderamente a un cambio en la situación de desigualdad genérica.

¹³ Ana Buquet C, actual Secretaria Académica del PUEG, ha elaborado el trabajo *La institucionalización del enfoque de género en la UNAM*, en donde describe la génesis y desarrollo de este programa. Ana Buquet C. (2005). *La institucionalización del enfoque de género en la UNAM*. PUEG (s/f).

taria, la actualización del personal docente y la sensibilización de la comunidad universitaria”.¹⁴

Con la reciente aprobación por parte del Consejo Universitario de la reforma del artículo segundo del Estatuto General¹⁵ y con la creación de la Comisión Especial del Consejo Universitario¹⁶ para dar seguimiento a este cambio estatutario, el Proyecto de institucionalización de la perspectiva de género adquiere especial relevancia y sirve de apoyo y guía para las acciones y tareas de la propia Comisión Especial. Tomando como referencia básica su acepción sociológica; en donde a la institucionalización de un enfoque teórico-metodológico –en este caso el del género– se le concibe como una serie de procesos mediante los cuales las prácticas sociales relacionadas se vuelven regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y adquieren importancia significativa en la propia estructura de la organización, así como en la definición de los objetivos y las metodologías adoptadas por una institución;¹⁷ y adecuando a la estructura organizativa universitaria la definición de trabajo que sobre la incorporación de la perspectiva de género asumió la CEPAL,¹⁸ el PUEG elaboró su Proyecto de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM, en donde en una de sus estrategias plantea “incorporar la perspectiva de género en los procesos de recolección, análisis de datos y divulgación de la información estadística generada por la universidad, de manera que permita visualizar las asimetrías en las relaciones de género imperantes, así como proponer acciones afirmativas que promuevan la equidad entre los integrantes de la comunidad universitaria”.¹⁹

A partir del supuesto de que el conocimiento de la realidad que viven mujeres y hombres es un factor básico para lograr un cambio y la modificación de “concepciones erróneas y estereotipadas sobre los roles de género”;²⁰ se concibe a la información estadística como una herramienta de gran utilidad, ya que en la medida que quienes toman las decisiones, políticos, administradores, planificadores, investigadores, académicos, organizaciones civiles y en, suma, la población en general, tengan acceso a información de estadísticas válidas, confiables y pertinentes; por una parte, contarán con una percepción más adecuada de su realidad y, por otra, estarán en una mejor posición para promover los cambios requeridos. Es decir, se asume que la información estadística

¹⁴ En el sitio web del Programa (www.pueg.unam.mx) se puede consultar un resumen del Proyecto.

¹⁵ La reforma se aprobó en la sesión de abril de 2005 y en ella la igualdad entre mujeres y hombres en la Universidad prácticamente se le define como un principio básico de la vida universitaria, en la misma medida e importancia como los de las libertades de investigación y de cátedra: “Artículo 2o.- Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias. En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria”.

¹⁶ La Comisión quedó conformada por cinco consejeros universitarios, una representante del Rector y es presidida por la directora del PUEG.

¹⁷ Barley, S.R. and Tolbert, P.S. (1997) *Institutionalization and structuration: studying the links between action and institution*, *Organization Studies*, 18: 93-117

¹⁸ “...proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área. Asimismo, es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, sociales y económicos”. CEPAL (2000), *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú. 8-10 de febrero. Un antecedente importante de esta definición es la de las Naciones Unidas: “... proceso de valorar (assessing) las implicaciones para mujeres y hombres de toda acción planeada, sea legislativa, política o referida a programas, en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para incorporar los intereses y experiencias de mujeres y hombres como una dimensión en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales para que tanto mujeres como hombres se vean beneficiados por igual y la inequidad no se perpetúe. La meta última es lograr la equidad de género. United Nations (1997), *Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system*, ECOSOC Julio, Capítulo IV.

¹⁹ Proyecto de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM; íbidem.

²⁰ *El enfoque de género en la producción de las estadísticas educativas de México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información*. UNIFEM/CONMUJER: México, 1999. p. 9.

es una de las bases más importantes para la acción socialmente más efectiva. En particular, se piensa que las estadísticas sobre cuestiones de género son aún más importantes ya que: “frecuentemente la percepción de los roles de género es errada. Las personas están influenciadas por estereotipos, por antiguas costumbres y por conceptos tradicionales. En los países donde las leyes y reglamentos garantizan la igualdad y protegen los derechos humanos, las personas tienden a creer que se ha alcanzado la igualdad de facto y se subestima el grado de discriminación existente. Las percepciones equivocadas impiden a las personas actuar para cambiar la situación. Las estadísticas ayudan a promover el cambio, destruyen los estereotipos y promueven la comprensión de la situación real de las mujeres y hombres en la sociedad. Las estadísticas proporcionan una base para la formulación de políticas y para la evaluación de las medidas”.²¹ Es en este contexto en el que se planteó como parte importante de las tareas del Proyecto de Institucionalización de la Perspectiva de Género el contar con una “radiografía” que permitiera conocer las condiciones de equidad de género en cuatro sectores o poblaciones generales de la UNAM: los estudiantes, el personal académico, las autoridades y los funcionarios, así como el personal administrativo. De manera inicial se propuso realizar esta “radiografía” sin mayores cambios a la práctica común seguida por los estudiosos del tema de la perspectiva de género en nuestro medio: a partir de las estadísticas disponibles, elaborar análisis descriptivos en los que se diferencie entre mujeres y hombres.²² Su propósito, colaborar en la elaboración de un diagnóstico sobre “las asimetrías en las relaciones de género que se dan en la UNAM”.

III. Sobre el concepto de diagnóstico

La realización de un diagnóstico de la situación que guarda la equidad de género en la UNAM requiere precisar algunas cuestiones básicas. Tomados de la jerga médica, los términos diagnóstico o radiografía,²³ en muchos casos empleados de manera intercambiable, se les utiliza en forma coloquial para hacer referencia a situaciones en las que se necesita realizar la valoración, descripción o evaluación de una situación, proceso o fenómeno, con la finalidad de apreciar su estado o comportamiento en comparación con determinados criterios o estándares. En ocasiones, por ejemplo en la Economía, al término diagnóstico se le utiliza para hacer referencia a la conclusión prospectiva del análisis, realizado desde el punto de vista de una teoría o enfoque económico en particular, de una situación o región determinada; también, el término diagnóstico se ha popularizado en las Ciencias de la Computación para referirse al resultado de un examen destinado a detectar los errores que pudieran existir en los procesos físicos o de funcionamiento de los sistemas de cómputo.²⁴ De igual forma -ya que las radiografías aprovechan las propiedades penetrantes de los rayos X para tener acceso a la estructura interna de los cuerpos que mediante métodos usuales no sería posible ver- por extensión se habla de radiografías cuando se realizan análisis, estudios u observaciones con técnicas o instrumentos que permiten tener acceso a realidades no aparentes a simple vista. En este sentido, los términos no son necesariamente intercambiables y pueden estar denotando diferentes partes o fases de un proceso evaluativo mucho más amplio y de mayor profundidad.²⁵

²¹ Hedaman, Perucci y Sundström (1996). Estadísticas de Género. Una Herramienta para el cambio. Bulls Tryckeri AB, Halmstad: Sweden. p. 41.

²² Un ejemplo típico de este tipo de trabajos es el de Estela Morales Campos (2003). *El personal académico de la UNAM: Un ejercicio estadístico por sexo* (1999-2000). En Olga Bustos y Norma Blázquez, op. cit. pp. 31-42.

²³ En su acepción original el término diagnóstico hace referencia al “conjunto de signos que sirven para fijar el carácter peculiar de una enfermedad”, y a la “calificación que da el médico a la enfermedad según los signos que advierte”. Por su parte, el término radiografía hace alusión o al “procedimiento para obtener fotografías por medio de los rayos X”, o a la misma “fotografía obtenida por este medio”. Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Madrid: Real Academia Española, 1970.

²⁴ Véase, por ejemplo, Reiter, Raymond (1987). *A theory of diagnosis from first principles*. *Artificial Intelligence*, 32: 57-95.

²⁵ En el desarrollo de programas sociales es frecuente que en su etapa de planeación se hable de realizar un “diagnóstico” mediante el cual se identificarían las necesidades que los programas buscarían paliar y que serviría para la ulterior evaluación de su impacto y logros. A esta etapa de diagnóstico en la planeación estratégica se le refiere también como “análisis de la situación” y lo que se busca en contestarse las preguntas de ¿en dónde estamos? ¿a dónde vamos? Al plantearse de esta forma el diagnóstico, se ve su estrecha relación con el proceso de evaluación (Juan Prawda, 1985. *Teoría y Praxis de la Planeación en México*. México: Editorial Grijalbo. p. 24). De igual forma puede verse esta

Independientemente del sentido en que estos términos puedan emplearse, hay que tener presente que todo diagnóstico implica, implícita o explícitamente, una teoría, modelo o marco de referencia contra el cual se valora el estado o funcionamiento de aquello que se pretende diagnosticar; por ello, es conveniente al plantear la realización de un diagnóstico el contar con ese marco de referencia contra el cual valoramos nuestras observaciones y fundamentaremos nuestras conclusiones. Del mismo modo, la obtención de una radiografía implica la utilización y aplicación de determinados métodos, técnicas o instrumentos. Cuando hablamos de una radiografía de la equidad de género; ¿a qué nos referimos por “equidad”? (¿Cuál es nuestra teoría? ¿Cómo se manifiesta la equidad?) y ¿Cómo podremos valorarla? (¿Con qué métodos, técnicas o instrumentos realizaremos la radiografía?). Por ejemplo, la oficina que el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo mantiene en El Salvador²⁶ elaboró una guía para la elaboración de un diagnóstico institucional de género en la que se plantea la posibilidad de tres tipos de diagnóstico de diferentes alcances:

- a. un mapa general del estado de la situación,
- b. un diagnóstico completo, o
- c. un diagnóstico focalizado

De acuerdo a esta guía, el mapa general se refiere a un acercamiento que permite capturar una panorámica general de la institución; es una primera aproximación, fotografía o radiografía de los aspectos más estratégicos de la situación del tema de género. Tiene la finalidad de proporcionar una lectura rápida, concisa y sistemática; al contrario de los otros dos tipos, no está concebido para hacerlo de manera participativa, sino para ser usado por la oficina generadora de la iniciativa, y puede ser el detonante para hacer un diagnóstico más profundo o focalizado en algunas temáticas. Si las condiciones no lo permiten (apoyo, recursos, etcétera), sirve para identificar algunas posibles acciones inmediatas y ayuda a definir un primer mapa de alianzas para construir mejores condiciones. Un diagnóstico completo abarca todas las áreas y niveles que componen una organización tiene en cuenta los siguientes aspectos internos de la institución:

- política de género
- documentos de planeación
- asignación de recursos a género
- equidad de género en la gestión de recursos humanos
- construcción de capacidades y gestión interna del conocimiento
- cultura organizacional
- comunicación e imagen (interna y externa)

En cuanto a los aspectos externos, valora:

- Áreas prácticas y acciones programáticas: programas y proyectos
- Otros conjuntos de actividades estratégicas relacionadas con mandatos, compromisos y experiencia como institución:
 - o apoyo en el cumplimiento de compromisos internacionales

relación entre planeación y diagnóstico en el Reglamento de Planeación de la UNAM, que en su artículo 3º establece que: “La planeación institucional, partiendo de la misión de la Universidad, considerará las etapas de: I. Diagnóstico, que consiste en el conocimiento y análisis del desarrollo de la realidad universitaria: su situación pasada, actual y sus tendencias, con el fin de identificar los principales problemas y obstáculos para el desarrollo institucional”.

(<http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/consulta/#>). En este sentido, la evaluación con perspectiva de género debe permitir detectar diferencias en la participación, necesidades, acceso, obstáculos, oportunidades y beneficios que obtienen las mujeres y los hombres con la instrumentación de determinados programas.

²⁶ En http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/estrategia_genero_pais/2_diagnostico.pdf se puede consultar el documento.

- o construcción de alianzas interinstitucionales
- o facilitación de espacios de diálogo y consenso
- o ampliación y gestión del conocimiento
- o colaboración regional
- o programas específicos

Este diagnóstico completo permite obtener una fotografía detallada de la situación y favorece que el análisis, y las acciones futuras, abarquen las categorías propuestas con amplitud y coherencia. La participación de todo el personal es clave en su realización, por lo que se tiene que asegurar claramente la confidencialidad en cuanto a las fuentes de información. El uso del diagnóstico es interno, aunque si se considera estratégico y cuenta con el aval general puede compartirse parcial o totalmente con otras instituciones, pues su difusión externa legitima a la institución en su trabajo de promoción de la equidad de género. Finalmente, el diagnóstico focalizado consiste en seleccionar solamente un aspecto, puede ser un área programática o un proyecto de un área sustantiva, otra área de la institución, como, por ejemplo, una facultad, escuela o instituto. Permite tener una ampliación de un detalle de la fotografía general, independientemente del aspecto seleccionado, la recomendación es intentar favorecer un abordaje integral. Por ejemplo, si se decide analizar un área programática, habrá de tenerse en cuenta elementos tanto internos (gestión de recursos humanos en el área, cultura organizacional, etcétera) como externos (relación con contrapartes, etcétera). Este tipo de diagnóstico permite concentrar todos los recursos en el área seleccionada y, por lo tanto, poder medir de manera más inmediata logros y avances. Es conveniente cuando hay limitación de recursos o de capacidades, y se puede considerar como un ejercicio demostrativo (piloto). De acuerdo a los términos de esta taxonomía lo que se ha intentado realizar en este proyecto es un mapa general.

Y aunque se carece de un marco de referencia explícito,²⁷ se ha delineado un conjunto de indicadores que, conforme a sus proponentes, a partir de las estadísticas disponibles y mediante este tipo de diagnóstico, darían²⁸ una visión inicial, esquemática y general de las condiciones de equidad o inequidad que imperan en la población académica universitaria, e, incluso, además de permitir identificar necesidades más precisas de información, ayudarán a configurar nuevas hipótesis o explicaciones sobre las relaciones de género que se dan hoy en día entre mujeres y hombres de esta población; y que servirían de apoyo a los trabajos de la Comisión Especial del Consejo Universitario.²⁹

²⁷ Aquí es pertinente citar a María Bustelo y Emanuela Lombardo, académicas de la Universidad Complutense de Madrid, quienes en su trabajo *Mainstreaming de género y análisis de los diferentes 'marcos interpretativos' de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGE-EQ* plantean que la existencia de 'marcos interpretativos' (policy frames) diferentes en relación con el problema de la desigualdad de género influye de manera diferencial en la formulación e implementación de las políticas de igualdad en Europa. Las autoras consideran que "Es difícil que al decir 'igualdad de género' todos/as los/as actores/as entiendan lo mismo, por lo tanto cada actor pondrá en práctica las medidas de igualdad según su propia interpretación del concepto, sin haber aclarado previamente cuál es su manera de entender la igualdad, puesto que ha asumido una presunta comprensión unitaria del concepto". En este sentido concluyen en la necesidad de una formulación más clara de las políticas de igualdad que contribuya a una aplicación más eficaz del mainstreaming (estrategia de la institucionalización) de género. La extensión de estas ideas al caso que nos ocupa de la institucionalización de un enfoque de género en la UNAM es de por sí evidente. El trabajo de Bustelo y Lombardo puede consultarse en: http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Art_ProyectoMageeq.pdf

²⁸ Si se toman en cuenta los múltiples trabajos que ya se han realizado al respecto, en realidad estarían reforzando esta visión sobre la inequidad que impera en la UNAM en el sector femenino de su planta docente. Véase Cazés (2005).

²⁹ Un esfuerzo como el que se propone guarda muchas semejanzas, en términos de su marco conceptual, fases e indicadores con el Diagnóstico Institucional realizado por la Asociación de Colegios Comunitarios de Canadá y que se describe en el Apéndice 4 de su Guía para la Equidad de Género. El documento puede consultarse en http://ccpp.accc.ca/english/RFP_docs/RFP2004Appendix4.pdf. De igual forma, en el Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género publicado por INMUJER (2003) describe los pasos para el desarrollo y aplicación de un modelo de evaluación que guarda muchas semejanzas con lo que aquí se plantea como la realización de un diagnóstico.

IV. La necesidad de indicadores de género

Si la generación de estadísticas con un enfoque de género en una institución o realidad educativa tiene como un objetivo básico el “mostrar los aspectos que determinan la segregación y marginación educativa de las mujeres”,³⁰ es conveniente contar con los indicadores apropiados. Es decir, desde una perspectiva de género obtener un mejor conocimiento de la realidad social, laboral, educativa, formativa o económica requiere el empleo de indicadores que faciliten la comparación entre la presencia de mujeres y hombres y permitan identificar las diferencias, derivadas de su propia condición de mujeres u hombres, que alimenten estereotipos y mantengan situaciones de inequidad y discriminación.

En este sentido, un indicador de género es una variable de análisis que describe la situación de mujeres y hombres en una situación social determinada. De inicio, la desagregación por sexo de los datos o información disponible se convierte en un indicador básico, pero no en el único, y debe dar paso a otros indicadores mucho más explicativos de la realidad que analizamos. En general y sin mayores precisiones podemos definir a un indicador como una unidad de medida que, mediante su comparación en el tiempo con los correspondientes referentes externos e internos, permite dar seguimiento y evaluar periódicamente las variables o fenómenos de nuestro interés.³¹

Así, es posible señalar al menos dos funciones básicas de los indicadores. En primer lugar, una función descriptiva con la que se informa sobre el estado real de una situación, proceso, comportamiento o programa, y, a su vez, una función valorativa en la que a dicha información se le ubica en un contexto que permite la emisión de juicios de valor -lo más objetivos posibles- sobre si el estado observado o analizado es o sigue siendo o no el adecuado, o si ha sufrido o no los cambios planteados como adecuados o necesarios. Por ejemplo, un indicador que con mucha frecuencia es utilizado para hablar de inequidad en la UNAM es el número de mujeres contra el número de hombres que hoy forman parte del personal académico. Esta, sin duda, es una cifra que pudiera describir, de manera inicial y muy general, la situación de inequidad que pretendemos analizar, pero adquirirá mayor sentido y podremos extraer alguna mejor conclusión sobre lo adecuado o no de este número, o si haría falta modificarlo y en qué proporción, si lo comparamos, por ejemplo, con el obtenido en la misma institución en otros años, o con el de otras instituciones de educación superior, o con alguna otra cifra que, de acuerdo con un modelo o teoría, planteamos como deseable o ideal. Son varias las características que debe reunir un buen indicador.³² En el contexto de un trabajo de la naturaleza como el presente, son dos en las que deberemos hacer especial hincapié. En primer lugar, el indicador debe ser relevante o atinente para la gestión o fines para los cuales fue construido, es decir, es necesario que aporte información imprescindible para informar, controlar, evaluar y tomar decisiones. En este sentido debemos plantearnos la pregunta acerca de cuáles serían los indicadores que para el caso de la población académica nos permitieran evaluar el grado en que se cumplen o no las condiciones de los términos de la reciente reforma del Artículo 2º del Estatuto General de la UNAM. De igual forma, la medición del indicador tiene que ser lo suficientemente eficaz para identificar variaciones pequeñas. Esta es la característica de la sensibilidad de un indicador, que debe construirse y emplearse de tal forma que permita identificar de manera económica y automáticamente los cambios o variaciones en los datos que hemos definido como relevantes.

La UNAM es una institución con una larga y antigua tradición; muchos de los fenómenos que hoy vemos

³⁰ UNIFEM/CONMUJER (1999).

³¹ El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) define un indicador como la “medida numérica o valor que da cuenta de una situación o condición sobre un fenómeno particular, referido a un periodo de tiempo determinado y a un espacio geográfico específico”; y nos permite “mostrar dónde estamos y a dónde vamos con respecto a nuestras metas, así como evaluar programas específicos y determinar su impacto”. INMUJERES (2003). *Manual para el desarrollo de indicadores con perspectiva de género*. México: INMUJERES. Página 73. Para una descripción introductoria sobre la naturaleza, funciones y utilidad de los indicadores también se puede consultar: Josep Maria Guinart i Solà (2003). *Indicadores de gestión para las entidades públicas*. Trabajo presentado en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003.

³² Véase el trabajo de Josep Maria Guinart i Solà (2003). *op. cit.*

en ella son el producto de decisiones tomadas tiempo atrás; por ejemplo, las diferencias entre el número de mujeres y de hombres del personal académico son en gran medida el resultado de prácticas y decisiones muy anteriores a los planteamientos que hoy en día se hacen con respecto a la equidad; modificar estas diferencias; no obstante lo conscientes que estemos de su injusticia; requerirá de un nuevo diseño institucional que de por sí llevará tiempo, y sobre todo en un contexto de restricciones económicas tan severas como el que vive la educación superior pública pues serán difíciles de superar. En esta situación, o contra este telón de fondo, debemos valorar si realmente hoy en día la UNAM sigue o no políticas sensibles al género en relación con su personal académico; de esto se desprendería, entre otras muchas medidas, el contar con indicadores sensibles o apropiados. Es de llamar la atención que en los múltiples trabajos que sobre estas cuestiones se han publicado, se utilice un indicador como el porcentaje de mujeres que ocupan un puesto académico, sin tomar en cuenta la política universitaria que ha restringido de manera muy importante la contratación de nuevo personal y que (dada la presencia mayoritaria de hombres que por razones legales y laborales sería difícil que disminuyera de la noche a la mañana) hará muy lentos los cambios en este indicador; y que, sin embargo, no se reporte el número de hombres y mujeres incorporados como académicos durante el último año. Una valoración de las contrataciones o incorporaciones recientes por tipo de nombramientos y niveles permitiría comprobar si se hacen de manera igualitaria y podría ayudar a determinar si realmente ha cambiado en un sentido más equitativo este aspecto de la contratación académica; cuestión no visible, necesariamente, con el indicador general y único del porcentaje de mujeres. Si mediante el empleo de indicadores buscamos obtener información sintética, relevante y significativa sobre un aspecto de la realidad, resulta lógico que se prefiera la construcción de sistemas de indicadores a la utilización de indicadores aislados. La combinación de un conjunto integrado de indicadores permite abarcar un campo más amplio, como en el caso del sistema educativo, cubriendo ámbitos complementarios y potenciando así su capacidad interpretativa.³³ Para que un sistema de indicadores refleje adecuadamente la realidad de una institución tan diversa y compleja como lo es la UNAM, deberá estar organizado de manera coherente y no ser una simple yuxtaposición y acumulación de datos, y ser capaz de representar no sólo parcelas aisladas, sino también las relaciones que existen entre ellas, y, como ya se afirmó, apoyarse en alguna teoría o modelo pertinente.³⁴

El diagnóstico y los indicadores³⁵

Si los indicadores constituyen, como quedó definido, una representación o valoración de una determinada realidad, su principal utilidad será la de ofrecer una perspectiva general acerca del estado o situación de esa misma realidad. Es este sentido el que lleva a emplear el símil médico para definirlos; por ejemplo, en un contexto educativo es común referirse a un indicador como un estadístico que revela algo sobre el funcionamiento o salud de los aspectos educativos valorados.

Conforme a esto no es de esperar que los indicadores expliquen todos los aspectos de la realidad que abordan, ni todas las relaciones que se pueden observar entre ellos. Lo que es viable esperar es que representen de manera coherente dichos aspectos de la realidad, que destaquen sus puntos fuertes y débiles, y que permitan un cierto grado de comparación y el estudio de las tendencias principales que sea posible observar.

Por ese motivo, y empleando nuevamente el símil médico, se dice que los indicadores pueden emplearse con fines de diagnóstico. Realizado un primer diagnóstico –en nuestro caso un mapeo general- será preciso llevar a cabo nuevas exploraciones para lograr una mejor comprensión de los puntos críticos detectados. De ahí el valor que posee esa primera aproximación o diagnóstico.

³³ En la Guía para la elaboración de un diagnóstico institucional de género propuesta por el PNUD, citada con anterioridad, se presenta un conjunto de indicadores organizado para las diversas áreas de funcionamiento de una organización o institución.

³⁴ Una discusión sobre las ventajas de los sistemas de indicadores se puede encontrar en el trabajo de Alejandro Tiana Ferrer (2003). *Indicadores educativos. Qué son y qué pretenden*. Cuadernos de Pedagogía. No. 256. pp. 50-53. http://supervision.mineduc.cl/1622/articulos-95593_documento.pdf.

³⁵ Las ideas de esta sección han sido tomadas del trabajo de Alejandro Tiana Ferrer (2003). *Supra*.

La propuesta que se desprende de todo esto es que debemos contar con un sistema de indicadores que permita realizar no sólo un diagnóstico inicial de la equidad de género en la UNAM, sino llevar a cabo su seguimiento, contar con interpretaciones de la misma y obtener información que permita proponer soluciones a los problemas identificados. En este sentido se convierten en instrumentos con un papel relevante para la objetivación del debate sobre las situaciones de la inequidad.

Indicadores de la segregación

A pesar de la importancia que en los últimos años ha adquirido la segregación laboral u ocupacional como área de investigación de la Ciencia Económica, interesada en lograr una mejor comprensión del nivel o estatus del empleo, nivel salarial y perspectivas de promoción de las mujeres,³⁶ la divulgación académica en nuestro medio muestra muy pocos esfuerzos por medir la segregación mediante datos cuantitativos pertinentes.³⁷ Llama la atención que los análisis sobre segregación laboral en el medio académico que se han reportado como muestras de la inequidad que prevalece en la UNAM³⁸ no hagan uso de las herramientas analíticas que hoy en día se emplean con profusión, y que, incluso, se mantengan al margen de las discusiones teóricas sobre las implicaciones o repercusiones que este tipo de segregación puede tener sobre otras áreas del desarrollo social.³⁹ La mayor parte –y los más difundidos– de los trabajos que en nuestro medio analizan la segregación⁴⁰ o discriminación de las mujeres en términos de su participación en la estructura del personal académico de la UNAM emplean como indicador básico –y único– el porcentaje de mujeres y hombres por tipo y nivel de nombramiento. Y no obstante que el porcentaje pueda tener algunas características que hagan difícil su comprensión,⁴¹ no deja de ser una de las medidas más elementales de los indicadores, cuyo uso exclusivo no permite capturar todos los elementos y complejidades de un fenómeno tan diverso como es la segregación laboral.⁴²

³⁶ Véase, por ejemplo, Robert M. Blackburn and Jennifer Jarman (1997). *Occupational Gender Segregation*. Social Research Update. Issue 16. Spring 1997. Department of Sociology. Guildford, England: University of Surrey.

³⁷ Las mediciones de la segregación son herramientas indispensables en el análisis de inequidad social ya que permiten describir estructuras complejas mediante un indicador cuantitativo. Una de las áreas en las que su empleo es más frecuente es la del análisis de la segregación ocupacional dentro del mercado laboral, en donde el centro de atención son las disparidades en la distribución de grupos diferentes (por ejemplo mujeres y hombres) en ocupaciones o ramas económicas diferentes. El requerimiento de una medida única proviene del interés en la comparación a lo largo del tiempo de estructuras inequitativas o entre diferentes organizaciones, instituciones o niveles. Pudiera afirmarse que el principal propósito de las mediciones es el capturar la inequidad social como característica de macro estructuras. Véase Frank Kalter (2000). *Measuring Segregation and Controlling for Independent Variables*. Department of Social Sciences, University of Mannheim. Mannheim: Arbeitspapiere-Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

³⁸ Daniel Cazés Menache (2005).

³⁹ Véase Zafiris Tzannatos y Antonia Tzannatos (2001). *Gender inequalities in the labor market and their implications for the health of Nations and people*. Global Inequalities at Work Conference, June. Working Paper Series. Paper #3. Harvard Center for Society and Health. Harvard School of Public Health. Boston: MA.

⁴⁰ Incluso, no hacen la distinción, común en los análisis económicos, entre segregación y concentración, en donde la primera se interesa por la tendencia de mujeres y hombres a ser empleados en ocupaciones diferentes a lo largo de todo el espectro de ocupaciones bajo análisis, y la segunda se interesa en la composición por sexo de la fuerza de trabajo en una ocupación o conjunto de ocupaciones. Mientras que la segregación se refiere a la separación de mujeres y hombres a lo largo de las ocupaciones, la concentración se refiere a la representación de un sexo dentro de las ocupaciones. Robert M. Blackburn and Jennifer Jarman (1997). *op. cit.*

⁴¹ E. Zurbano, C. Corral e I. Díaz (2003). *Un indicador privilegiado: el porcentaje*. Trabajo presentado en el 27 Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Lleida, 8-11 de abril.

⁴² Por ejemplo, las controversias contemporáneas sobre los índices de segregación hacen hincapié en el problema metodológico que ha traído consigo el medir la segregación de la manera usual a expensas de analizar el significado de la segregación misma. Se plantea, entre otros aspectos, que para tener una mejor comprensión de la segregación ocupacional se requiere un mejor conocimiento de la organización estructural del mercado laboral y los regímenes de género imperantes. De igual forma, se plantean como necesarios análisis dinámicos en los que están sujetos a cambio no sólo los patrones de segregación, sino también la naturaleza de los trabajos y sus sistemas de estímulos y recompensas. Jill Rubery y Colette Fagan (1995). *Gender Segregation in Societal Context*. Work, Employment & Society, Vol. 9, No. 2, 213-240.

La discriminación económica⁴³

En el mismo tenor, es común en los análisis de la discriminación que sufren las mujeres, y que se observa con mayor claridad en su poca o pobre incorporación a puestos de mayor jerarquía o de decisión dentro de las burocracias académicas,⁴⁴ que no se tomen en cuenta ni las definiciones, ni las herramientas analíticas desarrolladas en las Ciencias Sociales y la Economía sobre la discriminación económica contra las mujeres. A partir de la identificación de este tipo de discriminación en contra de las mujeres cuando estas, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los hombres, reciben un trato inferior en la contratación, acceso a una ocupación, ascensos, salario o condiciones laborales; es posible diferenciar al menos entre cuatro diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo.⁴⁵ Por un lado se tiene la discriminación salarial cuando hay diferencias en salario devengado que no obedecen a diferencias ni en la productividad ni calidad, lo que se traduce en que a igual trabajo realizado por un hombre o por una mujer, ésta percibe un menor salario. La discriminación ocupacional se refiere a la exclusión de mujeres de determinadas ocupaciones y su concentración en otras donde suelen estar sobrecalificadas. Cuando en comparación con los hombres las mujeres soportan en forma desproporcionada la carga del desempleo se habla de discriminación en el empleo.

Finalmente, se tiene la discriminación en la adquisición de capital humano cuando las mujeres tienen un menor acceso a oportunidades que aumenten o mejoren la calidad de su productividad como pueden ser becas, cursos de formación o capacitación. Sería de esperar que al analizar la discriminación laboral de las mujeres académicas de la UNAM, al menos se haga referencia y se identifiquen las cuatro dimensiones de este fenómeno, mucho más complejo y con más dimensiones de lo que normalmente se plantea.

V. Las fuentes de información

Como ya se describió, este trabajo busca realizar una “radiografía” que ayude a conocer las condiciones de equidad de género o identificar fuentes de inequidad específicamente en la población académica de la UNAM. El procedimiento inicialmente propuesto consiste en el análisis cuantitativo –identificado como estadístico– de la información disponible en la Institución; con base en ella se deberá realizar el cálculo o la estimación de los indicadores ya señalados al inicio de este reporte, teniendo como un gran objetivo el hacer visibles las asimetrías que existen entre mujeres y hombres del personal académico. Este esfuerzo forma parte de una estrategia más general con la que se pretende introducir la perspectiva de género en la producción y análisis de los datos estadísticos que se procesan en la UNAM. Sin embargo, la experiencia ha mostrado que incorporar el enfoque de género en las fuentes regulares de información no es una tarea fácil.⁴⁶ Por una parte, requiere que quienes producen la información modifiquen concepciones y los procedimientos con los que de manera regular obtienen, sistematizan, analizan y difunden la información; y esto a su vez requiere de más recursos, de una actitud favorable a las innovaciones y

⁴³ Las definiciones y conceptos de esta sección fueron tomados de Paula Ximena Quintana Meléndez (2002). *Estructura del empleo por género y análisis de la concentración del empleo femenino en el sector terciario*. Estudio de caso para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Chile: Universidad de Chile. Octubre.

⁴⁴ Muchos de estos trabajos se han organizado alrededor del hoy en día tan popular concepto sociológico del “techo de cristal”; véase Olga Bustos Romero (2003). Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal. En Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras), (2003). *op. cit.* pp. 43-53.

⁴⁵ Eugenio Actis di Pascuale en su trabajo *Déficit de Trabajo Decente en hombres y mujeres Una aproximación a través de indicadores* presenta una descripción de los principales indicadores que son utilizado en el análisis de las situaciones de empleo desde una perspectiva de género. El trabajo se puede consultar en: <http://bsas.unibo.it/Archivos/CARGA/pagina%20principal/noticias/2005/6/taller%20red%20acad%C3%A9mica%20para%20el%20di%C3%A1logo%20social/Eugenio%20Actis.pdf>.

⁴⁶ UNIFEM/CONMUJER (1999). *El enfoque de género en la producción de las estadísticas educativas de México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información*.

hacia el aprendizaje permanente, además de una disposición a aceptar un cambio de paradigmas. Por otra parte, requiere que la problemática que se abordará sea previamente identificada según los niveles y naturaleza de las fuentes de datos, y aquí la participación de los potenciales usuarios de esta información es de gran utilidad ya que, por ejemplo entre otras cosas, pueden colaborar en la definición de indicadores más apropiados y de la definición de fuentes de información hasta ahora no consideradas como relevantes. Debe reconocerse la gran tradición e interés que la UNAM tiene por mantener y desarrollar un amplio sistema de información estadística que permite evaluar con rigor y monitorear sistemáticamente el funcionamiento de sus programas sustantivos y el logro de sus metas. Sin lugar a dudas este sistema, por su facilidad de acceso, amplitud, calidad y pertinencia, es único entre las instituciones de educación superior de nuestro país. Por ejemplo, la UNAM produce, entre otros instrumentos de información y evaluación estadística, la Memoria UNAM, la Agenda Estadística de la UNAM, los Perfiles Académicos y Socioeconómicos de Ingreso y Egreso de sus estudiantes, diversos catálogos, cuadernos, publicaciones y reportes estadísticos especiales. El acceso a toda esta información es posible a través de medios tradicionales (papel) o digitales (disquetes, discos compactos e internet).⁴⁷

En general en la producción de sus estadísticas la UNAM emplea cuatro tipos de insumos básicos⁴⁸ que se enmarcan en el Acuerdo para la Transparencia y Acceso a la Información de la UNAM, emitido por el Rector el 17 de marzo de 2003:⁴⁹

- Datos primarios, que se obtienen mediante la aplicación de encuestas como la hoja de datos estadísticos que se aplica al aspirante que se presenta al Concurso de Selección (CS) para el nivel bachillerato, técnico y de licenciatura; la hoja de datos estadísticos que se aplica al estudiante de bachillerato que por el Pase Reglamentado (PR) busca su ingreso a alguna de las licenciaturas; el cuestionario para alumnos egresados que se aplica a los estudiantes que tramitan la titulación; y los cuestionarios de opinión y evaluación de programas y de diversos aspectos de la vida universitaria que se aplican a los alumnos y egresados directamente en facultades y escuelas o en sus lugares de trabajo.
- Datos locales, que se obtienen mediante los sistemas de captura en las entidades académicas y dependencias administrativas. Registran los informes generales, los datos principales y diversos catálogos y relaciones que permiten realizar la Memoria UNAM, así como conocer y valorar el trabajo de las dependencias universitarias. De manera periódica, además, se cuantifican las metas de docencia, investigación y extensión propuestas anualmente (Programa Operativo de la Actividad Académica-POPER).
- Datos centrales, que se obtienen de las dependencias de la administración central (Dirección General de Administración Escolar, Dirección General de Personal, Dirección General de Asuntos del Personal Académico, Dirección General de Estudios de Posgrado, Dirección General de Bibliotecas, Dirección General de Obras y Servicios Generales, Dirección General de Incorporación y Revalidación de Estudios, Dirección General de Intercambio Académico, Dirección General de Evaluación, etcétera).

Dentro de las entidades universitarias cuya responsabilidad está el manejo de información estadística destaca

⁴⁷ Por ejemplo, la Memoria UNAM es una publicación anual que reúne los informes de todas las entidades universitarias en relación a las actividades más relevantes realizadas durante un año y puede ser consultada en: <http://www.planeacion.unam.mx/memoria/>. La Agenda Estadística UNAM, conocida de 1959 a 1985 como Anuario Estadístico, es una publicación también anual que reúne información cuantitativa sobre el quehacer de la institución y puede consultarse en <http://www.planeacion.unam.mx/agenda/>.

⁴⁸ Juan Úrsul Soberanes (1997). *Incorporación del enfoque de género en las estadísticas de la UNAM*. Taller de Sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística del Sector Educativo México, PRONAM/INEGI/UNIFEM/UNICEF/PNUD/OPS/FNUAP. Este trabajo está citado en UNIFEM/CONMUJER (1999).

⁴⁹ El Acuerdo se puede consultar en: http://xenix.dgsca.unam.mx/~oag/abogen/acuerdos_rector/consulta/#

la Dirección General de Planeación que tiene, entre otras funciones la de diseñar e integrar diferentes sistemas para el acopio, procesamiento y divulgación de la información estadística generada por la Institución, así como desarrollar los sistemas para el registro y evaluación de los planes de desarrollo de las instancias universitarias, los sistemas de seguimiento de indicadores y el sistema integrador de becas universitarias.

Algunos de estos sistemas pueden ser consultados en línea:⁵⁰

- Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias (SIDEU)
- Acervo de Recursos de Investigación en Educación Superior (ARIES)
- Sistema de Seguimiento de Planes de Desarrollo (SISEG)
- Sistema de Acopio de Información (SAI)
- Banco de Información sobre Educación Superior, Ciencia y Tecnología (BIESCyT)

En especial y en lo referente al personal académico, recae en la Dirección General de Asuntos del Personal Académico la tarea de mantener un sistema de información y evaluación estadística, que, sobre esta población en particular, permita a la UNAM conocerse mejor y cumplir con sus funciones. Las estadísticas publicadas por esta dirección presentan indicadores concernientes a la planta académica, como son: edad, género, antigüedad en la institución, antigüedad académica, número de horas académicas asignadas, nombramientos, así como figura, categoría y nivel.

Estos indicadores son analizados con diferentes poblaciones y/o formas de contabilizar al personal académico:

- académicos en la UNAM en su conjunto (se cuenta una sola vez a la persona),
- académicos en los grupos de dependencias o subsistemas (se cuenta a la persona tantas veces como número de subsistemas donde esté registrado);
- académicos en las dependencias (se cuenta a la persona tantas veces como número de dependencias aparezca) y
- académicos en las subdependencias que es el resultado de la mayor desagregación, ubica de manera precisa al personal y suma a la persona tantas veces como subdependencias en las que esté adscrito.

Por otra parte, se consideran las poblaciones de los nombramientos académicos y las horas académicas asignadas. No obstante la existencia de desarrollos y esfuerzos sistemáticos por incorporar en áreas importantes del quehacer universitario información estadística desagregada por sexo, que hacen de la UNAM un caso ejemplar en el manejo de estadísticas de este tipo, subsisten todavía en sus sistemas carencias importantes en cuanto a una perspectiva de género que permita valorar a cabalidad o hacer un seguimiento puntual del avance en la superación de las brechas de género. Un ejemplo notable de esta carencia son las estadísticas que hace públicas con regularidad la Dirección General de Asuntos del Personal Académico que sólo a nivel muy general informa sobre porcentajes de participación de mujeres y hombres en la planta del personal académico.⁵¹

La falta de estadísticas desagregadas por sexo en todos sus niveles, así como de información relevante sobre la contribución y participación específica de las mujeres en los múltiples aspectos que conforman la vida universitaria constituye un síntoma de lo mucho que falta por hacer en la tarea de incorporación o institucionalización de la perspectiva de género.⁵²

⁵⁰ <http://www.planeacion.unam.mx/agenda/>

⁵¹ Es de llamar la atención que no obstante acuerdos o costumbres incipientes sobre el particular la Dirección General de Asuntos del Personal siga publicando cifras estadísticas sin desagregarlas por sexo. Véase: http://dgapa.unam.mx/programas/informacion_aca/estadisticas.html.

⁵² La incorporación de la perspectiva de género en la producción de estadísticas universitarias que trascienda la pura presentación de porcentajes de mujeres y hombres; aunque esto mismo puede significar un avance significativo; ha sido una demanda reiterativa de múltiples foros (Véase Daniel Cazés, 2005. *op. cit.*, p.27). Quizá fuera conveniente incluir como una parte de las tareas de la planeación universitaria la obligatoriedad, entre otros aspectos, de elaborar o contar con estadísticas que incorporen una perspectiva de género; esto pudiera hacerse

VI. La metodología de este proyecto

Dada la falta de un marco teórico definido que pueda ser empleado como referencia explícita en su conducción y la carencia de hipótesis explícitas particulares para probar; en la realización de los análisis de este reporte, y en el repaso o recorrido que se hace por las estadísticas que la UNAM produce sobre la situación de su personal académico, se ha tenido como guía metodológica muy general el principio heurístico descrito por Marcela Eternod⁵³ como el “hacer visible la situación de las mujeres”, buscando con ello dar cuenta de cómo y dónde se da la exclusión, discriminación o segregación en contra de las mujeres académicas.⁵⁴

En particular cinco han sido las recomendaciones o principios metodológicos seguidos:

- Desagregación de la información por sexo y edad
- Revisión de los marcos conceptuales y definiciones de los instrumentos de captación y la organización de las categorías mediante las cuales se divulga
- Incorporación de clasificaciones o agrupaciones que permitan un mejor análisis o contraste de la situación de hombres y mujeres
- Buscar desagregar lo más posible la información de la que se dispone
- En la medida de los recursos disponibles, hacer comparaciones temporales, intra o interinstitucionales, que posibiliten el seguimiento y evaluación de la situación de mujeres y hombres como parte del personal académico

Por otra parte, la realización de un trabajo de esta naturaleza tiene referentes y antecedentes muy importantes en las obras que un grupo de académicas universitarias ha venido realizando desde hace más de 10 años y que sin lugar a dudas, además de su calidad e impacto en las discusiones sobre la perspectiva de género en ambientes universitarios, han planteado formas de análisis que no es posible dejar de lado.⁵⁵ De igual forma, los trabajos de Cecilia Lagunas, Griselda Negri y Alicia Palermo (*Acerca de la relación socio-profesional de mujeres y varones en la Universidad Nacional de Luján*); María Herminia Di Lisia, Ana María Rodríguez (*Relaciones de poder en la Universidad. El caso de la Universidad de La Pampa*) y Nélida Bonnacorsi, Lidia Ozonas y Lidia López (*Las*

mediante la modificación o inclusión de un nuevo articulado en el Reglamento de Planeación de la UNAM. En este contexto es pertinente el comentario que aparece en “El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información”, manual publicado en 2001 por InMujeres/UNIFEM: “El logro de un sistema de información con perspectiva de género pasa por replantear el marco conceptual de todas las fuentes de información existentes, esfuerzo de por sí enorme, que amerita una atinada coordinación de las diversas instancias implicadas en el proceso de producción de información”. p. 8.

⁵³ Leticia Hernández y Marcela Eternod (2001). *La perspectiva de género en las estadísticas educativas*. UNIFEM/INEGI (2001). Taller Internacional de Estadísticas de Género. Ags.: México. Noviembre 5-9. Los trabajos presentados en el mismo evento por Ana María Betancourt (La importancia de los indicadores desde la perspectiva de género, para el diseño de políticas públicas) y por Juan Trejo Magos (Estadísticas de trabajo con enfoque de género) también han sido importantes para el desarrollo metodológico de este trabajo.

⁵⁴ Lo que se buscaría, en última instancia, sería emplear a la perspectiva de género como: “un instrumento para acercarse a mirar la realidad, poniendo en cuestión las relaciones de poder que se establecen entre varones y mujeres y en las relaciones sociales en general”. Es decir: “Se “mira” desde la perspectiva de género cuando se indaga sobre los efectos o impactos que las responsabilidades y representaciones de género tienen en hombres y mujeres, cuando se identifican e interpretan los comportamientos y prácticas sociales que unos y otras desarrollan”. Véase: www.cinterfor.org.uy.

⁵⁵ Mención especial merecen Olga Bustos y sus perseverantes análisis sobre las múltiples implicaciones de la feminización de la matrícula universitaria y la condición de las mujeres en la vida académica de la UNAM (referentes clásicos en la literatura sobre el área), Norma Blázquez Graff con sus trabajos sobre la participación de las mujeres en las tareas de la investigación, los diversos trabajos de difusión de Gabriela Delgado Ballesteros, el análisis descriptivo realizado por Estela Morales Campos empleando las estadísticas a las que tuvo acceso como Directora de la DGAPA; los incisivos análisis sobre la formación en México de recursos en ciencia y tecnología que desde una perspectiva de género ha llevado a cabo Judith Zubieta García, y, en particular, los trabajos sobre presupuestos para la investigación y sobre índices de productividad científica, desgraciadamente poco difundidos en nuestro medio, de Jane M. Russell del Centro de Investigaciones Bibliotecológicas de la UNAM.

relaciones de género entre docentes en dos Facultades de la Universidad Nacional del Comahue: Humanidades y Economía-Administración) sirvieron de guía y punto de comparación para varios de los análisis que se realizaron para este reporte.⁵⁶

A solicitud expresa de la Comisión Especial del Consejo Universitario para dar seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM, vía el Programa Universitario de Estudios de Género, la Dirección General de Asuntos del Personal Académico confeccionó, con base en las necesidades planteadas a partir del objetivo de calcular los indicadores enumerados al inicio de este trabajo y la información a la que pudo tener acceso,⁵⁷ una base de datos (formato de archivo de Access 97), integrada por 22 archivos o tablas relacionales,⁵⁸ en la que se incluyeron los elementos básicos de información que se utilizaron en los análisis presentados en este reporte. La base de datos original se exportó a un formato “sav” para su tratamiento y análisis en el programa estadístico SPSS en su versión 10.⁵⁹ La DGAPA diseñó esta base de tal forma que fuera imposible identificar a cualquier académico en lo particular; se tuvo el cuidado de eliminar, entre otras, variables como el nombre y registro federal de causantes. Cada registro, caso o persona fue identificado mediante un número consecutivo (identificador llave o clave primaria) asignado, hasta donde se sabe, mediante un algoritmo aleatorio. La tabla básica (“nomina_academica”) tuvo un total de 40,307 registros (nombramientos diferentes o únicos) los cuales correspondieron a un total de 32,531 diferentes personas identificadas mediante el número consecutivo (o identificador llave) en el campo denominado persona. De acuerdo a uno de los campos o variables incluidos en esta base, la fecha a la que corresponde la información es la quincena 20 del año 2005. Es decir, como ya se analizará con detalle en la sección Resultados, la información proporcionada por la DGAPA muestra que para finales de octubre de 2005 existía en la UNAM un total de 40,307 nombramientos que correspondían a 32,531 miembros del personal académico. Aquí es importante señalar que estos totales difieren de los manejados oficialmente por las Agendas Estadísticas 2004 y 2005 publicadas por la UNAM o a la información manejada por la propia DGAPA en su sitio web. Para los análisis realizados y la presentación de los resultados se ha seguido, de manera general, la secuencia en la que este tipo de información es manejada por la Agenda Estadística de la UNAM; de la información más general se pasa al análisis de mayor desagregación; pasando por fases en las que se elaboran categorías genéricas con las que se busca hacer hincapié en la búsqueda de asimetrías entre mujeres y hombres.

Una nota sobre el lenguaje

A pesar de las intenciones y pasos que se han dado, persisten en muchos niveles formas o estructuras, implícitas o explícitas, sutiles o evidentes, de discriminación que mantienen la desigualdad entre mujeres y hombres en innumerables contextos de la vida o ambiente académico universitario: en la organización académica y administrativa, en la estructuración de los estudios, en las currículas, en la relación entre docentes y estudiantes, en la utilización de espacios físicos y recursos; etcétera.⁶⁰ En muchos otros ámbitos de la vida universitaria (en realidad en todos los ámbitos de la vida social) persisten, sobre todo, formas de referirse a una realidad que denota un marcado sesgo sexista. Por ejemplo, el lenguaje empleado para referirse a las cuestiones administrativas univer-

⁵⁶ Todos estos trabajos aparecen en el Dossier: “Mujer y Universidad” publicado como suplemento especial en el Volumen VII (2002) de la Aljaba. *Revista de Estudios de la Mujer*. Segunda Época, publicada por las universidades nacionales argentinas de Luján, La Pampa y Comahue. (No deja de ser interesante el impulso a este tipo de estudios en estas universidades en donde en la primera y tercera de ellas la autoridad máxima es una Rectora).

⁵⁷ La información que proporcionó la Dirección de Personal fue el punto de partida para la integración de la base.

⁵⁸ En el anexo 15 se presenta el nombre y la información contenida en cada una de estas tablas.

⁵⁹ La depuración de la base de datos original y su exportación para ser tratada mediante el programa SPSS fue realizada inicialmente por la maestra en población Ana Eugenia Martínez R., personal técnico contratada por el PUEG como apoyo a esta tarea.

⁶⁰ Un interesante trabajo en el que se aborda algunas de las formas en las que se da la discriminación sexista en la vida universitaria y un modelo para enfrentarlas se puede consultar en: <http://www3.uva.es/aufop/publica/actas/ix/27-moreno.pdf>

sitarias implica una concepción del mundo en donde este es concebido como esencialmente masculino,⁶¹ lo que puede acarrear importantes consecuencias de un trato discriminatorio en contra de las mujeres.

A lo largo de este trabajo se realizan con frecuencia descripciones y referencias de las distribuciones entre mujeres y hombres de los nombramientos académicos universitarios. Estos nombramientos tienen un nombre masculino; su referencia legal, reglamentaria, estatutaria o contractual siempre ha sido en términos masculinos,⁶² lo que ha hecho particularmente difícil el hacer descripciones no sexistas o no emplear un lenguaje que pudiera denotar una visión exclusivamente masculina del personal académico universitario. Cuando se emplean expresiones tales como “El 59.4% de los nombramientos académicos de las mujeres corresponde a la categoría de Profesor de Asignatura” se emplea el nombre de la categoría en su sentido neutro o más genérico posible. La estrategia no es por completo satisfactoria; pero debe interpretarse como una forma de encarar el problema sin volver engorrosa la redacción de los resultados. De igual forma en expresiones como “planta académica integrada por profesores e investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor o de investigador” la referencia a las categorías de nombramientos debe interpretarse en su sentido neutro o más genérico posible, en donde de manera evidente se incluyen tanto mujeres como hombres.⁶³

⁶¹ Jennifer Cooper describe el lenguaje con el que comúnmente se presentan el presupuesto universitario o la Agenda Estadística de la UNAM y encuentra el uso exclusivo de un lenguaje “masculino” en el que ve el supuesto subyacente de que “el profesor y estudiante promedio de la UNAM es hombre”; en palabras de la propia autora: “De esta manera se borran las diferencias de las necesidades, aspiraciones y limitaciones entre las y los participantes de nuestra comunidad”. Jennifer Cooper (2003). *El presupuesto de la UNAM desde una perspectiva de género*. En Olga Bustos y Norma Blázquez (Coordinadoras). p.206.

⁶² El PUEG en una de las líneas estratégicas planteadas en su Proyecto de Institucionalización de la perspectiva de Género en la UNAM se propone lograr “utilizar el femenino y el masculino en la asignación de nombramientos y en la expedición de títulos y otros documentos aprobatorios expedidos por la universidad”.

⁶³ El Departamento de de Control de Calidad y Auditoría Informática de la Dirección General de Servicios de Cómputo Académico de la UNAM esboza, en su “Guía Básica de Investigación. Lineamientos para la documentación de proyectos”, una forma de encarar este problema: “Desde el punto de vista del Estilo, el problema más difícil en este asunto es evitar el lenguaje sexista, pero incluso sobre este punto siempre pueden encontrarse soluciones y guías. La situación más traicionera es el uso de pronombres; para sustituir él o ella o incluso sustituir ella o él por él puede ser perfectamente aceptable, pero se vuelve problemático si es utilizado a menudo. Algunos escritores le dan igualdad a los pronombres al utilizarlos uno a la vez, usando él en algunas oraciones y ella en otras. Otros utilizan sólo ella, evidentemente con un enfoque de rectitud para tener balance. Tales soluciones deben ser usadas con un ligero toque, de modo que no parezcan trabajadas o forzadas. Una construcción común, utilizada por los escritores que tratan de evitar el lenguaje sexista, se encuentra en la siguiente frase: El investigador debe estar seguro de que sus materiales son apropiados. Esta oración es gramaticalmente incorrecta, ya que usa a la par un sustantivo singular y un pronombre plural. Esta oración puede transferirse al plural: Los investigadores deben asegurarse que sus materiales son apropiados. [Aquí se ejemplifica con una oración en singular, aunque en español no existe correspondencia, ya que al hablar en tercera persona los pronombres adquieren un carácter neutro (o sea, independiente de los sexos) su de él o su de ella se usa por igual, a diferencia del his o her en inglés]. En muchos casos las oraciones pueden ser reestructuradas para evitar el uso de pronombres juntos. La oración anterior fue re-escrita como: “Los investigadores deben estar conscientes que los materiales apropiados son esenciales para el esfuerzo de la investigación”. Recuperado de:

<http://sistemas.dgsca.unam.mx/publica/pdf/guiainvestig.PDF>

VII. Resultados

Para el cumplimiento de sus funciones sustantivas de docencia, investigación y difusión de la cultura, la Universidad Nacional Autónoma de México, a lo largo de los años, ha ido conformando una planta académica integrada por profesores e investigadores, técnicos académicos y ayudantes de profesor o de investigador.

Esta planta académica es el conjunto de trabajadores que ejerce funciones y realiza actividades de: a) docencia, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad; b) investigación, principalmente acerca de temas y problemas de interés nacional; c) preservación, difusión y extensión de la cultura, con la mayor amplitud posible; d) actividades académicas de naturaleza técnica o auxiliares en forma sistemática y específicamente relacionadas con las anteriores.⁶⁴

⁶⁴ Específicamente el artículo 2º el Estatuto General de la UNAM establece que “ 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”.

I

RESULTADOS GENERALES

1. Total de nombramientos⁶⁵

Conforme a la información proporcionada por la DGAPA, en la UNAM durante la quincena 20 del 2005 se tenían registrados 40,307 nombramientos académicos.⁶⁶ En el Anexo 1 se muestra, para cada uno de los 53 diferentes tipos o categorías y niveles de los nombramientos académicos que actualmente existen en la nómina del personal académico, el número y porcentaje de mujeres y de hombres que los ocupan o a quiénes les han sido asignados. Del total de estos nombramientos, el 40.7% (16,399) pertenece a mujeres y el 59.3% (23,908) a hombres. En términos de un índice de feminización general ($[\text{Número de mujeres} / \text{Número de Hombres}] \times 100$),⁶⁷ en la UNAM, por cada 100 nombramientos académicos de hombres, existen 69 nombramientos académicos de mujeres. En la tabla del Anexo 1 también se incluye el índice de feminización estimado para cada una de estas 53 categorías y niveles de nombramientos. En cinco de las 53 diferentes clases y niveles de nombramientos el índice de feminización no es aplicable por sólo existir mujeres en ellas; en otros 4 nombramientos el índice es de cero ya que en ellos sólo existen hombres. En 23 de los 44 nombramientos y niveles restantes; es decir en el 52%, los índices de feminización se encuentran por debajo del índice general estimado para toda la UNAM (69 nombramientos de mujeres por cada 100 de hombres). Sin un marco conceptual que permita definir de manera más precisa las relaciones entre equidad de género y, por ejemplo, las proporciones de hombres y mujeres en los diferentes tipos, niveles y áreas de nombramiento; y sin referentes, históricos o institucionales, con el que puedan hacerse comparaciones, estas cifras corren el riesgo de carecer de sentido o de servir de base para planteamientos fuera de proporción o sin un gran sustento.

¿Equidad de género significa, entre otras cuestiones, una misma proporción de mujeres y hombres en cada tipo y nivel de nombramiento académico? ¿Cuáles son las proporciones más adecuadas? ¿Conviene hablar de crecimiento en las proporciones? ¿Es factible plantear metas institucionales en términos de la búsqueda de equilibrios, límites o tasas de crecimiento en estas proporciones? Sin respuestas a estas interrogantes o sin definir los criterios pertinentes, ¿cuán válido es asegurar, por ejemplo, que: “Es posible que, con todo y sus limitaciones en lo que a equidad de género se refiere, la UNAM esté entre las instituciones más avanzadas de su tipo”?⁶⁸ La siguiente figura muestra el número total de nombramientos académicos que para mujeres y hombres se contabilizaron para los años del periodo de 2000 a 2005.

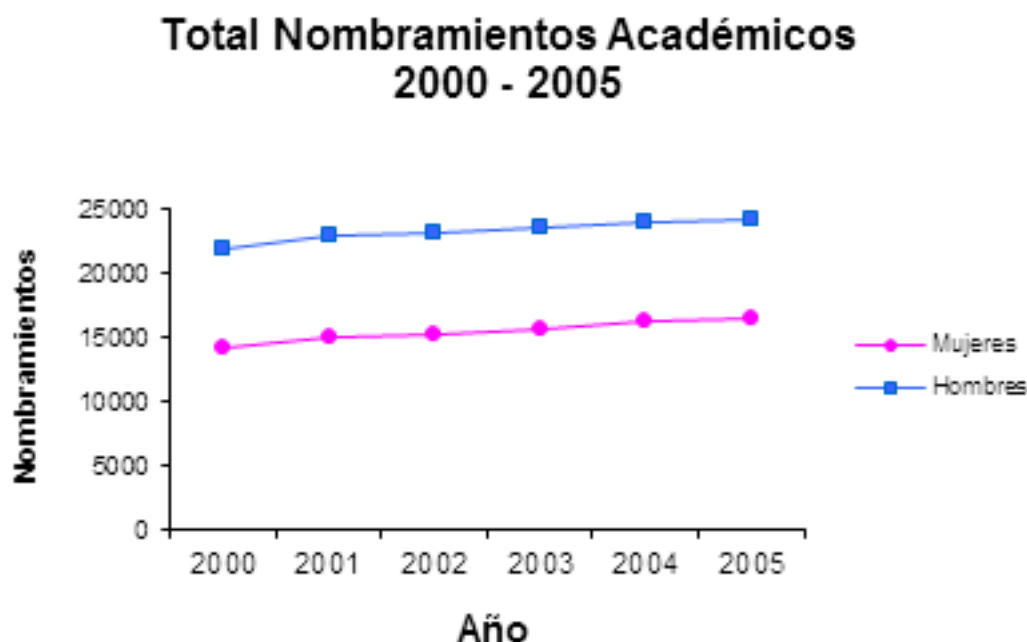
⁶⁵ Nótese que aquí se habla de nombramientos. Téngase presente que un mismo académico puede tener más de un nombramiento. Véase más adelante la sección “Nombramientos y Personas” en la que se explica la importancia y efectos de esta distinción.

⁶⁶ Como ya se describió en la Introducción, para la tercer quincena del 2006, la Dirección General del Personal Académico –instancia que proporcionó la información con la que se construyó la base que ha servido para elaborar este informe- reporta ahora en su página web: http://dgapa.unam.mx/programas/informacion_aca/estadisticas_basicas2006/0603_ultimo.pdf un total de 41,128 nombramientos (cifra que no incluye nombramientos de eméritos, jubilados, visitantes, honorarios y posdoctorales). Es decir en el lapso de 6 quincenas se da una diferencia de más de 800 nombramientos (más del 2% del total de nombramientos).

⁶⁷ El índice de feminización, semejante al empleado en este trabajo (número de mujeres por cada 100 hombres), junto con el de disimilitud, son dos de los índices más empleados por la OCDE para identificar desigualdades entre hombres y mujeres (Vessuri, Canino y Rousell. *Desarrollos Metodológicos para la inclusión de la variable de género en la construcción de indicadores de ciencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana*. Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología. OEA; septiembre de 2004).

⁶⁸ Este comentario lo hace Daniel Cazés Menache (2005) en la obra ya citada, sin plantear ningún criterio, dato o fuente de comparación; en este caso, la opinión no deja de tener un tono positivo; sin embargo en muchas otras referencias, a partir de análisis puramente descriptivos de porcentajes de mujeres y hombres en puestos académicos, se hace alusión a cuestiones tales como “superar los diques que mantienen una situación inequitativa” o se describen situaciones como “más paritarias” sólo porque las proporciones de mujeres y hombres son cercanas al 50%; y todo ello asumiendo, sin mayores preámbulos, que la igualdad de porcentajes es sinónimo de equidad o en todo caso de no inequidad de género (Véase el trabajo, por otro lado excelente resumen de estadísticas universitarias, de José Guadalupe Gandarilla Salgado; 2005. La inequidad de género en la UNAM. Indicadores para un diagnóstico; en la obra de Daniel Cazés Menache. Supra). Por el contrario autoras como Olga Bustos al señalar algunas de las carreras profesionales en las que las mujeres sobrepasan el 50% de la matrícula estudiantil se refieren “al dato numérico más que hablar de la equidad entre los géneros”. Olga Bustos Romero (2005). *Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales*. En UDUAL/IESALC. *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*. (Compilación de Rosaura Sierra y Gisela Rodríguez). México: UDUAL. pp. 257-290.

Figura 1.



En términos del número absoluto de nombramientos académicos, tanto en los de las mujeres como en los de los hombres, se percibe una ligera tendencia creciente. Según estas cifras, se pasó de un total de 36,208 nombramientos del año 2000 a 40,836 en el 2006. Es decir, en este periodo la planta académica total creció en un 13% (al menos en términos de nombramientos). A lo largo de este periodo la diferencia entre el número de nombramientos de mujeres y hombres prácticamente ha permanecido sin cambio. Sin embargo, de 14,293 nombramientos de mujeres del año 2000, se pasó para el año 2006 a un total de 16,590; este crecimiento en 2,297 nombramientos representa, para este periodo, un incremento del 16%; para el caso de los nombramientos correspondientes a los hombres este crecimiento fue del 11%.

En el Anexo 14 se presenta por cada una de las 6 diferentes categorías de nombramiento o figuras académicas el número absoluto que a lo largo del mismo periodo que va de 2000 a 2006 correspondieron a mujeres y hombres. Ahí se podrá constatar que el incremento observado en los nombramientos de mujeres no se ha dado por igual en todas las categorías académicas. Según datos de un estudio realizado por la UNESCO a principios de los años noventa en varios países de América del Sur y Europa Occidental las tasas de docentes de sexo femenino, en comparación con las tasas de estudiantes del mismo sexo, eran bajas. En general se reportó que los porcentajes de las docentes no superaba al 30% del total de la planta académica; por ejemplo, en España y en los Países Bajos los porcentajes encontrados fueron 30% y 19.8% respectivamente; y para Brasil y Canadá los porcentajes correspondientes fueron de 25% y 21%, también respectivamente.⁶⁹ Específicamente en España, en el curso 1972-73 había 3,685 profesoras de un total de 24,675, lo que suponía un 14.9 %. En 1982-83, las mujeres suponían un

⁶⁹ Datos citados en Cecilia Lagunas, Griselda Negri y Alicia Palermo (2002), *Acerca de la relación socio-profesional de mujeres y varones en la Universidad Nacional de Luján*. La Aljaba. 2ª Época, Volumen VII. Santa Rosa, Argentina: Universidad Nacional de Luján.

24.9% del profesorado universitario, pues había 11,003 profesoras de un total de 44,231: el aumento porcentual fue de 10 puntos. Sin embargo, en 1990-91 el porcentaje de profesoras universitarias es del 29.3% (18,644 profesoras de las 63,665 personas que componen todo el profesorado universitario): es decir, sólo ha habido un aumento en puntos porcentuales de 4.4.⁷⁰

En nuestro país, desgraciadamente, no se dispone de cifras oficiales desagregadas por sexo de la población docente universitaria⁷¹ con las cuales pudieran hacerse las comparaciones necesarias y así poder interpretar con mayor rigor las cifras de la UNAM.⁷² Sin embargo, a reserva de contar con los indicadores necesarios y hasta donde se puede vislumbrar,⁷³ es factible considerar que la UNAM, tanto nacional como internacionalmente, es una de las instituciones de educación superior en donde es mayor la proporción general de mujeres integrantes de la planta docente. En el Anexo 2 se muestran los nombramientos académicos clasificados según su objeto del gasto o número de partida al que cada tipo de nombramiento corresponde dentro del Grupo 100 y que en el presupuesto de la UNAM refiere a las asignaciones de recursos destinadas a cubrir las percepciones del personal.⁷⁴ Conforme a la información desplegada en esta tabla, se encuentra que los mayores índices de feminización –por arriba del promedio de la UNAM– se tienen en los nombramientos de Profesor de Carrera Definitivo, Ayudante de Profesor de Asignatura y Técnico Académico, tanto Definitivo como No Definitivo. Este tipo de resultado –las mayores concentraciones de mujeres se observan en las categorías de menor jerarquía académica– es recurrente (y también lo será en este reporte) en los trabajos que analizan la condición de la mujer en las instituciones de educación superior.⁷⁵ Con fines de comparación y como una forma de mostrar que este fenómeno no es privativo

⁷⁰ Eulalia Pérez Sedeño (2003), *La situación de la mujeres en el Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología en España y su contexto internacional. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario*. España: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.

⁷¹ No deje de ser sintomático que el trabajo pionero y más citado sobre las características del académico mexicano, incluya el tema de “género” en un pequeño capítulo previo a las conclusiones generales y que de acuerdo al autor: “En el nivel de observación en que se ha desarrollado este ejercicio, la diferenciación genérica no parece jugar un papel determinante...”. Manuel Gil Antón (1994). *Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Página 229. Por otra parte; sería muy conveniente que las estadísticas que sobre este particular recopila, sistematiza y difunde una institución como la ANUIES incluyera como una variable el sexo del personal académico de las instituciones de educación superior. Igualmente, convendría que el INEGI –organismo que en nuestro país es rector o normativo sobre la formas de recopilar y difundir estadísticas– incluyera este requisito, como parte de la perspectiva de género, al menos en su “Síntesis metodológica de las estadísticas de educación”, en donde con base en lineamientos acordados internacionalmente señala diversas recomendaciones para la elaboración de los indicadores educativos y por alguna razón no explicada omite la incorporación del sexo de los docentes del nivel superior. El documento se puede consultar en: http://www.inegi.gob.mx/est/contenidos/espanol/metodologias/registros/sociales/sm_educ.pdf

⁷² Jesús Galaz (2003) intenta estimar de manera muy general la proporción de mujeres que forman parte de la planta académica mexicana; sus esfuerzos le llevan a plantear porcentajes que varían entre el 33% y 37%. Jesús Francisco Galaz Fontes (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México: ANUIES. pp. 213-215.

⁷³ En el ciclo escolar 1997-1998 la planta docente del Instituto Politécnico Nacional estaba ocupada por hombres en un 70.8%; condición que se atribuye a las áreas de especialización que tiene el Instituto y que en su mayoría corresponden a actividades tradicionalmente dominadas por la presencia masculina. Para inicios de 1999 se reportó que la planta de profesores e investigadores de El Colegio de México, estaba constituida por un 38% de mujeres. Cifras tomadas de UNIFEM/CONMUJER (1999). El enfoque de género en la producción de las estadísticas educativas de México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México: UNIFEM/CONMUJER. Sin embargo, un recuento del 95.1% de los académicos que aparecen en el mes de febrero de 2006 en el directorio que el Colegio de México tiene en su página web (<http://wodka.colmex.mx/directorio/>) arroja un porcentaje de 47% de mujeres (119 mujeres contabilizadas de un total de 253 académicos de los que por su nombre se pudo sin ambigüedades definir su sexo). Una cifra que pudiera ayudar a dar un mejor contexto interpretativo al porcentaje de mujeres que forman parte del personal académico de la UNAM es la del estudio publicado por el INMUJERES en 2005 (Programa de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la Administración Pública Federal) en donde se estima que el 32% de los mandos medios y superiores de la Administración Pública Federal es de mujeres. De igual forma, conviene tener presente que en el Distrito Federal de la población económicamente activa, con una escolaridad de un año o más de licenciatura y con una edad entre 22 y 68 años, alrededor del 35% corresponde a mujeres. Para fines del 2003, el 38.2% de todo el personal académico de tiempo completo que labora en las universidades norteamericanas fue del sexo femenino (véase la tabla 3 del anexo 3).

⁷⁴ Consultese: Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto. Dirección General de Presupuesto. UNAM. 2005. pp.25-59.

⁷⁵ Por ejemplo, Nora Narváez-Berthelemon y Jane M. Russel (2002). *El factor género en las estadísticas del CONACYT México. Indicadores*

de la UNAM, en la tabla 2 del anexo 3 se muestra el porcentaje de mujeres y hombres que laboran en universidades norteamericanas.

1.2. Los tipos de nombramientos

De manera resumida, la tabla 1 muestra, tanto para mujeres como para hombres, la distribución de los nombramientos integrados en 10 diferentes tipos o categorías.⁷⁶ Para cada una de ellas se presentan los nombramientos de mujeres y hombres mediante tres diferentes cifras.

La primera es el número absoluto de nombramientos que de mujeres y hombres se tiene para cada categoría. Por ejemplo, para el nombramiento de Ayudante de Profesor hay un total de 3,422 nombramientos, de los cuales 1,616 pertenecen a mujeres y el resto, 1,806, a hombres. La cifra inmediata inferior al de número de nombramientos (% Sexo) es el porcentaje correspondiente de nombramientos de mujeres u hombres, dependiendo de la columna, para cada una de las categorías. Así tenemos que para el mismo caso de los nombramientos de Ayudante de Profesor el 47.2% de ellos corresponde a mujeres y el 52.8% a hombres; el empleo en este sentido de la información que se presenta en tablas semejantes la referiremos como análisis horizontal. La siguiente cifra (% Nombramiento) es el porcentaje que del total de nombramientos de mujeres, o de hombres según sea el caso, se tiene para cada categoría o tipo de nombramiento. Así, por ejemplo, del total de nombramientos académicos correspondientes a mujeres (16,399) el 9.9% (1,616) se registran en la categoría o tipo de Ayudante de Profesor; el empleo en este sentido de la información que se presenta en tablas semejantes la referiremos como análisis vertical. En general se observa que del total de nombramientos académicos existentes en la UNAM el 62.2% (25,066) corresponde al de Profesor de Asignatura, el 13.35% (5,375) al de Profesor de Carrera y el 5.6% al de Investigador. El 8.5% (3,422) del total de nombramientos corresponde a Ayudante de Profesor, el 4.5% (1,804) al de Técnico Académico Docente y el 4.8% (1,947) al de Técnico Académico de Investigación. Los tipos de nombramiento en donde se observa un porcentaje de nombramientos de mujeres mayor al promedio general de toda la institución (40.7%) son los de Técnico Académico Docente (54.2%), Técnico Académico de Investigación (48.5%) y Ayudante de Profesor (47.2%). El porcentaje de nombramientos de mujeres en la categoría de Profesor de Carrera (41.4%) se encuentra prácticamente en la media general de la institución. Los nombramientos de Profesor de Asignatura (38.8%) y de Investigador (34.4%) muestran porcentajes de mujeres por debajo del porcentaje promedio general de la Institución. Los nombramientos de Eméritos y de Docentes Jubilados muestran porcentajes de mujeres por debajo del 30%. El análisis vertical muestra que del total de nombramientos de mujeres prácticamente el 10% corresponde al de Ayudante de Profesor, el 6% a Técnicos Académicos de Docencia y el 5.8% a nombramientos de Técnicos Académicos de Investigación. Es decir, en estas categorías o niveles de nombramientos se ubica alrededor del 22% de los nombramientos académicos de mujeres, en contraste con los nombramientos de hombres en donde en estas categorías se ubica aproximadamente el 15% de ellos.

En otras palabras, proporcionalmente, un mayor número de mujeres se ubica en los nombramientos de Ayudante de Profesor y de Técnico Académico, que dentro del escalafón del personal académico se encuentran en los niveles inferiores.⁷⁷

de Ciencia y Tecnología en Iberoamérica. Agenda 2002. M. Albornoz. Buenos Aires. RICYT: 381-391. En esta referencia podrán encontrarse también varias recomendaciones para incluir la variable sexo en las estadísticas sobre producción científica y académica.

⁷⁶ La integración de los 53 diferentes nombramientos y niveles en 10 categorías se hizo con base en el tipo de nombramiento general al que pertenecen, integrando en cada una de ellas los diferentes niveles o categorías que pudieran asumir. Los 3 nombramientos que en el anexo 1 aparecen como Jubilados Eméritos, en la tabla 1 quedaron incorporados a los nombramientos de Docentes Jubilados.

⁷⁷ En su obra *Presencia Femenina en el Sistema Mexicano de Educación, Ciencia y Tecnología* y ante cifras semejantes resultantes de sus análisis de la situación de la mujer en la UNAM, Judith Zubieta García y María Luisa Rodríguez-Sala, afirman: "... la situación de la mujer se agrava al existir una estrecha relación entre una mayor presencia femenina y menores niveles en el escalafón y por ende en las retribuciones". En *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*. GENTEC. Reporte Iberoamericano. OEI, UNESCO-SAP; 2004; p. 164.

Tabla 1. Tipo de nombramiento

Nombramiento		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Ayudante profesor		1616	1806	3422
	% Sexo	47.2%	52.8%	100.0%
	% Nombramiento	9.9%	7.6%	8.5%
Ayudante investigador		6	2	8
	% Sexo	75.0%	25.0%	100.0%
	% Nombramiento	.0%	.0%	.0%
Técnico en docencia		977	827	1804
	% Sexo	54.2%	45.8%	100.0%
	% Nombramiento	6.0%	3.5%	4.5%
Técnico en Investigación		944	1003	1947
	% Sexo	48.5%	51.5%	100.0%
	% Nombramiento	5.8%	4.2%	4.8%
Profesor Ordinario de Asignatura		9737	15329	25066
	% Sexo	38.8%	61.2%	100.0%
	% Nombramiento	59.4%	64.1%	62.2%
Profesor de Carrera		2225	3150	5375
	% Sexo	41.4%	58.6%	100.0%
	% Nombramiento	13.6%	13.2%	13.3%
Investigador		781	1487	2268
	% Sexo	34.4%	65.6%	100.0%
	% Nombramiento	4.8%	6.2%	5.6%
Eméritos		25	93	118
	% Sexo	21.2%	78.8%	100.0%
	% Nombramiento	.2%	.4%	.3%
Posdoctorales		14	21	35
	% Sexo	40.0%	60.0%	100.0%
	% Nombramiento	.1%	.1%	.1%
Docentes Jubilados		74	190	264
	% Sexo	28.0%	72.0%	100.0%
	% Nombramiento	.5%	.8%	.7%
Total		16399	23908	40307
	% Sexo	40.7%	59.3%	100.0%
	% Nombramiento	100.0%	100.0%	100.0%

El 59.4% de los nombramientos académicos de las mujeres corresponde a la categoría Profesor de Asignatura; el porcentaje correspondiente a los hombres en este mismo tipo de nombramiento es del 64.1%. El 4.8% del total de los nombramientos de mujeres son de la categoría de Investigador; el porcentaje correspondiente a los hombres es de 6.2%. En la tabla 1.2 se presenta los índices de feminización de los nombramientos presentados en la tabla 1. El índice permite de manera rápida identificar las clases de nombramiento en donde, proporcionalmente, se tiene el menor o mayor número de mujeres; téngase presente que un valor de 100 indica una igualdad entre el número de mujeres y hombres.

Tabla 1.2. Índice de feminización para los tipos de nombramientos de la tabla 1

Nombramiento	Mujeres		Índice Feminización
Ayudante Profesor	1616	1806	89
Ayudante Investigador	6	2	300
Técnico en Docencia	977	827	118
Técnico en Investigación	944	1003	94
Profesor de Asignatura	9737		64
Profesor de Carrera	2225	3150	71
Investigador	781	1487	53
Eméritos	25	93	27
Posdoctorales	14	21	67
Docentes Jubilados	74	190	39
Total			69

Si con la finalidad de facilitar las comparaciones, por una parte dejamos de lado las categorías de Eméritos, Posdoctorales y Docentes Jubilados y, por otra, integramos las de diferentes tipos de ayudantes y de técnicos tendríamos un total de 39,890 nombramientos. En la tabla 1.3 se muestran estos datos agrupados.

Como ya se describió, en las dos primeras categorías (las de Ayudante y Técnico) encontramos al 21.8% del total de nombramientos de mujeres, porcentaje que para el caso de los hombres es del 15.2%. El 60% de los nombramientos de las mujeres corresponde a la categoría de Profesor de Asignatura y para el caso de los hombres este porcentaje es del 65%. En los nombramientos de investigador encontramos que por cada 100 nombramientos asignados a hombres se tiene 52.52 nombramientos de mujeres $[(781/1487) \times 100]$.

Tabla 1.3. Tipos agrupados de nombramientos por sexo

Nombramiento	Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminización
Ayudante	1622	1808	3430	90
% Sexo	47.3	52.7	100.0	
% Nombramiento	10.0	7.7	8.6	
Técnico Académico	1921	1830	3751	105
% Sexo	51.2	48.8	100.0	
% Nombramiento	11.8	7.8	9.4	
Profesor de Asignatura	9737	15329	25066	63
% Sexo	38.8	61.2	100.0	
% Nombramiento	59.8	64.9	62.8	
Profesor de Carrera	2225	3150	5375	71
% Sexo	41.4	58.6	100.0	

% Nombramiento	13.7	13.3	13.5	
Investigador	781	1487	2268	52
% Sexo	34.4	65.6	100.0	
% Nombramiento	4.8	6.3	5.7	
Total	16286	23604	39890	69
% Sexo	40.8%	59.2%	100%	
% Nombramiento	100%	100%	100%	

En otras palabras, reafirmando la menor participación formal de las mujeres en las tareas de la investigación universitaria, se tiene que por cada 100 nombramientos académicos de mujeres, 4.8 son en la categoría de Investigador; situación que para el caso de los hombres es de 6.3 nombramientos.

1.3. Nombramientos por función

Conforme a la estructura programática de su organización presupuestal, la UNAM tiene como propósitos generales la docencia, la investigación, la extensión universitaria y la gestión institucional.⁷⁸ La tabla 1.a muestra para mujeres y hombres el número de nombramientos académicos destinados a cubrir prioritariamente cada una de estas funciones o propósitos generales universitarios. El 71.1% del total de los nombramientos académicos de la UNAM se ubica en la función de la docencia del nivel superior; aquí se observa que de este porcentaje, el 38.9%, a su vez, es de mujeres. La función de la docencia en el nivel del bachillerato y técnico⁷⁹ cuenta con el 16.3% del total de los nombramientos académicos; de estos pertenece a mujeres el 47.1%. El 11.1% de los nombramientos académicos tiene a la investigación como función prioritaria. Corresponde a las mujeres el 40.8% de estos nombramientos. Es en la función de la Extensión universitaria, con el 1.3% del total de los nombramientos académicos, en donde se observa, de manera relativa o proporcional, la mayor presencia femenina (55.9%).

⁷⁸ Véase “Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto”. *Op.Cit.* pp. 149-152.

⁷⁹ Téngase presente que de acuerdo a la estructura del Sistema Educativo Mexicano, la educación del bachillerato y del nivel técnico no forman parte del nivel superior.

Tabla 1.a Nombramientos Académicos por Función y Sexo

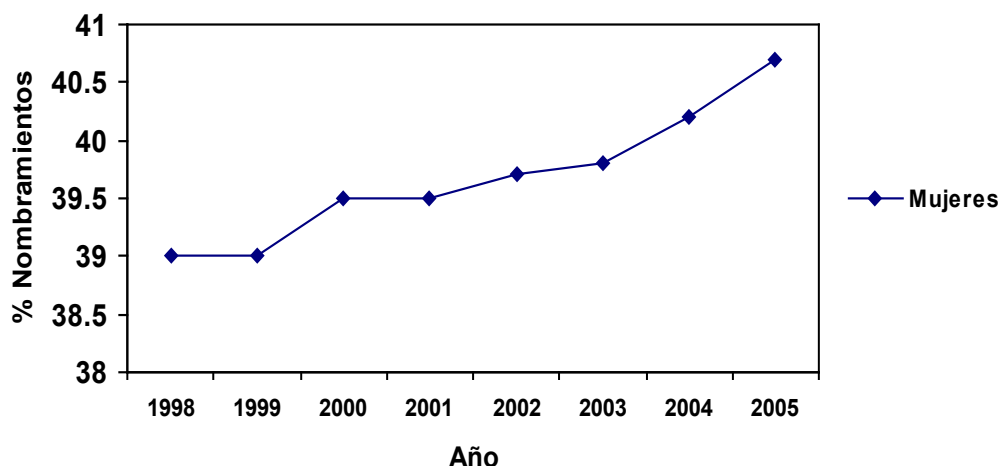
				Total
		Mujer	Hombre	
Docencia Nivel Superior		11146	17505	28651
	% Funciones	38.9%	61.1%	100.0%
	% Sexo	68.0%	73.2%	71.1%
Docencia Nivel Bachillerato y Técnico		3092	3469	6561
	% Funciones	47.1%	52.9%	100.0%
	% Sexo	18.9%	14.5%	16.3%
Investigación		1832	2660	4492
	% Funciones	40.8%	59.2%	100.0%
	% Sexo	11.2%	11.1%	11.1%
Extensión Universitaria		303	239	542
	% Funciones	55.9%	44.1%	100.0%
	% Sexo	1.8%	1.0%	1.3%
Gestión Institucional		26	35	61
	% Funciones	42.6%	57.4%	100.0%
	% Sexo	.2%	.1%	.2%
Total		16399	23908	40307
	% Funciones	40.7%	59.3%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

1.4. Nombramientos y personas

En el análisis de la información sobre el personal académico es importante tener presente la distinción entre “nombramientos” y “personas”. Como se estableció en la primera sección, durante la quincena 20 del 2005 en la UNAM se contaba con un total de 40,307 nombramientos académicos; sin embargo, son 32,531 diferentes personas; 13,229 mujeres (40.7%) y 19,302 hombres (59.3%); a quienes corresponden o les han sido asignados estos nombramientos. La siguiente figura muestra para los años de 1998 a 2005 el porcentaje de mujeres que, independientemente de su tipo de nombramiento, formó parte de la plantilla académica universitaria.⁸⁰ Se aprecia que este porcentaje para 1998 fue del 39.0% y para el 2005 creció hasta el 40.7%.

⁸⁰ Los porcentajes de comparación con los años previos al 2005 se tomaron del Cuadro 9 del trabajo de José Guadalupe Garandilla Salgado, “La inequidad de género en la UNAM. Indicadores para un diagnóstico”, incluido en *La inequidad de género en la UNAM. Análisis y Propuestas* de Daniel Cazés Menach (Compilador); CEICH, UNAM; 2005.

**Figura 1a. Porcentaje de mujeres integrantes del personal académico de la UNAM
(Periodo de 1998 a 2005)**



Es decir durante el periodo reportado, el porcentaje de mujeres en el personal académico creció 1.7%. Sin embargo, no obstante que en la figura se muestra un crecimiento pequeño pero consistente en la participación de las mujeres en la plantilla académica, este incremento debe verse con reservas ya que, por ejemplo y de acuerdo con Judith Zubieta y María Luisa Rodríguez-Sala,⁸¹ el incremento de la presencia de las mujeres en el personal académico de la UNAM que se dio entre 1982 a 1994 fue de 7%. Prosiguiendo con este análisis también debe tenerse presente el hecho que una porción importante del personal académico cuenta con más de un nombramiento. Esto se traduce en una complejidad adicional en el análisis de las características del personal académico como el que se ha pretendido realizar en este trabajo. La estructura de la información proporcionada por DGAE tiene como base el “nombramiento”. Así se tiene que una misma persona aparecerá en la información proporcionada tantas veces como nombramientos tenga. En cada uno de estos nombramientos se repetirá la información básica del académico; por ejemplo, fecha de ingreso, antigüedad académica; pero en cada nombramiento, a su vez, aparecerá información diferente relacionada de manera específica con las características del tipo de nombramiento del que se trate, como es el número de horas contratadas, la partida a la que pertenece, salario, lugar de cobro, etcétera. Esto trae como consecuencia que, dependiendo del tipo de pregunta que se haga o característica que se quiera resaltar, se tenga que decidir si la información o análisis que se presenta deba basarse en la información de todos los nombramientos o en un análisis específico de las personas que integran la plantilla del personal académico. Por ello al referirse a los resultados que aquí se presentan debe de especificarse la base, sea de “nombramientos” o de “personas”, sobre la que han sido elaborados o calculados. Por ejemplo, en algunas descripciones de las características del personal académico que aquí se muestran se deberá tener presente la decisión que el nombramiento que se identifica como típico de cada académico, o el de mayor peso, no es necesariamente el de mayor jerarquía académica, sino, en los casos con más de uno, aquel en donde obtiene el mayor de los ingresos (estimados por la DGAPA a partir del tabulador vigente y la antigüedad académica).

En el Anexo 3 se presentan por sexo y agrupados en las 10 categorías empleadas en la tabla 1 los nombramientos de los 32,531 académicos que durante la quincena 20 del 2005 integraban la plantilla del personal académico de la UNAM (13,229 mujeres y 19,302 hombres). Como más adelante se analiza, 5,473 del total de

⁸¹ Judith Zubieta García y María Luisa Rodríguez-Sala, *op. cit.*, p. 163.

académicos tienen más de un nombramiento. En este caso, y como ya se dijo, el nombramiento que se seleccionó para “representarlos” fue aquel en donde obtuvieran el mayor de sus ingresos. Al comparar los índices de feminización generales de las tablas de los anexos 1 y 3, se observa que son prácticamente los mismos. En la tabla 1.b se muestra, para hombres y mujeres, la distribución del número de nombramientos diferentes con los que cuentan los miembros del personal académico de la UNAM. Con un solo nombramiento se tiene al 79.9% de los académicos (26,008). De este total, el 40.6% son mujeres. El 16.8% (5,473) de los miembros del personal académico cuenta con dos nombramientos; de ellos el 41.1% son mujeres. Del total de académicos de la UNAM, 1,050 tienen 3 o más nombramientos diferentes, correspondiendo a esta categoría el 40.3% a las mujeres. De manera general y teniendo como base la proporción general de hombres y mujeres se puede concluir que no existe una tendencia notable a tener o no más nombramientos dependiendo del sexo del académico.

Tabla 1.b

Número de Nombramientos por Persona y Sexo

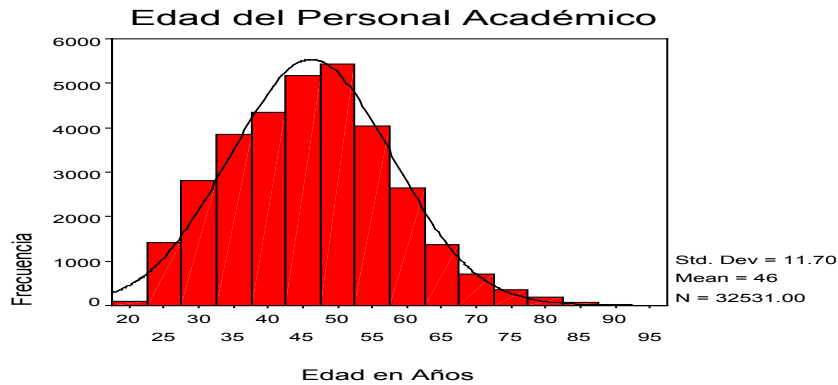
Número de Nombramientos por persona				Total
		Mujer	Hombre	
1		10558	15450	26008
	% Número	40.6%	59.4%	100.0%
	% Sexo	79.8%	80.0%	79.9%
2		2248	3225	5473
	% Número	41.1%	58.9%	100.0%
	% Sexo	17.0%	16.7%	16.8%
3		359	522	881
	% Número	40.7%	59.3%	100.0%
	% Sexo	2.7%	2.7%	2.7%
4		54	87	141
	% Número	38.3%	61.7%	100.0%
	% Sexo	.4%	.5%	.4%
5		8	14	22
	% Número	36.4%	63.6%	100.0%
	% Sexo	.1%	.1%	.1%
6		2	4	6
	% Número	33.3%	66.7%	100.0%
	% Sexo	.0%	.0%	.0%
Total		13229	19302	32531
	% Número	40.7%	59.3%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

1.5. Las edades del personal académico de la UNAM

De acuerdo a la información proporcionada por DGAPA, las 32,531 personas que para la quincena 20 del 2005 conformaban el personal académico de la UNAM tenían una edad promedio (media aritmética) de 46.2 años, con un rango que iba de los 19 hasta los 93 años y una desviación estándar de 11.7 años.

La figura 1.b.1 muestra gráficamente las características de esta distribución.

Figura 1.b.1



El modo de la distribución de la edad es de 48 años y la mediana de 46 años.

Al analizar la edad promedio de mujeres y hombres se tienen los siguientes resultados:

N	Media de edad en años	Desviación estándar	Modo	Valor máximo
Mujeres	44.13	11.12	19	92
Hombres	47.62	11.88	19	93
Total	46.20	11.70	19	92

Los hombres tienen en promedio una edad 3.49 años mayor a la de las mujeres. Si para describir la edad promedio de mujeres y hombres, en lugar de la media aritmética simple, empleamos un estadístico más robusto y adecuado a las características de estas distribuciones, como lo es el de la media truncada (5% *trimmed mean*),⁸² se obtiene que la edad promedio para las mujeres es de 43.84 años y para los hombres de 47.36 años; es decir, una mejor estimación de la distancia entre las dos medias es de 4.52 años.

La comparación de la edad de mujeres y hombres mediante una prueba *t* para dos muestras independientes resulta estadísticamente significativa con un valor de $t = -27.021$ que, con 29,596 grados de libertad y sin asumir igualdad de varianza en la distribución de las medias, arroja un valor *p* para dos colas de 0.000. La diferencia de las medias de edad expresada como una proporción de la desviación estándar de la distribución total resulta en $D = -0.30$; estimación del tamaño del efecto⁸³ que cae dentro del rango de valores pequeños.⁸⁴

⁸² La media aritmética es un estadístico que para su cálculo se emplean todos los datos de la variable en cuestión, pero que se ve muy afectada por valores extremos o atípicos. Para evitar esta influencia de los valores extremos es muy común emplear como medida de tendencia central la media truncada; que se calcula eliminando el 5% tanto de los valores inferiores como el de los superiores de la distribución. De esta forma se limita la influencia de los valores extremos, a la vez que se incluye en su cálculo el 90% de los valores centrales de la distribución. (César Pérez. 2004. *Técnicas de Análisis Multivariante de Datos. Aplicaciones con SPSS*. Madrid: Pearson Education, S.A. p. 33).

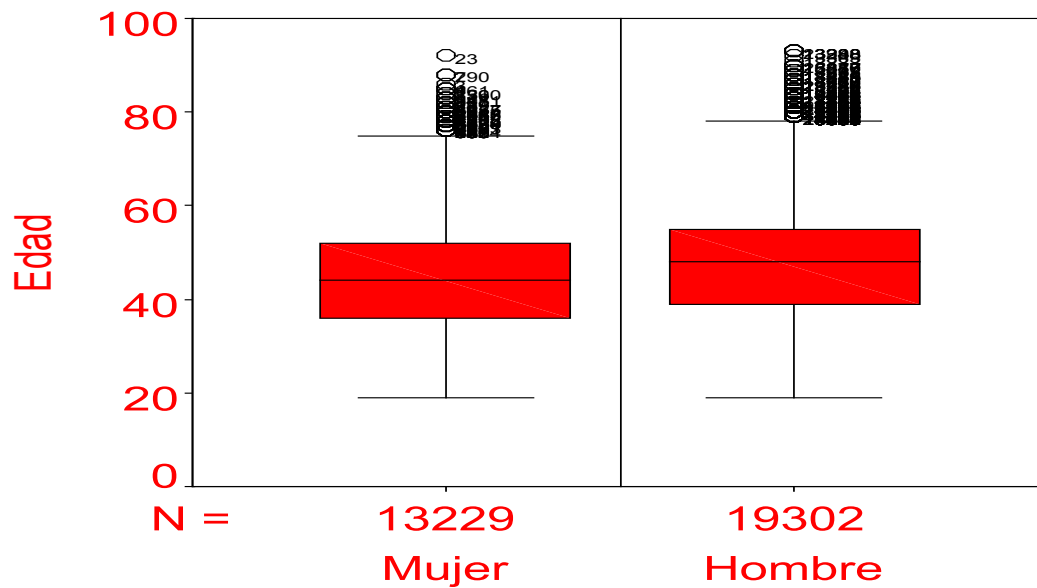
⁸³ Para un explicación más detallada del propósito y conveniencia de emplear este tipo de estadístico véase el concepto de poder de una prueba (Cohen, J.; 1977. *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Rev. Ed. San Diego, CA: Academic Press).

⁸⁴ Janet Shibley Hyde y Elizabeth Ashby Plant (1995). *Magnitude of Psychology Gender Differences, Another Side to the Store*. American Psychol. Vol. 50. No. 3, 159-161.

En la figura 1.b.2 se muestra para las edades de mujeres y hombres los diagramas de caja y bigotes⁸⁵ correspondientes. Las cajas o rectángulos de los diagramas representan gráficamente el rango intercuartilar de cada distribución; es decir, cada caja abarca los valores de la distribución que van del percentil 25 (la base) al 75 (la parte superior). Se observa que este 50% intermedio de las edades de las mujeres se encuentra por debajo del 50% correspondiente de los hombres. La línea dentro de la caja es el valor de la mediana (cuartil 2) e indica el punto que por arriba y por debajo de él encontramos al 50% de los valores de la distribución. Así, por ejemplo, en el caso de los hombres observamos que se agrupan hacia la parte superior de la distribución de las edades. La mitad superior (el 50% de los académicos hombres) tiene una edad de 48 o más años; para el caso de las mujeres, la línea intermedia se ubica en los 44 años. Las líneas hacia abajo y hacia arriba de los rectángulos (los bigotes o cejas) se extienden, respectivamente, hasta la más pequeña y más grande de las observaciones que caigan dentro de una distancia equivalente a un rango intercuartilar a partir de cada extremo de la caja. Los valores “atípicos” son observaciones que caen dentro de 1 a 1 y medio rangos intercuartilares a partir de los límites superior e inferior de las cajas. Los valores “extremos” son aquellos que se encuentran a más de 1 y medio rangos intercuartilares por arriba o por debajo de los límites de las cajas. Tomando estos criterios, en los diagramas de la figura 1.b.2 se observa una gran cantidad de valores atípicos por arriba de los valores superiores; especialmente en el caso de la distribución de las edades de los hombres. Estas diferencias en las características de las distribuciones en las edades de mujeres y hombres son un factor que deberá de tomarse en cuenta al buscar mostrar la segregación laboral que viven las mujeres académicas.

⁸⁵ Tukey, J. W. (1977). *Exploratory Data Analysis*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Figura 1.b.2 Diagramas de caja y bigotes de la edad de mujeres y hombres pertenecientes al personal académico de la UNAM⁸⁶



La tabla 1.b.1 muestra la edad de hombres y mujeres agrupada en 7 diferentes rangos. En términos generales se observa que con el 32.2%, el rango de edad en el que se concentra el mayor porcentaje de la población académica es el de 41 a 50 años; para el caso de las mujeres en este rango, el porcentaje es de 32.4%, el de los hombres de 32.2%. Una de cada cinco mujeres con nombramiento académico tiene una edad entre 51 y 60 años, proporción que para el caso de los hombres es uno de cada cuatro. El 7.1% de las mujeres con nombramiento académico y el 13.6% de los hombres tienen una edad de 61 o más años. En el rango que va de los 19 a los 30 años se ubica el 11.6% de las mujeres por el 7.7% de los hombres.

⁸⁶ Para una descripción detallada de cómo construir e interpretar un diagrama de este tipo, así como variantes posibles, consúltense Benjamini, Y. (1988). Opening the Box of a Boxplot. *The American Statistician*, 42, 257-262.

Tabla 1.b.1. La edad del personal académico

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Hasta 30 años	N	1536	1478	3014
	% en Rango	51.0%	49.0%	100.0%
	% por Sexo	11.6%	7.7%	9.3%
De 31 a 40 años	N	3668	4004	7672
	% en Rango	47.8%	52.2%	100.0%
	% por Sexo	27.7%	20.7%	23.6%
De 41 a 50 años	N	4281	6210	10491
	% en Rango	40.8%	59.2%	100.0%
	% por Sexo	32.4%	32.2%	32.2%
De 51 a 60 años	N	2798	4968	7766
	% en Rango	36.0%	64.0%	100.0%
	% por Sexo	21.2%	25.7%	23.9%
De 61 a 70 años	N	760	1996	2756
	% en Rango	27.6%	72.4%	100.0%
	% por Sexo	5.7%	10.3%	8.5%
71 o más años	N	186	646	832
	% en Rango	22.4%	77.6%	100.0%
	% por Sexo	1.4%	3.3%	2.6%
Total	N	13229	19302	32531
	% en Rango	40.7%	59.3%	100.0%
	% por Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

1.6. Relación entre edad y nombramientos del personal académico

Para tener un marco de referencia general que permita hacer un análisis más detallado de la edad del personal académico, en la siguiente tabla, para cada tipo de nombramiento y por sexo, se presentan algunos estadísticos descriptivos básicos de la edad. En todas las categorías que se muestran las mujeres tienen, en promedio, una menor edad. Como era de esperarse, la población más joven corresponde a los académicos con el nombramiento ayudante de profesor, le siguen los técnicos académicos y los profesores de asignatura. En promedio, los investigadores tienen una edad 2.54 años menor que la de los profesores de carrera. La diferencia o distancia entre las edades de los ayudantes de profesor y los técnicos académicos es, en promedio, de 9.52 años y entre los ayudantes de profesor y los profesores de carrera es de 19.62 años en promedio. Es interesante notar que entre quienes cuentan con un nombramiento de Estancia Posdoctoral (35 miembros del personal académico) y los ayudantes de profesor (2,812 personas) prácticamente no existe diferencia en sus edades promedio.

Tabla 1.b.2

Edad del Personal Académico por Tipo de Nombramiento y Sexo

EDAD

Nombramiento		N	Edad Media	Desviación Estándar	Edad Mínima	Edad Máxima
Ayudante de Profesor	Mujer	1322	32.31	8.50	19	62
	Hombre	1490	34.84	10.25	19	78
	Total	2812	33.65	9.55	19	78
Técnico Académico	Mujer	1910	42.98	9.32	20	80
	Hombre	1812	43.38	9.88	19	87
	Total	3722	43.17	9.60	19	87
Profesor de Asignatura	Mujer	6883	42.98	9.82	22	80
	Hombre	11075	47.25	10.98	23	90
	Total	17958	45.61	10.75	22	90
Profesor de Carrera	Mujer	2224	52.46	9.00	25	88
	Hombre	3148	53.84	9.47	24	90
	Total	5372	53.27	9.30	24	90
Investigador	Mujer	781	50.45	9.92	28	83
	Hombre	1485	50.87	10.59	28	89
	Total	2266	50.73	10.37	28	89
Posdoctorado	Mujer	14	33.86	3.70	30	43
	Hombre	21	34.00	2.76	30	41
	Total	35	33.94	3.11	30	43
Emérito o Jubilado	Mujer	95	69.91	9.09	52	92
	Hombre	271	72.50	8.25	51	93
	Total	366	71.83	8.54	51	93

En los nombramientos: Ayudantes de Profesor, Profesores de Asignatura, Profesores de Carrera y en los Eméritos y Jubilados la diferencia de edades entre mujeres y hombres resulta estadísticamente significativa (Véase la tabla 1.b.3). Las mujeres con estos nombramientos tienen en promedio una edad menor que los hombres con el mismo nombramiento. La discrepancia más notable se observa en el caso del nombramiento Profesor de Asignatura en donde la diferencia de las medias de edad expresada en unidades de la desviación estándar general asume el valor de $D = -0.40$, valor que cae en el rango de las diferencias de tamaño moderado.⁸⁷

⁸⁷ Janet Shibley Hyde y Elizabeth Ashby Plant (1995).

Tabla 1.b.3. Contraste de las medias de edad entre mujeres y hombres por nombramiento

Pruebas para muestras independientes

		Pruebas t para igualdad de medias						
		t	g	Sig. (2-colas)	Diferencia de Medias	Error estándar	Intervalo de Confianza al 95% de la diferencia	
							Inferior	Superior
Ayudante de Profesor	Sin asumir igualdad de varianzas	-7.128	2797.620	.000	-2.52	.35	-3.22	-1.83
Técnico Académico	Sin asumir igualdad de varianzas	-1.269	3674.909	.205	-.40	.32	-1.02	.22
Profesor de Asignatura	Sin asumir igualdad de varianzas	-27.055	15809.822	.000	-4.27	.16	-4.58	-3.96
Profesor de Carrera	Sin asumir igualdad de varianzas	-5.398	4928.828	.000	-1.38	.25	-1.87	-.88
Investigador	Sin asumir igualdad de varianzas	-.925	1677.992	.355	-.42	.45	-1.30	.47
Posdoctorado	Sin asumir igualdad de varianzas	-.123	22.420	.903	-.14	1.16	-2.54	2.25
Emérito o Jubilado	Sin asumir igualdad de varianzas	-2.452	151.673	.015	-2.60	1.06	-4.69	-.50

Tabla 1.b.4

Rango de edad por Nombramiento

		Edad						Total
		Hasta 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 61 a 70 años	71 o más años	
Ayudante de Profesor	N	1374	776	484	151	24	3	2812
	% Nombra.	48.9%	27.6%	17.2%	5.4%	.9%	.1%	100.0%
	% Edad	45.6%	10.1%	4.6%	1.9%	.9%	.4%	8.6%
Técnico Académico	N	317	1229	1335	689	132	20	3722
	% Nombra.	8.5%	33.0%	35.9%	18.5%	3.5%	.5%	100.0%
	% Edad	10.5%	16.0%	12.7%	8.9%	4.8%	2.4%	11.4%
Profesor de Asignatura	N	1295	4824	6257	3971	1303	308	17958
	% Nombra.	7.2%	26.9%	34.8%	22.1%	7.3%	1.7%	100.0%
	% Edad	43.0%	62.9%	59.6%	51.1%	47.3%	37.0%	55.2%
Profesor de Carrera	N	20	426	1634	2221	853	218	5372
	% Nombra.	.4%	7.9%	30.4%	41.3%	15.9%	4.1%	100.0%
	% Edad	.7%	5.6%	15.6%	28.6%	31.0%	26.2%	16.5%
Investigador	N	5	387	779	701	305	89	2266
	% Nombra.	.2%	17.1%	34.4%	30.9%	13.5%	3.9%	100.0%
	% Edad	.2%	5.0%	7.4%	9.0%	11.1%	10.7%	7.0%
Posdoctorado	N	3	30	2				35
	% Nombra.	8.6%	85.7%	5.7%				100.0%
	% Edad	.1%	.4%	.0%				.1%
Emérito o Jubilado	N				33	139	194	366
	% Nombra.				9.0%	38.0%	53.0%	100.0%
	% Edad				.4%	5.0%	23.3%	1.1%
Total	N	3014	7672	10491	7766	2756	832	32531
	% Nombra.	9.3%	23.6%	32.2%	23.9%	8.5%	2.6%	100.0%
	% Edad	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

El 41.3% de los profesores de carrera se ubica en el rango de 51 a 60 años, a diferencia de los investigadores en donde es en el rango de 41 a 50 años en donde se encuentra el mayor de sus porcentajes (34.4% del total). La tabla 1.b.5, “Rango de edad por sexo y nombramiento”, permite, por sexo del personal académico, comparar por nombramiento los rangos de edad. Del total de mujeres con nombramiento académico, el 11.6% se encuentra en el rango de edad más bajo, a diferencia de los hombres en donde en este rango se encuentra el 7.7%. De igual forma se tiene que el 13.3% del total de hombres con nombramiento académico tiene una edad de 61 o más años; porcentaje que para las mujeres es del 7.1%. El 53% de las mujeres con nombramiento de Ayudante de Profesor tiene una edad no mayor a la de los 30 años. El porcentaje para los hombres en esta situación es del 45.2%.

Por lo que respecta al personal académico con el nombramiento de Técnico Académico se tiene que para las mujeres el 21.1% de ellas cuenta con una edad mayor a los 50 años y sólo el 8% tiene 30 o menos años. Estos porcentajes para el caso de los hombres son 24.1% y 8.7% respectivamente. En el caso de los nombramientos de Profesor de Asignatura, categoría que concentra el 52% de los nombramientos académicos de mujeres y el

57.4% de los hombres, se observa que el 4.3% de las mujeres tiene una edad de 61 o más años; el porcentaje de los hombres en esta situación es del 12%. El 17.3% de las mujeres con nombramiento de Profesor de Carrera tiene una edad de 61 o más años; porcentaje que para los hombres es del 21.8%. En esta categoría de nombramiento y en el rango de 40 o menos años se ubican el 9.5% de las mujeres y el 7.5% de los hombres. La situación de los nombramientos de Investigador es semejante; el 15.6% de las mujeres y el 18.3% de los hombres con este tipo de nombramiento tienen 61 o más años de edad; y el 17.9% de las mujeres y el 16.9% se ubican en el rango de 40 o menos años de edad.

Tabla 1.b.5

Rango de edad por Sexo y Nombramiento

SEXO			Rango de edad						Total
			Hasta 30 años	De 31 a 40 años	De 41 a 50 años	De 51 a 60 años	De 61 a 70 años	71 o más años	
Mujer	Ayudante de Profesor	N	701	370	203	46	2		1322
		% Horizontal	53.0%	28.0%	15.4%	3.5%	.2%		100.0%
		% Vertical	45.6%	10.1%	4.7%	1.6%	.3%		10.0%
	Técnico Académico	N	159	643	704	337	60	7	1910
		% Horizontal	8.3%	33.7%	36.9%	17.6%	3.1%	.4%	100.0%
		% Vertical	10.4%	17.5%	16.4%	12.0%	7.9%	3.8%	14.4%
	Profesor de Asignatura	N	664	2304	2378	1246	245	46	6883
		% Horizontal	9.6%	33.5%	34.5%	18.1%	3.6%	.7%	100.0%
		% Vertical	43.2%	62.8%	55.5%	44.5%	32.2%	24.7%	52.0%
	Profesor de Carrera	N	8	202	730	899	321	64	2224
		% Horizontal	.4%	9.1%	32.8%	40.4%	14.4%	2.9%	100.0%
		% Vertical	.5%	5.5%	17.1%	32.1%	42.2%	34.4%	16.8%
	Investigador	N	3	137	265	254	96	26	781
		% Horizontal	.4%	17.5%	33.9%	32.5%	12.3%	3.3%	100.0%
		% Vertical	.2%	3.7%	6.2%	9.1%	12.6%	14.0%	5.9%
	Posdoctorado	N	1	12	1				14
		% Horizontal	7.1%	85.7%	7.1%				100.0%
		% Vertical	.1%	.3%	.0%				.1%
	Emérito o Jubilado	N				16	36	43	95
		% Horizontal				16.8%	37.9%	45.3%	100.0%
		% Vertical				.6%	4.7%	23.1%	.7%
	Total	N	1536	3668	4281	2798	760	186	13229
		% Horizontal	11.6%	27.7%	32.4%	21.2%	5.7%	1.4%	100.0%
		% Vertical	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Hombre	Ayudante de Profesor	N	673	406	281	105	22	3	1490
		% Horizontal	45.2%	27.2%	18.9%	7.0%	1.5%	.2%	100.0%
		% Vertical	45.5%	10.1%	4.5%	2.1%	1.1%	.5%	7.7%
	Técnico Académico	N	158	586	631	352	72	13	1812
		% Horizontal	8.7%	32.3%	34.8%	19.4%	4.0%	.7%	100.0%
		% Vertical	10.7%	14.6%	10.2%	7.1%	3.6%	2.0%	9.4%
	Profesor de Asignatura	N	631	2520	3879	2725	1058	262	11075
		% Horizontal	5.7%	22.8%	35.0%	24.6%	9.6%	2.4%	100.0%
		% Vertical	42.7%	62.9%	62.5%	54.9%	53.0%	40.6%	57.4%
	Profesor de Carrera	N	12	224	904	1322	532	154	3148
		% Horizontal	.4%	7.1%	28.7%	42.0%	16.9%	4.9%	100.0%
		% Vertical	.8%	5.6%	14.6%	26.6%	26.7%	23.8%	16.3%
	Investigador	N	2	250	514	447	209	63	1485
		% Horizontal	.1%	16.8%	34.6%	30.1%	14.1%	4.2%	100.0%
		% Vertical	.1%	6.2%	8.3%	9.0%	10.5%	9.8%	7.7%
	Posdoctorado	N	2	18	1				21
		% Horizontal	9.5%	85.7%	4.8%				100.0%
		% Vertical	.1%	.4%	.0%				.1%
	Emérito o Jubilado	N				17	103	151	271
		% Horizontal				6.3%	38.0%	55.7%	100.0%
		% Vertical				.3%	5.2%	23.4%	1.4%
	Total	N	1478	4004	6210	4968	1996	646	19302
		% Horizontal	7.7%	20.7%	32.2%	25.7%	10.3%	3.3%	100.0%
		% Vertical	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

1.7. La antigüedad administrativa del personal académico

Además de sus funciones académicas, el personal con nombramiento académico puede realizar funciones administrativas o de apoyo administrativo. Contar con un nombramiento académico administrativo o una remuneración adicional le genera “antigüedad administrativa” y otros derechos o prerrogativas laborales o salariales adicionales a las de su nombramiento académico. Conforme a los datos proporcionados por la DGAPA, en la quincena 20 del 2005 el 79% del personal académico no tenía registrado años de antigüedad administrativa, es decir que si asumimos que el personal académico que no cuenta con registro de antigüedad administrativa (0 años de antigüedad) no ha desempeñado otras funciones distintas a las puramente académicas; podemos concluir que el 21% del personal académico de la UNAM ha desempeñado o desempeña actividades de apoyo administrativo o académicas administrativas. La tabla 1.c muestra para mujeres y hombres la antigüedad administrativa en rango de años (quinquenios) del personal académico que cuenta con uno o más años registrados en este tipo de antigüedad. Es decir, han sido eliminados de este análisis 25,706 (79%) miembros del personal académico sin registro de antigüedad administrativa.

Tabla 1.c

Antigüedad Administrativa en rango de años

			Total
	Mujer	Hombre	
De 1 a 5 años	1476	2098	3574
% en el Rango	41.3%	58.7%	100.0%
% por Sexo	55.2%	50.5%	52.4%
De 6 a 10 años	684	1020	1704
% en el Rango	40.1%	59.9%	100.0%
% por Sexo	25.6%	24.6%	25.0%
De 11 a 15 años	303	571	874
% en el Rango	34.7%	65.3%	100.0%
% por Sexo	11.3%	13.7%	12.8%
De 16 o más años	209	464	673
% en el Rango	31.1%	68.9%	100.0%
% por Sexo	7.8%	11.2%	9.9%
Total	2672	4153	6825
% en el Rango	39.2%	60.8%	100.0%
% por Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El número de miembros del personal académico que también cuenta con antigüedad administrativa es de 6,825; de ellos el 39.2% son mujeres. Un poco más de la mitad del personal académico en esta condición tiene antigüedad en algún cargo administrativo no mayor a los 5 años; el 41.3% corresponde a mujeres (proporción muy semejante al porcentaje promedio general de mujeres observado en la institución). En los valores superiores en el rango de antigüedad administrativa existe una presencia de hombres muy por encima de los valores esperados conforme a la proporción general de mujeres y hombres observada en los miembros del personal académico.

Una comparación estadística entre los años de antigüedad administrativa de las 2,627 mujeres con uno o más años en este tipo de antigüedad, con los correspondientes a los 4,153 hombres en la misma situación, arroja los siguientes resultados.

	N	Media Años Antigüedad Administrativa	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	2672	6.50	5.86	1	45
Hombres	4153	7.43	6.53	1	48
Total	6825	7.06	6.29	1	48

En esta población se observa que el promedio de la antigüedad administrativa es de 6.5 años para las mujeres y de 7.43 años para los hombres. La diferencia entre estos valores resulta estadísticamente significativa: El valor de t para el contraste de las medias -sin asumir homogeneidad de varianzas- es de -6.103 que tiene una p asociada menor a 0.00 (valor para dos colas y para 6,126 grados de libertad). Sin embargo si esta diferencia es expresada en términos del estadístico D (la diferencia de las medias entre la desviación estándar total) se obtiene el valor absoluto de 0.15 que se interpreta como de tamaño de efecto pequeño.

1.8. La antigüedad académica

En la información proporcionada por DGAPA se incluye la variable “años de antigüedad académica” que refiere a los años que con algún nombramiento académico se ha laborado en la institución. Las 32,531 personas registradas como académicas tienen en promedio una antigüedad académica de 14.58 años con un rango que va de 0 a 67 años (desviación estándar de 10.98 años).

La siguiente tabla muestra algunos de los estadísticos básicos de esta variable.

Tabla 1.d.a La antigüedad académica de mujeres y hombres

	N	Media Años Antigüedad Académica	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	13229	13.51	10.39	0	67
Hombres	19302	15.32	11.32	0	67
Total	32531	14.58	10.98	0	67

La diferencia de la antigüedad promedio entre los académicos mujeres (13.51 años) y hombres (15.32) resulta estadísticamente significativa ($t = -14.88$; con 29,949 grados de libertad, sin asumir homogeneidad de varianzas y con una prueba de dos colas, tiene un valor p de 0.000). El estadístico D para esta diferencia es de -0.16 (tamaño del efecto pequeño). Sin embargo, al encontrar inconsistencias en algunas de las variables que permitieran validar o analizar de manera más sencilla la información relativa a la antigüedad académica, se decidió recalcular esta variable.

La información proporcionada por DGAPA también incluye la fecha de ingreso a la plantilla del personal académico, aunque este dato se incorpora a la información de sólo 29,867 casos; es decir no se tiene información de la fecha de ingreso de 2,664 académicos. Si asumimos que el académico ha laborado sin interrupciones a partir de la fecha registrada de su ingreso hasta la quincena 20 del 2005, es factible estimar una nueva variable de la antigüedad. La correlación entre la antigüedad recalculada de esta forma y la proporcionada por DGAE arroja un

valor de $r = 0.997$ ($n = 29,867$, con un valor de p –dos colas- menor a 0.01), por lo que se decidió utilizarla como una forma alternativa de análisis, con la ventaja de que se eliminan algunas de las inconsistencias y dificultades de análisis encontradas en el empleo de la variable original. La antigüedad académica recalculada a partir de los datos de 29,867 académicos es en promedio de 15.92 años, con una desviación estándar de 10.7 años y con un rango de 0 a 67 años; es decir, con esta estimación la edad promedio de los académicos resulta 1.34 años mayor que la calculada con base en la información original.

En la tabla siguiente se resume la comparación de la antigüedad académica de hombres y mujeres obtenida con la variable recalculada. Al igual que en la comparación anterior, la diferencia en la antigüedad de hombres y mujeres resulta estadísticamente significativa y con una $D = -0.17$ igualmente dentro del rango de valores pequeños.

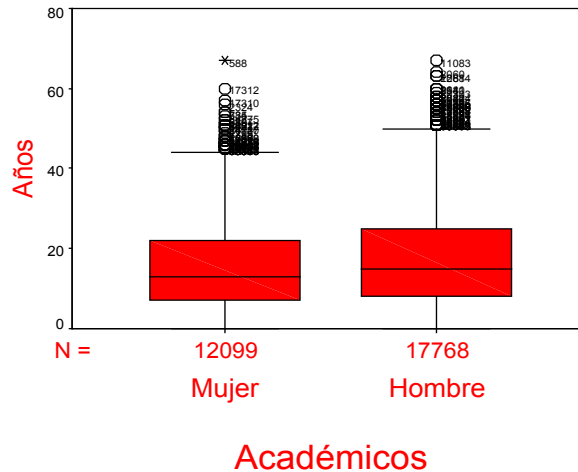
Tabla 1.d.b Antigüedad académica recalculada de mujeres y hombres

	N	Media Años Antigüedad Académica	Mediana	Modo	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	12099	14.81	13	5	10.14	0	67
Hombres	17768	16.68	15	5	11.00	0	67
Total	29867	15.92	14	5	10.70	0	67

Las diferencias en los resultados que arrojan estas dos formas de estimar la antigüedad académica se deben a que en la información proporcionada por DGAE un gran número de académicos, por ejemplo 240 jubilados, se muestra con una antigüedad de 0 años, este hecho, junto con otros semejantes, ofrece un cálculo de la antigüedad por debajo de la aquí calculada, en la que sólo toma en cuenta a los académicos de los que se tiene la información necesaria para estimar los años de desempeño académico. En virtud de ello, la información sobre la antigüedad académica se presentará con base en la variable así calculada. La siguiente figura compara mediante diagramas de caja y bigotes las distribuciones de la antigüedad académica de mujeres y hombres.⁸⁸

⁸⁸ En la figura 1.b.1 se describieron las características generales de este tipo de diagrama y su utilidad para el análisis de distribuciones sesgadas.

Figura 1.b.3 Diagramas de caja y bigotes de la antigüedad académica de mujeres y hombres pertenecientes al personal académico de la UNAM



De acuerdo con este tipo de análisis encontramos que el 50% de los valores intermedios en la antigüedad (el rango intercuartilar) va de 7 a 22 años (15 años) para las mujeres y de 8 a 25 años (17 años) para los hombres. De la misma manera, para el caso de la antigüedad académica de las mujeres se definen como valores extremos todos aquellos por arriba de los 54 años; mientras que para los hombres este valor es de 60 años. Estas características que muestran un sesgo en la antigüedad académica de los hombres hacia valores más altos, remarcan el hecho de que el análisis de la posible segregación o discriminación laboral actual en contra de las mujeres debe de tomar en cuenta que los hombres iniciaron más temprano su actividad laboral en la UNAM. En la tabla 1.d.c se muestra, la distribución por rangos (quinquenios) de la antigüedad de los académicos de la UNAM, conforme a la información proporcionada por DGPA para la quincena 20 de 2005 y la nueva variable calculada.

Tabla 1.d.c

Rango de antigüedad académica

	N	% Válido	% Acumulado
0 Años	777	2.6	2.6
Entre 1 y 5 años	4996	16.7	19.3
Entre 6 y 10 años	5265	17.6	37.0
Entre 11 y 15 años	5302	17.8	54.7
Entre 16 y 20 años	3693	12.4	67.1
Entre 21 y 25 años	3398	11.4	78.5
Entre 26 y 30 años	3290	11.0	89.5
Mas de 30 años	3146	10.5	100.0
Total	29867	100.0	

El 2.6% del personal tiene menos de un año de antigüedad. Aproximadamente una quinta parte de la población cuenta con una antigüedad de hasta 5 años; el 67.1% tiene 20 o menos años de antigüedad y alrededor del 33%

del personal académico tiene una antigüedad de más de 20 años; específicamente, el 10.5% de la planta académica universitaria tiene una antigüedad de 30 o más años. En la tabla 1.d.d se muestra la misma información pero analizada en términos de la categoría del sexo del personal académico. En general se aprecia una mayor concentración de las mujeres en los rangos inferiores de la antigüedad. El 40.1% de las mujeres del personal académico cuenta con una antigüedad de hasta 10 años; valor que para los hombres es del 34.8%. El 28.6% de las mujeres tiene una antigüedad mayor a la de 20 años, mientras que el porcentaje de los hombres con esta antigüedad es del 35.4%. Si se considera que una antigüedad de 5 o menos años implica una contratación o ingreso reciente vemos que para el caso de las académicas el 21% puede verse de ingreso o contratación reciente, este porcentaje para el caso de los hombres es del 18.2%. Al comparar por sexo los porcentajes con antigüedades académicas mayores a la de los 30 años encontramos una diferencia de casi 4 puntos porcentuales a favor de los hombres (12.1% y 8.2%, hombres y mujeres, respectivamente).

Tabla 1.d.d

Académicos por Sexo y Rango de Antigüedad Académica

SEXO		N	% Válido	% Acumulado
Mujer	0 Años	372	3.1	3.1
	Entre 1 y 5 años	2163	17.9	21.0
	Entre 6 y 10 años	2320	19.2	40.1
	Entre 11 y 15 años	2289	18.9	59.0
	Entre 16 y 20 años	1495	12.4	71.4
	Entre 21 y 25 años	1297	10.7	82.1
	Entre 26 y 30 años	1167	9.6	91.8
	Mas de 30 años	996	8.2	100.0
	Total	12099	100.0	
Hombre	0 Años	405	2.3	2.3
	Entre 1 y 5 años	2833	15.9	18.2
	Entre 6 y 10 años	2945	16.6	34.8
	Entre 11 y 15 años	3013	17.0	51.8
	Entre 16 y 20 años	2198	12.4	64.1
	Entre 21 y 25 años	2101	11.8	76.0
	Entre 26 y 30 años	2123	11.9	87.9
	Mas de 30 años	2150	12.1	100.0
	Total	17768	100.0	

En las figura 1.d.b y 1.d.c se muestran gráficamente las distribuciones de los rangos de la antigüedad de mujeres y hombres del personal académico.

Figura 1.d.b

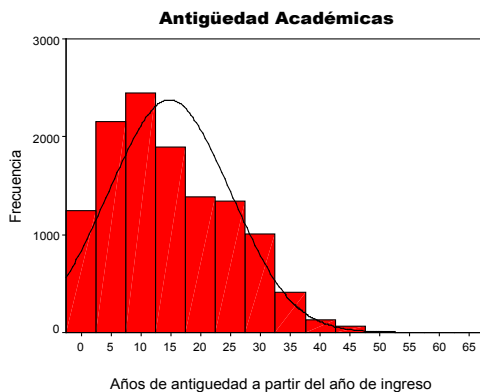
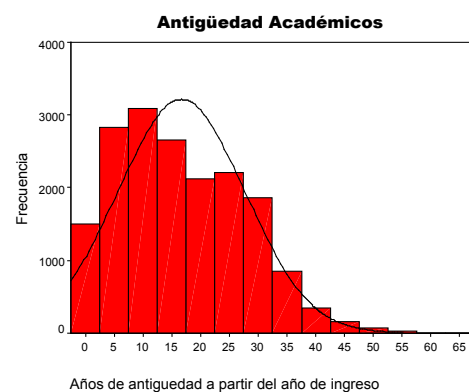


Figura 1.d.c



1.9. Personal académico de reciente ingreso o contratación

La tabla 1.d.1 muestra al personal académico que aparece con un valor de 5 o menos años en la variable recalculada de la antigüedad académica y que aquí para los fines de nuestro análisis definimos como de “reciente ingreso o contratación”. Los datos refieren al número de académicos que a partir del año 2000 a la fecha (quincena 20 de 2005) han ingresado a la plantilla del personal académico.

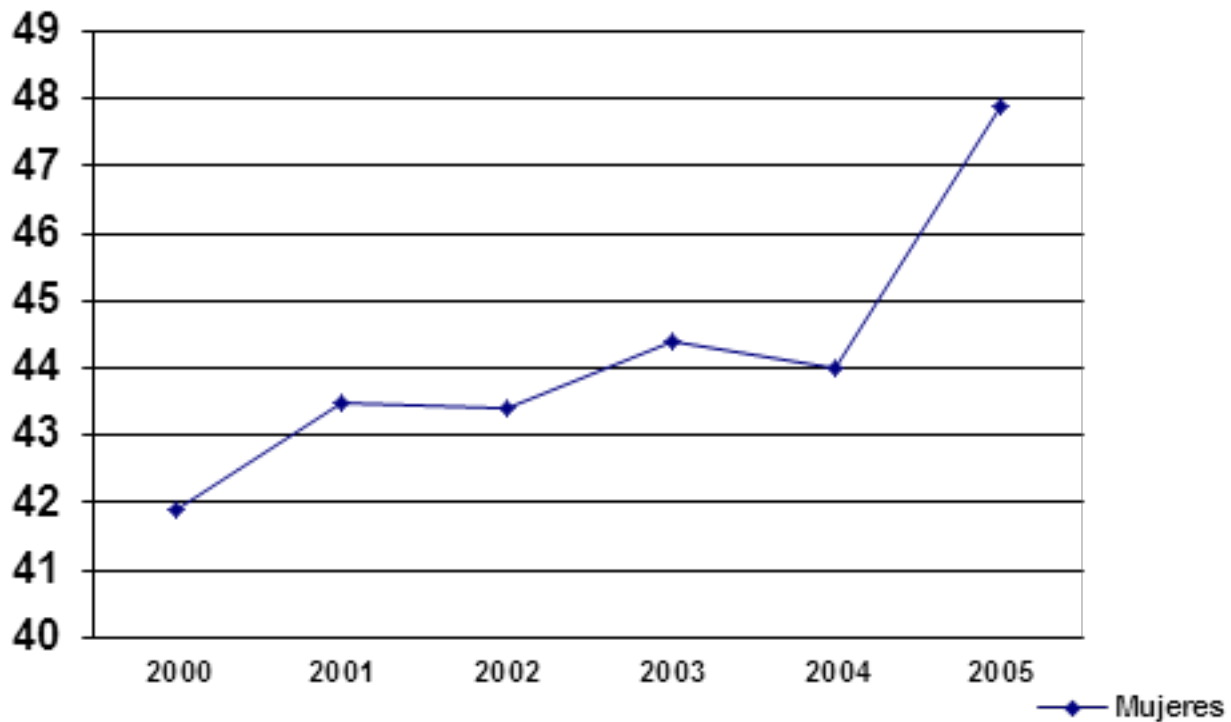
Tabla 1.d.1

Académicos de Ingreso Reciente por Años de Antigüedad y Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
0	N	372	405	777
	% en Antigüedad	47.9%	52.1%	100.0%
	% por Sexo	14.7%	12.5%	13.5%
1	N	464	591	1055
	% en Antigüedad	44.0%	56.0%	100.0%
	% por Sexo	18.3%	18.3%	18.3%
2	N	409	513	922
	% en Antigüedad	44.4%	55.6%	100.0%
	% por Sexo	16.1%	15.8%	16.0%
3	N	328	428	756
	% en Antigüedad	43.4%	56.6%	100.0%
	% por Sexo	12.9%	13.2%	13.1%
4	N	396	515	911
	% en Antigüedad	43.5%	56.5%	100.0%
	% por Sexo	15.6%	15.9%	15.8%
5	N	566	786	1352
	% en Antigüedad	41.9%	58.1%	100.0%
	% por Sexo	22.3%	24.3%	23.4%
Total	N	2535	3238	5773
	% en Antigüedad	43.9%	56.1%	100.0%
	% por Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

De acuerdo con esta información y con la manera como se recalculó la antigüedad académica, el total de personas a las que se le ha otorgado un nuevo nombramiento en los últimos seis años (de 2000 a 2005) es de 5,773. De ellos, el 43.9% ha correspondido a mujeres y el 56.1% a hombres. A lo largo del periodo analizado, el año en donde se ha dado el mayor porcentaje de nuevos nombramientos es el del 2000 con el 23.4%. Del total de personas recién incorporadas a la plantilla del personal académico, el 13.5% lo hizo durante el año de 2005 (al menos hasta la quincena 20) y del total de estos nombramientos correspondió a mujeres el 47.9%. En general se puede apreciar que los porcentajes de mujeres que recientemente han sido incorporadas al personal académico se encuentran por arriba de la proporción de mujeres que se da en general entre los académicos en toda la institución (40.7%).

Figura 1.d.2. Personal Académico de Reciente Ingreso
Porcentaje de mujeres contratadas por año
Periodo 2000-2005



La figura 1.d.2 muestra gráficamente el porcentaje de mujeres del personal que aquí definimos como de ingreso reciente (periodo 2000-2005). Se hace evidente que en los últimos años, en comparación con el porcentaje de hombres, de manera lenta y gradual la proporción de mujeres que son incorporadas a la función académica se acerca al 50%; en los 6 años analizados el crecimiento en este porcentaje es de 6 puntos porcentuales.⁸⁹

En la siguiente tabla (1.d.2.a) se presentan por sexo y tipo de nombramiento el personal académico que de acuerdo a la variable recalculada de la antigüedad tienen de 0 a 5 años de haber sido incorporados a la planta académica. Para facilitar el análisis, en esta tabla se han eliminado 22 nombramientos de Estancias Posdoctorales, Eméritos y Jubilados. Es decir, el cálculo de los porcentajes que se presentan se ha basado en la información de un total de 5,744 académicos. Es importante tener presente que estas estimaciones se han basado en la información que se ha definido como de “personas”, y que el nombramiento que se muestra, definido aquí como el primer nombramiento, corresponde, en el caso de que el académico tuviera más de uno, a aquel en el que se obtiene el mayor de los sueldos o salarios devengados. Es decir, el nombramiento académico asociado a cada persona, y a partir del cual se elaboraron los porcentajes presentados, fue determinado eligiendo aquel en el que el académico obtiene el mayor de sus ingresos.

⁸⁹ Sin embargo no se deben de olvidar los comentarios precautorios, ya descritos, de Judith Zubieta García y María Luisa Rodríguez-Sala, *op. cit.*

Tabla 1.d.2.a

Nombramientos de reciente incorporación (2000 - 2005) por Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Ayudante de Profesor	N	502	557	1059
	% Nombramiento	47.4%	52.6%	100.0%
	% en Sexo	19.9%	17.3%	18.4%
Técnico Académico	N	229	245	474
	% Nombramiento	48.3%	51.7%	100.0%
	% en Sexo	9.1%	7.6%	8.3%
Profesor de Asignatura	N	1691	2238	3929
	% Nombramiento	43.0%	57.0%	100.0%
	% en Sexo	67.0%	69.5%	68.4%
Profesor de Carrera	N	29	46	75
	% Nombramiento	38.7%	61.3%	100.0%
	% en Sexo	1.1%	1.4%	1.3%
Investigador	N	72	135	207
	% Nombramiento	34.8%	65.2%	100.0%
	% en Sexo	2.9%	4.2%	3.6%
Total	N	2523	3221	5744
	% Nombramiento	43.9%	56.1%	100.0%
	% en Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Así se tiene que el 86.4% (4,962) de los académicos de la tabla 1.d.2.a cuenta con un único nombramiento; el resto 13.6% (782) con dos o más (uno de estos académicos llega, incluso, a tener hasta 5 nombramientos diferentes).⁹⁰ De manera semejante a los porcentajes generales de todo el personal académico, se observa que la mayor parte de los definidos como de reciente ingreso pertenece a la categoría de Profesor de Asignatura (68.4%); de ellos el 43% son mujeres y el 57% hombres. En el apartado anterior se afirmó que en los últimos 6 años se observa una tendencia creciente, aunque lenta, a incorporar un mayor número de mujeres a la planta académica; sin embargo, el análisis de la información de la tabla 1.d.2 muestra que este incremento se ha dado básicamente en los nombramientos de Ayudante de Profesor, Técnico Académico y ligeramente en el de Profesor de Asignatura (compárense los porcentajes de las tablas 1.d.2 y 1.2.). Se puede observar que del total de los nombramientos de mujeres (análisis vertical), y que aquí identificamos como de reciente ingreso, el 19.9% se da en la categoría Ayudante de Profesor y para los hombres este porcentaje es del 17.3%. Así mismo, el 2.9% de los nombramientos de mujeres ocurre en la categoría Investigador, porcentaje que para el caso de los hombres es del 4.2%.

Es de notar que de las 75 personas que en este periodo ingresaron como Profesores de Carrera, el 39% (29) fueron mujeres, proporción que se encuentra por debajo del porcentaje de nombramientos de esa categoría que en general en la UNAM son ocupados por mujeres. Algo semejante ocurre con las personas que durante este periodo han ingresado como Investigadoras; 72 de ellas (el 35%) han sido mujeres; proporción que no difiere del índice general. Analicemos la antigüedad académica a lo largo de más periodos.

⁹⁰ Cuando el académico tiene varios nombramientos, la estructura de la información proporcionada por DGPA no permite identificar cuál de ellos es el de mayor antigüedad ya que a todos sus nombramientos por igual se les asigna la misma antigüedad.

1.10. Antigüedad académica por nombramiento y sexo

La tabla 1.d.3 muestra los rangos de antigüedad del personal académico organizados por sexo y tipo de nombramiento. La información que se presenta sólo refiere a miembros del personal académico (información sobre personas) con una antigüedad entre 1 y 30 años inclusive y, con el objeto de facilitar aún más el análisis, aquí también se han excluido los nombramientos Eméritos, Estancias Posdoctorales y Jubilados. Cabe hacer notar que en este caso, la variable antigüedad se obtuvo directamente de la información proporcionada por DGAPA; es decir no se utilizó la variable recalculada, de ahí, también, las ligeras diferencias en los totales generales.

En este análisis se tiene un total de 11,535 mujeres con nombramiento académico en las categorías señaladas. El 9.4% son ayudantes de profesor y en esta categoría el 64% tiene una antigüedad de 5 o menos años. Para el caso de los hombres se tiene un total de 16,258 académicos de los cuales el 7.7% son ayudantes de profesor y de éstos, el 60.6% tiene una antigüedad de 5 o menos años. El 15.7% de las mujeres son técnicos académicos, a diferencia del 10.4% para el caso de los hombres. El 48% de las mujeres con nombramiento Técnico Académico tiene una antigüedad entre 6 y 15 años; en esta situación se encuentra el 40.5% de los hombres con el mismo nombramiento. El 55.4% del total de las mujeres tiene un nombramiento Profesor de Asignatura, porcentaje que para el caso de los hombres corresponde al 61.3%. En este nombramiento, el 74% de las mujeres tiene una antigüedad académica no mayor a los 15 años, porcentaje que en este nivel para los hombres es del 67%. Otra forma de ver esta situación es considerar que el 26% de las mujeres con nombramiento de Profesor de Asignatura tiene una antigüedad entre 16 y 30 años; que en el caso de los hombres corresponde al 33%. El 13.9% de las mujeres tiene un nombramiento Profesor de Carrera, porcentaje que para los hombres es prácticamente igual (13.7%). Para el caso de las mujeres con nombramiento Profesor de Carrera, el 76.7% se encuentra entre los 16 y 30 años de antigüedad, el porcentaje correspondiente a los hombres es del 77.1%. El 5.6% de las mujeres y el 6.9% de los hombres tienen un nombramiento Investigador. El 30.6% de las mujeres con nombramiento Investigador tiene una antigüedad no mayor a la de 10 años; para el caso de los hombres con el mismo nombramiento el porcentaje es de 35.1%. Otra forma de analizar esta asimetría en la distribución de la antigüedad académica de los nombramientos académicos de hombres y mujeres es mediante la fecha de ingreso.

En la tabla 1.d.2.b se muestra, para mujeres y hombres, el total de nombramientos actualmente vigentes en la UNAM (40,307), distribuidos por la fecha de ingreso con la que se les tiene registrados, organizadas en 7 diferentes periodos, a partir de 1938 a la fecha. Nótese que del total de nombramientos definidos como pertenecientes a mujeres (16,399), el 7% no cuenta con la información sobre la fecha de ingreso; para los nombramientos de hombres (23,908), el 6.5% se encuentra en esa situación. Del total de nombramientos cuya fecha de ingreso se ubica entre 1991 y 2005 (18,790), el 44% pertenece a mujeres y el 56% a hombres.⁹¹ Del total de nombramientos de mujeres, en 8,254 (54%, sin tomar en cuenta aquellos sin información) su ingreso se ubica durante el periodo que va de 1991 a 2005. Para los nombramientos de los hombres, 9,536 de ellos (47% sin considerar los que no cuentan con información) tienen como fecha de ingreso este mismo periodo. Es decir, de los nombramientos académicos correspondientes a las mujeres más de la mitad de ellos se han dado de 1991 a la fecha, 7 puntos por arriba de la cifra equivalente en el porcentaje de los nombramientos de hombres.

⁹¹ Un análisis similar pero con base en la información de personas arroja resultados muy parecidos.

Tabla 1.d.2.b Periodo de ingreso por nombramiento de mujeres y hombres

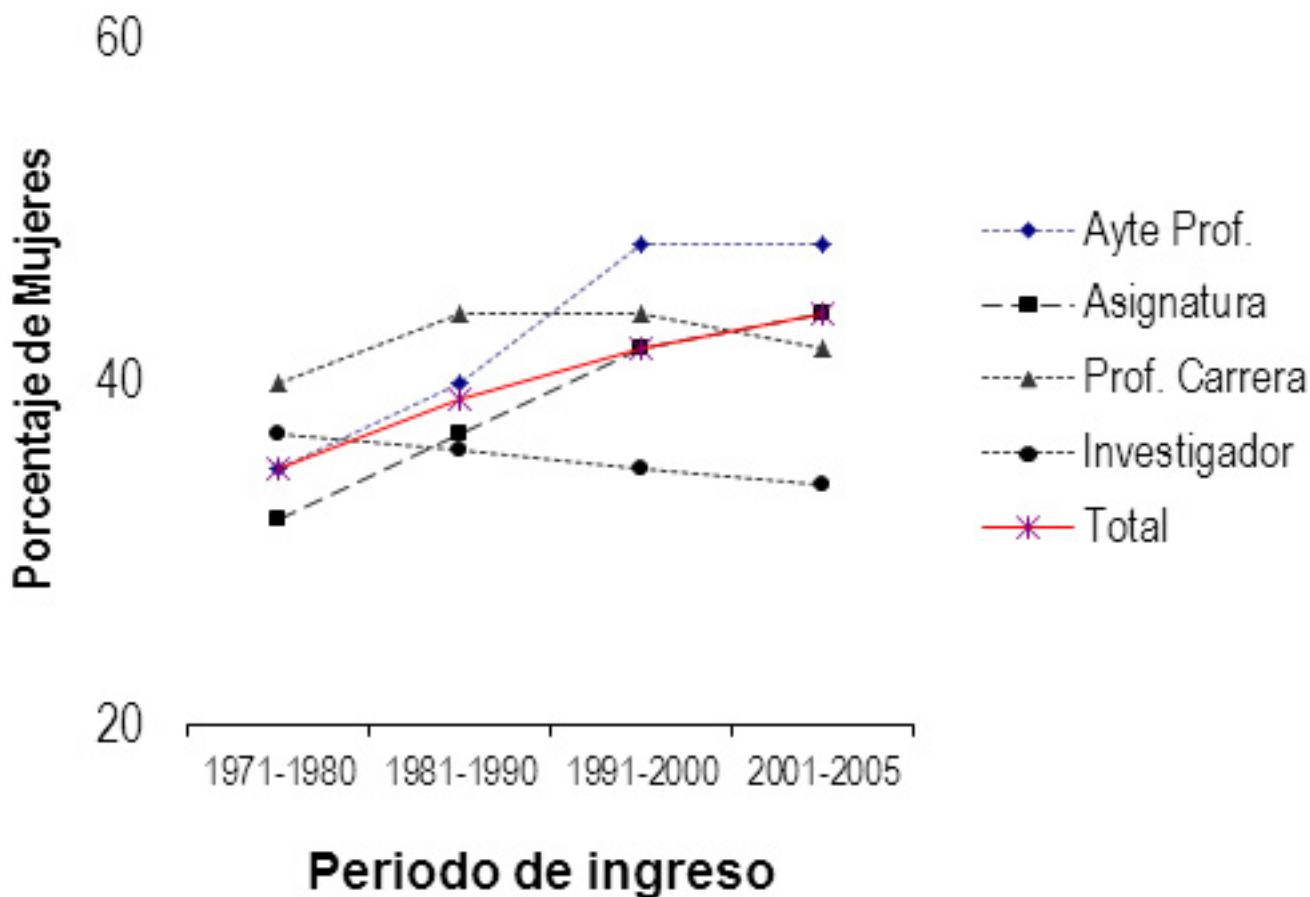
Rango de Antigüedad Académica por Sexo y Nombramiento

SEXO			Rango de antigüedad académica						Total
			Entre 1 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Entre 11 y 15 años	Entre 16 y 20 años	Entre 21 y 25 años	Entre 26 y 30 años	
Mujer	Ayudante	N	692	217	121	24	20	11	1085
		%	63.8%	20.0%	11.2%	2.2%	1.8%	1.0%	100.0%
		% Rango	23.0%	9.2%	5.3%	1.6%	1.5%	1.0%	9.4%
	Técnico Académico	N	310	422	443	264	225	143	1807
		%	17.2%	23.4%	24.5%	14.6%	12.5%	7.9%	100.0%
		% Rango	10.3%	18.0%	19.6%	17.8%	17.1%	12.8%	15.7%
	Profesor de Asignatura	N	1886	1484	1362	771	549	344	6396
		%	29.5%	23.2%	21.3%	12.1%	8.6%	5.4%	100.0%
		% Rango	62.6%	63.3%	60.2%	52.1%	41.7%	30.8%	55.4%
	Profesor de Carrera	N	36	113	224	327	403	499	1602
		%	2.2%	7.1%	14.0%	20.4%	25.2%	31.1%	100.0%
		% Rango	1.2%	4.8%	9.9%	22.1%	30.6%	44.6%	13.9%
	Investigador	N	87	110	114	94	119	121	645
		%	13.5%	17.1%	17.7%	14.6%	18.4%	18.8%	100.0%
		% Rango	2.9%	4.7%	5.0%	6.4%	9.0%	10.8%	5.6%
	Total	N	3011	2346	2264	1480	1316	1118	11535
		%	26.1%	20.3%	19.6%	12.8%	11.4%	9.7%	100.0%
		% Rango	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Hombre	Ayudante	N	761	234	131	80	27	22	1255
		%	60.6%	18.6%	10.4%	6.4%	2.2%	1.8%	100.0%
		% Rango	19.4%	7.8%	4.3%	3.7%	1.3%	1.1%	7.7%
	Técnico Académico	N	336	337	346	251	246	171	1687
		%	19.9%	20.0%	20.5%	14.9%	14.6%	10.1%	100.0%
		% Rango	8.6%	11.3%	11.4%	11.6%	11.6%	8.3%	10.4%
	Profesor de Asignatura	N	2570	2057	2049	1274	1105	913	9968
		%	25.8%	20.6%	20.6%	12.8%	11.1%	9.2%	100.0%
		% Rango	65.6%	68.9%	67.8%	58.8%	52.2%	44.5%	61.3%
	Profesor de Carrera	N	60	152	298	383	555	779	2227
		%	2.7%	6.8%	13.4%	17.2%	24.9%	35.0%	100.0%
		% Rango	1.5%	5.1%	9.9%	17.7%	26.2%	37.9%	13.7%
	Investigador	N	188	205	198	178	184	168	1121
		%	16.8%	18.3%	17.7%	15.9%	16.4%	15.0%	100.0%
		% Rango	4.8%	6.9%	6.6%	8.2%	8.7%	8.2%	6.9%
	Total	N	3915	2985	3022	2166	2117	2053	16258
		%	24.1%	18.4%	18.6%	13.3%	13.0%	12.6%	100.0%
		% Rango	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Tabla 1.2.2.c. Periodo de Ingreso

			Periodo de Ingreso								
			Periodo de Ingreso								
SEXO			Sin información	Entre 1938 y1950	Entre 1951 y1960	Entre 1961 y1970	Entre 1971 y1980	Entre 1981 y1990	Entre 1991 y2000	Entre 2001 y2005	Total
Mujer	Ayudante de Profesor	N	421				46	127	517	511	1622
		% en Categoría	26.0%				2.8%	7.8%	31.9%	31.5%	100.0%
		% en Periodo	36.9%				1.7%	3.3%	8.6%	22.6%	9.9%
	Técnico Académico	N	123		1	8	231	543	855	160	1921
		% en Categoría	6.4%		.1%	.4%	12.0%	28.3%	44.5%	8.3%	100.0%
		% en Periodo	10.8%		1.8%	1.9%	8.6%	14.1%	14.3%	7.1%	11.7%
	Profesor de Asignatura	N	488	2	16	130	1203	2283	4105	1510	9737
		% en Categoría	5.0%	.0%	.2%	1.3%	12.4%	23.4%	42.2%	15.5%	100.0%
		% en Periodo	42.8%	33.3%	28.1%	30.8%	45.0%	59.4%	68.5%	66.8%	59.4%
	Profesor de Carrera	N	12		19	214	978	688	292	22	2225
		% en Categoría	.5%		.9%	9.6%	44.0%	30.9%	13.1%	1.0%	100.0%
		% en Periodo	1.1%		33.3%	50.7%	36.6%	17.9%	4.9%	1.0%	13.6%
	Investigador	N	24		8	63	214	205	219	48	781
		% en Categoría	3.1%		1.0%	8.1%	27.4%	26.2%	28.0%	6.1%	100.0%
		% en Periodo	2.1%		14.0%	14.9%	8.0%	5.3%	3.7%	2.1%	4.8%
	Posdoctorado	N							3	11	14
		% en Categoría							21.4%	78.6%	100.0%
		% en Periodo							.1%	.5%	.1%
	Emérito o Jubilado'	N	73	4	13	7	1		1		99
		% en Categoría	73.7%	4.0%	13.1%	7.1%	1.0%		1.0%		100.0%
		% en Periodo	6.4%	66.7%	22.8%	1.7%	.0%		.0%		.6%
	Total	N	1141	6	57	422	2673	3846	5992	2262	16399
		% en Categoría	7.0%	.0%	.3%	2.6%	16.3%	23.5%	36.5%	13.8%	100.0%
		% en Periodo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Hombre	Ayudante de Profesor	N	430			5	84	193	553	543	1808
		% en Categoría	23.8%			.3%	4.6%	10.7%	30.6%	30.0%	100.0%
		% en Periodo	27.7%			.5%	1.8%	3.3%	7.2%	19.3%	7.6%
	Técnico Académico	N	151			12	281	504	702	180	1830
		% en Categoría	8.3%			.7%	15.4%	27.5%	38.4%	9.8%	100.0%
		% en Periodo	9.7%			1.1%	5.9%	8.7%	9.1%	6.4%	7.7%
	Profesor de Asignatura	N	691	20	105	526	2537	3830	5668	1952	15329
		% en Categoría	4.5%	.1%	.7%	3.4%	16.6%	25.0%	37.0%	12.7%	100.0%
		% en Periodo	44.5%	46.5%	47.7%	49.2%	53.7%	66.4%	73.4%	69.3%	64.1%
	Profesor de Carrera	N	21	4	53	336	1450	878	378	30	3150
		% en Categoría	.7%	.1%	1.7%	10.7%	46.0%	27.9%	12.0%	1.0%	100.0%
		% en Periodo	1.4%	9.3%	24.1%	31.4%	30.7%	15.2%	4.9%	1.1%	13.2%
	Investigador	N	77	5	18	156	365	358	413	95	1487
		% en Categoría	5.2%	.3%	1.2%	10.5%	24.5%	24.1%	27.8%	6.4%	100.0%
		% en Periodo	5.0%	11.6%	8.2%	14.6%	7.7%	6.2%	5.4%	3.4%	6.2%
	Posdoctorado	N	2						2	17	21
		% en Categoría	9.5%						9.5%	81.0%	100.0%
		% en Periodo	.1%						.0%	.6%	.1%
	Emérito o Jubilado'	N	180	14	44	34	6	2	3		283
		% en Categoría	63.6%	4.9%	15.5%	12.0%	2.1%	.7%	1.1%		100.0%
		% en Periodo	11.6%	32.6%	20.0%	3.2%	.1%	.0%	.0%		1.2%
	Total	N	1552	43	220	1069	4723	5765	7719	2817	23908
		% en Categoría	6.5%	.2%	.9%	4.5%	19.8%	24.1%	32.3%	11.8%	100.0%
		% en Periodo	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Figura 1.d.3 Porcentajes de nombramientos académicos de mujeres en cuatro categorías por periodo de ingreso (Quincena 20 de 2005)



La figura 1.d.3 muestra por periodo de ingreso los porcentajes de los nombramientos: Ayudante de Profesor, Profesor de Asignatura, de Carrera Investigador correspondientes a mujeres y en esta se han buscado hacer más evidentes las tendencias de la presencia femenina supuestamente creciente en estas cuatro categorías de la plantilla académica. Con base en la información de la tabla 1.d.b se obtuvo para los 4 periodos que van de 1971 a la fecha el número de nombramientos según las categorías señaladas. Por ejemplo, en esa tabla para el caso de los nombramientos de Investigador se cuenta un total de 579 nombramientos durante el periodo de 1971 a 1980 (214 de mujeres y 365 de hombres); 563 (205 mujeres y 358 hombres), 632 (219 mujeres y 413 hombres) y 143 (48 mujeres y 95 hombres) en los siguientes periodos o intervalos de ingreso, respectivamente. Para los cuatro periodos incluidos en la figura se obtiene un total de 2,268 nombramientos de Investigador. Con base en cifras calculadas de esta manera, para cada periodo y para los cuatro grupos de nombramientos incluidos, se obtuvieron los porcentajes pertenecientes a mujeres. Así, para los nombramientos de Investigador y para cada periodo de ingreso se tienen los porcentajes 37%, 36%, 35% y 34% de nombramientos de investigador correspondientes a mujeres; valores que se emplearon para construir la figura 1.d.3. La línea que representa los porcentajes del total

de mujeres en los cuatro nombramientos muestra, para cada uno de los periodos analizados, una tendencia creciente. Al menos para los intervalos considerados y para los nombramientos incluidos se observa una presencia femenina creciente. Sin embargo, esta tendencia general no se observa por igual en los cuatro tipos de nombramiento. En los nombramientos Ayudante de Profesor y Profesor de Asignatura, se observa un crecimiento de la presencia femenina, aunque en desaceleración. En los otros dos nombramientos la tendencia es inversa, especialmente en los de Investigador. Así, en los datos mostrados aquí, y con las limitaciones del caso, es factible concluir que, no obstante que en lo general ha habido un incremento en el porcentaje de mujeres que pertenecen a la planta académica, este incremento se ha dado básicamente en los nombramientos Ayudante de Profesor y Profesor de Asignatura; por el contrario, la presencia relativa de las mujeres en los nombramientos Investigador y Profesor de Carrera ha tendido a decrecer.

II

RESULTADOS POR TIPO DE NOMBRAMIENTO

2.1 Ayudante de Profesor

La tabla 2.1 muestra el promedio (media aritmética) de las horas que tienen contratadas los académicos con el nombramiento Ayudante de Profesor. Solo se incluyen las horas del primer nombramiento; es decir, si el académico tiene más de un nombramiento, las horas de sus demás nombramientos no han sido consideradas en la obtención de este promedio.

**Tabla 2.1. Promedio de horas por sexo
Nombramiento: Ayudante de Profesor**

	N	Media Horas	Desviación Estándar	Mediana	Modo	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	1,316	10.02	8.95	8	10	1	40
Hombres	1,488	10.85	9.84	8	10	1	40
Total	2,804	10.46	9.44	8	10	1	40

Para el caso del nombramiento Ayudante de Profesor, los hombres tienen en promedio 0.83 horas más contratadas que las mujeres. Esta diferencia a favor de los hombres resulta estadísticamente significativa, aunque el estadístico *D* de esta diferencia (-0.07) resulta sumamente pequeño, por lo que la diferencia pudiera interpretarse para fines prácticos como no importante. En la tabla 2.1.1 se muestra, para mujeres y hombres, las horas (en rangos) contratadas para los académicos que tienen como primer nombramiento el de Ayudante de Profesor. Como ya se había descrito son 2,804 los académicos con este nombramiento. De ellos, el 46.9% son mujeres. El 18% (501) del total de ayudantes de profesor ha sido contratado por más de 20 horas. De este porcentaje, el 44% es de mujeres (220) y 281 (56%) de hombres. El 30% del total de ayudantes de profesor tienen contratadas 4 o menos horas. En este rango encontramos al 32% del total de mujeres y al 29% de los hombres. Del total de nombramientos en esta categoría con más de 29 horas, el 37% pertenece a mujeres; porcentaje 10 puntos por debajo del promedio general de mujeres para este tipo de nombramiento. Del total de mujeres con el nombramiento Ayudante de Profesor el 5.7% de ellas tienen más 29 horas; para el caso de los hombres este porcentaje es de 8.5%.

Tabla 2.1.1 Horas contratadas de los académicos con nombramiento Ayudante de Profesor⁹²**Académicos con el nombramiento de Ayudante de Profesor. Horas contratadas**

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Entre .5 y 4 horas	N	422	428	850
	% Rango	49.6%	50.4%	100.0%
	% Sexo	32.1%	28.8%	30.3%
Entre 4.5 y 9 horas	N	297	388	685
	% Rango	43.4%	56.6%	100.0%
	% Sexo	22.6%	26.1%	24.4%
Entre 9.5 y 14 horas	N	325	312	637
	% Rango	51.0%	49.0%	100.0%
	% Sexo	24.7%	21.0%	22.7%
Entre 14.5 y 20 horas	N	52	79	131
	% Rango	39.7%	60.3%	100.0%
	% Sexo	4.0%	5.3%	4.7%
Entre 20.5 y 24 horas	N	116	123	239
	% Rango	48.5%	51.5%	100.0%
	% Sexo	8.8%	8.3%	8.5%
Entre 24.5 y 29 horas	N	29	32	61
	% Rango	47.5%	52.5%	100.0%
	% Sexo	2.2%	2.2%	2.2%
Entre 29.5 y 34 horas	N	24	38	62
	% Rango	38.7%	61.3%	100.0%
	% Sexo	1.8%	2.6%	2.2%
Entre 34.5 y 40 horas	N	51	88	139
	% Rango	36.7%	63.3%	100.0%
	% Sexo	3.9%	5.9%	5.0%
Total	N	1316	1488	2804
	% Rango	46.9%	53.1%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Los ayudantes de profesor nombrados por horas pueden tener los niveles A o B.⁹³ La distribución de estos niveles para los nombramientos Ayudante de Profesor, tanto de mujeres como de hombres se muestra en la tabla 2.1.2. El 19% de los ayudantes de profesor son del nivel A. De ellos el 46% son mujeres. De los 2,281 ayudantes de profesor con el nivel B, 1,076 (47.2%) son mujeres.

⁹² La información de la tabla muestra el número de académicos (personas) que tienen como primer nombramiento Ayudante de Profesor, los rangos de horas contratadas se refieren sólo a ese primer nombramiento.

⁹³ Los requisitos para poder ocupar cada uno de estos niveles se especifican en los incisos a y b del artículo 22 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM.

Tabla 2.1.2 Número de mujeres y hombres en los niveles A y B del nombramiento Ayudante de Profesor

Ayudantes de Profesor por Niveles

				Total
		Mujer	Hombre	
Ayte. Prof. A	N	240	283	523
	% en el Nivel	45.9%	54.1%	100.0%
	% en Sexo	18.2%	19.0%	18.7%
Ayte Prof. B	N	1076	1205	2281
	% en el Nivel	47.2%	52.8%	100.0%
	% en Sexo	81.8%	81.0%	81.3%
Total	N	1316	1488	2804
	% en el Nivel	46.9%	53.1%	100.0%
	% en Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Al comparar el número de horas que en promedio mujeres y hombres son contratados para realizar las tareas de ayudante de profesor se tienen los siguientes resultados.

Tabla 2.1.3. Promedio de horas de los ayudantes de profesor A

	N	Media Horas	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	240	8.70	6.72	2	40
Hombres	283	8.29	6.06	2	40
Total	523	8.48	6.37	2	40

En este caso la pequeña diferencia a favor de las mujeres no es estadísticamente significativa.

Tabla 2.1.3.1 Promedio de horas de los ayudantes de profesor B

	N	Media Horas	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	1,076	10.32	9.35	1	40
Hombres	1,205	11.46	10.45	1	40
Total	2,281	10.92	9.96	1	40

La diferencia a favor de los hombres en las horas promedio que son contratados los ayudante de profesor B resulta

estadísticamente significativa⁹⁴; aunque el estadístico D para esta diferencia ($D = 0.11$) cae dentro del rango de valores pequeños. La tabla 2.1.4 muestra por rangos de horas contratadas el número de mujeres y hombres por cada uno de los niveles del nombramiento Ayudante de Profesor. Más de la mitad de los ayudantes de profesor del nivel A se ubica en los rangos de 9 o menos horas. De ellos el 44% son mujeres. El 8% (41) de los Ayudantes de este nivel tienen contratadas más de 20 horas. En este caso el 51% son mujeres. Por los que respecta a los ayudantes de profesor del nivel B, el 55% (1252) labora 9 o menos horas, siendo mujeres el 48% (595) de ellos.

Tabla 2.1.4

Académicos con el nombramiento de Ayudante de Profesor por horas contratadas

			Mujer	Hombre	Total
Ayte. Prof. A	Entre .5 y 4 horas	N	72	93	165
		% Rango	43.6%	56.4%	100.0%
		% Sexo	30.0%	32.9%	31.5%
	Entre 4.5 y 9 horas	N	52	66	118
		% Rango	44.1%	55.9%	100.0%
		% Sexo	21.7%	23.3%	22.6%
	Entre 9.5 y 14 horas	N	87	90	177
		% Rango	49.2%	50.8%	100.0%
		% Sexo	36.3%	31.8%	33.8%
	Entre 14.5 y 20 horas	N	8	14	22
		% Rango	36.4%	63.6%	100.0%
		% Sexo	3.3%	4.9%	4.2%
	Entre 20.5 y 24 horas	N	13	13	26
		% Rango	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	5.4%	4.6%	5.0%
	Entre 24.5 y 29 horas	N	4	4	8
		% Rango	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	1.7%	1.4%	1.5%
	Entre 34.5 y 40 horas	N	4	3	7
		% Rango	57.1%	42.9%	100.0%
		% Sexo	1.7%	1.1%	1.3%
Total		N	240	283	523
		% Rango	45.9%	54.1%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Ayte. Prof. B	Entre .5 y 4 horas	N	350	335	685
		% Rango	51.1%	48.9%	100.0%
		% Sexo	32.5%	27.8%	30.0%
	Entre 4.5 y 9 horas	N	245	322	567
		% Rango	43.2%	56.8%	100.0%
		% Sexo	22.8%	26.7%	24.9%
	Entre 9.5 y 14 horas	N	238	222	460
		% Rango	51.7%	48.3%	100.0%
		% Sexo	22.1%	18.4%	20.2%
	Entre 14.5 y 20 horas	N	44	65	109
		% Rango	40.4%	59.6%	100.0%
		% Sexo	4.1%	5.4%	4.8%
	Entre 20.5 y 24 horas	N	103	110	213
		% Rango	48.4%	51.6%	100.0%
		% Sexo	9.6%	9.1%	9.3%
	Entre 24.5 y 29 horas	N	25	28	53
		% Rango	47.2%	52.8%	100.0%
		% Sexo	2.3%	2.3%	2.3%
	Entre 29.5 y 34 horas	N	24	38	62
		% Rango	38.7%	61.3%	100.0%
		% Sexo	2.2%	3.2%	2.7%
Entre 34.5 y 40 horas	N	47	85	132	
	% Rango	35.6%	64.4%	100.0%	
	% Sexo	4.4%	7.1%	5.8%	
Total		N	1076	1205	2281
		% Rango	47.2%	52.8%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

La tabla 2.1.4 muestra por rangos de horas contratadas el número de mujeres y hombres por cada uno de los niveles del nombramiento Ayudante de Profesor. Más de la mitad de los ayudantes de profesor del nivel A se ubica en los rangos de 9 o menos horas. De ellos el 44% son mujeres. El 8% (41) de los ayudantes de este nivel tienen contratadas más de 20 horas. En este caso el 51% son mujeres. Por los que respecta a los ayudantes de profesor

⁹⁴ La t correspondiente tiene un valor de -2.745, con 2279 grados de libertad, con una p (dos colas) = 0.006, sin asumir igualdad de varianzas.

del nivel B, el 55% (1252) labora 9 o menos horas, siendo mujeres el 48% (595) de ellos. Tiene un nombramiento de esta categoría y nivel por más de 20 horas el 20%. En este caso el 43% son mujeres. Del total de mujeres con el nombramiento Ayudante de Profesor del nivel B (1076), el 18% (199) ha sido contratada por más de 20 horas. La cifra equivalente para los hombres es del 22%. Se puede observar, como ya se había descrito, que en los dos rangos de mayor número de horas la proporción relativa de mujeres tiende a ser menor que el porcentaje global para este nivel y tipo de nombramiento.

2.2. Profesor de Asignatura

La Tabla 2.2 presenta la información de los académicos con nombramiento de Profesor de Asignatura.⁹⁵ En general, se observa que cuentan en promedio con 11.85 horas. No obstante que hay un mayor número de hombres contratados con este nombramiento, las mujeres tienen asignadas en promedio 1.87 horas más que los hombres (13 y 11.13 horas respectivamente en promedio). La diferencia a favor de las mujeres resulta también estadísticamente significativa con una $D = 0.19$ (efecto del tamaño ubicado dentro del rango pequeño).

**Tabla 2.2. Promedio de horas contratadas por sexo
Nombramiento: Profesor de Asignatura**

	N	Media Horas	Desviación Estándar	Mediana	Modo	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	6,883	13.00	10.08	10	4	1	40
Hombres	11,075	11.13	9.68	7	4	1	40
Total	17,958	11.85	9.88	8	4	1	40

El número total de horas que tienen contratadas los 17,958 académicos que como primer nombramiento cuentan con el de profesor de asignatura es de 212,776. De estas, 89,493 se tienen asignadas a mujeres; es decir, del total de horas que la institución contrata en la categoría Profesor de Asignatura, el 42% las imparten mujeres (que a su vez son el 39% del total de Profesores de Asignatura). Para valorar el grado en que los análisis realizados pudieran diferir teniendo como base la información sobre lo que aquí llamamos “personas” o la de “nombramientos”, en la tabla 2.3 se muestran los promedios de horas contratadas para los nombramientos de profesor de asignatura, tanto de mujeres como de hombres.

⁹⁵ Estos datos hacen referencia a la información de personas, por tanto las horas promedio estimadas aquí se basan sólo en la información del primer nombramiento, en caso de que el académico tuviera más de uno.

Tabla 2.3. Promedio de horas contratadas por sexo⁹⁶
Nombramiento: Profesor de Asignatura (personas)

	N	Media Horas	Desviación Estándar	Mediana	Modo	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	9,737	10.87	9.31	7	4	1	40
Hombres	15,329	9.51	9.68	6	4	1	40
Total	25,066	10.04	9.03	6	4	1	40

Las horas contratadas promedio estimadas para el caso de la base de nombramientos son inferiores a las estimadas con la base de personas. Para el caso de las mujeres con ese nombramiento la diferencia es de 2.13 horas y para el caso de los hombres es de 1.62. La diferencia entre las horas promedio contratadas de mujeres y hombres en la base de personas es de 1.87 horas a favor de las mujeres; en la base de nombramientos es de 1.36 horas también a favor de las mujeres y de igual forma significativa⁹⁷ con una $D = 0.15$ (Rango pequeño). Conforme a la información del total de nombramientos Profesor de Asignatura (25,066) se tiene un global de 251,641 horas contratadas (38,865 más que en la base personas) y de ellas 145,835 son de mujeres (42%); recuérdese que del total de nombramientos en esta categoría, el 41% es de mujeres. A no ser que se indique lo contrario, los análisis que se muestran a continuación tomarán como base la información sobre personas. El nombramiento Profesor de Asignatura puede ser de dos tipos o niveles.⁹⁸

En la tabla 2.2.1 se muestra, para mujeres y hombres y por cada uno de los dos niveles, las horas (en rangos) en que han sido contratados. El total de académicos que cuentan como primer nombramiento Profesor de Asignatura es de 17,958; el 86% (15,484) es del nivel A. Tanto en el nivel A como en el B el porcentaje de mujeres es del 38%. Para el caso de los profesores del nivel A, el 60.2%, (9,321) tiene contratadas 9 o menos horas, en este rango el 35% es de mujeres. 3,022 (19.5%) cuentan con más de 20 horas, de ellos son mujeres el 46%. Del total de mujeres que cuentan con el nombramiento Profesor de Asignatura del nivel A (5,935), el 69% tiene contratadas hasta un máximo de 9 horas; para el caso de los hombres este porcentaje es del 65%. El 23% de las mujeres tienen un nombramiento de este tipo y nivel por más de 20 horas, el porcentaje de hombres en la misma situación es del 17%. Por lo que respecta a los 2,474 profesores de asignatura del nivel B se tiene que 769 (27%) cuenta con un nombramiento de 9 o menos horas; de estos Profesores, el 205 (27%) son mujeres. Se observa que 1150 profesores (46% del total de académicos de esta categoría y nivel) tienen más de 20 horas; el 44% de ellos son mujeres (recuérdese que este porcentaje para el nivel A fue del 46%). De manera general se puede notar que, proporcionalmente, en el rango de mayor número de horas contratadas en los dos niveles tendemos a encontrar una mayor presencia femenina que en los rangos de menor número de horas. Nótese, sin embargo, que en el rango de más horas contratadas del nivel B (de 34.5 a 40 horas) se tiene al 7% del total de estos nombramientos; siendo mujeres

⁹⁶ Recuérdese que ahora se toma como base el “nombramiento”; en ese sentido los promedios que se muestran son por cada nombramiento Profesor de Asignatura registrado en la nómina. Los promedios de la tabla 2.2 hacen referencia a las horas promedio contratadas para cada académico que tiene como primer nombramiento, conforme fue definido aquí, el de profesor de asignatura.

⁹⁷ $T = 11.44$, con 19,889 grados de libertad, $p(\text{dos colas}) = 0.000$ (sin asumir igualdad de varianzas)

⁹⁸ El artículo 35 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM establece que: “Son profesores de asignatura quienes de acuerdo con la categoría que fije su nombramiento, sean remunerados en función del número de horas de clase que impartan. Podrán impartir una o varias materias, ser interinos o definitivos y ocupar cualesquiera de las siguientes categorías: A o B.” Por su parte el artículo 36 establece que: “Para ser profesor de asignatura A, se requiere: a) Tener título superior al de bachiller en una licenciatura del área de la materia que se vaya a impartir, y b) Demostrar aptitud para la docencia.” El artículo 37 dice: “Para ser profesor de asignatura categoría B, además de los requisitos señalados para la categoría A, se requiere: a) Haber trabajado cuando menos dos años en labores docentes o de investigación en la categoría A y haber cumplido satisfactoriamente sus labores académicas, y b) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación. Este último requisito podrá dispensarse a los profesores que en la dirección de seminarios y tesis o en la impartición de cursos especiales, hayan desempeñado sus labores de manera sobresaliente.”

61 (35%).

Tabla 2.2.1 Horas contratadas por nivel y sexo de los académicos con nombramiento Profesor de Asignatura

Profesores de Asignatura, mujeres y hombres, por nivel y rango de horas contratadas					
			Mujer	Hombre	Total
Asignatura A	Entre .5 y 4 horas	N	1758	3268	5026
		% en el Rango	35.0%	65.0%	100.0%
		% en Sexo	29.6%	34.2%	32.5%
	Entre 4.5 y 9 horas	N	1471	2824	4295
		% en el Rango	34.2%	65.8%	100.0%
		% en Sexo	24.8%	29.6%	27.7%
	Entre 9.5 y 14 horas	N	783	1212	1995
		% en el Rango	39.2%	60.8%	100.0%
		% en Sexo	13.2%	12.7%	12.9%
	Entre 14.5 y 20 horas	N	522	624	1146
		% en el Rango	45.5%	54.5%	100.0%
		% en Sexo	8.8%	6.5%	7.4%
Asignatura B	Entre 20.5 y 24 horas	N	535	601	1136
		% en el Rango	47.1%	52.9%	100.0%
		% en Sexo	9.0%	6.3%	7.3%
	Entre 24.5 y 29 horas	N	311	325	636
		% en el Rango	48.9%	51.1%	100.0%
		% en Sexo	5.2%	3.4%	4.1%
	Entre 29.5 y 34 horas	N	410	466	876
		% en el Rango	46.8%	53.2%	100.0%
		% en Sexo	6.9%	4.9%	5.7%
	Entre 34.5 y 40 horas	N	145	229	374
		% en el Rango	38.8%	61.2%	100.0%
		% en Sexo	2.4%	2.4%	2.4%
	Total	N	5935	9549	15484
		% en el Rango	38.3%	61.7%	100.0%
		% en Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Asignatura B	Entre .5 y 4 horas	N	89	214	303
		% en el Rango	29.4%	70.6%	100.0%
		% en Sexo	9.4%	14.0%	12.2%
	Entre 4.5 y 9 horas	N	116	350	466
		% en el Rango	24.9%	75.1%	100.0%
		% en Sexo	12.2%	22.9%	18.8%
	Entre 9.5 y 14 horas	N	109	182	291
		% en el Rango	37.5%	62.5%	100.0%
		% en Sexo	11.5%	11.9%	11.8%
	Entre 14.5 y 20 horas	N	126	138	264
		% en el Rango	47.7%	52.3%	100.0%
		% en Sexo	13.3%	9.0%	10.7%
	Entre 20.5 y 24 horas	N	154	188	342
		% en el Rango	45.0%	55.0%	100.0%
		% en Sexo	16.2%	12.3%	13.8%
	Entre 24.5 y 29 horas	N	117	116	233
		% en el Rango	50.2%	49.8%	100.0%
		% en Sexo	12.3%	7.6%	9.4%
	Entre 29.5 y 34 horas	N	176	223	399
		% en el Rango	44.1%	55.9%	100.0%
		% en Sexo	18.6%	14.6%	16.1%
	Entre 34.5 y 40 horas	N	61	115	176
		% en el Rango	34.7%	65.3%	100.0%
		% en Sexo	6.4%	7.5%	7.1%
	Total	N	948	1526	2474
		% en el Rango	38.3%	61.7%	100.0%
		% en Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Otra forma de analizar la situación de los profesores de asignatura se muestra en la tabla 2.2.2.⁹⁹ Aquí se presentan, para mujeres y hombres por separado, los rangos de horas en los que han sido contratados dependiendo del nivel, A o B, de su nombramiento. El 86.2% tanto de mujeres como de hombres con nombramiento Profesores de Asignatura tiene el nivel A. De igual manera, como ya se describió, tanto en mujeres como en hombres, comparativamente y de manera proporcional, se encuentra que en el nivel B, por el contrario de lo que se observa en el nivel A, los rangos de más de 20 horas contratadas concentran los mayores porcentajes; con una diferencia,

⁹⁹ El análisis que en la tabla anterior era vertical aquí, ahora, es horizontal.

relativa, a favor de las mujeres.

Tabla 2.2.2 Horas contratadas para los niveles de Profesor de Asignatura por sexo del personal académico

			Rango de Horas								Total
SEXO			Entre .5 y 4 horas	Entre 4.5 y 9 horas	Entre 9.5 y 14 horas	Entre 14.5 y 20 horas	Entre 20.5 y 24 horas	Entre 24.5 y 29 horas	Entre 29.5 y 34 horas	Entre 34.5 y 40 horas	
Mujer	ASIG A	N	1758	1471	783	522	535	311	410	145	5935
		% Nivel	29.6%	24.8%	13.2%	8.8%	9.0%	5.2%	6.9%	2.4%	100.0%
		% Rango	95.2%	92.7%	87.8%	80.6%	77.6%	72.7%	70.0%	70.4%	86.2%
	ASIG B	N	89	116	109	126	154	117	176	61	948
		% Nivel	9.4%	12.2%	11.5%	13.3%	16.2%	12.3%	18.6%	6.4%	100.0%
		% Rango	4.8%	7.3%	12.2%	19.4%	22.4%	27.3%	30.0%	29.6%	13.8%
	Total	N	1847	1587	892	648	689	428	586	206	6883
		% Nivel	26.8%	23.1%	13.0%	9.4%	10.0%	6.2%	8.5%	3.0%	100.0%
		% Rango	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
Hombre	ASIG A	N	3268	2824	1212	624	601	325	466	229	9549
		% Nivel	34.2%	29.6%	12.7%	6.5%	6.3%	3.4%	4.9%	2.4%	100.0%
		% Rango	93.9%	89.0%	86.9%	81.9%	76.2%	73.7%	67.6%	66.6%	86.2%
	ASIG B	N	214	350	182	138	188	116	223	115	1526
		% Nivel	14.0%	22.9%	11.9%	9.0%	12.3%	7.6%	14.6%	7.5%	100.0%
		% Rango	6.1%	11.0%	13.1%	18.1%	23.8%	26.3%	32.4%	33.4%	13.8%
	Total	N	3482	3174	1394	762	789	441	689	344	11075
		% Nivel	31.4%	28.7%	12.6%	6.9%	7.1%	4.0%	6.2%	3.1%	100.0%
		% Rango	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

En los rangos que van de 20.5 horas en adelante hay un total de 1150 profesores; es decir, de los profesores de asignatura del nivel B (2,474), el 46.5% tiene un nombramiento de más de 20 horas. En particular se observa que en el rango de más horas contratadas (de 34.5 a 40 horas) se tiene al 7% del total de estos nombramientos; siendo mujeres 61 (35%). El 44% de los Profesores de Asignatura B que han sido contratados por más de 20 horas son mujeres. Nótese que este porcentaje para el nivel A fue del 46%. Del total de mujeres con el nombramiento de Profesores de Asignatura B (948), encontramos a 508 (54%) en los rangos de más de 20 horas, el porcentaje equivalente para los hombres es del 42%.

2.3. Técnico Académico

2.3.1 Técnico Auxiliar

Conforme a los términos del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, los técnicos académicos pueden ser auxiliares, asociados o titulares.¹⁰⁰ En la tabla 2.3.1 se presenta por nivel y las horas contratadas el número de mujeres y hombres con nombramiento Técnico Académico Auxiliar.¹⁰¹ En total son 338 académicos con este nombramiento, de los cuales el 27% es de medio tiempo (20 horas) y el 44% mujeres. Para el caso de los de medio tiempo el 48% son mujeres y para los de tiempo completo el 43%.

¹⁰⁰ Específicamente el Estatuto establece: “artículo 11.- Los técnicos académicos ordinarios podrán tener nombramiento interino, definitivo, o laborar por contrato y ser de tiempo completo o de medio tiempo. Artículo 12.- Los técnicos académicos ordinarios podrán ocupar cualquiera de las siguientes categorías: a) Auxiliar; b) Asociado; c) Titular. En cada categoría habrá tres niveles: “A”, “B” y “C””.

¹⁰¹ La información es sobre los académicos que de acuerdo al procedimiento descrito tienen como primer nombramiento el de Técnico Académico Auxiliar (base de “personas”).

Tabla 2.3.1

Técnicos Académicos Auxiliares por Horas, Categoría o Nivel y Sexo					
HORAS			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
20	Técnico Auxiliar A M T	N	11	9	20
		% Categoría	55.0%	45.0%	100.0%
		% Sexo	32.4%	24.3%	28.2%
	Técnico Auxiliar B M T	N	14	18	32
		% Categoría	43.8%	56.3%	100.0%
		% Sexo	41.2%	48.6%	45.1%
	Técnico Auxiliar C M T	N	9	10	19
		% Categoría	47.4%	52.6%	100.0%
		% Sexo	26.5%	27.0%	26.8%
	Total	N	34	37	71
		% Categoría	47.9%	52.1%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
40	Técnico Auxiliar A T C	N	13	22	35
		% Categoría	37.1%	62.9%	100.0%
		% Sexo	11.4%	14.4%	13.1%
	Técnico Auxiliar B T C	N	41	56	97
		% Categoría	42.3%	57.7%	100.0%
		% Sexo	36.0%	36.6%	36.3%
	Técnico Auxiliar C T C	N	60	75	135
		% Categoría	44.4%	55.6%	100.0%
		% Sexo	52.6%	49.0%	50.6%
	Total	N	114	153	267
		% Categoría	42.7%	57.3%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Del total de mujeres con el nombramiento Técnico Académico Auxiliar de tiempo completo (114), el 53% son del nivel C; para el caso de los hombres este porcentaje es del 49%.¹⁰² A diferencia de lo que ocurre para los nombramientos Ayudante de Profesor, el Estatuto del Personal Académico de la UNAM no hace distinción de los Técnicos Académicos en términos de si sus funciones apoyan la docencia o la investigación.¹⁰³ Sin embargo, el tabulador salarial de la UNAM, incluido en sus normas de operación presupuestal distingue entre los nombramientos Técnico Académico cuyas funciones se ubican en la docencia, de aquellos que se definen como de investigación.¹⁰⁴ Así, por ejemplo, conforme a esta clasificación se tiene que los técnicos auxiliares pueden ser de docencia o de investigación. La tabla 2.3.2 muestra su distribución por horas contratadas para mujeres y hombres. Prácticamente todos los técnicos auxiliares de medio tiempo tienen por función el apoyo a las tareas de docencia (48% de mujeres), para el caso de los de tiempo completo (43% de mujeres) este porcentaje es del 81%. Sin embargo, del total de mujeres con el nombramiento Técnico Auxiliar de tiempo completo, el 85% ha sido contratado para desarrollar actividades de docencia; este porcentaje para el caso de los hombres es del 78%. De los 50 técnicos auxiliares de tiempo completo que se ubican en funciones de investigación, sólo el 34% (17) son mujeres; proporción por debajo de los porcentajes generales para la categoría.

¹⁰² El artículo 13 del Estatuto del Personal Académico de la UNAM establece que: “Los requisitos mínimos para ingresar como técnico académico de la categoría de auxiliar son: a) Para el nivel “A”, tener grado de bachiller o una preparación equivalente; b) Para el nivel “B”, haber acreditado el 50% de los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente; c) Para el nivel “C”, haber acreditado todos los estudios de una licenciatura o tener una preparación equivalente”.

¹⁰³ En el artículo 20, el Estatuto define lo que es un ayudante como “...quienes auxilian a los profesores y los investigadores en sus labores. La ayudantía debe capacitar al personal para el desempeño de funciones docentes, o de investigación”; y en el artículo 9o. lo que es un Técnico Académico: “...quienes hayan demostrado tener la experiencia y las aptitudes suficientes en una determinada especialidad, materia o área, para realizar tareas específicas y sistemáticas de los programas académicos y/o de servicios técnicos de una dependencia de la UNAM”.

¹⁰⁴ Véase el apartado “Categorías y Tabulador de Sueldos del Personal Académico de las Normas de Operación Presupuestal y Clasificador por Objeto del Gasto”. *op. cit.*, p. 119-128.

Tabla 2.3.2

Técnicos Auxiliares por Tipo, Horas y Sexo

HORAS			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
20	Técnico en docencia	N	34	36	70
		% Categoría	48.6%	51.4%	100.0%
		% Sexo	100.0%	97.3%	98.6%
	Técnico en Investigación	N		1	1
		% Categoría		100.0%	100.0%
		% Sexo		2.7%	1.4%
	Total	N	34	37	71
		% Categoría	47.9%	52.1%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
40	Técnico en docencia	N	97	120	217
		% Categoría	44.7%	55.3%	100.0%
		% Sexo	85.1%	78.4%	81.3%
	Técnico en Investigación	N	17	33	50
		% Categoría	34.0%	66.0%	100.0%
		% Sexo	14.9%	21.6%	18.7%
	Total	N	114	153	267
		% Categoría	42.7%	57.3%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

2.3.2. Técnico Asociado

La siguiente categoría del nombramiento Técnico Académico es la de Asociado.¹⁰⁵ La tabla 2.3.2.1 muestra la distribución de mujeres y hombres en los diferentes niveles de este nombramiento.¹⁰⁶

¹⁰⁵ Conforme a los términos del Estatuto del Personal Académico de la UNAM, los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico asociado son: a) Para el nivel “A”, tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad; b) Para el nivel “B”, tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de un año en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados; c) Para el nivel “C”, tener grado de licenciado o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de dos años en la materia o área de su especialidad y haber colaborado en trabajos publicados (artículo 13).

¹⁰⁶ Aquí la base de análisis es la de personas. La de nombramientos ofrece prácticamente los mismos valores.

Tabla 2.3.2.1

Técnicos Académicos Asociados por Nivel, Horas Contratadas y Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Técnico Asociado A M T	N	13	8	21
	% Categoría	61.9%	38.1%	100.0%
	% Sexo	1.2%	.8%	1.0%
Técnico Asociado A T C	N	294	221	515
	% Categoría	57.1%	42.9%	100.0%
	% Sexo	27.9%	22.7%	25.4%
Técnico Asociado B M T	N	4	2	6
	% Categoría	66.7%	33.3%	100.0%
	% Sexo	.4%	.2%	.3%
Técnico Asociado B T C	N	233	222	455
	% Categoría	51.2%	48.8%	100.0%
	% Sexo	22.1%	22.8%	22.4%
Técnico Asociado C M T	N	5	5	10
	% Categoría	50.0%	50.0%	100.0%
	% Sexo	.5%	.5%	.5%
Técnico Asociado C T C	N	506	514	1020
	% Categoría	49.6%	50.4%	100.0%
	% Sexo	48.0%	52.9%	50.3%
Total	N	1055	972	2027
	% Categoría	52.0%	48.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 52% de las personas con el nombramiento Técnico Académico Asociado es de sexo femenino. Del total de técnicos asociados, el 1.8% es de medio tiempo; de éstos, 59% son mujeres. La presencia femenina en los nombramientos de tiempo completo en esta categoría disminuye conforme se pasa del nivel A al C. Así tenemos que en el nivel A de los técnicos asociados de tiempo completo el 57.1% son mujeres; 51.2% en el nivel B y 49.6% en el C.¹⁰⁷ La tabla 2.3.2.2 muestra la distribución de los técnicos académicos de tiempo completo por función, nivel y sexo del académico.

¹⁰⁷ La “chi cuadrada” calculada para la tabla de contingencia correspondiente arroja un valor de 7.785 que con dos grados de libertad tiene una p asociada de 0.02 (dos colas), lo que confirma que para los técnicos académicos de tiempo completo existe una relación entre el sexo de los académicos y los niveles A, B o C que pueden ocupar.

Tabla 2.3.2.2.

Técnicos Académicos Asociados de Tiempo Completo por Función, Nivel y Sexo

Función				SEXO		Total
				Mujer	Hombre	
Docencia	Nivel	Técnico	N	192	140	332
		Asociado A T C	% Nivel	57.8%	42.2%	100.0%
			% Sexo	34.8%	30.6%	32.9%
		Técnico Asociado B T C	N	138	120	258
			% Nivel	53.5%	46.5%	100.0%
			% Sexo	25.0%	26.3%	25.6%
		Técnico Asociado C T C	N	221	197	418
			% Nivel	52.9%	47.1%	100.0%
	% Sexo		40.1%	43.1%	41.5%	
Total	N	551	457	1008		
	% Nivel	54.7%	45.3%	100.0%		
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%		
Investigación	Nivel	Técnico	N	102	81	183
		Asociado A T C	% Nivel	55.7%	44.3%	100.0%
			% Sexo	21.2%	16.2%	18.6%
		Técnico Asociado B T C	N	95	102	197
			% Nivel	48.2%	51.8%	100.0%
			% Sexo	19.7%	20.4%	20.1%
		Técnico Asociado C T C	N	285	317	602
			% Nivel	47.3%	52.7%	100.0%
	% Sexo		59.1%	63.4%	61.3%	
Total	N	482	500	982		
	% Nivel	49.1%	50.9%	100.0%		
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%		

De los 1,990 académicos asociados de tiempo completo, 1008 (51%) tienen como función el apoyo en tareas docentes; aquí las mujeres alcanzan a ser el 55%. En la función de investigación las mujeres con este nombramiento son el 49%. En las dos funciones, tanto las mujeres como los hombres con este tipo de nombramiento se concentran mayoritariamente en el nivel C; sin embargo, como ya se describió, se observa, en las dos funciones, una tendencia en el porcentaje de mujeres a decrecer conforme se pasa del nivel A al C.¹⁰⁸

2.3.3. Técnico Titular

En el nombramiento Técnico Académico Titular¹⁰⁹ solo encontramos 5 de medio tiempo; así que únicamente nos concentraremos en el análisis de los de tiempo completo. La Tabla 2.3.3.1 presenta la distribución de los técnicos académicos titulares de tiempo completo para las funciones docente e investigación por nivel y sexo. Con

¹⁰⁸ No obstante que en la función de docencia del nivel A al nivel C el porcentaje de mujeres disminuye en 5 puntos y en la función de investigación hasta en 8 unidades porcentuales, la *chi* cuadrada calculada para cada uno de los casos, función docencia e investigación, resulta no significativa. Es decir, al contrario de lo observado en la distribución general de la tabla 2.3.2.1, aquí no existe, al menos en términos estadísticos, una relación entre el nivel en el nombramiento y sexo del académico.

¹⁰⁹ Conforme al Estatuto del Personal Académico de la UNAM los requisitos mínimos para ingresar o ser promovido a la categoría de técnico académico titular son: "...a) Para el nivel "A", tener grado de maestro o preparación equivalente y haber trabajado un mínimo de tres años en la materia o área de su especialidad; b) Para el nivel "B", tener grado de maestro o preparación equivalente, y haber trabajado un mínimo de dos años en tareas de alta especialización; c) Para el nivel "C", tener grado de doctor o preparación equivalente, haber trabajado un mínimo de cinco años en tareas de alta especialización, y haber colaborado en trabajos publicados" (artículo 13).

este nombramiento hay un total de 1,352 académicos, de ellos el 32% se ubica en funciones relacionadas con la docencia; el 59% son mujeres. El 68% de los técnicos titulares de tiempo completo se encuentra en la función de investigación; aquí el porcentaje de mujeres es del 49%. A diferencia de los asociados –en donde los mayores porcentajes de hombres y mujeres se concentran en el nivel C– en los técnicos académicos titulares se observa que las mayores concentraciones, tanto de mujeres como de hombres, se encuentran en el nivel A. En la función de docencia el 53.7 del total de mujeres se ubica en el nivel A, porcentaje que para los hombres es del 57.2%. En la función de investigación estos valores son 52.5% y 45.4% respectivamente. Por otra parte, la tendencia que se ha descrito de encontrar una menor presencia femenina conforme se pasa del nivel A al C, se vuelve a observar aquí, pero sólo en la función de investigación.¹¹⁰

Tabla 2.3.3.1

Técnicos Académicos Titulares de Tiempo Completo por Función, Nivel y Sexo

Función			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
Técnico en docencia	Técnico Titular A T C	N	139	103	242
		% Categoría	57.4%	42.6%	100.0%
		% Sexo	53.7%	57.2%	55.1%
	Técnico Titular B T C	N	83	50	133
		% Categoría	62.4%	37.6%	100.0%
		% Sexo	32.0%	27.8%	30.3%
	Técnico Titular C T C	N	37	27	64
		% Categoría	57.8%	42.2%	100.0%
		% Sexo	14.3%	15.0%	14.6%
	Total	N	259	180	439
		% Categoría	59.0%	41.0%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Técnico en Investigación	Técnico Titular A T C	N	233	213	446
		% Categoría	52.2%	47.8%	100.0%
		% Sexo	52.5%	45.4%	48.8%
	Técnico Titular B T C	N	145	156	301
		% Categoría	48.2%	51.8%	100.0%
		% Sexo	32.7%	33.3%	33.0%
	Técnico Titular C T C	N	66	100	166
		% Categoría	39.8%	60.2%	100.0%
		% Sexo	14.9%	21.3%	18.2%
	Total	N	444	469	913
		% Categoría	48.6%	51.4%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

En general se observa que la presencia de las mujeres en el total del nombramiento Técnico Académico Titular es del 52%; sin embargo, este porcentaje se reduce al 39.8% específicamente para las mujeres que se encuentran en el nivel C de la función de investigación.

¹¹⁰ La *chi* cuadrada calculada para este caso fue de 7,584 que con 2 grados de libertad ofrece un valor de *p* (dos colas) de 0.023.

2.3.4. Un análisis general como resumen de la situación de los técnicos académicos

La tabla 2.3 muestra el número de mujeres y hombres con nombramiento Técnico Académico de todas las categorías y niveles, tanto de medio tiempo (20 horas) como de Tiempo completo (40 horas).

Tabla 2.3¹¹¹

Nombramiento: Técnico Académico

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
20	N	60	53	113
	% Horas	53.1%	46.9%	100.0%
	% Sexo	3.1%	2.9%	3.0%
40	N	1850	1759	3609
	% Horas	51.3%	48.7%	100.0%
	% Sexo	96.9%	97.1%	97.0%
Total	N	1910	1812	3722
	% Horas	51.3%	48.7%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. Horas contratadas por Sexo

La presencia femenina en este tipo de nombramiento es ligeramente superior al 50%. Al considerar los dos grandes tipos de nombramientos de Técnico Académico (docencia e investigación) como una sola categoría se encuentra que un poco más de la mitad de estos nombramientos pertenece a mujeres (51.3%). En los de medio tiempo (20 horas); que representan el 3% del total de estos nombramientos; las mujeres representan el 53.1% y en los de tiempo completo (40 horas) el 51.3%. El análisis vertical muestra, prácticamente, los mismos porcentajes de mujeres y hombres en las dos categorías de medio tiempo y tiempo completo.

La tabla 2.4 muestra para mujeres y hombres por separado el número de técnicos académicos de docencia y de investigación, tanto de medio tiempo como de tiempo completo. Como ya se describió, del total de miembros del personal académico con nombramientos Técnico Académico (3,722), el 48% es de docencia (3722). En estos existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres (54.4%); por el contrario, en el nombramiento Técnico Académico de Investigación el porcentaje de mujeres es ligeramente menor a la mitad (48.5%).

¹¹¹ Aquí la base del análisis sigue siendo la de personas.

Tabla 2.4

Técnicos Académicos. Número de Horas por Sexo

				SEXO		Total
				Mujer	Hombre	
Técnico en docencia	HORAS 20	N		59	52	111
		% Horas		53.2%	46.8%	100.0%
		% Sexo		6.1%	6.4%	6.3%
	40	N		907	757	1664
		% Horas		54.5%	45.5%	100.0%
		% Sexo		93.9%	93.6%	93.7%
	Total	N		966	809	1775
		% Horas		54.4%	45.6%	100.0%
		% Sexo		100.0%	100.0%	100.0%
Técnico en Investigación	HORAS 20	N		1	1	2
		% Horas		50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo		.1%	.1%	.1%
	40	N		943	1002	1945
		% Horas		48.5%	51.5%	100.0%
		% Sexo		99.9%	99.9%	99.9%
	Total	N		944	1003	1947
		% Horas		48.5%	51.5%	100.0%
		% Sexo		100.0%	100.0%	100.0%

A diferencia de los técnicos en docencia, en donde el 6.3% es de medio tiempo, prácticamente no existen nombramientos de este tipo para los técnicos en investigación. El 54.5% de los técnicos en docencia de tiempo completo son mujeres; este porcentaje para los técnicos en investigación es de 48.5%.

2.4. Profesor de Carrera

En la Tabla 2.4.a se muestra, para mujeres y hombres, el número de académicos con el nombramiento Profesor de Carrera,¹¹² medio tiempo (20 horas) y tiempo completo (40 horas). Recuérdese que el académico puede tener más de un nombramiento y que el académico incluido en esta tabla es aquél que obtiene sus mayores ingresos tabulares con este particular nombramiento. Para fines de comparación, en la tabla 2.4.a se muestran los académicos, mujeres y hombres, que no tienen otro nombramiento; es decir, que tienen como único nombramiento Profesor de Carrera, sea de medio tiempo o tiempo completo. Puede notarse, comparando los totales generales, que hay 589 (10.96%) académicos con el nombramiento Profesor de Carrera que tienen más de un nombramiento (79 de medio tiempo y 510 de tiempo completo).

¹¹² El Estatuto del Personal Académico de la UNAM en su artículo 38 dice: “Son profesores o investigadores de carrera quienes dedican a la Universidad medio tiempo o tiempo completo en la realización de labores académicas. Podrán ocupar cualquiera de las categorías siguientes: asociado o titular. En cada una de éstas habrá tres niveles: A, B y C”.

Tabla 2.4.a

Nombramiento: Profesor de Carrera

			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
HORAS	20	N	40	154	194
		% Horas	20.6%	79.4%	100.0%
		% Sexo	1.8%	4.9%	3.6%
	40	N	2184	2994	5178
		% Horas	42.2%	57.8%	100.0%
		% Sexo	98.2%	95.1%	96.4%
Total	N	2224	3148	5372	
	% Horas	41.4%	58.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Horas contratadas por Sexo

Tabla 2.4.b Profesores de carrera con un solo nombramiento

Nombramiento: Profesor de Carrera

			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
HORAS	20	N	24	91	115
		% Horas	20.9%	79.1%	100.0%
		% Sexo	1.2%	3.3%	2.4%
	40	N	1979	2689	4668
		% Horas	42.4%	57.6%	100.0%
		% Sexo	98.8%	96.7%	97.6%
Total	N	2003	2780	4783	
	% Horas	41.9%	58.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Horas contratadas por Sexo

El 9.9% ($(2224 - 2003) / 2224$) de las mujeres con nombramiento de carrera tiene más de un nombramiento, en comparación con el 14.87% ($(3149 - 2780) / 3148$) para el caso de los hombres. Es decir, en números absolutos y en proporción, se observa que un mayor número de hombres con el nombramiento Profesor de Carrera tiene más de un nombramiento en comparación con las mujeres del mismo nombramiento. Tomando como referencia la información de la tabla 2.4 se observa que en general el 41.4% de los académicos con nombramiento Profesor de Carrera es mujer. El porcentaje de mujeres, para el caso de los profesores de carrera de tiempo completo (40 horas), es del 42.2%; porcentaje que prácticamente se reduce a la mitad en los profesores de carrera de medio tiempo (20.9%).

2.4.1. Profesor Asociado¹¹³

Del total de académicos con nombramiento Profesor de Carrera (2,327), el 3% es de medio tiempo y de estos el 24% son mujeres. La tabla 2.4.1 muestra la información sobre los profesores asociados de medio tiempo por nivel y sexo.

Tabla 2.4.1.1

Profesores de Carrera Asociados de Medio Tiempo por Nivel y Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Profesor Asociado A M T	N	3	15	18
	% Categoría	16.7%	83.3%	100.0%
	% sexo	16.7%	26.3%	24.0%
Profesor Asociado B M T	N	12	25	37
	% Categoría	32.4%	67.6%	100.0%
	% sexo	66.7%	43.9%	49.3%
Profesor Asociado C M T	N	3	17	20
	% Categoría	15.0%	85.0%	100.0%
	% sexo	16.7%	29.8%	26.7%
Total	N	18	57	75
	% Categoría	24.0%	76.0%	100.0%
	% sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 66.7% de las mujeres con este nombramiento, y el 43.9% de los hombres, se concentran en el nivel B. El 17% de las mujeres y el 30% de los hombres tienen el nivel C. Realizando las adaptaciones requeridas se obtuvo un índice de disimilaridad¹¹⁴ para las proporciones que en cada nivel de la tabla 2.4.1 se observan de mujeres y hombres (análisis vertical) y arrojó un valor del 23%. Es decir, se necesita cambiar al 23% de las mujeres (u hombres) de sus niveles A, B, o C para que en el nombramiento Profesor de Carrera de Medio Tiempo tuvieran una distribución semejante a la de los hombres (o mujeres).

¹¹³ El Estatuto del Personal Académico establece: “artículo 39.- Para ingresar como profesor o investigador de carrera de la categoría de asociado nivel A, se requiere: a) Tener una licenciatura o grado equivalente; b) Haber trabajado cuando menos un año en labores docentes o de investigación, demostrando aptitud, dedicación y eficiencia, y c) Haber producido un trabajo que acredite su competencia en la docencia o en la investigación. Artículo 40.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel B, se requiere: a) Tener grado de maestro o estudios similares o bien conocimientos y experiencia equivalentes; b) Haber trabajado eficientemente cuando menos dos años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y c) Haber producido trabajos que acrediten su competencia en la docencia o en la investigación.” Artículo 41.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador asociado nivel C, se requiere: a) Tener grado de maestro o estudios similares, o bien los conocimientos y la experiencia equivalentes; b) Haber trabajado cuando menos tres años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y c) Haber publicado trabajos que acrediten su competencia, o tener el grado de doctor, o haber desempeñado sus labores de dirección de seminarios y tesis o impartición de cursos, de manera sobresaliente.”

¹¹⁴ Tradicionalmente el índice más utilizado en las investigaciones sobre segregación por sexo en el empleo ha sido el Índice de Disimilaridad (*Index of Dissimilarity: ID*), definido por Duncan y Duncan (*A methodological analysis of segregation indexes*. American Sociological Review. 1995, 20; 210-217) como: $ID = \frac{1}{2} S | \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} |$; donde F_i y M_i son el número de mujeres y de hombres en la ocupación i , respectivamente; y F y M son el total de mujeres y de hombres empleados, respectivamente. Este índice representa el porcentaje de mujeres (o de hombres) que deberían cambiar de ocupaciones, sin reposición, para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese idéntica (un valor nulo para este índice significa que la distribución de todas las mujeres empleadas entre las diferentes ocupaciones es idéntica a la distribución de los hombres).

Los Profesores de Carrera de tiempo completo se presentan por sexo y según su nivel en la Tabla 2.4.1.2

Tabla 2.4.1.2

Profesores Asociados de Tiempo Completo por Nivel y Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Profesor Asociado A T C	N	58	77	135
	% Categoría	43.0%	57.0%	100.0%
	% Sexo	5.7%	6.2%	6.0%
Profesor Asociado B T C	N	285	385	670
	% Categoría	42.5%	57.5%	100.0%
	% Sexo	28.1%	31.1%	29.8%
Profesor Asociado C T C	N	672	775	1447
	% Categoría	46.4%	53.6%	100.0%
	% Sexo	66.2%	62.7%	64.3%
Total	N	1015	1237	2252
	% Categoría	45.1%	54.9%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Del total de académicos con nombramiento Profesor Asociado de Tiempo Completo (2252) el 45% son mujeres. El 66% de las mujeres y el 63% de los hombres con este nombramiento se encuentran en el nivel C. No se percibe una tendencia a encontrar mayores porcentajes de mujeres en los niveles o categorías inferiores de este nombramiento (la *chi* cuadrada correspondiente no es significativa y el índice de disimilaridad es muy bajo: 3.5%).

2.4.2 Profesor Titular¹¹⁵

El 4% del total de académicos con nombramiento Profesor Titular son de medio tiempo (20 horas); mujeres el 18% de ellos (22 mujeres en un total de 119 académicos con un nombramiento de este tipo). De estas 22 mujeres, 14 (64%) se encuentran en el nivel A; el porcentaje correspondiente a los hombres en esta situación es del 55% (53 de 97 académicos). La tabla 2.4.2.1 presenta el número de académicos, mujeres y hombres, con nombramiento Profesor Titular de Tiempo Completo para los diferentes niveles (A, B o C).

¹¹⁵ El estatuto establece para esta categoría de nombramiento y sus tres niveles: “Artículo 42.- Para ingresar a la categoría de profesor o investigador titular nivel A, se requiere: a) Tener título de doctor o los conocimientos y la experiencia equivalentes; b) Haber trabajado cuando menos cuatro años en labores docentes o de investigación, incluyendo publicaciones originales en la materia o área de su especialidad, y c) Haber demostrado capacidad para formar personal especializado en su disciplina”. “Artículo 43.- Además de los requisitos exigidos para alcanzar la categoría de titular nivel A, para ingresar o ser promovido a titular nivel B, es necesario: a) Haber trabajado cuando menos cinco años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad, y b) Haber demostrado capacidad para dirigir grupos de docencia o de investigación”. “Artículo 44.- Para ingresar o ser promovido a la categoría de profesor o investigador titular nivel C, además de los requisitos exigidos para ser titular nivel B, es necesario: a) Haber trabajado cuando menos seis años en labores docentes o de investigación, en la materia o área de su especialidad; b) Haber publicado trabajos que acrediten la trascendencia y alta calidad de sus contribuciones a la docencia, a la investigación, o al trabajo profesional de su especialidad, así como su constancia en las actividades académicas, y c) Haber formado profesores o investigadores que laboren de manera autónoma”.

Tabla 2.4.2.1

Profesores Titulares de Tiempo Completo por Nivel y Sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Profesor Titular A T C	N	457	585	1042
	% Categoría	43.9%	56.1%	100.0%
	% Sexo	39.1%	33.3%	35.6%
Profesor Titular B T C	N	317	502	819
	% Categoría	38.7%	61.3%	100.0%
	% Sexo	27.1%	28.6%	28.0%
Profesor Titular C T C	N	395	670	1065
	% Categoría	37.1%	62.9%	100.0%
	% Sexo	33.8%	38.1%	36.4%
Total	N	1169	1757	2926
	% Categoría	40.0%	60.0%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 40% de los 2,926 académicos con este nombramiento son mujeres, de las cuales el 39% tiene el nivel A, mientras que para los hombres el porcentaje correspondiente es del 33%. Los académicos que ocupan el nivel C en este nombramiento (el más alto en la carrera docente, sin considerar el emeritazgo) son en total 1065, cifra que representa el 33% de los nombramientos de la categoría de titular). El 37% de este total de nombramientos del nivel C corresponde a mujeres.

Aquí aparece de nuevo la tendencia de la disminución en los porcentajes de la participación femenina conforme se sube de nivel o categoría. Se observa que en el nivel A el 44% de los académicos son mujeres, en el nivel B, 39%, y, en el nivel C, 37%; una disminución general de 7%.¹¹⁶ Esta comparación entre los porcentajes de mujeres en el tope y la base de una pirámide de jerarquía laboral comúnmente es empleada como un indicador de segregación, especialmente si hay una diferencia significativa entre los indicadores para mujeres y hombres. Sin embargo, también es común enfrentar el argumento; sobre todo cuando las jerarquías laborales que se analizan pertenecen a estructuras burocráticas u organizativas en donde los años de servicio son un criterio básico para lograr la promoción a los niveles más altos; por lo que obviamente hay menos mujeres en los niveles más altos, debido a que su incorporación laboral se ha dado hasta fechas más recientes.¹¹⁷ Debido a ello se plantea que la mera descripción de la existencia progresivamente menor de mujeres en los niveles más altos de una jerarquía de este tipo no es suficiente para demostrar la existencia de segregación vertical.

Se propone, como una opción para la evaluación adecuada de la segregación, el análisis de las sendas de carrera de hombres y mujeres a partir del momento en que se integraron a la organización, universidad o instituto de investigación. Ante la imposibilidad de tener acceso a este tipo de información, al menos por el momento, una estrategia que de manera indirecta pudiera completar la visión sobre la segregación que enfrentan las mujeres, y que se ha esbozado en las diferencias entre los porcentajes de mujeres en los niveles A y C de la categoría laboral en el nombramiento Profesor Titular de tiempo completo, sería la de comparar las edades, fechas de ingreso y antigüedades laborales de mujeres y hombres que han alcanzado el nivel más alto de la jerarquía docente. El argumento sería el siguiente. Si la menor presencia de mujeres en los niveles más altos de la jerarquía académica se

¹¹⁶ La chi cuadrada para los valores de la Tabla 2.5.1 fue de 10.795, que con 2 grados de libertad se asocia a un valor asintótico de p (dos colas) = 0.005. Es decir, existe una relación entre el nivel que se tiene en el nombramiento de Profesor Titular y el sexo del académico. Sin embargo, el índice de disimilaridad calculado para esta distribución arrojó un valor del 6%.

¹¹⁷ Vessuri, Canino y Rousell, op. cit. Discuten con detalle algunas de las objeciones a este tipo de indicadores de segregación "vertical". Véanse especialmente las pp. 3-5.

explica en términos de su incorporación reciente a la institución; entonces sería de esperar que los hombres, ya que ingresaron con anterioridad, tuvieran una mayor edad. Los análisis de segregación laboral como el realizado para el caso de los Profesores Titulares C de tiempo completo deben de tomarse como indicadores generales de una tendencia que hay que demostrar con evidencia mucho más directa. Como un ejemplo de cómo podría abordarse este problema a partir de la información disponible, y sin pretender ser exhaustivo ni concluyente, en el anexo 12 se muestra un intento por probar la existencia de esta segregación mediante el análisis de las edades y antigüedad académica de los investigadores titulares de tiempo completo del nivel C.

Por otra parte, existe la opinión de que la estimación de índices de segregación laboral a partir de datos agregados en el contexto de una institución educativa como es la UNAM no es apropiada. El mundo académico de la Universidad es muy heterogéneo, varía conforme a su composición disciplinaria, organización gremial, subsistemas y sobre todo, como se ha mostrado en los análisis anteriores, en su composición de género. Las disciplinas académicas, y por tanto su propio personal docente, tienen pesos diferenciales dentro de la estructura académico-administrativa total; este hecho pudiera volver poco confiables las estimaciones generales sobre la segregación; de ahí que lo que se recomienda es llevar a cabo los análisis en niveles más desagregados; por ejemplo, al nivel de carreras o unidades académicas funcionales.¹¹⁸ Como ejemplo de esta diversidad y como una manera de mostrar la necesidad de análisis más desagregados; en el anexo 13 se incluye un ejercicio analítico con el que se busca identificar de manera más precisa la existencia de ambientes académicos en donde la segregación en contra de las mujeres es más evidente.

2.5 Investigador¹¹⁹

La tabla 2.5 muestra a los académicos, mujeres y hombres, que tienen como primer nombramiento el de investigador. De acuerdo con esta información, solo existen 5 investigadores de medio tiempo (2 mujeres y 5 hombres). Del total de investigadores de tiempo completo (40 horas), sólo el 34.5% (779 de 2261) son mujeres. Este es la categoría general de nombramiento en donde proporcionalmente existe el menor número de mujeres.

¹¹⁸ Véase por ejemplo, Sera Palaz (2000). "Gender Segregation in Turkish Institutes of Higher Education Employment". Trabajo presentado en The International Association for Feminist Economics 2000 Conference, Boğaziçi University, Istanbul, Turkey, August 15 -17, 2000.

¹¹⁹ En la nota 44 se describen, conforme los términos del Estatuto del Personal Académico, los requisitos para tener el nombramiento de Investigador en sus diferentes niveles.

Tabla 2.5. Personal académico de medio y tiempo completo

Nombramiento: Investigador*

			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
HORAS	20	N	2	3	5
		% Horas	40.0%	60.0%	100.0%
		% Sexo	.3%	.2%	.2%
	40	N	779	1482	2261
		% Horas	34.5%	65.5%	100.0%
		% Sexo	99.7%	99.8%	99.8%
Total		N	781	1485	2266
		% Horas	34.5%	65.5%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. Horas contratadas por Sexo

La tabla 2.5.a presenta la misma información pero ahora solo para los académicos que tienen el nombramiento Investigador como único nombramiento. La comparación de las dos tablas muestra que existen 370 académicos con el nombramiento Investigador que tienen más de un nombramiento; esto representa el 16% del total de los investigadores. El 17.67% de las mujeres con el nombramiento Investigador tiene más de un nombramiento; esta cifra para el caso de los hombres es del 15.62%.

Tabla 2.5.a Personal académico de medio y tiempo completo que cuenta con sólo un nombramiento

Nombramiento: Investigador*

			SEXO		Total
			Mujer	Hombre	
HORAS	20	N	1	1	2
		% Horas	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	.2%	.1%	.1%
	40	N	642	1252	1894
		% Horas	33.9%	66.1%	100.0%
		% Sexo	99.8%	99.9%	99.9%
Total		N	643	1253	1896
		% Horas	33.9%	66.1%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. Horas contratadas por Sexo

2.5.1. Personal académico con nombramiento Investigador Tiempo Completo

Investigadores de Tiempo Completo por Categoría, Nivel y Sexo

		Sexo		Total
		Mujer	Hombre	
Asociado A	N	16	12	28
	% en Categoría	57.1%	42.9%	100.0%
	% Sexo	2.1%	.8%	1.2%
Asociado B	N	44	25	69
	% en Categoría	63.8%	36.2%	100.0%
	% Sexo	5.6%	1.7%	3.1%
Asociado C	N	219	337	556
	% en Categoría	39.4%	60.6%	100.0%
	% Sexo	28.1%	22.7%	24.6%
Titular A	N	225	370	595
	% en Categoría	37.8%	62.2%	100.0%
	% Sexo	28.9%	25.0%	26.3%
Titular B	N	135	318	453
	% en Categoría	29.8%	70.2%	100.0%
	% Sexo	17.3%	21.5%	20.0%
Titular C	N	140	420	560
	% en Categoría	25.0%	75.0%	100.0%
	% Sexo	18.0%	28.3%	24.8%
Total	N	779	1482	2261
	% en Categoría	34.5%	65.5%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 71% del nombramiento Investigador es del nivel titular y 29% son del nivel asociado. Del total de hombres con nombramiento Investigador de Tiempo Completo (1482), 75% son del nivel Titular; del número de mujeres con el mismo nombramiento Investigador de Tiempo Completo (779), el 64.2% son del nivel titular. El 29% del total de nombramiento Investigador de Tiempo Completo pertenece a la categoría de asociado (653); el 43% (270) de esta categoría es de mujeres; de los 1,608 nombramientos Investigador Titular el 31% es de mujeres. La *chi* cuadrada asociada a esta distribución muestra que los niveles de estas categorías guardan una relación estrecha con el sexo del académico; es decir, la categoría y nivel de nombramiento no es independiente de que el investigador sea mujer u hombre (*chi* cuadrada de Pearson = 68.115, que con 5 grados de libertad tiene asociada una $p = 0.000$).

El índice de disimilaridad calculado para las cifras de la tabla anterior arroja un valor del 15%. Con base en este tipo de comparación se puede afirmar que proporcionalmente hay más mujeres que hombres en el nivel Asociado de esta categoría Investigador. El 28.3% de los hombres con nombramiento Investigador Titular de Tiempo Completo se ubica en la categoría más alta, la C. En este nivel se encuentra el 18% de las mujeres que tienen el mismo nombramiento. Las 140 mujeres que se ubican en la categoría C del nombramiento Investigador Titular representan el 1.06% del total de mujeres académicas de la UNAM; el porcentaje correspondiente a los hombres en el mismo nombramiento es del 2.18%.

La Tabla 2.5.2 muestra a los académicos con nombramiento Investigador de Tiempo Completo según su adscripción a la Coordinación de Humanidades o de la Investigación Científica.¹²⁰

¹²⁰ Las tareas de investigación que se realizan en la UNAM recaen fundamentalmente en su subsistema de investigación conformado por las Coordinaciones de Humanidades y la de la Investigación Científica. La primera tiene por campo de acción el de las humanidades y ciencias sociales y desde su creación, en 1945, sus objetivos se centran en fomentar el desarrollo de las humanidades y ciencias sociales y difundir los conocimientos generados por los investigadores agrupados, actualmente, en 9 Institutos, 7 Centros, 2 Programas y una Unidad que constituyen el Subsistema de Humanidades de la UNAM. En las 24 entidades académicas organizadas alrededor de la Coordinación de la Investigación Científica se lleva a cabo la investigación científica y el desarrollo de tecnología y conforman el Subsistema de la Investiga-

2.5.2. Investigadores de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de Humanidades o a la de la Coordinación de la Investigación Científica

Institutos y Centros de la Coordinación de Humanidades	N Mujeres	N Hombres	N Total	Índice Feminización	Porcentaje Mujeres
Asociado A	16	6	22	267	73
Asociado B	33	13	46	254	72
Asociado C	101	111	212	91	48
Total	150	130	280	115	54
Titular A	89	72	161	124	55
Titular B	68	58	126	117	54
Titular C	77	103	180	75	43
Total	234	233	467	100	50

Institutos y Centros de la Coordinación de la Investigación Científica	N Mujeres	N Hombres	N Total	Índice Feminización	Porcentaje Mujeres
Asociado A		3	3	0	0
Asociado B	5	11	16	45	31
Asociado C	108	220	328	49	33
Total	113	234	347	48	33
Titular A	130	291	421	45	31
Titular B	64	253	317	25	20
Titular C	56	301	357	19	16
Total	250	845	1095	30	23

Se puede observar que en total hay 2191 académicos con nombramiento Investigador de Tiempo Completo adscritos a las coordinaciones de humanidades o a investigación científica. El 34% de estos investigadores (747) labora en la Coordinación de Humanidades, en donde se observa que el 38% cuenta con nombramiento Investigador Asociado; por su parte, los investigadores de tiempo completo con el nivel Asociado y que pertenecen a la Coordinación de la Investigación Científica son del orden del 24%. De los 280 investigadores asociados que laboran en la Coordinación de Humanidades el 54% son mujeres; porcentaje que para la otra coordinación es del 33%. En la Coordinación de Humanidades 234 de 467 investigadores titulares son mujeres (50%); mientras que en la Coordinación de la Investigación Científica la cifra comparativa es del 23% (250 investigadoras de un total de 1095). De las mujeres con nombramiento Investigador Asociado (263) adscritas al Subsistema de Investigación, el 57% labora en la Coordinación de Humanidades; del total con nombramiento Investigador Titular (484), el 48% pertenece a esta misma coordinación. De igual forma, se puede observar que del total de mujeres adscritas a la Coordinación de Humanidades y que cuentan con el nombramiento Investigador Titular, el 33% de ellas se ubica en el nivel C; porcentaje que para el caso de los hombres es del 44%. Las cifras comparativas sobre este aspecto y que corresponden a la Coordinación de la Investigación Científica son de 22% y 36% para mujeres y hombres, respectivamente.

Para el caso de las mujeres y hombres con nombramiento Investigador Asociado adscritos a la Coordinación de Humanidades, el índice de disimilaridad estimado es del 18% y de 11% para el caso de los investigadores

ción Científica. Se debe tener presente que las Facultades y Escuelas también realizan tareas de investigación.

titulares. Para los nombramientos de la Coordinación de la Investigación Científica los índices de disimilaridad son de 1.5% para los investigadores asociados y 18% para los titulares.

Una conclusión inicial que de manera preliminar se desprende de estas cifras es que en ambas coordinaciones se observa la tendencia, descrita recurrentemente, de encontrar, proporcionalmente y en números absolutos, un menor número de mujeres en los niveles más altos de la jerarquía académica (nótese como los índices de feminización disminuyen, en ambas Coordinaciones y en ambos tipos de nombramiento de investigador –asociado o titular- conforme se pasa de los niveles A al C). Como elementos que permitan dar un mejor contexto al análisis de la posible segregación en contra de las mujeres en estos niveles y en un ejercicio semejante al realizado en el anexo 12 para el caso del nombramiento Profesor Titular, las siguientes tablas comparan edad y antigüedad académica de mujeres y hombres con nombramiento Investigador Titular por coordinación; así se tiene que:

Tabla 2.5.3
Edad promedio de los investigadores titulares de tiempo completo
adscritos a la Coordinación de Humanidades

	N	Edad Media Años	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	234	55.50	9.39	34	83
Hombres	233	56.00	10.68	34	86
Total	467	55.80	10.04	34	86

Tabla 2.5.4
Edad promedio de los investigadores titulares de tiempo completo
adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica

	N	Edad Media Años	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	250	49.66	8.45	33	78
Hombres	845	51.56	9.45	33	88
Total	1095	51.12	9.26	33	88

Tabla 2.5.5
Antigüedad promedio de los investigadores titulares de tiempo completo
adscritos a la Coordinación de Humanidades

	N	Antigüedad Media Años	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	231	24.26	9.09	5	54
Hombres	230	23.38	10.25	3	51
Total	461	23.82	9.68	3	54

Tabla 2.5.6
Antigüedad promedio de los investigadores titulares de tiempo completo
adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica

	N	Antigüedad Media Años	Desviación Estándar	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	248	19.92	10.71	1	49
Hombres	818	21.64	11.19	0	60
Total	1066	21.24	11.10	0	60

Los investigadores de la Coordinación de Humanidades tienen una edad promedio mayor a 4 años que la de sus pares en la Coordinación de la Investigación Científica; las mujeres en esta última son más jóvenes que los hombres (la diferencia en edades en esta coordinación es estadísticamente significativa). De igual forma se encuentra que los investigadores de la Coordinación de Humanidades tienen una antigüedad promedio mayor que la de los de la Coordinación de la Investigación Científica; y, aquí en esta última, son las mujeres quienes, a diferencia de la Coordinación de Humanidades, cuentan con una menor antigüedad.

III

DISTRIBUCIÓN GENERAL POR TIPO DE DEPENDENCIA DE ADSCRIPCIÓN

3. Distribución de los nombramientos académicos por tipos de dependencias de adscripción¹²¹

La tabla 3 muestra, tanto para mujeres como para hombres, la distribución de del total de los nombramientos académicos de la UNAM conforme el tipo de dependencia de adscripción. La organización de la información mantiene las características generales descritas para la tabla 1. Se observa que el 43.5% del total de nombramientos académicos de la UNAM corresponde a las facultades, el 25.1% a las unidades multidisciplinarias y el 3.5% a las escuelas del nivel de licenciatura. Es decir, del total de los nombramientos académicos de la UNAM se asigna el 72.1% a dependencias de este tipo. El 15.1% de los nombramientos académicos se destinan al bachillerato (7.2% a la ENP y el 7.9% al CCH). El 9.6% de los nombramientos corresponden a la dependencias de investigación (3.1% a dependencias de la Coordinación de Humanidades y 6.5% a la Coordinación de la Investigación Científica).

Las dependencias universitarias con el mayor porcentaje de nombramientos académicos de mujeres son los institutos y centros de investigación humanística (52.6%), la Escuela Nacional Preparatoria (52.4%) y las escuelas profesionales (50.9%). Con el 41.2%, las unidades multidisciplinarias y el Colegio de Ciencias y Humanidades muestran porcentajes de nombramientos académicos de mujeres semejantes al promedio general de la UNAM. Los institutos y centros de la investigación científica muestran los menores porcentajes de nombramientos de mujeres (33%).

¹²¹ Los artículos 7 y 8 del título 2º de su estatuto general describen la estructura académica mediante la cual UNAM organiza sus diferentes funciones y busca alcanzar sus fines.

Tabla 3. Nombramientos por Tipo de Dependencia

				Total
		Mujer	Hombre	
Institutos y Centros de Investigación Humanística		662	597	1259
	% Dependencias	52.6%	47.4%	100.0%
	% Sexo	4.0%	2.5%	3.1%
Institutos y Centros de Investigación Científica		863	1754	2617
	% Dependencias	33.0%	67.0%	100.0%
	% Sexo	5.3%	7.3%	6.5%
Facultades		6507	11035	17542
	% Dependencias	37.1%	62.9%	100.0%
	% Sexo	39.7%	46.2%	43.5%
Escuelas		716	692	1408
	% Dependencias	50.9%	49.1%	100.0%
	% Sexo	4.4%	2.9%	3.5%
Unidades Multidisciplinarias		4166	5947	10113
	% Dependencias	41.2%	58.8%	100.0%
	% Sexo	25.4%	24.9%	25.1%
Escuela Nacional Preparatoria		1520	1379	2899
	% Dependencias	52.4%	47.6%	100.0%
	% Sexo	9.3%	5.8%	7.2%
Escuelas Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades		1316	1877	3193
	% Dependencias	41.2%	58.8%	100.0%
	% Sexo	8.0%	7.9%	7.9%
Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia		9	6	15
	% Dependencias	60.0%	40.0%	100.0%
	% Sexo	.1%	.0%	.0%
Otras Dependencias		640	621	1261
	% Dependencias	50.8%	49.2%	100.0%
	% Sexo	3.9%	2.6%	3.1%
Total		16399	23908	40307
	% Dependencias	40.7%	59.3%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

En el anexo 4 se presentan de manera desglosada los tipos de nombramientos adscritos a cada uno de estos grupos de dependencias, junto con los índices de feminización correspondientes.

IV

NOMBRAMIENTOS Y DEFINITIVIDAD

4. Nombramientos y definitividad ¹²²

En la siguiente serie de tablas se muestra para los diversos tipos de nombramientos académicos, tanto para hombres como mujeres, si cuentan o no con definitividad. El análisis de esta información se basó en el tipo de partida u objeto de gasto al que el particular tipo de nombramiento, según su código programático, es asignado. La tabla 4 muestra la situación del nombramiento Profesor de Asignatura.

En este caso solo el 29.4% de los nombramientos cuenta con definitividad. Y aunque en esta condición el porcentaje de nombramiento de mujeres (38.8%) es inferior al promedio general de la UNAM, no se perciben diferencias significativas entre hombres y mujeres en el estatus de la definitividad; situación semejante en el resto de los tipos de nombramientos analizados.

Tabla 4. Profesor de Asignatura y Definitividad por Sexo

			Total
	Mujer	Hombre	
‘Definitividad’	2833	4528	7361
% Definitividad	38.5%	61.5%	100.0%
% Sexo	29.1%	29.5%	29.4%
‘No definitividad’	6904	10801	17705
% Definitividad	39.0%	61.0%	100.0%
% Sexo	70.9%	70.5%	70.6%
Total	9737	15329	25066
% Definitividad	38.8%	61.2%	100.0%
% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

La tabla 5 presenta para el nombramiento Técnico Académico la misma información. Aquí se observa que el 53.3% de los nombramientos cuentan con la definitividad. El 52% de los nombramientos con definitividad pertenecen a mujeres, cuando del total en el conteo de técnicos académicos el 51.2% son de mujeres.

¹²² Es la condición que se le otorga a un miembro del personal académico, mediante los procedimientos que establece el Estatuto del Personal Académico de la UNAM, con la finalidad de realizar actividades académicas por tiempo indefinido. Es un requisito indispensable para el logro de promociones y goce de diferentes prerrogativas. El artículo 5º del Estatuto del Personal Académico de la UNAM establece: “el personal académico podrá laborar mediante nombramiento interino o definitivo o por contrato de prestación de servicios”. Tradicionalmente el concepto de definitividad ha estado asociado a la idea de la estabilidad laboral e implica que el académico, mediante diversas pruebas y requerimientos, ha demostrado su idoneidad para ocupar el puesto académico del que se trate.

Tabla 5. Técnicos Académicos y Definitividad por Sexo

				Total
		Mujer	Hombre	
'Definitividad'		1040	959	1999
	% Definitividad	52.0%	48.0%	100.0%
	% Sexo	54.1%	52.4%	53.3%
'No definitividad'		881	871	1752
	% Definitividad	50.3%	49.7%	100.0%
	% Sexo	45.9%	47.6%	46.7%
Total		1921	1830	3751
	% Definitividad	51.2%	48.8%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

La tabla 6 presenta para el caso del nombramiento Profesor de Carrera el porcentaje de los referidos a mujeres y a hombres que cuentan o no con definitividad. El 41.4% del total en este nivel (5,374) son de mujeres. De este total (2,225), el 81.5% (1,814) cuentan con definitividad; el porcentaje comparativo para el caso de los nombramientos de los hombres es del 77.6%

Tabla 6. Profesor de Carrera y Definitividad por Sexo

				Total
		Mujer	Hombre	
'Definitividad'		1814	2444	4258
	% Definitividad	42.6%	57.4%	100.0%
	% Sexo	81.5%	77.6%	79.2%
'No definitividad'		411	705	1116
	% Definitividad	36.8%	63.2%	100.0%
	% Sexo	18.5%	22.4%	20.8%
Total		2225	3149	5374
	% Definitividad	41.4%	58.6%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

La tabla 7 muestra la situación de definitividad de los nombramientos de hombres y mujeres con nombramiento Investigador. Del total de nombramientos en este nivel (2,265) el 34.4% es de mujeres. De este total (779); el 73.6% (573) son definitivos. El porcentaje correspondiente para el caso de los hombres es del 72.7%.

Tabla 7. Investigador y Definitividad por Sexo

				Total
		Mujer	Hombre	
'Definitividad'		573	1081	1654
	% Definitividad	34.6%	65.4%	100.0%
	% Sexo	73.6%	72.7%	73.0%
'No definitividad'		206	405	611
	% Definitividad	33.7%	66.3%	100.0%
	% Sexo	26.4%	27.3%	27.0%
Total		779	1486	2265
	% Definitividad	34.4%	65.6%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

V

NOMBRAMIENTOS DE PERSONAL DE CARRERA

5. Los nombramientos de personal académico de carrera

Como una forma de resumir la comparación de los nombramientos académicos de hombres y mujeres, la tabla 8 muestra la situación solo de los nombramientos que tradicionalmente se conocen como “de carrera”: Técnico Académico, Profesor de Carrera e Investigador. En este caso se tiene un total de 11,394 nombramientos. El 43.2% (4,927) de ellos pertenece a mujeres. Si se asume como lo plantea la “ideología universitaria dominante” una jerarquía de prestigio académico o intelectual en donde los nombramientos Investigador poseen un mayor nivel que Profesor de Carrera y estos, a su vez, mayor nivel que Técnico Académico; se puede observar que las mujeres tienen una mayor participación en los nombramientos de menor jerarquía o, puesto de otra manera, los nombramientos académicos muestran una menor participación femenina en la medida que el nivel o jerarquía de los nombramientos es mayor.

Así se tiene que, como ya se señaló, solo el 34.4% del nombramiento Investigador pertenece a mujeres; porcentaje inferior, incluso, al promedio general de mujeres prevaleciente en la UNAM que es del 40.7% (véase tabla 1). Si se tiene como referencia el total de nombramientos de mujeres y hombres y se comparan los porcentajes de cada tipo de nombramiento, se tiene que de los nombramientos de mujeres, el 39% se ubica en la categoría Técnico Académico, porcentaje que para el caso de los hombres es del 28.3%. Es decir, para el caso de los nombramientos académicos de carrera la probabilidad de que se tenga un nombramiento Técnico Académico es mayor para las mujeres que para los hombres. La situación es diferente para el caso del nombramiento Investigador. Si se es miembro del personal de carrera de la UNAM y se es hombre, la probabilidad de recibir el nombramiento Investigador es del 23%; valor que para el caso de las mujeres sería del 15.9%.

Tabla 8. Nombramientos de Personal Académico de Carrera por Sexo

			Total
	Mujer	Hombre	
Técnico Académico	1921	1830	3751
% Personal	51.2%	48.8%	100.0%
% Sexo	39.0%	28.3%	32.9%
Profesor de Carrera	2225	3150	5375
% Personal	41.4%	58.6%	100.0%
% Sexo	45.2%	48.7%	47.2%
Investigador	781	1487	2268
% Personal	34.4%	65.6%	100.0%
% Sexo	15.9%	23.0%	19.9%
Total	4927	6467	11394
% Personal	43.2%	56.8%	100.0%
% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

VI

DISTRIBUCIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS POR DEPENDENCIA

6. Distribución de los nombramientos por dependencia¹²³

En los anexos del 5 al 11 se muestra la distribución de hombres y mujeres en cada una de las categorías y niveles de los nombramientos adscritos a cada una de las dependencias y subdependencias universitarias. En cada uno de los casos se incluyen los índices de feminización correspondientes.

6.1 El personal académico en el bachillerato

En el anexo 5 se presentan los diferentes tipos y niveles de nombramientos correspondientes a la Escuela Nacional Preparatoria y sus diferentes planteles. El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

En general, el índice de feminización de la población académica para todos los planteles es de 110. Los planteles 1 y 8 son los que muestran los índices de feminización más altos y los planteles 7 y 9 los más bajos. El anexo 6 presenta la distribución de nombramientos académicos del Colegio de Ciencias y Humanidades. Al igual que las tablas del anexo anterior, el número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004, según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004. En general el índice de feminización del personal académico tiene un valor de 70.¹²⁴ El valor más bajo de este índice se observa en el plantel Naucalpan (59) y el más alto (81) en el plantel Sur.

6.2 El personal académico en las escuelas nacionales¹²⁵

En el anexo 7 se muestra la distribución de nombramientos para el caso de las escuelas nacionales. Se incluye también el índice de feminización de la matrícula estudiantil. Enfermería y Obstetricia tiene el índice de feminización general más alto de todas las dependencias académicas universitarias. Trabajo Social tiene también un índice superior al 180. Escuela Nacional de Artes Plásticas con el 36% de su planta académica de sexo femenino (índice de feminización de 57%) se ubica en el rango de las entidades de estudios profesionales de licenciatura con los menores índices de feminización. Llama la atención que salvo Trabajo Social las demás escuelas se ubiquen fuera del campus de Ciudad Universitaria.

¹²³ Nótese que las cifras se refieren a nombramientos no a personas.

¹²⁴ No deja de ser un reto, empírico y conceptual, para las explicaciones de la segregación de la mujer en la vida académica, ya sea en el nivel educativo medio superior o superior, la disparidad que se observa en este índice al comparar la población académica de la Escuela Nacional Preparatoria con la del Colegio de Ciencias y Humanidades.

¹²⁵ Una de las fracciones del artículo 8 del Estatuto General de la UNAM establece que “Para que una de estas instituciones 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. La transformación de una escuela nacional en facultad, requerirá acuerdo aprobatorio del Consejo Universitario, previa aprobación y solicitud del consejo técnico respectivo y opinión del consejo académico del área correspondiente”. Es decir, una escuela no puede asumir el estatus de facultad en tanto sus recursos académicos, programas, currículum y niveles de su personal académico no cumplan los requisitos para ofrecer el grado de doctor en los estudios correspondientes. De cierta manera, el que una dependencia continúe con el estatus Escuela Nacional implica que tiene un cierto menor desarrollo académico que una facultad. En la UNAM son cuatro las escuelas nacionales en el nivel de estudios de licenciatura: artes plásticas, enfermería y obstetricia, música y trabajo social.

6.3 El personal académico en las unidades multidisciplinarias¹²⁶

En el anexo 8 se muestra para cada una de las unidades multidisciplinarias la distribución de sus respectivos nombramientos académicos de mujeres y hombres junto con el índice de feminización general de la población estudiantil de primer ingreso. Es común que en el análisis de las estadísticas universitarias se presente la información de las unidades multidisciplinarias por separado del resto de las Facultades. Esta estrategia es adecuada en un sentido, las unidades son de creación relativamente reciente y comparten problemáticas de desarrollo semejantes. Sin embargo, para los fines de la comparación que se hace en este trabajo, tratar a las unidades como un bloque homogéneo y a cada una de ellas como una sola entidad, pasa por alto que cada unidad tiene un perfil profesional diferente y en cada una de ellas se imparte un conjunto de carreras profesionales pertenecientes a diferentes áreas académicas (que incluso para el caso de Acatlán abarcan las cinco áreas tradicionales en que la ANUIES divide la enseñanza de este nivel). Por tanto, comparar figuras como el del porcentaje de mujeres que pertenecen a determinado nombramiento o el índice de feminización no refleja a cabalidad la realidad que se quiere “radiografiar”.¹²⁷

De esto se desprende la necesidad de llevar a cabo análisis más detallados de la distribución de los nombramientos en las unidades multidisciplinarias; por ejemplo, por áreas académicas o incluso por carreras. Tareas que por ahora rebasan los alcances de este reporte. Teniendo presente estas limitaciones y con base en los índices de feminización generales de la planta académica podemos ver que dos son las FES con una mayor proporción de académicas: Iztacala (83) y Zaragoza (97), ambas con carreras del área de la salud y son las que más se parecen entre sí en términos de su oferta educativa (de las 6 y 7 carreras que respectivamente ofrecen, coinciden en 5).

De las otras 3 unidades multidisciplinarias, la FES Aragón tiene el porcentaje de mujeres académicas más bajo: 31% con un índice de feminización de 45. En <http://www.aragon.unam.mx/licenciaturas/index.html> se pueden consultar las 12 carreras que se imparten en esta Unidad; se podrá ver que de ellas, 7 se consideran como carreras en las que tradicionalmente la matrícula estudiantil es mayoritariamente de hombres.

6.4 El personal académico en las Facultades

En el Anexo 9 se presenta para cada una de las 13 Facultades que se ubican en la Ciudad Universitaria la distribución de los nombramientos académicos. Si se toma como punto de referencia el índice general de feminización y se las ordena en orden decreciente; tres facultades tienen los índices de feminización más altos (por arriba del valor promedio): Psicología, Filosofía y Letras y Química. Con índices intermedios (alrededor del valor promedio) se encuentran cuatro Facultades: Ciencias Políticas y Sociales, Ciencias, Medicina Veterinaria y Zootecnia y Odontología; y con los índices más bajos las seis restantes (por debajo del valor promedio): Medicina, Economía, Contaduría y Administración, Derecho, Arquitectura e Ingeniería.

¹²⁶ Como una forma de ofrecer una mejor cobertura a una población cada vez más demandante de educación superior (de 47 mil alumnos inscritos en sus licenciaturas en 1967, se pasó a tener una matrícula de 80 mil en 1972) la UNAM, con base en un proyecto de descentralización del campus de Ciudad Universitaria, originalmente propuesto por el rector González Casanova y consolidado por el rector Guillermo Soberón, a partir de 1974 extiende sus instalaciones a cinco unidades multidisciplinarias más, que hoy en día gozan ya del estatus de Facultades y que en la jerga universitaria es común hablar de ellas como FES (Facultad de Estudios Superiores): Acatlán (que ofrece 20 licenciaturas), Aragón (12 licenciaturas), Cuatitlán (12 licenciaturas), Iztacala (6 licenciaturas) y Zaragoza (7 licenciaturas) y que se encuentran distribuidas en la parte nororiente de la zona metropolitana de la Ciudad de México. También hoy en día es común que se hable de que la UNAM en la zona metropolitana cuenta con 6 campus; el de las cinco unidades multidisciplinarias y el de Ciudad Universitaria.

¹²⁷ Alma Rosa Sánchez y Leticia García, ambas profesoras de la FES Acatlán, en su análisis sobre la condición de las académicas en esa Unidad Multidisciplinaria hablan de una “realidad oculta” difícil de abordar por la compleja organización del campus, en donde, por ejemplo según cifras del 2000, la preponderancia del profesor de asignatura es abrumadora (el 83% del total de nombramientos) y en donde de éstos, el 39% son mujeres. Sin embargo el porcentaje de mujeres académicas variará desde una cifra del 62%, por ejemplo en la carrera de Pedagogía, hasta la cifra del 14% en la carrera de Ingeniería civil. Alma Rosa Sánchez y Leticia García (2003). *La condición de las académicas en la ENEP Acatlán: una realidad oculta*. En Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras). *op. cit.* p. 63-72.

6.5 Relación entre los índices de feminización de la planta académica y los de la matrícula estudiantil

¿Qué relación existe entre las concentraciones de mujeres y hombres en la matrícula estudiantil de las carreras profesionales o niveles de estudio y los índices de feminización de la planta académica correspondiente?¹²⁸ En los últimos años se ha dado en la matrícula estudiantil del nivel superior un notable incremento en la participación de las mujeres. Sin embargo este incremento no se ha visto acompañado de una mejor distribución en su participación en todas las carreras profesionales; es decir: “el ingreso mayor de mujeres a la educación superior, en comparación con los hombres, no implica que ha desaparecido la división de carreras femeninas y masculinas”.¹²⁹

¿Pero qué es una carrera femenina o masculina? Tradicionalmente y sin mayores análisis, se ha hablado de lo femenino de una carrera cuando el porcentaje de mujeres inscritas es superior al de los hombres.¹³⁰

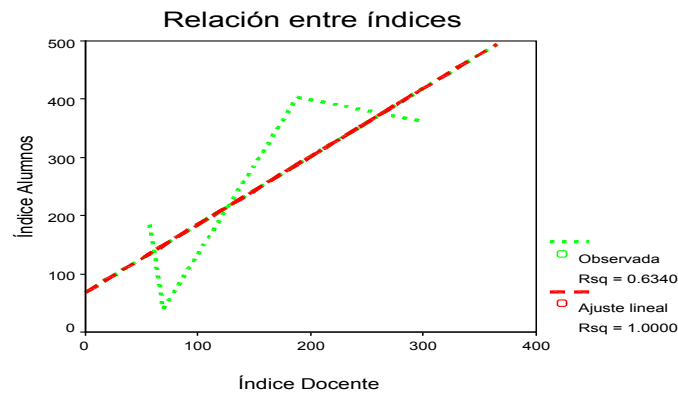
Por ejemplo, por lo que respecta a las carreras profesionales que se imparten en las Escuelas Nacionales, cuyas distribuciones de nombramientos de su personal académico e índices de feminización correspondientes se muestran en el Anexo 7, se tiene que las carreras que se imparten en las Escuelas de Artes Plásticas, Enfermería y Trabajo Social son femeninas ya que sus poblaciones estudiantiles son mayoritariamente femeninas (véanse los índices de feminización entre paréntesis en la parte inferior de las tablas). Esto no es el caso de las carreras de la Escuela Nacional de Música, en donde su índice de feminización es muy bajo (40). Entre los múltiples factores que se han planteado para dar cuenta de la presencia mayoritaria de las mujeres en carreras como estas, se ha considerado la influencia de modelos o estereotipos del profesional en activo; por ejemplo, en un mundo profesional en donde en determinadas profesiones se ve una presencia mayoritaria de mujeres; luego entonces, se percibe que esa carrera es “propia de mujeres”. Extendiendo de manera simple el argumento del modelaje o modelamiento a los procesos de formación, sería de esperar que en la enseñanza de profesiones femeninas (como aquí han sido definidas) hubiera una mayor presencia de mujeres docentes. En la Figura 7.5.1 se muestra la relación entre los índices de feminización de la planta docente y los de las matrículas de estudiantes de las carreras profesionales que se imparten en las cuatro Escuelas Nacionales que en este nivel hay en la UNAM. La línea punteada es el ajuste lineal de los datos empíricos de la relación que arroja una $R^2 = 0.63$. Dada la variabilidad y los pocos datos que se muestran habrá que tomar este ajuste con las limitaciones del caso; sin embargo, haciendo a un lado estas limitaciones y asumiendo una posible relación lineal, es factible percibir una tendencia positiva entre los índices de feminización docente y los de la matrícula estudiantil. En otras palabras, es posible asumir una tendencia a encontrar en estas escuelas una relación positiva entre el número de mujeres docentes (en proporción a los hombres), y el número de mujeres (en proporción a los hombres) de primer ingreso a las carreras profesionales correspondientes.

¹²⁸ En <http://www.amit-es.org/publicaciones01.htm> es posible consultar el trabajo de Flora de Pablo (2001) *Las Científicas y el techo de cristal* en donde presenta un interesante análisis de la relación entre la matrícula estudiantil y la población académica española. Véase en particular el “efecto de tijera” que describe gráficamente la relación entre el crecimiento de la matrícula femenina en el nivel estudiantil y el decremento de la participación femenina en las categorías académicas de mayor nivel.

¹²⁹ Olga Bustos Romero (2005). p. 265.

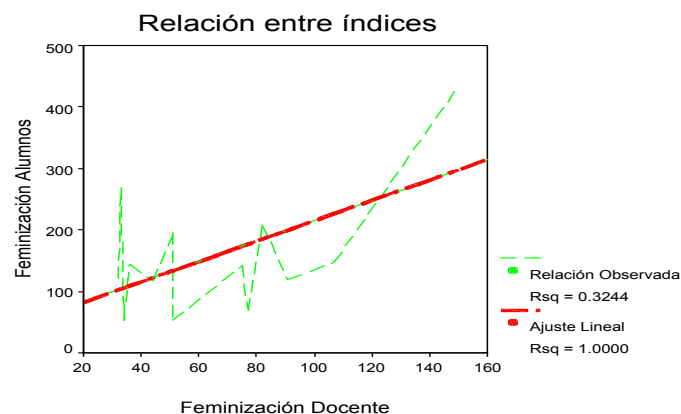
¹³⁰ Definir una carrera como femenina en términos de los porcentajes de mujeres que forman parte de la matrícula estudiantil pasa por alto otras dimensiones de un fenómeno por demás complejo. El número de mujeres de primer ingreso inscritas en las carreras de la Facultad de Ingeniería en el año 2004, por ejemplo, fue de 298; para la carrera de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras este número fue de 302 (una diferencia de 4 mujeres más en la carrera de Pedagogía); es decir, para las Facultades que se ubican en Ciudad Universitaria, el número de mujeres que estudian una carrera de ingeniería (que se consideran como masculinas dado el porcentaje tan bajo de mujeres inscritas en relación a los hombres; que en este caso es del 17%) prácticamente es el mismo que el número que está estudiando la carrera de Pedagogía, carrera que por antonomasia se considera como femenina (91% de alumnas). En otras palabras, en el campus de Ciudad Universitaria hay un mismo número de mujeres inscritas tanto en una carrera masculina como en una femenina. María Elisa Celis, Cecilia Crespo y Jorge Martínez Stack (2001).

Figura 6.5.1 Relación entre los índices de feminización de la planta docente y la matrícula estudiantil de las carreras profesionales que se imparten en las Escuelas Nacionales de la UNAM.
La línea punteada es el ajuste lineal que arroja una $R^2 = 0.63$



Un análisis semejante para la relación de los índices de feminización de la población escolar de primer ingreso y los de la población docente de las Facultades (cuyos datos se muestran en el Anexo 8) que se ubican en Ciudad Universitaria se presenta en la Figura 7.5.2.

Figura 6.5.2 Relación entre los índices de feminización de la planta docente y la matrícula estudiantil de las carreras profesionales que se imparten en las 13 Facultades del Campus de Ciudad Universitaria de la UNAM.
La línea punteada es el ajuste lineal que arroja una $R^2 = 0.32$



Si tenemos presente por un lado las limitaciones planteadas en la aplicación de un modelo lineal para datos de esta naturaleza y, por otro, que comparamos datos de Facultades con una sola carrera (Psicología, Economía) con los de Facultades con una oferta educativa que supera las diez licenciaturas (Filosofía y Letras), es factible afirmar de manera muy general que los resultados son semejantes a los análisis de las Escuelas Nacionales: se percibe una tendencia positiva en la que a mayores índices de feminización en la planta docente corresponden mayores índices en la matrícula de estudiantes de primer ingreso, y viceversa.

6.6 Un análisis adicional de la discriminación laboral en las Facultades del campus de Ciudad Universitaria

Al tomar las categorías extremas del catálogo de puestos académicos, por un lado la de Ayudante de Profesor y, por otro, la de Profesor Titular, es factible realizar un análisis que arroje mayor luz sobre la posible discriminación laboral en contra de las mujeres. Para el cumplimiento de sus funciones, cada una de las dependencias universitarias cuenta con un número determinado de nombramientos académicos. Mediante su porcentaje, calculado con base en el total de nombramientos, es factible estimar el peso relativo que cada categoría tiene en cada dependencia. Por ejemplo, en la tabla 6.6.1 se muestra, para las Facultades que se ubican en el campus de Ciudad Universitaria, el porcentaje que el nombramiento Ayudante de Profesor representa en relación con el total de nombramientos que tiene cada una de ellas. De acuerdo con esto, se tiene que las de Arquitectura, Filosofía y Letras y Medicina son las Facultades que proporcionalmente tienen un menor número de nombramientos de Ayudante de Profesor (no rebasan el 2% del total de todos sus nombramientos). Por el contrario, se puede observar que las de Economía y Medicina Veterinaria son, las que muestran el mayor número relativo de nombramiento en la categoría: el 35 y 33%, respectivamente, del total de nombramientos académicos de estas Facultades pertenecen a la categoría Ayudante de Profesor.

En la misma tabla se muestra por cada una de estas Facultades el porcentaje de mujeres que, en relación con el total de todos los nombramientos referidos a este sexo, tienen el nombramiento Ayudante de Profesor. La siguiente columna es la diferencia entre estos dos porcentajes; por ejemplo, tenemos que del total de nombramientos académicos de la Facultad de Derecho, el 7% es de Ayudante de Profesor; pero del total de nombramientos correspondientes a mujeres, el 14% es de esta categoría. Es decir, entre estos dos porcentajes hay una diferencia de 7 puntos a favor del segundo tipo, lo que significa que en esta Facultad el número de mujeres con el nombramiento Ayudante de Profesor está 7 puntos porcentuales por arriba de lo que sería de esperar con base en la proporción de este tipo de nombramiento dentro de la estructura de la plantilla docente; por así decirlo, en este nombramiento hay más mujeres de las que sería de esperar, conforme a su distribución dentro de la estructura del personal académico de la dependencia.

Regresando al caso de las Facultades de Economía y Medicina Veterinaria se tiene que del total de nombramientos académicos de mujeres, el 48% y 43% respectivamente son Ayudante de Profesor (13 y 10 puntos porcentuales por arriba de lo que sería de esperar). En otras palabras, en estas Facultades de cada dos nombramientos académicos que pertenecen a mujeres, prácticamente uno es Ayudante de Profesor. Como un punto de comparación o de contraste, la última columna de la tabla muestra el índice de feminización general referido a todos los diferentes nombramientos de la Facultad correspondiente.

Tabla 6.6.1 Porcentaje de nombramientos de Ayudante de Profesor en relación con el total de nombramientos de cada Facultad y en relación con el total de nombramientos de mujeres.

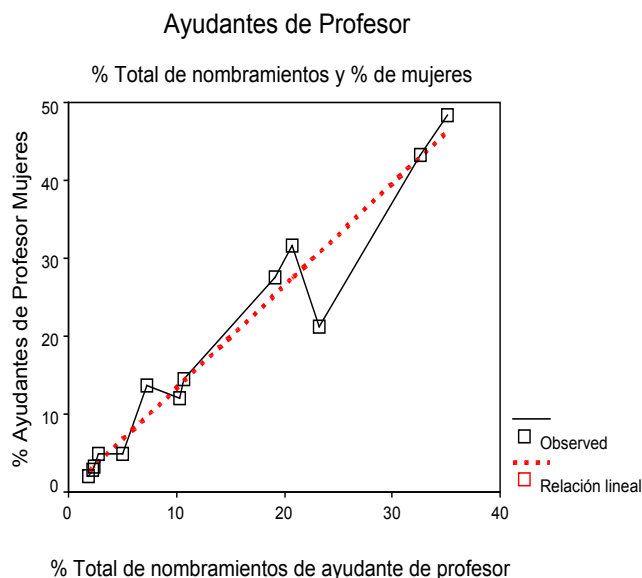
	Nombramiento: Ayudante de Profesor Facultad	% en relación con total nombramientos	% en relación con total nombramientos Mujeres	Diferencia entre porcentajes*	Índice de Feminización General
11	Psicología	5	5	0	150
13	Arquitectura	2	2	0	34
5	Filosofía y Letras	2	3	+1	107
7	Medicina	2	3	+1	51
3	Contaduría y Administración	3	5	+2	44
8	Química	10	12	+2	91

1	Ciencias	23	21	-2	77
10	Odontología	11	14	+3	72
4	Derecho	7	14	+7	36
2	Ciencias Políticas y Sociales	19	28	+9	82
9	Medicina Veterinaria	33	43	+10	75
6	Ingeniería	23	32	+11	32
12	Economía	35	48	+13	51

* Aproximación por redondeo

La siguiente figura muestra la relación de los porcentajes de manera gráfica. Ordenando los porcentajes relativos del número de nombramientos Ayudante de Profesor con respecto al total de todos los nombramientos de cada Facultad, se muestran los porcentajes correspondientes de ese nombramiento, pero ahora valorados a partir del total de nombramientos de mujeres. Sería de esperar que, de no haber sesgos, la proporción de mujeres en ese nombramiento, calculada con base en el total de nombramientos de mujeres y sin valorar lo adecuado de ese número, fuera muy semejante, si no igual, a la proporción de ese nombramiento en relación con el total de todos los nombramientos de la Facultad correspondiente. En la medida en que esa condición se cumpla la diferencia entre una y otra proporción debiera de ser nula. En la siguiente figura se muestra una estimación del grado en que para el caso del nombramiento Ayudante de Profesor se cumplen estas condiciones.

Figura 6.6.1. Relación entre el porcentaje de nombramientos Ayudante de Profesor –estimados con respecto al total de nombramientos de cada Facultad- y el porcentaje de nombramientos Ayudante de Profesor de mujeres –estimados con respecto al total de nombramientos de mujeres de cada Facultad.



En la figura, la línea punteada señala el ajuste lineal estimado para la relación entre las dos proporciones o porcentajes calculados. Este ajuste lineal tiene una $R^2 = 0.95$. Los valores por debajo de la línea señalan que para la proporción de nombramientos Ayudante de Profesor que existen en las Facultades, la proporción de los nombramientos de esa categoría asignados a mujeres está por arriba de lo esperado o predicho y por el contrario, los

valores por debajo indican que para ese caso (Facultad) el número de mujeres en esa categoría está por debajo de lo esperado. Por así decirlo, la línea punteada señala el punto de no sesgo partiendo de una estimación que asume una relación lineal –entre más nombramientos de ayudante de profesor tiene una Facultad, sería de esperar que los porcentajes de mujeres con ese nombramiento también aumentarían en forma proporcional- en los datos de los porcentajes que se observan de este nombramientos en las trece Facultades de Ciudad Universitaria.

La única Facultad que muestra valores evidentemente por debajo de lo esperado según la estimación es la de Ciencias (dos puntos porcentuales por debajo conforme a los datos de la tabla 6.6.1), en siete de las trece Facultades los valores observado, en la tabla caen entre 0 y 3 puntos porcentuales por arriba de lo esperado y correspondientemente, en la figura se observa que caen en la línea de ajuste o muy cerca de ella. Las Facultades de Economía, Ciencias Políticas, Derecho, Ingeniería y Medicina Veterinaria muestran, comparativamente, porcentajes más altos a lo esperado. Es decir en estas Facultades se observa que las mujeres cuentan con el nombramiento Ayudante de Profesor en una proporción mayor a la que sería de esperar, conforme al comportamiento de sus porcentajes dentro de la estructura de los nombramientos de la planta académica.

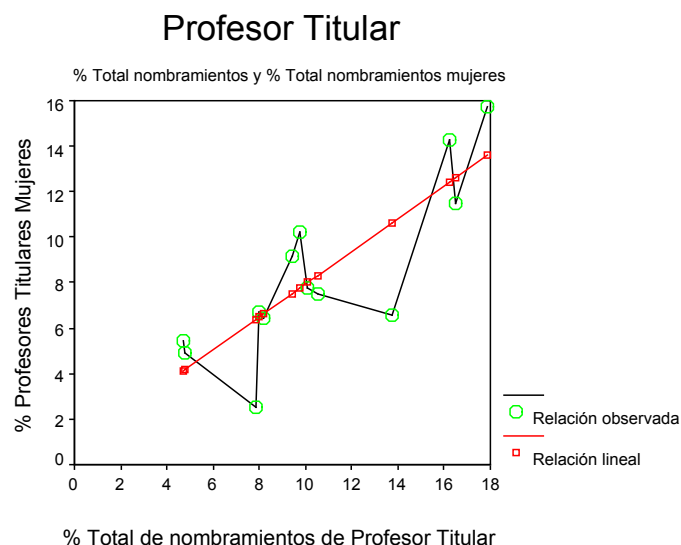
En la siguiente tabla se presentan, de la misma forma como se hizo para el nombramiento Ayudante de Profesor, los porcentajes correspondientes al nombramiento Profesor Titular, según su distribución en las trece Facultades que se ubican en Ciudad Universitaria. Algo que inmediatamente se observa, exactamente opuesto al caso del nombramiento Ayudante de Profesor, es que, salvo cuatro Facultades en donde no hay diferencia, el porcentaje real de nombramientos asignados a mujeres en la categoría Profesor Titular es inferior al porcentaje esperado, independientemente de que este sea grande o pequeño –equitativo o no. La diferencia más notable es la de la Facultad de Medicina Veterinaria en donde llega a ser hasta de 7 puntos la distancia entre el porcentaje de nombramientos Profesor Titular esperados (14%) y el ocupado por mujeres (7%). El índice de correlación *rho* de Spearman entre la diferencia entre porcentajes en los nombramientos Ayudante de Profesor y Profesor Titular resultó estadísticamente significativo con un valor de -0.65. Es decir, la relación entre las diferencias de estos porcentajes es negativa: a mayores discrepancias entre los porcentajes esperados y los observados en los nombramientos Profesor Titular se observan menores discrepancias en los porcentajes de este tipo en el caso de los nombramientos Ayudante de Profesor y viceversa.

Tabla 6.6.2 Porcentaje de nombramientos Profesor Titular en relación con el total de nombramientos de cada Facultad y en relación con el total de nombramientos de mujeres.

Nombramiento: Profesor Titular Facultad	% en relación con total nombramientos	% en relación con total nombramientos Mujeres	Diferencia entre porcentajes*	Índice de Feminización General
9 Medicina Veterinaria	14	7	-7	75
6 Ingeniería	8	3	-5	32
10 Odontología	17	12	-5	72
12 Economía	11	7	-4	51
2 Ciencias Políticas y Sociales	8	6	-2	82
4 Derecho	10	8	-2	36
8 Química	18	16	-2	91
11 Psicología	16	14	-2	150
13 Arquitectura	8	7	-1	34
1 Ciencias	9	9	0	77
3 Contaduría y Administración	5	5	0	44
5 Filosofía y Letras	10	10	0	107
7 Medicina	5	5	0	51

* Aproximación por redondeo

Figura 6.6.2. Relación entre el porcentaje de nombramientos Profesor Titular –estimados con respecto al total de nombramientos de cada Facultad- y el porcentaje de nombramientos Profesor Titular de mujeres –estimados con respecto al total de nombramientos de mujeres de cada Facultad.



La figura 6.6.2 muestra el ajuste con base en un modelo lineal de la relación entre los porcentajes relacionados con el nombramiento Profesor Titular. La R^2 para este ajuste fue de 0.69, inferior al obtenido en el ajuste, también

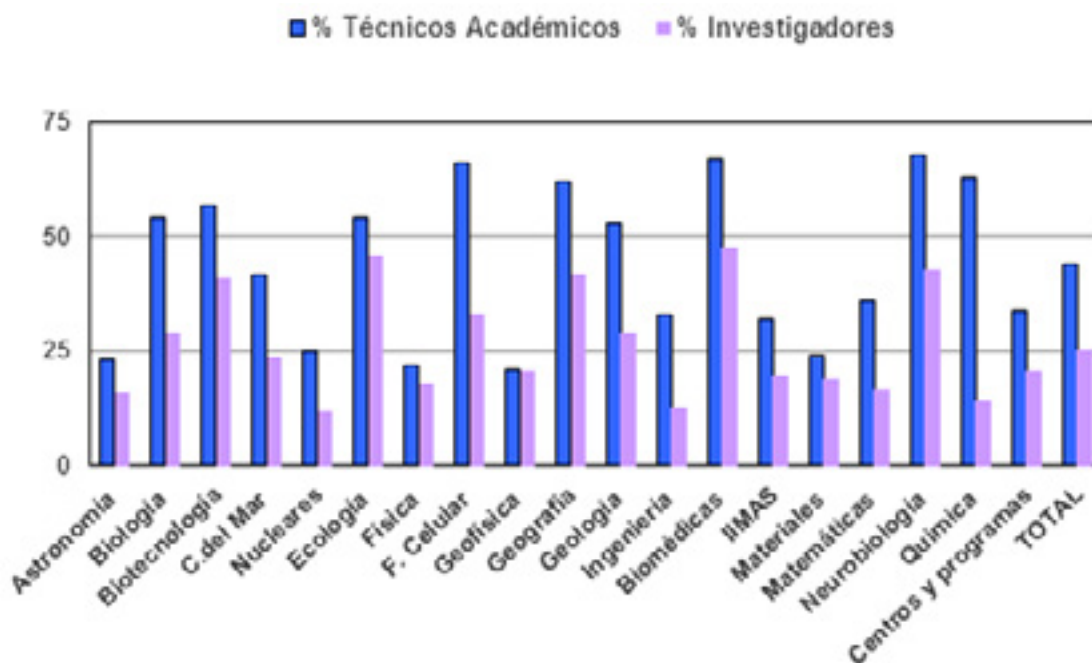
lineal, para el caso del nombramiento Ayudante de Profesor. Con base en el ajuste estimado y tomando como referencia el peso relativo (%) que el nombramiento Profesor Titular tiene en la estructura de la plantilla académica de las trece Facultades de Ciudad Universitaria; así como el porcentaje de nombramientos de esta categoría destinados a mujeres, son cuatro las Facultades que destacan por el hecho de que el número de mujeres que ocupan un nombramiento Profesor Titular es inferior –en este contexto- a lo que se esperaría: Medicina Veterinaria, Ingeniería, Odontología y Economía.

6.7 El Personal Académico en la Coordinación de Humanidades

En las tablas que se incluyen en el anexo 10 se muestra, para cada una de las dependencias que conforman a la Coordinación de Humanidades, la distribución de las diferentes categorías y tipos de nombramientos académicos, tanto de mujeres como de hombres. En la figura 6.7.1 se muestran los porcentajes de nombramientos de mujeres en las categorías Técnico Académico e Investigador de los Programas, centros e institutos de la Coordinación de Humanidades.

En términos generales se tiene que los nombramientos de mujeres alcanzan el 53.5% del total de nombramientos de la Coordinación de Humanidades. En las categorías Técnico Académico e Investigador los porcentajes de nombramientos de mujeres son 56% y 51% respectivamente. Con base en este tipo de información es común que se hable de la presencia mayoritaria de las mujeres académicas en las tareas de la Coordinación de Humanidades. Se puede observar que para todas las dependencias que se incluyen aquí los porcentajes de nombramientos de mujeres en la categoría Técnico Académico se ubican por arriba del 50% -especialmente en los Institutos de Investigaciones Estéticas, Filológicas y Sociales- y en todos los casos son superiores a los porcentajes de los nombramientos de mujeres para la categoría Investigador. Sólo en tres de los nueve institutos de la Coordinación el porcentaje de nombramientos de mujeres rebasa el 50% (Estéticas, Filológicas e Históricas); situación que también se observa en los Centros y Programas tomados en su conjunto. Los porcentajes de nombramientos de mujeres en la categoría Investigador van del 28% en el Instituto de Investigaciones Jurídicas hasta el 63% en el Instituto de Investigaciones Filológicas. Los de Bibliográficas, Filosóficas y Jurídicas son los institutos de la Coordinación en donde se observa el menor porcentaje de mujeres con el nombramiento Investigador.

Figura 6.7.1 Porcentaje de nombramientos de mujeres en las categorías Técnico Académico e Investigador pertenecientes a los institutos, centros y programas de la Coordinación de Humanidades



En la tabla 6.7.1 se muestra la distribución de los nombramientos Investigador adscritos a la Coordinación de Humanidades en términos de su categoría, nivel y sexo. En general se aprecia que del total de nombramientos Investigador, el 51% pertenece a mujeres y que para el caso del total de nombramientos Investigador Titular C (180), este porcentaje es del 43% (77 nombramientos de este total). De relevancia también es el hecho de que del total de nombramientos Investigador, el 24% corresponde a la categoría Titular C; pero para el caso de la comparación con el número de nombramientos de mujeres, el porcentaje es de 20% (cuatro puntos porcentuales por debajo del valor esperado) y el de los hombres del 28%, más alto a lo esperado.

Tabla 6.7.1. Nombramientos de Investigador adscritos a la Coordinación de Humanidades, por categoría, nivel y sexo

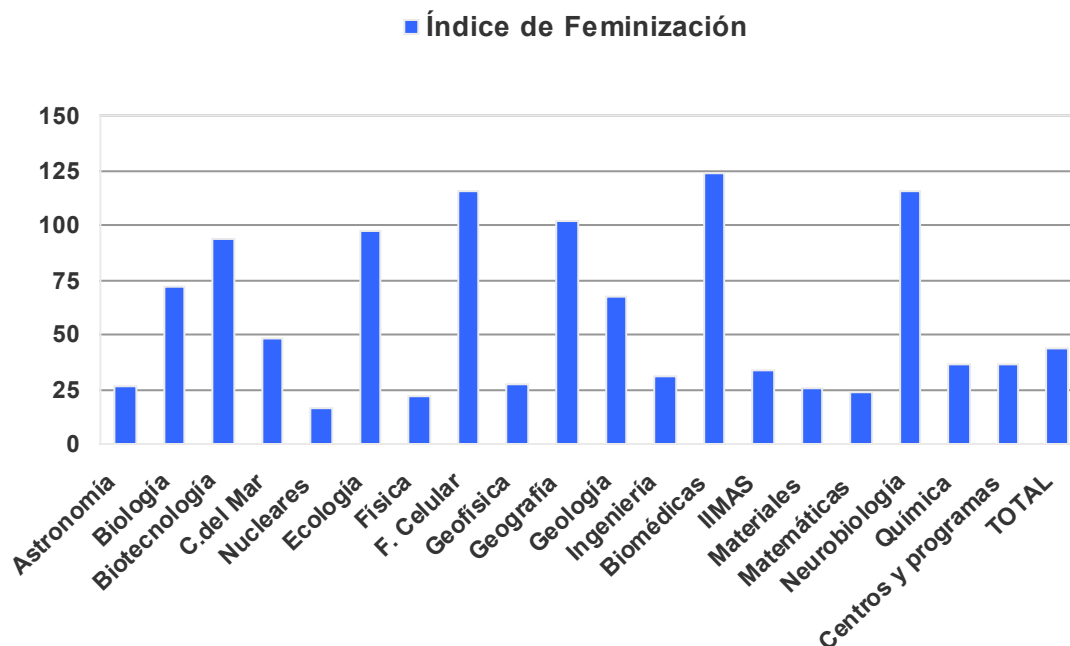
		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Investigador Asociado A T C	N	16	6	22
	% Categoría	72.7%	27.3%	100.0%
	% Sexo	4.2%	1.6%	2.9%
Investigador Asociado B T C	N	33	13	46
	% Categoría	71.7%	28.3%	100.0%
	% Sexo	8.6%	3.6%	6.1%
Investigador Asociado C T C	N	101	111	212
	% Categoría	47.6%	52.4%	100.0%
	% Sexo	26.3%	30.4%	28.3%
Investigador Titular A M T	N		2	2
	% Categoría		100.0%	100.0%
	% Sexo		.5%	.3%
Investigador Titular A T C	N	89	72	161
	% Categoría	55.3%	44.7%	100.0%
	% Sexo	23.2%	19.7%	21.5%
Investigador Titular B T C	N	68	58	126
	% Categoría	54.0%	46.0%	100.0%
	% Sexo	17.7%	15.9%	16.8%
Investigador Titular C T C	N	77	103	180
	% Categoría	42.8%	57.2%	100.0%
	% Sexo	20.1%	28.2%	24.0%
Total	N	384	365	749
	% Categoría	51.3%	48.7%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

6.8 El Personal Académico en la Coordinación de la Investigación Científica

En el anexo 11 se presenta la distribución de los nombramientos académicos de las dependencias que integran a la Coordinación de la Investigación Científica. En la Figura 6.8.1 se muestran los índices de feminización general (para todos los nombramientos) del personal académico adscrito a las dependencias de la Coordinación de la Investigación Científica. Los de Fisiología Celular, Biomédicas y Neurobiología son los institutos en donde se observan índices de feminización mayores a 100.¹³¹

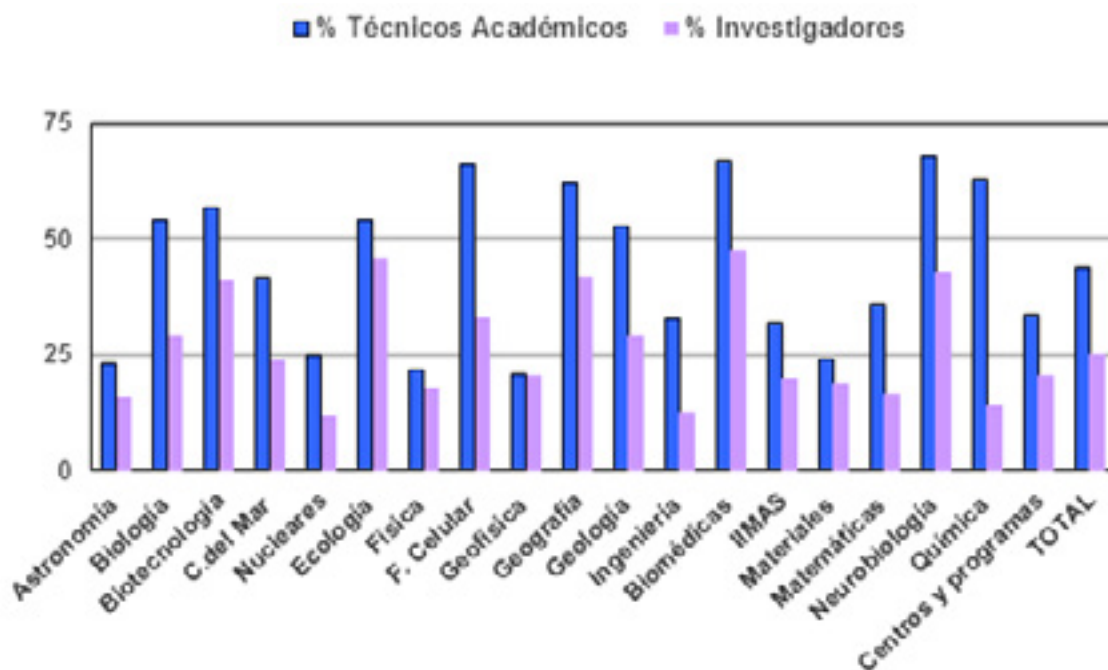
¹³¹ Al respecto de la incorporación relativamente reciente de las mujeres al campo de la actividad científica y de porcentajes semejantes en la distribución de las áreas de investigación, particularmente en Latinoamérica, véanse los importantes trabajos de Gloria Bonder: “Equidad de Género en Ciencia y Tecnología en América Latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades”, documento preparado para la Reunión de Expertos sobre Género, Ciencia y Tecnología organizado por la Oficina de Ciencia y Tecnología de la Organización de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de la Mujer -GAB- UN Comisión en Ciencia y Tecnología para el Desarrollo. Washington, agosto 2004; y “Más allá de la igualdad numérica: Estrategias educativas para la participación plena de las mujeres en la producción de Ciencia y Tecnología”, documento presentado en el Tercer Encuentro Latinoamericano Participación en Ciencia, Tecnología y Política: una perspectiva de Género, Chile, octubre 2003. En este sentido también es importante la obra publicada por Norma Blázquez y Javier Flores. Editores, 2006, *Ciencia tecnología y género en Iberoamérica*: México, UNAM /UNIFEM/Plaza y Valdés, en donde se reúnen los mejores trabajos de los Congresos Nacional y del Iberoamericano de Género, Ciencia y Tecnología celebrados en 2004. En la tabla 5 del anexo 3 se muestran datos del sistema de investigación uruguayo que pueden servir como comparación y contexto.

Figura 6.8.1 Índices de Feminización de los Institutos y Centros de la Coordinación de la Investigación Científica



La Figura 6.8.2 muestra los porcentajes de los nombramientos de mujeres que corresponden a las categorías Técnico Académico e Investigador. Se observa, al igual a lo ocurrido en la Coordinación de Humanidades, que en todas las dependencias de la Coordinación de la Investigación Científica los porcentajes de los nombramientos Técnico Académico correspondientes a mujeres son superiores a los porcentajes de nombramientos de mujeres en la categoría Investigador. En nueve de los 18 institutos el porcentaje de nombramientos Técnico Académico pertenecientes a mujeres rebasa el 50%: biología, biotecnología, ecología, fisiología celular, geografía, geología, biomédicas, neurobiología y química.

Figura 6.8.2. Porcentaje de nombramientos de mujeres en las categorías Técnico Académico e Investigador pertenecientes a los institutos, centros y programas de la Coordinación de la Investigación Científica

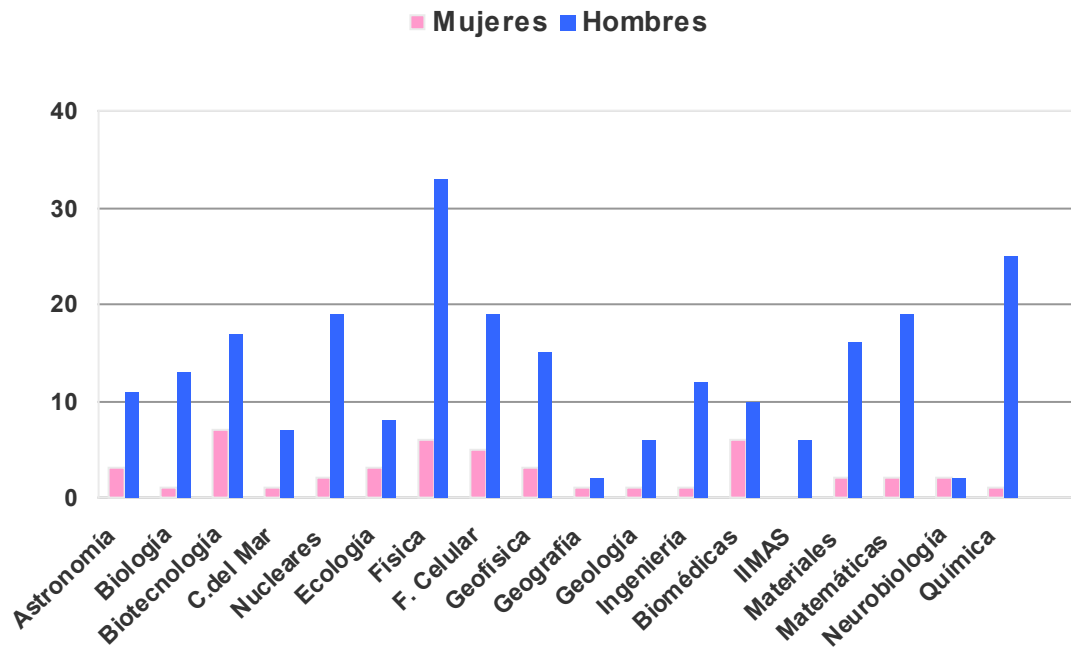


Con base en los porcentajes de nombramientos de mujeres en la categoría Investigador, es posible agrupar en tres grandes grupos a las dependencias de la Coordinación de la Investigación Científica.¹³² El primero, compuesto por los Institutos de Astronomía, Física, Matemáticas, Química, Matemáticas Aplicadas, Materiales y Ciencias Nucleares, en donde los valores porcentuales de los nombramientos de mujeres van desde el porcentaje más bajo del 12% (Ciencias Nucleares) hasta el 20% (Matemáticas Aplicadas). Otro grupo en donde los valores de los porcentajes de nombramientos de mujeres en la categoría Investigador oscilan entre el 21% y el 30%, y en el que se encuentran los Institutos de Geofísica, Ciencias del Mar, Biología y Geología. En el tercer grupo, integrado por los institutos de Fisiología Celular, Biotecnología, Geografía, Neurobiología, Ecología y Biomédicas, los porcentajes de los nombramientos de mujeres es superior al 30%, hasta llegar a un máximo de 48% en el Instituto de Investigaciones Biomédicas.

¹³² En la literatura contemporánea sobre género y ciencia es frecuente la opinión de que según aumenta el prestigio de una actividad, disminuye el papel de la mujer en ella. Por ejemplo, Marta I. González García y Eulalia Pérez Sedeño (2002) afirman que “el papel de una mujer en una determinada actividad científica es inversamente proporcional al prestigio de esa actividad”. (El trabajo se puede consultar en: <http://www.uv.es/~reguera/etica/genero-ciencia%20.pdf>). De acuerdo a este tipo de afirmación, y en términos de los índices de feminización de la planta académica de la Coordinación de la Investigación Científica, las áreas que aquí clasificamos en el tercer grupo (con índices de feminización más altos) ¿pueden considerarse hoy en día como de menor prestigio científico o académico? El problema es mucho más complejo y requiere de múltiples niveles de explicación.

En la siguiente figura se muestra el número de nombramientos Investigador C de Tiempo Completo ocupados por mujeres y hombres en cada uno de los institutos de la Coordinación de la Investigación Científica.

Figura 6.8.3. Número de nombramientos Investigador Titular C de mujeres y hombres de los Institutos de la Coordinación de la Investigación Científica



Salvo lo que se observa en el de Neurobiología, en ningún Instituto de la Coordinación existe el mismo número de nombramientos de hombres y mujeres en la categoría Investigador Titular C.¹³³ La Tabla 6.8.1 muestra la distribución de los nombramientos Investigador adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica conforme a su categoría y nivel por sexo. En toda la Coordinación hay un total de 1444 nombramientos Investigador, de este total el 25% (363) pertenece a mujeres. Del total de nombramientos Investigador, el 25% corresponde a la categoría Titular C; para el caso del total de nombramientos de mujeres este porcentaje es del 15%; que en los hombres corresponde al 28%.

¹³³ Datos de este tipo muestran que un fenómeno es la distribución o concentración de las mujeres en un determinado tipo de actividad; y, otro, que requiere explicaciones distintas, es el hecho de que dada una jerarquía de reconocimiento o desempeño el número de mujeres en los niveles más altos tiende a ser menor de lo esperado. Eulalia Pérez Sedeño (2003) describe muchas de las explicaciones que en España las propias académicas dan para explicar este hecho y que muestran una perspectiva mucho más realista de este fenómeno que rebasa la pura denuncia. Eulalia Pérez Sedeño (2003). *La situación de las mujeres en el sistema educativo de ciencia y tecnología en España y su contexto internacional. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario* (Ref:S2/EA2003-0031). El trabajo se puede consultar en: http://www.csic.es/wi/mujer_ciencia/archivos_descargar/2004_Mujeres_en_Ciencia_y_Tecnologia_2004.pdf

Tabla 6.8.1 Investigadores de la Coordinación de la Investigación Científica

Categoría y nivel de los nombramientos de los Investigadores por sexo

		SEXO		Total
		Mujer	Hombre	
Investigador Asociado A T C	N		3	3
	% Categoría		100.0%	100.0%
	% Sexo		.3%	.2%
Investigador Asociado B M T	N		1	1
	% Categoría		100.0%	100.0%
	% Sexo		.1%	.1%
Investigador Asociado B T C	N	5	11	16
	% Categoría	31.3%	68.8%	100.0%
	% Sexo	1.4%	1.0%	1.1%
Investigador Asociado C T C	N	108	220	328
	% Categoría	32.9%	67.1%	100.0%
	% Sexo	29.8%	20.4%	22.7%
Investigador Titular A T C	N	130	291	421
	% Categoría	30.9%	69.1%	100.0%
	% Sexo	35.8%	26.9%	29.2%
Investigador Titular B M T	N		1	1
	% Categoría		100.0%	100.0%
	% Sexo		.1%	.1%
Investigador Titular B T C	N	64	253	317
	% Categoría	20.2%	79.8%	100.0%
	% Sexo	17.6%	23.4%	22.0%
Investigador Titular C T C	N	56	301	357
	% Categoría	15.7%	84.3%	100.0%
	% Sexo	15.4%	27.8%	24.7%
Total	N	363	1081	1444
	% Categoría	25.1%	74.9%	100.0%
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

VII

PROGRAMAS DE ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTOS

7. Programas de Estímulos y Reconocimientos¹³⁴

Asumiendo que reconocer a los miembros destacados por su “entrega, creatividad y logros” es una importante tarea institucional y, así mismo, reconociendo su obligación de diseñar los estímulos al personal académico que impulsen y recompensen una carrera académica de alto desempeño y excelencia; la Dirección General de Asuntos del Personal Académico de la UNAM cuenta con un Programa de Estímulos y Reconocimientos para el personal académico universitario.¹³⁵ Los programas de reconocimiento son: Premio Universidad Nacional (PUN), Reconocimiento Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos (RDUNJA) y Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE). Los de Estímulos: Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE), Programa de Apoyo a la incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo (PAIPA), Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG), Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC) y el Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII). En este trabajo solo revisaremos algunos de ellos.

7.1 El Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (PRIDE)¹³⁶

Mediante el otorgamiento de una prima al desempeño a los académicos que realizan sus actividades de manera sobresaliente, el Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE) busca incidir en el desarrollo de la carrera académica y en el cumplimiento de los objetivos universitarios.¹³⁷ El programa en particular busca fomentar la superación del personal académico y promover el incremento en el “nivel de productividad y calidad académica”, al privilegiar la conjugación de la formación de recursos humanos, la docencia frente a grupo, la investigación y la extensión académica como actividades a incluir en los criterios para su otorgamiento, y está dirigido al personal académico con nombramiento Profesor, Investigador o Técnico Académico de Tiempo Completo con una antigüedad de un año en dicho nombramiento. Las primas que el programa otorga se determinan por periodos de tres o cinco años, de acuerdo con la evaluación por pares de la actividad del académico y consisten en un porcentaje de su salario tabular vigente, con repercusión sobre la correspondiente prima de antigüedad académica, y puede ser otorgada en alguno de los niveles: A, B, C o D. Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles señalados son: nivel A 45%, nivel B 65%, nivel C 85% y nivel D 105%. Sin embargo, los porcentajes del salario tabular que corresponden al personal académico adscrito a las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales y a las Facultades de Estudios Superiores, para cada nivel, se ajustan conforme a los siguientes criterios: nivel A 50%, nivel B 70%, nivel C 95% y nivel D 115%. La tabla 7.1.1 muestra el número de académicos por categoría de nombramiento y sexo a quienes para la quincena 20 de 2005 se les otorgaba la prima de desempeño. Hay un total de 11,048 académicos con el derecho a

¹³⁴ Judith Zubieta García y María Luisa Rodríguez-Sala (2004); en la parte B del capítulo V de su trabajo sobre la presencia femenina en el Sistema Mexicano de Ciencia y Tecnología hacen un recuento histórico completo y pormenorizado, que en la mayoría de los casos abarca hasta el año de 1999, del comportamiento de la participación de las mujeres en las diferentes distinciones académicas que otorga la UNAM.

¹³⁵ En el sitio web <http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/estimulos.html> de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico se pueden consultar las características operativas de estos programas universitarios.

¹³⁶ En <http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/pride/pride.html> se pueden consultar los detalles operativos pormenorizados del programa.

¹³⁷ Una evaluación crítica de los sistemas de pago o retribución salarial mediante méritos, rendimiento o productividad en los espacios académicos universitarios, especialmente los de la UNAM, que por incorporar, consciente o inconscientemente, conceptos y políticas de “mercado”, resultan con múltiples efectos perversos no deseados o contrarios a los objetivos inicialmente propuestos, se puede ver en Imanol Ordorika Sacristán (2005). *El mercado en la academia*. En: Imanol Ordorika (Coordinador). (2005). *La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México*. México: UNAM-Porrúa. p. 35-74.

recibir la prima de desempeño. De este total son mujeres el 44% (el índice de feminización para este personal es igual a 77). Forman parte del PRIDE 9,881 académicos, lo que equivale al 89% de la población que en principio pudiera gozar de la prima de desempeño. De este total de académicos en el PRIDE, el 44% es de sexo femenino. En términos de la categoría de su nombramiento, están en el Programa el 88% de los Técnicos Académicos, el 89% de los Profesores de Carrera y el 93% de los Investigadores. Del total de académicos que se encuentran en el PRIDE, 32% tiene el nombramiento Técnico Académico, 46% Profesor de Carrera y 21% Investigador; prácticamente los mismos porcentajes en que cada categoría, en lo general, integra el total de nombramientos de esta particular población del personal académico: 33%, 47% y 20%, respectivamente.

**Tabla 7.1.1 Personal académico que forma parte del PRIDE,
categoría de nombramiento y sexo**

¿Tiene o no PRIDE? Categoría de nombramiento y sexo			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Técnico Académico	Si cuenta con PRIDE	N	1649	1519	3168
		% PRIDE o No PRIDE?	52.1%	47.9%	100.0%
		% Sexo	89.1%	86.4%	87.8%
	No cuenta con PRIDE	N	201	240	441
		% PRIDE o No PRIDE?	45.6%	54.4%	100.0%
		% Sexo	10.9%	13.6%	12.2%
	Total	N	1850	1759	3609
		% PRIDE o No PRIDE?	51.3%	48.7%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Profesor de Carrera	Si cuenta con PRIDE	N	2000	2603	4603
		% PRIDE o No PRIDE?	43.4%	56.6%	100.0%
		% Sexo	91.6%	86.9%	88.9%
	No cuenta con PRIDE	N	184	391	575
		% PRIDE o No PRIDE?	32.0%	68.0%	100.0%
		% Sexo	8.4%	13.1%	11.1%
	Total	N	2184	2994	5178
		% PRIDE o No PRIDE?	42.2%	57.8%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%
Investigador	Si cuenta con PRIDE	N	736	1374	2110
		% PRIDE o No PRIDE?	34.9%	65.1%	100.0%
		% Sexo	94.5%	92.7%	93.3%
	No cuenta con PRIDE	N	43	108	151
		% PRIDE o No PRIDE?	28.5%	71.5%	100.0%
		% Sexo	5.5%	7.3%	6.7%
	Total	N	779	1482	2261
		% PRIDE o No PRIDE?	34.5%	65.5%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

De los técnicos académicos que reciben PRIDE, el 52% es de sexo femenino; de los profesores de carrera, el 43% y de los investigadores, el 35%. Estos porcentajes se encuentran por arriba (al menos no por debajo) de los porcentajes esperados en términos de la composición por sexo de la población que integra cada nombramiento académico. Es interesante hacer notar que en las tres categorías de nombramientos el número de mujeres que

no participan en el programa de primas es menor al esperado, o, por el contrario, en comparación con los hombres y de manera proporcional, las mujeres en las tres categorías de nombramientos analizadas muestran una mayor tendencia a ser incluidas en el PRIDE. En las tablas que se incluyen en el anexo 15, por categoría y nivel de nombramiento, se indica el número y porcentajes relativos en que el personal académico, tanto mujeres como hombres, participa en cada uno de los niveles del PRIDE; igualmente, se incluye el número de académicos que no participan en el programa. Cabe aclarar que en la base original hubo un grupo de académicos que aunque se incluyeron en la base de participantes del PRIDE, no se especificó su nivel, de ahí que en algunas de las tablas del anexo aparezca el nivel “sin especificar”.

Este análisis pormenorizado en términos de la categoría y nivel de nombramiento es particularmente importante en el caso del PRIDE, ya que, como quedó establecido, el monto de la prima de desempeño se determina como un porcentaje que dependerá del nivel PRIDE asignado y del salario base tabular, que obviamente es en función del nombramiento que se tenga. En la tabla 7.1.2 se exhibe el número de mujeres y de hombres por cada uno de los niveles del PRIDE, se incluye el número que no recibe la prima, así como los que gozando del programa, en la base de datos original no se especificó su nivel. En términos del porcentaje que se esperaría observar de mujeres y hombres en cada una de las categorías del PRIDE, es en la categoría D en donde el número de mujeres es menor al esperado (prácticamente un 2% menos, que en este nivel significa alrededor de 80 académicas).

Tabla 7.1.2. Número de mujeres y hombres que participan y no en cada uno de los niveles del PRIDE

Nivel del PRIDE por sexo					
			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Pride	No tiene	N	428	739	1167
		% Pride	36.7%	63.3%	100.0%
		% Sexo	8.9%	11.9%	10.6%
	A	N	360	473	833
		% Pride	43.2%	56.8%	100.0%
		% Sexo	7.5%	7.6%	7.5%
	B	N	1303	1471	2774
		% Pride	47.0%	53.0%	100.0%
		% Sexo	27.1%	23.6%	25.1%
	C	N	2195	2696	4891
		% Pride	44.9%	55.1%	100.0%
		% Sexo	45.6%	43.2%	44.3%
	D	N	497	805	1302
		% Pride	38.2%	61.8%	100.0%
		% Sexo	10.3%	12.9%	11.8%
	Sin especificar	N	30	51	81
		% Pride	37.0%	63.0%	100.0%
		% Sexo	.6%	.8%	.7%
Total	N	4813	6235	11048	
	% Pride	43.6%	56.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

En la siguiente tabla se muestra la misma información pero ahora, para facilitar la interpretación de los porcentajes, se han eliminado los académicos que no participan en el programa y aquellos a los que en la base no se les especificó el nivel.

Tabla 7.1.3. Número de mujeres y hombres que participan en cada uno de los niveles del PRIDE

Nivel de Pride por Sexo					
			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nivel de Pride	A	N observada	360	473	833
		N esperada	370.2	462.8	833.0
		% Nivel Pride	43.2%	56.8%	100.0%
		% Sexo	8.3%	8.7%	8.5%
	B	N observada	1303	1471	2774
		N esperada	1232.7	1541.3	2774.0
		% Nivel Pride	47.0%	53.0%	100.0%
		% Sexo	29.9%	27.0%	28.3%
	C	N observada	2195	2696	4891
		N esperada	2173.5	2717.5	4891.0
		% Nivel Pride	44.9%	55.1%	100.0%
		% Sexo	50.4%	49.5%	49.9%
	D	N observada	497	805	1302
		N esperada	578.6	723.4	1302.0
		% Nivel Pride	38.2%	61.8%	100.0%
		% Sexo	11.4%	14.8%	13.3%
Total	N observada	4355	5445	9800	
	N esperada	4355.0	5445.0	9800.0	
	% Nivel Pride	44.4%	55.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Nótese que ahora en esta tabla se ha incluido el valor esperado en cada uno de los niveles y nombramientos. Del total de primas al desempeño, el 13.3% se entrega en el nivel D; del total de mujeres que participan en el programa, sólo el 11% se ubica en este nivel. De hecho, se observa que en este nivel D el número de hombres es mayor a lo esperado en más de 80 investigadores. Esto también es notable en las categorías de los nombramientos de técnicos académicos titulares en sus diferentes niveles, así como en los de investigadores titulares en los niveles B y C (Véanse las tablas correspondientes en el anexo 15).¹³⁸

En la tabla 2.5.4 se mostró la edad de los investigadores titulares del nivel C. Se encontró que las mujeres de la Coordinación de la Investigación Científica con este nombramiento y nivel son menos en número y de menor edad que sus contrapartes masculinos. Al comparar la edad de los investigadores titulares del nivel C en términos del nivel que logran en el PRIDE, se encuentra una relación importante: los investigadores, tanto para el caso de las mujeres como el de los hombres, a mayor nivel en el PRIDE tienen en promedio, una menor edad. Existen diferencias entre mujeres y hombres en los niveles B y C (en donde las mujeres tienen en promedio hasta 5 años menos), esta diferencia es mínima en el nivel D (56.33 años y 54.79 años respectivamente).¹³⁹

¹³⁸ Jane M. Russell (2003) muestra que la producción académica y científica de las mujeres de tres de los institutos de la Coordinación de la Investigación Científica de la UNAM caracterizados por sus bajos índices de feminización (Física, Astronomía y Ciencias Nucleares) no difiere, y en algunos casos es mayor que la de los hombres. Esto apunta hacia la necesidad de replantear la explicación que con frecuencia se ofrece para justificar el bajo número de mujeres en niveles altos de la jerarquía académica en términos de una supuesta baja productividad. Jane Russell (2003). *Los indicadores de producción científica por género -un caso especial*. Trabajo presentado en el Tercer Taller de Obtención de Indicadores Bibliométricos, Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICT) y el Centro de Información y Documentación Científica (CINDOC) de España, Madrid, 3-5 de mayo de 2003.

¹³⁹ Jane M. Russell (2003); Supra; encuentra datos semejantes al relacionar la edad y la productividad en términos de indicadores bibliométricos. Su comparación con los datos citados por Prpic (2002) para la población académica croata plantea la posibilidad de que este fenómeno sea más general y extendido de lo que se discute en trabajos en nuestro medio (V.g. Estela Morales; 2003). Para contar con un marco de referencia y discutir resultados semejantes y análisis más exhaustivo sobre la edad y la productividad científica en diversos institutos de investigación italianos véase el trabajo de Andrea Bonaccorsi y Cinzia Daraio (2002). The organization of science. Size, agglomeration and age effects in scientific productivity. Trabajo presentado en la SPRU Conference Rethinking science policy. March 21-23, 2002. El trabajo de Janet H. Lawrence, Robert T. Blackburn (1988). Age as a Predictor of Faculty Productivity: Three Conceptual Approaches. Journal of Higher Education, Vol. 59, No. 1. pp. 22-38; plantea un marco de referencia basado en el trayecto de vida (life-course) como una forma más sólida

7.2. El Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura (PEPASIG)

Teniendo como objetivo el fortalecimiento de la docencia universitaria mediante el apoyo al personal académico de asignatura, se otorga un estímulo, renovable anualmente, en proporción a las horas de clase frente a grupo que impartan los profesores que cuenten con un nombramiento de esta categoría y tengan como mínimo un año de antigüedad. El estímulo consiste en el pago de una cantidad mensual por cada tres horas semanales de clase frente a grupo, a partir de un mínimo de tres horas-semana-mes y con un máximo de 18 horas-semana-mes en el nivel técnico, licenciatura y posgrado, o de 30 horas-semana-mes en bachillerato, considerando el grado académico del profesor, conforme al tabulador incluido en la Tabla 7.2.1.

Tabla 7.2.1. Tabulador del PEPASIG

Horas/Semana/Mes impartidas por el Profesor de Asignatura	Nivel A: Prima (\$) para profesor con grado de Licenciatura	Nivel B: Prima (\$) para profesor con grado de Maestría	Nivel C: Prima (\$) para profesor con grado de Doctorado
3-5	232	270	309
6-8	464	541	618
9-11	741	866	989
12-14	1,051	1,221	1,391
15-17	1,314	1,514	1,746
18-20	1,468	1,700	1,956
21-23	1,623	1,870	2,156
24-26	1,777	2,047	2,356
27-29	1,932	2,225	2,566
30 o más	2,087	2,404	2,766

En la tabla siguiente se muestra el número de académicos, mujeres y hombres, que con el nombramiento Profesor de Asignatura participan en el Programa de Estímulos a la Productividad y al Rendimiento del Personal Académico de Asignatura. Se ha eliminado la información de 665 académicos que participan en el programa, pero que cuentan con otro nombramiento. Nótese que la tabla refiere a número de personas con el nombramiento Profesor de Asignatura y no al total de nombramientos.

para dar cuenta de la relación compleja entre edad y productividad académica, además de hacer una revisión de los principales modelos explicativos empleados en esta área.

Tabla 7.2.2. Personal académico con nombramiento Profesor de Asignatura que participa en el PEPASIG*

Participación en el PEPASIG por sexo

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
¿PEPASIG?	S	N	4061	5591	9652
		% ¿PEPASIG?	42.1%	57.9%	100.0%
		% Sexo	59.0%	50.5%	53.7%
	Nb	N	2822	5484	8306
		% ¿PEPASIG?	34.0%	66.0%	100.0%
		% Sexo	41.0%	49.5%	46.3%
Total	N	6883	11075	17958	
	% ¿PEPASIG?	38.3%	61.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

* La información se refiere a número de personas que cuentan con el nombramiento de Profesor de Asignatura. No se consideró la información de 665 académicos que cuentan con otro nombramiento.

El 54% de los profesores de asignatura participan en este programa. El 42% de este total son mujeres. El 59% de las mujeres con el nombramiento Profesor de Asignatura forma parte del PEPASIG; el porcentaje de hombres en esta condición es del 51%. La tabla 7.2.3 muestra, tanto para mujeres como para hombres, los niveles en el que se asigna el PEPASIG.

Tabla 7.2.3. Nivel del PEPASIG en el que participa el personal académico con nombramiento Profesor de Asignatura

Nivel del PEPASIG y Sexo

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Nivel	A	N	3353	4712	8065
		% Nivel	41.6%	58.4%	100.0%
		% Sexo	82.6%	84.3%	83.6%
	B	N	612	728	1340
		% Nivel	45.7%	54.3%	100.0%
		% Sexo	15.1%	13.0%	13.9%
	C	N	96	151	247
		% Nivel	38.9%	61.1%	100.0%
		% Sexo	2.4%	2.7%	2.6%
Total	N	4061	5591	9652	
	% Nivel	42.1%	57.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Del total de profesores de asignatura que participan en el PEPASIG, el 84% lo hace en el nivel A, el 14% en el nivel B y alrededor del 3% en el nivel C.¹⁴⁰ Del total de mujeres en el PEPASIG, el 2.4% alcanza el nivel C. La tabla 7.2.4 muestra a los académicos con nombramiento Profesor de Asignatura que tienen como principal adscripción o el bachillerato (ENP o CCH) o los estudios profesionales (Facultades o Escuelas). Podrá notarse que en comparación con la tabla anterior hay una diferencia de 138 académicos. Esto se debe a que éstos tenían una adscripción distinta que hizo difícil la estimación del monto de la prima que recibe del PEPASIG.

¹⁴⁰ Recuérdese que el nivel en el que se participa en el programa depende del grado académico del Profesor de Asignatura; véase la Tabla 7.2.1.

Tabla 7.2.4. Nivel del PEPASIG en el que participa el personal académico con nombramiento Profesor de Asignatura adscrito al bachillerato o las escuelas o facultades

Niveles del PEPASIG y Sexo

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Nivel	A	N	3301	4658	7959
		% Nivel	41.5%	58.5%	100.0%
		% Sexo	82.6%	84.4%	83.7%
	B	N	600	714	1314
		% Nivel	45.7%	54.3%	100.0%
		% Sexo	15.0%	12.9%	13.8%
	C	N	94	147	241
		% Nivel	39.0%	61.0%	100.0%
		% Sexo	2.4%	2.7%	2.5%
Total	N	3995	5519	9514	
	% Nivel	42.0%	58.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Tomando como base los términos en los que opera el PEPASIG, el monto de las primas que otorga según los criterios del tabulador de la tabla 7.2.1 y la información del nivel de adscripción y número de las horas consideradas por el propio registro del programa y que se incluían en la base original; se calculó la cantidad en pesos que cada académico participante en el programa obtiene como prima mensual.

La siguiente tabla muestra la comparación entre la prima promedio obtenida por las mujeres y los hombres que participan en el programa. En promedio los 9,514 académicos reciben mensualmente una prima de \$1,011.87. Las mujeres obtienen en promedio una prima mensual de \$1,048.73 que resulta ligeramente superior a la de los hombres, quienes reciben en promedio \$985.19. La diferencia es estadísticamente significativa con un valor de $D = 0.10$.

Tabla 7.2.5. Prima promedio obtenida por mujeres y hombres que participan en el PEPASIG: Profesor de Asignatura adscrito al bachillerato o las escuelas o facultades

Prima promedio recibida en el PEPASIG por mujeres y hombres

PRIMASIG

	N	Prima media en pesos	Desviación Estándar	Mínima	Máxima
Mujer	3995	1048.73	619.16	232	2766
Hombre	5519	985.19	621.26	232	2766
Total	9514	1011.87	621.13	232	2766

Sin embargo, esta diferencia se expresa de manera diferente si los contrastes se hacen separando al personal adscrito al bachillerato del adscrito a facultades o escuelas.

Tabla 7.2.6. Prima promedio obtenida en el PEPASIG por los profesores de asignatura, mujeres y hombres, adscritos al bachillerato y a las escuelas o facultades (estudios profesionales)

Comparación de la prima recibida en el PEPASIG por Dependencia y Sexo

PRIMASIG

Tipo de Dependencia		N	Prima Media en pesos	Desviación Estándar
Estudios Profesionales	Mujer	2840	844.57	504.60
	Hombre	4204	786.39	481.65
	Total	7044	809.84	491.82
Bachillerato	Mujer	1155	1550.75	587.85
	Hombre	1315	1620.77	589.94
	Total	2470	1588.03	589.88

Las primas promedio otorgadas al personal adscrito al bachillerato son mayores que las otorgadas al personal adscrito a escuelas o facultades, el monto promedio prácticamente se duplica. Las mujeres que participan en el programa y están adscritas a escuelas o facultades reciben una prima que en promedio resulta más alta que la otorgada a los hombres (\$58.00 más alta). El hecho se da a la inversa en el bachillerato en donde, ahora, son los hombres quienes en promedio reciben una prima mayor (\$70.00 más alta). En ambos casos las diferencias resultan estadísticamente significativas.

En la literatura sobre la inequidad de género en el medio académico de la UNAM, estas discrepancias en el otorgamiento de primas salariales no han sido citadas. Independientemente de la necesidad de mayores análisis para sustanciar este hallazgo; sobre todo de manera más desagregada y controlando efectos como el grado académico; el resultado muestra la complejidad de las situaciones bajo análisis y plantea la necesidad de abordar, identificar y resolver la “inequidad salarial” que se observa en muchos niveles de la vida universitaria desde una óptica que trascienda el enfoque puramente de género e incluya una mayor diversidad de dimensiones del quehacer académico.¹⁴¹

7.3 Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC)

Mediante este programa se otorga un estímulo a los profesores e investigadores de carrera –los de medio tiempo reciben la mitad del estímulo– que tengan como mínimo un año de antigüedad docente y estén impartiendo clases frente a grupo cumpliendo satisfactoriamente los requisitos señalados para cada categoría y nivel en el Estatuto de Personal Académico de la UNAM. Con este estímulo se busca “fortalecer la docencia universitaria, enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje, propiciar la interacción académica entre los subsistemas académicos de investigación y docencia y de mejorar la formación de estudiantes del bachillerato, la licenciatura y el posgrado”;¹⁴² y no incluye al personal académico adscrito a la Escuela Nacional Preparatoria y al Colegio de Ciencias y Humanidades.

¹⁴¹ Véase por ejemplo: Scott Seaman, Carol Krismann, and Fred Hamilton (1999). An Internal Equity Evaluation System Based on Merit Measures. College and Research Libraries. January 1999, Vol. 60, No. 1. pp. 79-89.

¹⁴² Convocatoria del Programa de Fomento a la Docencia (FOMDOC) para el ejercicio de marzo de 1999 a febrero de 2000: http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/fomdoc/fomdoc_convoc.html

La prima se otorga mensualmente a los participantes conforme a los montos siguientes:

- a) \$ 500.00 a los profesores e investigadores de carrera que cumplan con las bases del programa.
- b) \$ 750.00 a los profesores e investigadores titulares que, dentro de los mínimos establecidos en el artículo 61 del Estatuto del Personal Académico, impartan al menos uno de los cursos en el nivel de licenciatura.
- c) \$ 750.00 a los profesores e investigadores asociados que, dentro de los mínimos establecidos en el artículo 61 del Estatuto del Personal Académico, impartan al menos uno de los cursos en el bachillerato, o en la licenciatura en un campus diferente al de su adscripción.
- d) \$ 1,000.00 a los profesores e investigadores titulares que, dentro de los mínimos establecidos en el artículo 61 del Estatuto del Personal Académico, impartan al menos uno de los cursos en el bachillerato, o en la licenciatura en un campus diferente al de su adscripción.

Para el análisis de la participación de las mujeres en este programa se formó una base con profesores e investigadores de carrera adscritos a escuelas, facultades o institutos. En la tabla 7.3.1 se presenta la información de esta base.¹⁴³

Tabla 7.3.1 Participación del personal académico de carrera adscrito a escuelas, facultades e institutos y centros en el Programa de Fomento a la Docencia.

Programa de Fomento a la Docencia por Sexo del académico					
			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
¿Participa en el Programa?	S	N	1547	2438	3985
		% en el Programa	38.8%	61.2%	100.0%
		% Sexo	68.1%	62.7%	64.7%
	No	N	723	1453	2176
		% en el Programa	33.2%	66.8%	100.0%
		% Sexo	31.9%	37.3%	35.3%
Total	N	2270	3891	6161	
	% en el Programa	36.8%	63.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

La población que potencialmente puede participar en el programa es de 6,000 académicos aproximadamente. De ellos, el 37% pertenece al sexo femenino. En general, en el programa participan, conforme a los datos de la tabla, cerca de 4,000 académicos que de la población total representa un 65%. El 39% de este personal es de mujeres.

En general, se observa que, conforme a las características de la distribución mostradas en la tabla, las mujeres participan en el programa en una proporción mayor en tres puntos porcentuales a la esperada. En la base original proporcionada por la DGAPA, por alguna circunstancia no explicada, el campo que especifica el monto de la prima que recibe cada académico señala cantidades que van de \$50.00 a \$2,637.33, valores que no coinciden

¹⁴³ La base original proporcionada por la DGPA incluía como participantes en el programa académicos adscritos a dependencias que, conforme a las bases de la convocatoria, no deberían participar (un total de 4,867 académicos); así que se decidió eliminarlos y realizar los análisis con sólo los académicos de escuelas, facultades, institutos y centros incluidos en la base (un total de 3,985 académicos).

con los estipuladas en la convocatoria del programa.¹⁴⁴ Para realizar los análisis requeridos se optó por clasificar cada uno de los montos que aparecen en la base original en términos de las cantidades estipuladas en la convocatoria. La tabla 7.3.2 muestra la calificación de esos montos.

Tabla 7.3.2 Rango por sexo de la Prima obtenida en el Programa de Fomento a la Docencia del personal académico participante

Rango de la Prima de Fomento a la Docencia por Sexo del académico

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Rango Programa	I. Hasta \$500	N	880	1269	2149
		% Rango	40.9%	59.1%	100.0%
		% Sexo	56.9%	52.1%	53.9%
	II. Entre \$500 y \$750	N	656	1154	1810
		% Rango	36.2%	63.8%	100.0%
		% Sexo	42.4%	47.3%	45.4%
	III. Más de \$750	N	11	15	26
		% Rango	42.3%	57.7%	100.0%
		% Sexo	.7%	.6%	.7%
Total	N	1547	2438	3985	
	% Rango	38.8%	61.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Conforme al criterio seguido para clasificar los montos aparecidos en la base proporcionada por la DGPA, el 54% de los académicos que participan en el Programa de Apoyo a la Docencia obtiene una prima de hasta \$500; de ellos el 41% son de sexo femenino. Del total de académicos que participan en el programa, el 45% de ellos obtiene una prima del nivel II, hasta de \$750; aquí encontramos que el 36% es de mujeres. Finalmente se tiene que el 1% obtiene una prima del tercer rango y aquí el 42% son mujeres. En general no se percibe en la entrega de este estímulo una tendencia contraria a las mujeres.

7.4 Programa de Apoyo a la Incorporación del Personal Académico de Carrera de Tiempo Completo (PAIPA)

Este programa otorga una prima especial con carácter transitorio al personal académico de tiempo completo de reciente contratación. Este estímulo se otorga durante un año, en espera de que el académico pueda hacer su solicitud de ingreso al PRIDE. La prima se otorga por medio de la evaluación por pares de los antecedentes académicos del interesado. El PAIPA puede ser renovado solamente una vez por el Consejo Técnico por el tiempo necesario para que el académico presente su solicitud de ingreso al Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo (PRIDE). La prima especial se determina como un porcentaje del salario tabular vigente, y se otorga en los niveles A, B, C y D.

Para tener acceso a los tres primeros niveles, los candidatos deberán satisfacer los siguientes requisitos, además de los que establezcan los Consejos Académicos para los niveles correspondientes dentro del Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico de Tiempo Completo:

Para el caso de profesores e investigadores de carrera:

¹⁴⁴ Véase la convocatoria en http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/fomdoc/fomdoc_convoc.html

- Nivel A: a) Grado de maestría, b) Haber tenido un buen desempeño en su programa de estudios de posgrado.
- Nivel B: a) Grado de doctor, b) Haber tenido un buen desempeño en su programa de estudios de posgrado, c) Contar con una publicación reciente en su disciplina en medios de reconocido prestigio.
- Nivel C: a) Grado de doctor, b) Amplia experiencia académica o profesional en su disciplina, c) Contar con publicaciones recientes en su disciplina, en medios de reconocido prestigio, y/o haber realizado obras significativas en su campo profesional, d) Haber sido contratado para ocupar una plaza de profesor o investigador titular de tiempo completo.

Para el caso de técnicos académicos:

- Nivel A: a) Título de licenciatura, b) Experiencia mínima de un año en la materia o área de su especialidad, c) Haber sido contratado para ocupar una plaza de técnico académico de tiempo completo en el nivel de asociado o superior.
- Nivel B: a) Título de licenciatura, b) Experiencia mínima de tres años en la materia o área de su especialidad, c) Haber sido contratado para ocupar una plaza de técnico académico de tiempo completo en el nivel de asociado o superior.
- Nivel C: a) Grado de maestría, b) Experiencia mínima de cinco años en la materia o área de su especialidad, c) Haber sido contratado para ocupar una plaza de técnico académico titular de tiempo completo.

Para tener acceso al nivel D se requiere ser propuesto por el respectivo Consejo Técnico y contar con la aprobación del Consejo Académico correspondiente, previa opinión favorable de la Comisión Especial para el Programa de Primas al Desempeño de Personal Académico de Tiempo Completo del respectivo Consejo Académico, y reunir, además de los que establezca el propio Consejo Académico para dicho programa, los siguientes requisitos:

- a) Grado de doctor, b) Al menos diez años de experiencia académica o profesional, c) Obra realizada y/o publicada cuyo valor sea ampliamente reconocido en su campo de especialidad, d) Haber sido contratado en el nivel de titular B o C.

De manera excepcional, cuando se trata de académicos con una amplia experiencia en su especialidad y con obra publicada o realizada de reconocida calidad, el requisito del grado puede ser dispensado por el Consejo Académico correspondiente, a propuesta del respectivo Consejo Técnico. Los porcentajes del salario tabular que corresponden a cada uno de los niveles son los siguientes:

- Nivel A 45%, nivel B 65%, nivel C 85% y nivel D 105%.

Por lo que respecta al personal académico de las unidades multidisciplinarias, las primas para cada nivel serán las siguientes:

- Nivel A 50%, nivel B 70%, nivel C 95% y nivel D 115%.

En la siguiente tabla se muestra el personal académico que para la quincena 20 de 2005 recibía un sobresueldo por su participación en el PAIPA; se incluye el nivel en el PAIPA y el sexo de los académicos.

Tabla 7.4.1

PAIPA: Nivel por Sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nivel	A	N	61	45	106
		% Nivel	57.5%	42.5%	100.0%
		% Sexo	43.3%	23.7%	32.0%
	B	N	72	120	192
		% Nivel	37.5%	62.5%	100.0%
		% Sexo	51.1%	63.2%	58.0%
	C	N	8	21	29
		% Nivel	27.6%	72.4%	100.0%
		% Sexo	5.7%	11.1%	8.8%
	D	N		4	4
		% Nivel		100.0%	100.0%
		% Sexo		2.1%	1.2%
Total	N	141	190	331	
	% Nivel	42.6%	57.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Según la información proporcionada, son 311 los académicos que en el último año ingresaron al programa; y de ellos 141 (43%) son mujeres. El análisis detallado de este programa permite, además, confirmar alguna de las tendencias en la política de contratación o incorporación de personal académico tal y como fueron descritas en la sección 1.d.1, además de la tendencia a encontrar una menor presencia femenina conforme aumentan los niveles dentro de una jerarquía de reconocimientos. En la siguiente tabla se muestran, por nivel del PAIPA y por categoría de nombramiento, la participación de mujeres y hombres en el programa. El 43% de las mujeres que participan en el PAIPA obtienen el nivel A, el 51% el nivel B y el 6% el nivel C; ninguna mujer obtiene el nivel D. Para el caso de los hombres estos porcentajes corresponden a 24% en el nivel A, 63% en el nivel B, 11% en el nivel C, y 2% en el nivel D. Por lo que respecta a las categorías de nombramiento en los que se obtiene el apoyo del PAIPA, la siguiente figura muestra los porcentajes de cada nombramiento en los que participan en el programa las mujeres y los hombres.

Tabla 7.4.2

Nivel del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

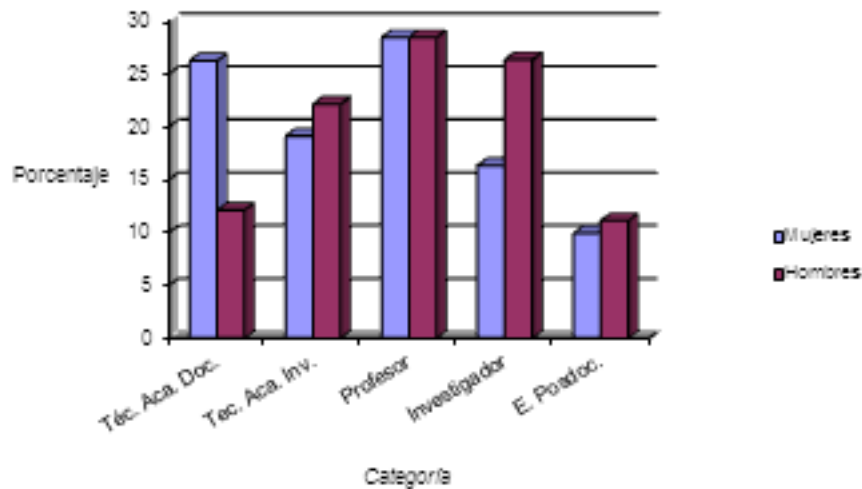
Sexo del académico				Nivel PAIPA				Total
				A	B	C	D	
Mujer	Categorías	Técnico en docencia	N	12	21	4		37
			% Categorías	32.4%	56.8%	10.8%		100.0%
			% Dictamen	19.7%	29.2%	50.0%		26.2%
		Técnico en Investigación	N	12	13	2		27
			% Categorías	44.4%	48.1%	7.4%		100.0%
			% Dictamen	19.7%	18.1%	25.0%		19.1%
		Profesor de Carrera	N	24	14	2		40
			% Categorías	60.0%	35.0%	5.0%		100.0%
			% Dictamen	39.3%	19.4%	25.0%		28.4%
		Investigador	N	7	16			23
			% Categorías	30.4%	69.6%			100.0%
			% Dictamen	11.5%	22.2%			16.3%
		E. Posdoctoral	N	6	8			14
			% Categorías	42.9%	57.1%			100.0%
			% Dictamen	9.8%	11.1%			9.9%
	Total	N	61	72	8		141	
		% Categorías	43.3%	51.1%	5.7%		100.0%	
		% Dictamen	100.0%	100.0%	100.0%		100.0%	
Hombre	Categorías	Técnico en docencia	N	3	18	2		23
			% Categorías	13.0%	78.3%	8.7%		100.0%
			% Dictamen	6.7%	15.0%	9.5%		12.1%
		Técnico en Investigación	N	12	29		1	42
			% Categorías	28.6%	69.0%		2.4%	100.0%
			% Dictamen	26.7%	24.2%		25.0%	22.1%
		Profesor de Carrera	N	22	19	13		54
			% Categorías	40.7%	35.2%	24.1%		100.0%
			% Dictamen	48.9%	15.8%	61.9%		28.4%
		Investigador	N	7	34	6	3	50
			% Categorías	14.0%	68.0%	12.0%	6.0%	100.0%
			% Dictamen	15.6%	28.3%	28.6%	75.0%	26.3%
		E. Posdoctoral	N	1	20			21
			% Categorías	4.8%	95.2%			100.0%
			% Dictamen	2.2%	16.7%			11.1%
	Total	N	45	120	21	4	190	
		% Categorías	23.7%	63.2%	11.1%	2.1%	100.0%	
		% Dictamen	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	

Así por ejemplo, para el caso de las mujeres se observa que en las categoría Técnico Académico en Docencia y Profesor de Carrera son los nombramientos en los que mayoritariamente participan las mujeres. La diferencia más notable entre mujeres y hombres que participan en el programa se observa en la categoría Investigador, en donde los hombres con este nombramiento tienen una participación mucho mayor a la de las mujeres.

De manera indirecta, este resultado también muestra los nombramientos en los que recientemente han sido incorporados nuevos académicos a la plantilla universitaria; y confirman, con las limitaciones del caso, que no obstante que ha aumentado el número de mujeres que se incorporan a la planta académica, lo hacen en categorías con un “menor reconocimiento”.¹⁴⁵

¹⁴⁵ En este sentido, las medidas anunciadas por el Rector el pasado 8 de marzo del presente año en el marco de la ceremonia de entrega de los reconocimientos Juana de Asbaje, para apoyar la incorporación de mujeres a la carrera científica son muy pertinentes; aunque también debieran complementarse con una revisión integral de los criterios con los que se asignan los apoyos o estímulos a la carrera académica vigente.

Figura 7.4.1
Porcentaje de mujeres y hombres que participan en el PAIPA
según su nombramiento académico



7.5 Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA)¹⁴⁶

El Programa de Apoyos para la Superación del Personal Académico (PASPA) busca contribuir a fortalecer la planta académica mediante el otorgamiento de apoyos especiales que permitan a los académicos realizar estudios de posgrado o estancias sabáticas y de investigación. El programa apoya estas acciones en instituciones mexicanas o extranjeras en el área del conocimiento correspondiente. Las entidades académicas proponen las solicitudes de su personal académico con base en las necesidades de superación expresadas en su plan de desarrollo. El programa está dirigido al personal académico de carrera en sus modalidades de estudios de posgrado, estancias sabáticas y de investigación, y al personal académico de asignatura con un mínimo de 15 horas-semana-mes contratadas frente a grupo con un mínimo 6 años de antigüedad académica para la modalidad de estudios de posgrado. La tabla siguiente muestra los datos básicos del PASPA en su versión de apoyo para estancias en el extranjero.

¹⁴⁶ En la dirección http://dgapa.unam.mx/programas/fortalecimiento/paspa/conv_paspa230206.html se pueden consultar los detalles operativos del programa.

Tabla 7.5.1 Participación del personal académico en el PASPA en su modalidad de apoyo para estancias en el extranjero por nombramiento y sexo

PASPA: apoyo para estancia en el extranjero por categoría de nombramiento y sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nombramiento	Técnico Académico	N	8	10	18
		% Nombramiento	44.4%	55.6%	100.0%
		% Sexo	9.8%	8.3%	8.9%
	Profesor de Asignatura	N	3	2	5
		% Nombramiento	60.0%	40.0%	100.0%
		% Sexo	3.7%	1.7%	2.5%
	Profesor de Carrera	N	44	52	96
		% Nombramiento	45.8%	54.2%	100.0%
		% Sexo	53.7%	43.0%	47.3%
	Investigador	N	27	55	82
		% Nombramiento	32.9%	67.1%	100.0%
		% Sexo	32.9%	45.5%	40.4%
	Emérito o Jubilado	N		2	2
		% Nombramiento		100.0%	100.0%
		% Sexo		1.7%	1.0%
Total		N	82	121	203
		% Nombramiento	40.4%	59.6%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 40% de los académicos que se ven beneficiados por este programa en su modalidad de apoyo para estancias en el extranjero es de sexo femenino. El 54% de las académicas que reciben este apoyo tienen el nombramiento Profesor de Carrera y el 33% Investigador. Los porcentajes correspondientes a los hombres son 43% y 45% respectivamente. Los montos que reciben los académicos beneficiados con esta versión del PASPA van desde los \$0.00 mensuales hasta (USA) \$1,375.00. En promedio, cada académico que participa en el programa recibe mensualmente \$1039.70 (USA); para el caso específico de las 82 académicas participantes, la cantidad es de \$986.89 (USA) mensuales; la cual para los hombres es de \$1,075.50 (USA). La diferencia en estas cantidades promedio es estadísticamente significativa con una $D = 0.33$. La siguiente tabla presenta la información del PASPA en su versión de apoyo a estancias nacionales.

Tabla 7.5.2 Participación del personal académico en el PASPA en su modalidad de apoyo para estancias nacionales por nombramiento y sexo

PASPA: apoyo para estancia nacional por categoría de nombramiento y sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nombramiento	Técnico Académico	N	10	19	29
		% Nombramiento	34.5%	65.5%	100.0%
		% Sexo	8.8%	15.4%	12.3%
	Profesor de Asignatura	N	67	53	120
		% Nombramiento	55.8%	44.2%	100.0%
		% Sexo	59.3%	43.1%	50.8%
	Profesor de Carrera	N	34	48	82
		% Nombramiento	41.5%	58.5%	100.0%
		% Sexo	30.1%	39.0%	34.7%
	Investigador	N	2	3	5
		% Nombramiento	40.0%	60.0%	100.0%
		% Sexo	1.8%	2.4%	2.1%
Total	N	113	123	236	
	% Nombramiento	47.9%	52.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Son 236 los académicos beneficiados en esta modalidad nacional del programa. El 48% de ellos es de sexo femenino. El mayor número de mujeres que participan en el programa cuenta con el nombramiento Profesor de Asignatura (59%). En promedio los académicos que participan en este programa reciben mensualmente una prima de \$3,059.32; el monto mensual promedio recibido por las mujeres es de \$2,924.03 y por los hombres de \$3,183.62; la diferencia entre estos promedios no es estadísticamente significativa. Si se suman los totales de las dos modalidades que asume el PASPA, tenemos que en total se tiene un registro de 439 académicos que participan en este periodo. De este total 195 (44%) son mujeres; de ellas 82 (es decir el 42% de las mujeres) participan en el PASPA en la modalidad de apoyo a estancias en el extranjero; porcentaje que para los hombres es del 50%.

7.6 Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII)

Con el objeto de impulsar el desarrollo de la carrera académica, incrementar la productividad y fortalecer la permanencia en la Institución, el Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación (PEII) proporciona una beca al personal académico que se inicia en la investigación. El apoyo consiste en una beca mensual equivalente a tres tantos del salario mínimo mensual vigente para el Distrito Federal y zona metropolitana, y cuatro en el caso de académicos que laboran en unidades externas al área metropolitana. La beca se otorga en una sola ocasión y por un periodo máximo de 18 meses, lapso en el que el académico deberá presentar su solicitud de ingreso al Sistema Nacional de Investigadores. Los solicitantes deberán tener nombramiento Profesor o Investigador de Tiempo Completo, tener el grado de doctor o bien, tener el grado de maestro y estar inscrito en un programa doctoral, colaborar en un proyecto de investigación con un profesor de carrera o un investigador titular, tener menos de tres años de haber obtenido el grado de maestro o doctor, o tener una antigüedad menor a tres años como personal de carrera en la institución al momento de presentar la solicitud de ingreso al programa.

Tabla 7.6.1.

Programa de Estímulos de Iniciación a la Investigación por Nombramiento y Sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nombramiento	Profesor de Carrera	N	5	6	11
		% Nombramiento	45.5%	54.5%	100.0%
		% Sexo	26.3%	23.1%	24.4%
	Investigador	N	14	17	31
		% Nombramiento	45.2%	54.8%	100.0%
		% Sexo	73.7%	65.4%	68.9%
	E . Posdoctoral	N		3	3
		% Nombramiento		100.0%	100.0%
		% Sexo		11.5%	6.7%
Total	N	19	26	45	
	% Nombramiento	42.2%	57.8%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

En total participan 45 académicos; de ellos 19 (el 42%) son mujeres y de éstas, 14 (74%) a su vez, cuentan con el nombramiento Investigador. O de otra forma: del total de académicos con nombramiento Investigador que ingresaron a este programa, el 45% es de sexo femenino.

7.7. Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT)

El PAPIIT es un programa interno de la UNAM creado en 1989 con la finalidad de respaldar la superación de los investigadores y profesores de carrera de tiempo completo que realizan investigación de alta calidad y relevancia en los institutos, centros, facultades y escuelas. Mediante la presentación de proyectos y de su evaluación por pares, se canalizan recursos de carácter extraordinario, que, en adición a los recursos regulares, otorgan un financiamiento que respalda la investigación y estimula la carrera académica en las distintas entidades de la Institución. La siguiente tabla muestra la información básica del programa.

Tabla 7.7.1

Participación en el Programa PAPIIT por Sexo

			Sexo		Total	
			Mujer	Hombre		
Programa PAPIIT	No participa	N	12876	18605	31481	
		% Programa	40.9%	59.1%	100.0%	
		% Sexo	97.3%	96.4%	96.8%	
	Si participa	N	353	697	1050	
		% Programa	33.6%	66.4%	100.0%	
		% Sexo	2.7%	3.6%	3.2%	
	Total		13229	19302	32531	
			% Programa	40.7%	59.3%	100.0%
			% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

El 3.2% del total de académicos de la UNAM participa en el PAPIIT; 2.7% de las mujeres y el 3.6% de los hombres. Del total de académicos en el programa (1,050), 353 (el 34%) son mujeres; un 0.5% menos de lo esperado conforme a las características de la distribución general de mujeres y hombres en el programa.¹⁴⁷ La siguiente tabla muestra la participación de mujeres y hombres por áreas académicas en el programa. En el área de las Ciencias Biológicas y de la Salud es en donde se concentra el mayor número de proyectos o académicos que reciben apoyos del Programa (45% de los apoyos del PAPIIT se dan en esta área). De igual forma, es aquí en esta área en donde se observa la mayor participación femenina: el 54% de los proyectos en los que una mujer es la principal responsable se ubican en el área de las Ciencias Biológicas y de la Salud.

Tabla 7.7.2

Area del Proyecto PAPIIT por sexo

			Sexo		Total
			Mujer	Hombre	
Area Ciencias Biológicas y de la Salud	N		190	285	475
	% Area		40.0%	60.0%	100.0%
	% Sexo		53.8%	40.9%	45.2%
Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías	N		67	308	375
	% Area		17.9%	82.1%	100.0%
	% Sexo		19.0%	44.2%	35.7%
Ciencias Sociales	N		59	72	131
	% Area		45.0%	55.0%	100.0%
	% Sexo		16.7%	10.3%	12.5%
Humanidades y de las Artes	N		37	32	69
	% Area		53.6%	46.4%	100.0%
	% Sexo		10.5%	4.6%	6.6%
Total	N		353	697	1050
	% Area		33.6%	66.4%	100.0%
	% Sexo		100.0%	100.0%	100.0%

Del total de proyectos en el programa, solo el 7% se inscriben en el área de las Humanidades y de las Artes; aquí la participación de las mujeres es mayoritaria (54%). El 36% de los académicos o proyectos se ubican en el área de las Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías, y aquí sólo el 18% de los participantes son mujeres. El 30% (319) del total de los proyectos han propuesto su realización en el periodo de dos años. El 37% de los proyectos que se realizarán en este plazo de dos años lo coordina una mujer, para el caso de los proyectos de tres años este porcentaje es de 32%. La siguiente tabla clasifica los proyectos, además del área en la que se inscriben, en términos de su duración. Los proyectos inscritos en el Área de las Humanidades y de las Artes que son responsabilidad de mujeres resultan en un menor número a los que serían de esperar; por el contrario los que se realizarán en tres años, resultan más de los esperados.

¹⁴⁷ Tradicionalmente se ha reportado que, en comparación con sus colegas de sexo masculino, el personal académico femenino involucrado en la investigación somete a consideración un menor número de solicitudes de apoyo financiero para sus proyectos y de hecho obtiene un menor apoyo económico (Finkelstein, M. J., Seal, R. K., & Schuster, J. H.; 1996. The American faculty in transition: A first look at the new academic generation. A paper prepared for the National Center for Education Statistics NSOPF93). Sin embargo, evidencia reciente muestra que esta tendencia está cambiando e incluso se ha visto que en algunas áreas las mujeres llegan a someter más propuestas y obtienen apoyo hasta cuatro veces más que los hombres. Véase Patricia Boyer e Irv Cockriel. 1999. Women Faculty Pursuing Grants: Gender Differences. Advancing Women in Leadership. Winter. <http://www.advancingwomen.com/awl/winter99/boyer.html>

Tabla 7.7.3

PAPIIT: Duración del Proyecto por área y sexo

Sexo				Duración Años		Total
				2	3	
Mujer	Área	Ciencias Biológicas y de la Salud	N	70	120	190
			% Área	36.8%	63.2%	100.0%
			% Duración	58.8%	51.3%	53.8%
		Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías	N	22	45	67
			% Área	32.8%	67.2%	100.0%
			% Duración	18.5%	19.2%	19.0%
		Ciencias Sociales	N	21	38	59
			% Área	35.6%	64.4%	100.0%
			% Duración	17.6%	16.2%	16.7%
		Humanidades y de las Artes	N	6	31	37
			% Área	16.2%	83.8%	100.0%
			% Duración	5.0%	13.2%	10.5%
	Total	N	119	234	353	
		% Área	33.7%	66.3%	100.0%	
		% Duración	100.0%	100.0%	100.0%	
Hombre	Área	Ciencias Biológicas y de la Salud	N	81	204	285
			% Área	28.4%	71.6%	100.0%
			% Duración	40.5%	41.0%	40.9%
		Ciencias Físico Matemáticas y de las Ingenierías	N	93	215	308
			% Área	30.2%	69.8%	100.0%
			% Duración	46.5%	43.3%	44.2%
		Ciencias Sociales	N	24	48	72
			% Área	33.3%	66.7%	100.0%
			% Duración	12.0%	9.7%	10.3%
		Humanidades y de las Artes	N	2	30	32
			% Área	6.3%	93.8%	100.0%
			% Duración	1.0%	6.0%	4.6%
	Total	N	200	497	697	
		% Área	28.7%	71.3%	100.0%	
		% Duración	100.0%	100.0%	100.0%	

Cada uno de los proyectos que se realizarán en dos años tienen presupuestado un apoyo promedio de \$137,836.87; en este caso los proyectos que son responsabilidad de mujeres tienen en promedio un apoyo de \$148,006.62 y los de los hombres \$131,785.87. Para los proyectos de tres años el apoyo promedio es de \$148,574.03. En esta situación, los proyectos en los que aparece como responsable un hombre, el apoyo promedio es de \$145,560.55, y para el caso de los proyectos de mujeres el promedio es \$154,974.47. Es decir, en los dos tipos de proyectos, los de 2 y 3 años, la asignación promedio a cada uno de ellos es mayor para aquellos en los que una mujer es la responsable.

7.8 Sistema Nacional de Investigadores (SNI)¹⁴⁸

El Sistema Nacional de Investigadores (SNI) fue creado el 26 de julio de 1984 para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y tecnología con el propósito general de promover el desarrollo de las actividades relacionadas con la investigación y así fortalecer su calidad, desempeño y eficiencia. Este

¹⁴⁸ En el sitio web: <http://www.conacyt.mx/> se pueden consultar las características del sistema, las convocatorias correspondientes y los términos y estadísticas de su operación.

reconocimiento se otorga por medio de la evaluación de pares y consiste en un nombramiento de Investigador Nacional. Esta distinción simboliza la calidad y prestigio de las contribuciones científicas y tecnológicas. Paralelo al nombramiento se da un incentivo económico por medio de becas, cuyo monto varía con el nivel asignado. Pueden participar en el concurso de selección del SNI los científicos y tecnólogos que tengan un contrato o convenio institucional vigente de al menos 20 horas semana-mes para realizar actividades de investigación científica y/o desarrollo tecnológico en las instituciones y organizaciones de los sectores público, privado y social, o se encuentren realizando una estancia posdoctoral ya sea en México o en el extranjero.

En forma específica pueden ser miembros del SNI:

- i. Los científicos y tecnólogos adscritos a las instituciones de educación superior y de investigación del sector público nacional.
- ii. Los investigadores de las instituciones de educación superior y de investigación del sector privado nacional, tales como: universidades, institutos, colegios y centros que realicen actividades de investigación científica y/o tecnológica, cualquiera que sea el régimen jurídico con el que estén organizados; así como los investigadores que realicen actividades científicas y/o tecnológicas en empresas o instituciones inscritas en el RENIECYT.
- iii. En caso de que el aspirante no tenga nacionalidad mexicana, deberá contar con adscripción en alguna de las instituciones antes mencionadas, con antigüedad mínima de un año al inicio de su nombramiento.
- iv. Los investigadores que acrediten una estancia posdoctoral por un máximo de dos años, y que presenten su solicitud de ingreso al SNI en un lapso no mayor a dos años al cierre de la convocatoria después de haber obtenido el grado de doctor.

Las áreas de conocimiento consideradas por el SNI son:

- i. Área I. Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra
- ii. Área II. Biología y Química
- iii. Área III. Medicina y Ciencias de la Salud
- iv. Área IV. Humanidades y Ciencias de la Conducta
- v. Área V. Ciencias Sociales
- vi. Área VI. Biotecnología y Ciencias Agropecuarias
- vii. Área VII. Ingenierías

Las distinciones que confiere el SNI se clasifican en tres categorías que de acuerdo con los requisitos fundamentales que se establecen en el reglamento correspondiente, son:

- o Candidato a Investigador Nacional
- o Investigador Nacional, con tres niveles
- o Investigador Nacional Emérito

Para recibir la distinción Candidato a Investigador Nacional, el aspirante debe cubrir, entre otros, los siguientes requisitos mínimos:

- Tener el grado de doctor. En casos excepcionales las Comisiones Dictaminadoras podrán eximir el requisito del doctorado, con base en la producción de investigación científica y/o tecnológica, tra-

yectoria, relevancia y calidad de los trabajos realizados.

- Demostrar capacidad para realizar investigación científica o tecnológica.
- Tener menos de 40 años de edad al cierre de la Convocatoria, queda a juicio de las comisiones dictaminadoras los casos de excepción.

Esta distinción tiene una duración tres años y un año adicional de prórroga, que deberá ser consecutivo. Sólo podrá obtenerse esta categoría por una vez. Para recibir la distinción Investigador Nacional, en el nivel I los requisitos son: Poseer el grado de doctor y participar activamente en trabajos de investigación original científica y/o tecnológica de alta calidad, lo que debe demostrar mediante la presentación de sus productos de investigación o desarrollo tecnológico. Se considera su participación en actividades educativas tales como la impartición de cursos, dirección de tesis de licenciatura o posgrado, así como otras actividades docentes o formativas. El periodo de vigencia de esta distinción es de tres años en el primer nombramiento y 4 en los subsecuentes en el mismo nivel.

Para el nivel II, los requisitos son: Además de cumplir con los requisitos del nivel I, haber realizado investigación original, científica y/o tecnológica reconocida, apreciable, consistente, en forma individual o en grupo, donde se demuestre haber consolidado una línea de investigación, haber dirigido tesis de posgrado y formado recursos humanos de alto nivel. Es deseable participar en actividades de divulgación de la ciencia o la tecnología. Aquí la vigencia es de cuatro años en el primer nombramiento y cinco en los subsecuentes en el mismo nivel.

Para el nivel III, los requisitos son: Además de cumplir con los requisitos del nivel II, haber realizado investigación que represente una contribución científica y/o tecnológica trascendente para la generación o aplicación de conocimientos, haber realizado actividades sobresalientes de liderazgo en la comunidad científica o tecnológica nacional, tener reconocimiento nacional e internacional y haber efectuado una destacada labor de formación de recursos humanos en el país para las actividades de investigación científica y/o desarrollo tecnológico. En este nivel la duración de la distinción es de cinco años en el primero y segundo nombramientos y a partir del tercer nombramiento consecutivo en este nivel, la vigencia es de diez años.

Para ser Investigador Nacional Emérito el aspirante deberá tener 65 años de edad o más al cierre de la convocatoria correspondiente y haber tenido una trayectoria excepcional, con una contribución fundamental en la generación del conocimiento y del desarrollo científico y/o tecnológico, así como en la formación de nuevas generaciones de investigadores, a través de una trascendente labor de liderazgo y reconocido prestigio internacional. Además de lo anterior, será requisito haber tenido tres nombramientos consecutivos como Investigador Nacional Nivel III. El otorgamiento de esta distinción deberá ser recomendado por un mínimo de nueve miembros de la Comisión Dictaminadora y la distinción será vitalicia, manteniéndose los derechos correspondientes al nombramiento de Investigador Nacional Nivel III. Para finales de 2005, de acuerdo a la información proporcionada por la DGAPA, en la UNAM se tenía el registro de 2,821 miembros del personal académico vivo y vigente que participaban en el Sistema Nacional de Investigadores. La tabla 7.8.1 muestra la información general de esta participación.¹⁴⁹

¹⁴⁹ En el trabajo de Judith Zubieta García y María Luisa Rodríguez-Sala (2004) se presentan varias figuras sobre la evolución histórica de la participación de las mujeres en el SNI, que sin lugar a dudas son un referente de comparación de gran utilidad.

Tabla 7.8.1

Académicos de la UNAM en el SNI por Nivel y Sexo

			Sexo		Total
			F	M	
Nivel	1	N	587	818	1405
		% Nivel del SNI	41.8%	58.2%	100.0%
		% Sexo	57.2%	45.6%	49.8%
	2	N	246	502	748
		% Nivel del SNI	32.9%	67.1%	100.0%
		% Sexo	24.0%	28.0%	26.5%
	3	N	89	327	416
		% Nivel del SNI	21.4%	78.6%	100.0%
		% Sexo	8.7%	18.2%	14.7%
Emérito	N	N	3	19	22
		% Nivel del SNI	13.6%	86.4%	100.0%
		% Sexo	.3%	1.1%	.8%
	Candidato	N	102	128	230
		% Nivel del SNI	44.3%	55.7%	100.0%
		% Sexo	9.9%	7.1%	8.2%
Total	N	N	1027	1794	2821
		% Nivel del SNI	36.4%	63.6%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

Conforme a las estadísticas publicadas por el CONACYT (instancia responsable de la coordinación del SIN) en la página web correspondiente, en el año 2004 el total de investigadores en el sistema fue de 10,904, de los cuales el 30% pertenecía al sexo femenino; y conforme a la información proporcionada por la DGPA, del total de académicos de la UNAM que pertenecen al SNI (2,821), el 36% son mujeres. De estos miembros del SNI, 230 (el 8% del total de académicos) tienen el estatus de Candidato; aquí el 44% son mujeres. Prácticamente el 50% de los académicos de la UNAM que son miembros del SNI cuentan con la distinción de Investigador Nacional del Nivel I; el 42% de ellos son mujeres. En esta distinción del SNI se observa el fenómeno recurrente de una menor participación femenina conforme se pasa a las categorías más altas de la jerarquía académica o de reconocimiento. En el nivel más alto de la distinción del SNI, el de Emérito, sólo 3 de 22 investigadores son mujeres (el 14%).

En la siguiente tabla se muestra el número de académicos de la UNAM que tienen la distinción del SNI organizados por área del programa y sexo. El 26% y 29% de las mujeres participantes lo hacen en las áreas de biología y química y en la de humanidades y ciencias de la conducta, respectivamente; es decir, en estas dos áreas disciplinarias se concentra más del 50% de las mujeres de la UNAM que se encuentran en el SNI. Para el caso de los hombres es en las dos primeras áreas (físico-matemáticas y ciencias de la tierra y biología y química) en donde encontramos la mayor participación.

Tabla 7.8.2
Participación del Personal Académico de la UNAM en el SNI

Área del SNI por Sexo					
			SEXO		Total
			F	M	
Area SNI	I	N	154	582	736
		% Area SNI	20.9%	79.1%	100.0%
		% SEXO	15.0%	32.4%	26.1%
	II	N	266	428	694
		% Area SNI	38.3%	61.7%	100.0%
		% SEXO	25.9%	23.9%	24.6%
	III	N	98	73	171
		% Area SNI	57.3%	42.7%	100.0%
		% SEXO	9.5%	4.1%	6.1%
	IV	N	295	250	545
		% Area SNI	54.1%	45.9%	100.0%
		% SEXO	28.7%	13.9%	19.3%
	V	N	139	183	322
		% Area SNI	43.2%	56.8%	100.0%
		% SEXO	13.5%	10.2%	11.4%
	VI	N	39	85	124
		% Area SNI	31.5%	68.5%	100.0%
		% SEXO	3.8%	4.7%	4.4%
	VII	N	36	193	229
		% Area SNI	15.7%	84.3%	100.0%
		% SEXO	3.5%	10.8%	8.1%
Total	N	1027	1794	2821	
	% Area SNI	36.4%	63.6%	100.0%	
	% SEXO	100.0%	100.0%	100.0%	

Áreas del SNI: I. Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra, II. Biología y Química, III. Medicina y Ciencias de la Salud, IV. Humanidades y Ciencias de la Conducta, V. Ciencias Sociales, VI. Biotecnología y Ciencias Agropecuarias, VII. Ingenierías.

Las áreas del SNI en las que las mujeres de la UNAM tienen de manera proporcional (análisis horizontal) una mayor participación son las de medicina y ciencias de la salud y la de humanidades y ciencias de la conducta; 57% y 54% respectivamente. Las áreas en las que tienen una menor participación son las ingenierías y la de físico-matemáticas y ciencias de la tierra con 16% y 21% respectivamente.

En la siguiente tabla se muestra la edad de los académicos de la UNAM que participan en el SNI por nivel y sexo. La edad promedio por nivel en el SNI se correlaciona con la jerarquía; es decir, los más jóvenes son los candidatos y los de mayor edad son los eméritos. Sin embargo hay una constante que vale resaltar, en todos los niveles las mujeres tienen una mayor edad. En dos de los cinco niveles las diferencias en las edades de mujeres y hombres resultan estadísticamente significativas.

Tabla 7.8.3. La edad de los académicos de la UNAM que participan en el SNI según nivel y sexo

Estadísticos Descriptivos						
EDAD SNI						
Nivel del SNI		N	Edad Media Años	Desviación estándar	Edad Mínima	Edad Máxima
1	Mujer	587	48.50	8.99	31	80
	Hombre	818	47.91	9.23	30	85
	Total	1405	48.16	9.13	30	85
2	Mujer	246	55.56	9.66	37	88
	Hombre	502	53.43	9.12	35	88
	Total	748	54.13	9.35	35	88
3	Mujer	89	62.62	10.45	44	92
	Hombre	327	60.28	10.02	34	93
	Total	416	60.78	10.15	34	93
Emérito	Mujer	3	75.00	5.57	69	80
	Hombre	19	68.58	10.37	53	84
	Total	22	69.45	10.01	53	84
Candidato	Mujer	102	37.31	3.98	30	50
	Hombre	128	37.22	4.09	29	52
	Total	230	37.26	4.03	29	52

7.9 Programa de Apoyo a Proyectos Institucionales para el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME)¹⁵⁰

Este programa se estableció en la UNAM a partir de 1993 con la finalidad de estimular y respaldar la creatividad de los profesores en el contexto del mejoramiento de la enseñanza, mediante la innovación en el quehacer docente, y con ello, ampliar también las posibilidades de la carrera académica. El programa asigna recursos de carácter extraordinario que le permiten al académico contar, en adición al respaldo regular que pudieran tener, con un financiamiento adicional para la consecución de alguna de las metas académicas de sus planes de trabajo.

La UNAM mediante el PAPIME contribuye al financiamiento de proyectos en los que los responsables académicos de las dependencias universitarias expresan la misión y las metas específicas de las actividades docentes. Estos proyectos enmarcan las propuestas concretas en los que los profesores plantean la innovación de la docencia y el mejoramiento de la enseñanza. La primera convocatoria del PAPIME fue publicada el 16 de diciembre de 1993 y a partir de entonces y hasta la fecha, el programa ha llevado a cabo siete procesos de selección de proyectos (1994, 1995, 1996-1997, 1998, 1999-2000, 2002 y 2004), previo a la publicación de la convocatoria en 2005 (Gacetas UNAM, del 20, 23 y 27 de junio de 2005). Originalmente el programa contemplaba dos clases de proyectos: institucionales e individuales; sin embargo, a partir de la convocatoria de 2004 todos los proyectos institucionales han pasado a ser proyectos individuales. El responsable académico tiene que tener un nombramiento mínimo de Profesor Asociado C o Titular, contar con el nivel B o superior del PRIDE y el proyecto puede contar con un corresponsable académico con el nombramiento de profesor o investigador de carrera de tiempo completo, de cualquier categoría y nivel, o de profesor de asignatura definitivo de 20 o más horas por semana-mes. Pueden participar académicos de la UNAM o de otras instituciones, y deben de ser avalados por el director de la entidad académica de adscripción del responsable académico. Además, los proyectos deben de tener una duración máxima de tres años y el apoyo solicitado no debe de exceder un monto máximo anual de \$200,000.00.

¹⁵⁰ En el sitio web: http://dgapa.unam.mx/programas/fortalecimiento/papime/RO_papime_2005.pdf se pueden consultar las características operativas de este programa.

En la base de datos proporcionada por la DGAPA se tienen dos archivos relacionados con el PAPIME: “Proyectos” y “Subproyectos”. Para los fines de esta presentación, se identifica a los primeros con los proyectos institucionales, todavía vigentes, y los segundos con los proyectos individuales. Con respecto a los institucionales se tiene un registro de 152 proyectos en los cuales en el 54% aparece como principal responsable un académico de sexo femenino (véase la tabla 7.9.1); es decir, conforme a estos registros las mujeres aparecen con un mayor número de proyectos institucionales apoyados por el PAPIME. El 44% (67 proyectos del total de 152) de este tipo de proyectos se inscribe dentro del área de las ciencias biológicas y de la salud. De estos 67 proyectos, en 42 (63%) aparece una mujer como responsable. También es en esta área donde de manera proporcional se presenta el mayor número de proyectos por parte de responsables mujeres (51% de los programas en donde una mujer es la responsable se ubica en esta área).

Tabla 7.9.1

Proyectos Institucionales: Area del PAPIME por Sexo del Responsable

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
AREA	Ciencias Biológicas y de la Salud	N	42	25	67
		% Area	62.7%	37.3%	100.0%
		% Sexo	51.2%	35.7%	44.1%
	Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías	N	11	18	29
		% Area	37.9%	62.1%	100.0%
		% Sexo	13.4%	25.7%	19.1%
	Ciencias Sociales	N	19	24	43
		% Area	44.2%	55.8%	100.0%
		% Sexo	23.2%	34.3%	28.3%
	Humanidades y de las Artes	N	10	3	13
		% Area	76.9%	23.1%	100.0%
		% Sexo	12.2%	4.3%	8.6%
Total	N	82	70	152	
	% Area	53.9%	46.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

Del total de proyectos, 13 (9%) se ubican en el área de las humanidades y de las artes y de ellos, 10 (77%) tienen a una mujer como principal responsable. En la siguiente tabla se muestra la comparación del monto promedio que el PAPIME otorga a los proyectos institucionales en términos del sexo del responsable principal.

Tabla 7.9.2
Montos promedio otorgados por el PAPIME a los proyectos institucionales por sexo

Responsable PA-PIME	N	Monto Promedio en Pesos \$	Desviación Estándar	Monto Mínimo	Monto Máximo
Mujer	82	90,615.71	41,703.89	3,000.00	199,227.00
Hombres	70	95,749.79	43,962.76	4,000.00	197,224.00
Total	151	92,980.09	42,693.25	3,000.00	199,227.00

En promedio, en comparación con los proyectos en los que una mujer es la principal responsable, los proyectos de los hombres reciben un apoyo de \$5,134 más alto, aunque la diferencia entre estos montos no resulta estadísticamente significativa. En la tabla 7.9.3 se muestra la distribución de los proyectos institucionales PAPIME según el nombramiento académico y sexo del responsable principal.

Tabla 7.9.3

PAPIME: Proyectos Institucionales por Nombramiento y Sexo del Responsable Principal

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Nombramientos	Técnico Académico	N	4		4
		% Nombramientos	100.0%		100.0%
		% Sexo	4.9%		2.6%
	Profesor de Carrera	N	77	60	137
		% Nombramientos	56.2%	43.8%	100.0%
		% Sexo	93.9%	85.7%	90.1%
	Investigador	N	1	9	10
		% Nombramientos	10.0%	90.0%	100.0%
		% Sexo	1.2%	12.9%	6.6%
	Emérito	N		1	1
		% Nombramientos		100.0%	100.0%
		% Sexo		1.4%	.7%
Total	N	82	70	152	
	% Nombramientos	53.9%	46.1%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

En el 90% de los proyectos institucionales apoyados por el PAPIME el responsable principal tiene un nombramiento Profesor de Carrera; de estos, en el 56% de los casos el responsable es una mujer. En 10 de los 152 proyectos apoyados, el responsable tiene el nombramiento Investigador; de ellos, sólo en un caso es una mujer quien funge como responsable principal. Por lo que respecta a lo que en la base de datos proporcionada por la DGAPA se ha identificado como “proyectos individuales”, se tiene un total de 200 proyectos registrados; en 89 de

ellos, es decir en el 46% de los casos aparece como principal responsable una mujer. En promedio,¹⁵¹ cada uno de estos proyectos recibe \$101,564.70 como apoyo. Para el caso de los proyectos cuyos responsables principales son mujeres el apoyo promedio es de \$96,709.74; y para el caso de los proyectos de hombres, el monto promedio es de \$105,404.50. La diferencia entre los montos (\$8,695.00 más en promedio para los hombres) no resulta estadísticamente significativa. El 57% de los proyectos individuales se inscriben en las áreas de las ciencias biológicas y de la salud (36%) y en las de las ciencias físico-matemáticas y de las ingenierías (21%). En el 53% de los proyectos del área de las Ciencias Biológicas y de la Salud el responsable principal es una mujer; porcentaje que es del 22% para los proyectos de las ciencias físico-matemáticas y de las ingenierías.

7.10. Programa de Estímulos y Reconocimientos al Personal Académico Emérito (PERPAE)¹⁵²

La Universidad Nacional Autónoma de México distingue con el nombramiento Profesor o Investigador Emérito a los académicos que han realizado con gran dedicación y durante más de 30 años de servicios, una obra excepcional. En este sentido otorgar a un académico el nombramiento Emérito es una de las distinciones de más valía dentro de la vida académica universitaria. El Programa de Estímulos y Reconocimiento al Personal Académico Emérito (PERPAE) ese compone de un apoyo económico, un seguro de gastos médicos, así como la difusión de su obra y pensamiento. Conforme a la información proporcionada por la DGAPA, en la quincena 20 del 2005 se tenía un registro de 123 nombramientos eméritos; de los cuales 25 (20%) correspondía a mujeres. Es decir, de manera abrumadora es mayor el número de hombres en comparación con el de mujeres que reciben este reconocimiento que resulta ser uno de los más prestigiados de la UNAM. Las 25 mujeres con el emeritazgo tienen en promedio una edad de 76.92 años (con un rango de 65 a 92 años); los hombres cuentan con una edad promedio de 75.50 años (con un rango de 59 a 93 años). La diferencia entre estas edades promedio resultó no ser estadísticamente significativa. Por lo que respecta a la antigüedad académica; las mujeres con el nombramiento Eméritas tienen en promedio una antigüedad de 47.16 años por 46.59 años de los hombres; la diferencia entre estos valores tampoco resultó estadísticamente significativa.

¹⁵¹ Para realizar estas estimaciones fueron eliminados tres proyectos que no especificaban cantidad de apoyo.

¹⁵² En <http://dgapa.unam.mx/programas/estimulos/perpae/perpae.html> se describen las características de operación del programa.

CONCLUSIONES

A lo largo de este recorrido por las estadísticas disponibles y reconstruidas sobre el personal académico de la UNAM se ha podido constatar la creciente presencia femenina prácticamente en todos los niveles analizados.¹⁵³ Esta mayor participación de la mujer en la vida académica universitaria se ha dado en una estructura o nicho cultural que, por lo general, no ha cambiado ni en la dirección ni con la velocidad adecuadas.¹⁵⁴ De igual forma es importante remarcar el hecho de que el crecimiento en la participación femenina en la estructura del personal académico de la UNAM no ha sido homogéneo y se ha dado, sobre todo, en las categorías inferiores del escalafón o en las de un menor reconocimiento. Es de subrayar el hecho de que en el 52% de las distintas categorías y niveles de nombramientos que aparecen en la nómina académica, especialmente los situados en los niveles de mayor jerarquía, los índices de feminización se encuentran por debajo del índice general estimado para toda la UNAM (69 nombramientos para mujeres por cada 100 de hombres).

Los índices de feminización generales de los nombramientos Profesor de Asignatura, Profesor de Carrera e Investigador son 63, 71 y 52, respectivamente; y esto remarca el desigual desarrollo de la presencia femenina en la academia universitaria; especialmente en las actividades de investigación. Este tipo de resultado reiterativo coincide con importante número de obras que ilustra la inferioridad numérica de las mujeres en ciencia y tecnología en los diversos niveles educativos y profesionales.¹⁵⁵ Los resultados obtenidos al comparar la participación femenina en las áreas dedicadas específicamente a las tareas de investigación, además de constatar la dificultad de este tipo de análisis debido a la insuficiencia o inaccesibilidad de los datos disponibles, muestran un crecimiento lento, incluso en algunos casos un estancamiento, y, en general, la existencia de un “techo de cristal” que mantiene a las mujeres alejadas de los puestos de mayor poder, prestigio y responsabilidad.¹⁵⁶

La docencia, comúnmente, se ha considerado como una actividad primordialmente femenina. Por ejemplo, según cifras de la SEP, citadas por Zubieta y Rodríguez (2002), alrededor del 63% de las cédulas profesionales expedidas entre 1945 y 1999 y referidas a la profesión docente fueron de mujeres. La cuestión aquí es ¿cómo hacer compatible este hecho con la presencia minoritaria y hasta hace muy poco tiempo marginal de las mujeres en la docencia del nivel superior? ¿Cuáles son los factores que han hecho a la docencia del nivel superior un nicho masculino; cuando de hecho las labores docentes han sido vistas como la extensión de las “tareas del cuidado y socialización de los menores”?¹⁵⁷ ¿Cómo explicar, por ejemplo, que es la Escuela Nacional Preparatoria una de las dependencias universitarias en donde se observan los índices de feminización más altos y, por el contrario, en el mismo nivel educativo (medio superior) dentro del Colegio de Ciencias y Humanidades donde se observan

¹⁵³ Este es un fenómeno creciente constatado en el ámbito internacional. Por ejemplo, Martin J. Finkelstein y Jack H. Schuster (2006) en su más reciente obra en donde llevan a cabo un análisis exhaustivo de las características del personal académico que labora en el nivel superior norteamericano (*The American Faculty: The Restructuring of Academic Work and Academic Careers in the United States*. Baltimore: John Hopkins University Press) en una de sus conclusiones afirman: “Quizá el desarrollo demográfico más llamativo en las últimas décadas es el grado en que el personal académico se ha feminizado (has become increasingly female)”. Según datos que se muestran en la propia obra, la proporción de las mujeres entre el personal académico de carrera de tiempo completo pasó de aproximadamente uno a seis (17.3%) en 1969, a más de un tercio (35.9%) en 1998. Incluso, se observa que en el personal de tiempo completo de nuevo ingreso la tasa es mucho más acelerada en el ingreso de las mujeres; así se tiene que para 1998 cerca del 44% del personal académico en los primeros siete años de carrera académica era de sexo femenino.

¹⁵⁴ En los últimos tiempos son cada vez más frecuentes los análisis críticos del estado que guarda la universidad como institución generadora y transmisora de conocimiento y la necesidad de su transformación profunda para adecuarla a los nuevos tiempos de la globalización y sus múltiples implicaciones en todos los órdenes de la convivencia humana. Véase: Peter Manicas (2003). *La educación superior al borde del precipicio*. En Sohail Inayatullah y Jennifer Gidley (comp.). (2003). *La universidad en transformación. Perspectivas globales sobre los futuros de la universidad*. Barcelona: Ediciones Pomares. pp. 41-53.

¹⁵⁵ Véase: National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics, Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review, NSF 03-322, Project Officer, Ian I. Rapoport (Arlington, VA 2003).

¹⁵⁶ Véase: Marta I. González García y Eulalia Pérez Sedeño (2002) quienes en la revisión que realizan coinciden en mucho con algunos de los análisis realizados en este trabajo.

¹⁵⁷ Judith Zubieta y María Rodríguez (2002).

índices de feminización por debajo de la media general de la UNAM? Si “a pesar de los supuestos del trabajo universitario y lo que este representa para las mujeres, su presencia sigue siendo minoritaria y se ubica entre la jerarquías más bajas, incluso en áreas tradicionalmente reconocidas como femeninas”.¹⁵⁸ ¿Cuáles son los cambios que hay que realizar en la institución para que los términos de las modificaciones recientes al Estatuto General se conviertan en una realidad?

En este sentido, se requiere una definición mejor y más precisa de los cambios en el marco institucional que le den un mayor apoyo o que sirvan de andamiaje a esta creciente presencia femenina en la vida académica universitaria. Los cambios normativos recientemente impulsados desde la rectoría de la UNAM pueden ser apropiados; sin embargo, si no se ven acompañados de otras adecuaciones institucionales, pueden quedar en el vacío o producir la percepción de haber logrado cambios, que en realidad pueden llegar a tener ninguna trascendencia.¹⁵⁹ La creación, por acuerdo del rector del Programa de Fortalecimiento Académicos para las Mujeres Universitarias,¹⁶⁰ es sin duda una valiosa medida para enfrentar el hecho de que son pocas las mujeres que se aventuran en la carrera científica en el área de las ciencias más “duras”. Sin embargo, queda la interrogante de que si con los tres subprogramas que inicialmente lo integran (becas, incorporación y promoción) se podrán modificar los factores que, de acuerdo a las propias investigadoras de esas áreas, se postulan como explicaciones del “miedo de las mujeres a incursionar en las ciencias”.¹⁶¹

En este contexto, ¿cómo explicar, desde la perspectiva del “miedo”, la participación mayoritaria de las mujeres en áreas científicas de creciente importancia como son las ciencias biomédicas, en donde la “relevancia”, “reconocimiento” y “dificultad” o “seriedad” de las actividades que se realizan no son diferentes o menores a otras áreas tradicionalmente identificadas como “duras”? ¿Qué características existen o se dan en el desarrollo de una trayectoria académica o científica en el área de las ciencias biomédicas que, en contraste con la trayectoria en las ciencias duras tradicionales, las mujeres hoy en día la encuentran más atractiva (o un mayor número opta por ella)? Es por esto que para identificar de manera más precisa, válida y confiable las condiciones de inequidad que se dan dentro del personal académico es necesario realizar análisis mucho más específicos que atiendan a las peculiaridades de cada una de las comunidades que coexisten dentro de esa gran amalgama que es la institución universitaria; por ejemplo, llevar a cabo análisis semejantes a los reportados en este trabajo, pero en un nivel de desagregación mucho mayor que permitan conocer con mayor detalle características particulares de gremios, especialidades o comunidades académicas específicas. Se requiere llevar a cabo, por ejemplo, análisis detallados de las condiciones que imperan en el personal académico de las unidades multidisciplinarias, que en este reporte fue tratado como un todo homogéneo y no atendió al hecho que lo conforma una diversidad de profesionales de distintas áreas con características y problemáticas diferentes. No sólo se requiere contar con un grupo de indicadores, construido ex profeso, que permita dar seguimiento y evaluar desde la estadísticas institucionales a los

¹⁵⁸ *Ibidem*.

¹⁵⁹ En este punto, son oportunos los comentarios de Débora Schneider y Aluminé Moreno (2003). *Mujeres en la Ciencia*. Trabajo presentado en el III Encuentro Latinoamericano de Ciencia, Tecnología y política: Una perspectiva de Género. Osorno, Chile. 30 y 31 de octubre; quienes, citando a Estebanez, De Fillippo y Kreimer (2001: p. 63), cuestionan el proceso de incrementar la presencia o participación de la mujer en las actividades científicas sin transformar las estructuras de poder tradicionales: “en el interior de los laboratorios se observa que, aún en disciplinas con una participación femenina alta es muy frecuente encontrar el siguiente cuadro (Biotecnología por ejemplo): director varón, alrededor de la mitad de los jefes de grupo son mujeres, más del 60% de los investigadores son mujeres, más del 75% del personal de apoyo y prácticamente todo el personal administrativo suele ser femenino”. p.6. Compárense estas cifras con las descritas en los análisis de este trabajo en la sección de investigadores de la Coordinación Científica.

¹⁶⁰ El acuerdo propuesto por el Rector el pasado 9 de marzo en el marco de la celebración del día de la mujer se puede consultar en: http://xenix.dgsca.unam.mx/~oag/abogen/acuerdos_rector/consulta/#

¹⁶¹ Entre esas razones se señalan: “la ignorancia cultivada del mundo científico masculino que no acepta la diferencia, la otredad; la imposición de una actuación puramente racional y una apariencia masculina para ser aceptadas y para garantizar seriedad y capacidad; la exigencia de hablar y pensar con mesura para no ser calificadas como desafiantes, incorregibles o rebeldes; la adopción de las reglas del juego y los estereotipos masculinos, así como de los mecanismos de evaluación y promoción basados en la dedicación prioritaria hacia el quehacer profesional que ignora la doble jornada y otros aspectos igualmente importantes de la vida”. Norma Blázquez Graf y Susana Gómez (2003). *Mujeres y Ciencia en la UNAM*. En Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras). pp. 60-61.

programas propuestos para una incorporación de la perspectiva de género en la vida universitaria; se necesita, además, realizar estudios específicos, incluso en el nivel individual y con metodologías diversas, sobre trayectorias de vida, por ejemplo, que ofrezcan una mejor información sobre los factores en los que se puede operar para mejorar el acceso de las mujeres académicas a condiciones de desarrollo laboral más equitativas.¹⁶²

Se requiere información que nos permita conocer de manera precisa –más allá del sentido común y la obviedad– ¿qué factores pueden y deben ser modificados para contrarrestar la concentración de las mujeres en determinadas categorías y niveles de nombramientos académicos? ¿Cuáles son los factores que determinan que las mujeres, especialmente en el área de la investigación de las ciencias físicas y de las ingenierías, no avancen a través de la carrera académica tan rápidamente como los hombres? ¿Por qué prefieren las actividades de docencia a las de la investigación (o se concentran más en ellas)? ¿Por qué, en general, las mujeres, en comparación con los hombres, solicitan menos apoyos financieros externos para la realización de sus investigaciones y, sin embargo, en muchas ocasiones los apoyos que obtienen son en promedio mayores a los obtenidos por los hombres? De igual forma, se requiere proponer y llevar a cabo medidas que anticipen, impidan o erradiquen la discriminación histórica en la contratación de nuevo personal académico; esto es particularmente relevante sobre todo previendo la gran cantidad de académicos que están en edad próxima al retiro o jubilación y que, desde esta perspectiva, trae consigo una verdadera oportunidad de revertir esta tendencia discriminatoria hacia las mujeres. Sin embargo, la contratación del personal que suplirá al que se retire o jubile plantea la interrogante acerca de lo apropiado que pueden ser los actuales programas del posgrado universitario para preparar a las futuras generaciones de académicos que serán quienes enfrenten los retos inéditos de los nuevos contextos laborales ante los que habrán de desarrollar sus tareas académicas.

Existen opiniones generalizadas acerca de los procesos de socialización en los programas de posgrado y cómo deben cambiar de manera sustancial para que los nuevos integrantes del personal académico adquieran las habilidades y actitudes que les permitan laborar de manera eficaz en ese medio en constante cambio: de la educación superior.¹⁶³ Sin duda, los individuos que reemplazarán a los académicos que se retiren deberán mostrar un conjunto de habilidades y talentos más amplio y diverso que el de sus predecesores, así como mayores niveles de productividad. En este contexto se espera que las experiencias laborales del nuevo personal académico se caractericen por estrés, presión e incertidumbre; elementos que se habrán de agregar a la ya de por sí desventajosa situación en la que se desarrollan hoy en día las carreras profesionales de las mujeres que han optado por la vida académica.¹⁶⁴

Por otra parte, la propuesta y realización de análisis más específicos se debe ver antecedido por mejores definiciones conceptuales acerca del sentido de la incorporación de un enfoque de género y sus implicaciones

¹⁶² Aquí conviene hacer énfasis, también, en la necesidad que tiene el sistema universitario de información para incorporar en sus marcos normativo y operativo una perspectiva de género. La calidad de la información estadística universitaria se vería beneficiada si se incorporaran, de manera sistemática y “oficial”, indicadores de género. De igual forma, conviene tener presente que muchos aspectos normativos y reglamentarios de la legislación universitaria están parafraseados en términos masculinos, en donde lo único que se refleja, tras una supuesta asepsia genérica, es la suposición de que el mundo académico es fundamentalmente una cuestión de hombres. Por ejemplo, en ninguna de las convocatorias de los premios, reconocimientos y programas de estímulos o primas económicas se considera la posibilidad de realidades distintas dependiendo del sexo de los académicos participantes, y todos los términos están planteados en términos masculinos.

¹⁶³ Ann E. Austin (2002). *Preparing the Next Generation of Faculty. Graduate School as Socialization to the Academic Career*. The Journal of Higher Education, Vol. 73, No. 1 (January/February 2002).

¹⁶⁴ En palabras de Gloria Bonder (2003): “Los sesgos de género son sutiles y generalmente inconscientes en el interior de la comunidad científica. Cada generación de mujeres jóvenes, incluyendo las que llegan a profesoras titulares, comienzan creyendo que la discriminación de género fue “resuelta” en la generación previa, y que no las afectará. Sin embargo, gradualmente sus ojos se abren y se dan cuenta que el campo de juego no está nivelado y ellas han pagado un alto precio personal y profesional”. ... “Complementariamente, la escasa comprensión institucional del rol laboral de la mujer en el entorno familiar y las menores oportunidades y posibilidades de capacitación hacen que ellas se sientan siempre en deuda con la profesión y consideren que la desactualización científica-académica sería un “destino seguro” si no optaran por superar estas desventajas mediante sobreexigencias personales y constantes esfuerzos”. Véase también: Mary Ann Mason and Marc Goulden (2002). *Do Babies Matter? The Effect of Family Formation on the Lifelong Careers of Academic Men and Women*. Academe On Line: November-December 2002. <http://www.aaup.org/publications/Academe/2002/02nd/02ndmas.htm>

para la búsqueda por la equidad. Por ejemplo, ¿qué marco de referencia o enfoque teórico metodológico debe emplearse para dar sentido a plantear la equidad de género en términos de proporciones iguales en la contratación de mujeres y hombres de todas las carreras, áreas, disciplinas o profesiones? ¿Cómo plantear la modificación de las proporciones de docentes o investigadores de áreas académicas específicas en ausencia de un análisis de las profesiones relacionadas y su impacto en el mercado laboral concomitante? Si, como se ha podido constatar, en los puestos de trabajo o profesiones de predominio femenino se obtienen remuneraciones inferiores a las pagadas en los de predominio masculino, de manera que cuanto mayor sea el porcentaje de mujeres que desempeñan una ocupación, menos remuneración perciben tanto los hombres como las mujeres que trabajan en ella;¹⁶⁵ ¿Qué ocurrirá, conforme a qué teoría de la discriminación, cuando los programas de equidad de género logren en las áreas académicas o laborales tradicionalmente masculinas, proporciones semejantes de mujeres y hombres? Como afirma León (2005),¹⁶⁶ en las aproximaciones al problema del género en los diversos ámbitos sociales “se ha hecho más constatación que otra cosa”; cuando lo que se necesita es una “elaboración teórica y conceptual” mucho más sólida y consecuente con los propósito del cambio que se propugna.

Finalmente se debe de tener presente que en el ámbito de la universidad, en donde se busca la incorporación de la perspectiva de género, priva una situación de privilegio. Quienes tienen la oportunidad de ingresar a la educación superior, sea como estudiantes o como académicos, forman parte de una élite en un país con graves carencias. La enorme inversión que una sociedad como la nuestra hace en su sistema de educación superior sólo se justifica en términos de fines sociales que trasciendan la formación puramente individual. De manera consecuente, el fin último de los cambios que se busca en la universidad con respecto a las relaciones entre los géneros es “trasladarlos a la sociedad”; buscando una mayor justicia y equidad entre mujeres y hombres.¹⁶⁷ Sin embargo, una evaluación de los cambios logrados en el medio universitario, que hacen prever las dificultades para alcanzar la equidad en medios menos acotados, muestran que después de dos décadas de “hablar de género en la universidad” es poco lo que se ha alcanzado: “Los estudios de género funcionan mayormente en programas o institutos que constituyen ghettos académicos; se ha logrado poca transformación de los currículos; hay poco cambio en los usos y costumbres de la vida universitaria; se han dado pocas reformas de estructuras y procedimientos, favoreciendo la contratación y promoción de docentes mujeres y su acceso a recursos, prebendas y reconocimiento en pie de igualdad con los docentes varones”.¹⁶⁸ Ante este panorama tan poco alentador, quizá lo que se necesita es buscar transformar permanentemente a la Universidad; pero no mediante programas remediales; ni deseando enseñar a las mujeres a jugar el juego con las reglas existentes; quizá lo que se necesita es cambiar dichas reglas.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Derek Robinson (1998). Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117 (1998), núm. 1.

¹⁶⁶ Citado en Jeanine Anderson (2005). *Género y Educación Superior*. Ponencia presentada en el Seminario “Equidad, género y educación: Más allá del acceso”. Lima, Perú. Junio 30. p. 5.

¹⁶⁷ Ibidem, p. 1.

¹⁶⁸ Monserrat Sagot (2002). Los estudios feministas en Centro-América: Contándonos a nosotras mismas desde la academia. Trabajo presentado en el seminario: *Feminismos Latinoamericanos. Retos y Perspectivas*. México, UNAM. PUEG. Abril.

¹⁶⁹ Adaptado de: Leadership Education for Advancement and Promotion (LEAP) Proposal no. 0501.05.0617B to the National Science Foundation (NSF), May 16, 2001, 1–3. Citado en Joyce McCarl Nielsen, Robyn Marschke, Elisabeth Sheff y Patricia Rankin (2005). Vital Variables and Gender Equity in Academe: Confessions from a Feminist Empiricist Project. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2005, vol. 31, no. 1.

REFERENCIAS

- Actis di Pascuale, Eugenio (2005). “Déficit de Trabajo Decente en hombres y mujeres Una aproximación a través de indicadores”. <http://bsas.unibo.it/Archivos/CARGA/pagina%20principal/noticias/2005/6/taller%20red%20acad%C3%A9mica%20para%20el%20dialogo%20social/Eugenio%20Actis.pdf>.
- Agenda Estadística UNAM. <http://www.planeacion.unam.mx/agenda/>.
- Anderson, Jeanine (2005). Género y Educación Superior. Ponencia presentada en el Seminario “Equidad, género y educación: Más allá del acceso”. Lima. Perú. Junio 30. Página 5.
- Asociación de Colegios Comunitarios de Canadá. Guía para la Equidad de Género. Apéndice 4. http://ccpp.accc.ca/english/RFP_docs/RFP2004Appendix4.pdf.
- Bartra, Eli (Compiladora). (2002). Debates en torno a una metodología feminista. México, UAM-PUEG. 2ª edición.
- Barley, S.R. and Tolbert, P.S. (1997). Institutionalization and structuration: studying the links between action and institution. *Organization Studies*, 18: 93-117
- Benjamini, Y. (1988). Opening the Box of a Boxplot. *The American Statistician*, 42, 257-262.
- Betancourt, Ana María (2001). La importancia de los indicadores desde la perspectiva de género para el diseño de políticas públicas. UNIFEM/INEGI (2001). Taller Internacional de Estadísticas de Género. Aguascalientes: México. Noviembre 5-9.
- Bielli, Andrea; Buti, Ana y Viscardi, Nilia (s/f). Mujeres investigadoras uruguayas: ¿participación real o incierta? www.csic.edu.uy/documentos/doc9.pdf.
- Blackburn, Robert M. y Jarman Jennifer (1997). Occupational Gender Segregation. *Social Research Update*. Issue 16. Spring 1997. Department of Sociology. Guildford, England: University of Surrey.
- Blackburn, Robert M.; Jarman, Jennifer y Brooks, Bradley (2000). “The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis”. *European Sociological Review*. Volumen 16, Número 2, pps.119-135.
- Blázquez, Norma y Flores Javier. Editores. (2006). Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica: México: UNAM /UNIFEM/Plaza y Valdés.
- Blázquez Graf, Norma y Gómez, Susana (2003). Mujeres y Ciencia en la UNAM. En Olga Bustos

- Romero y Norma Blázquez Graf. (Coordinadoras) (2003). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM.
- Blondet Montero, Cecilia y Oliart, Patricia (1996). Las mujeres y el género. En María Fort Brescia, y Moisés Lemlij, (Editores). En el umbral del milenio. Investigaciones preparatorias para la conferencia, volumen IV, Prom Perú, Lima, pp.37-68.
- Bock, Gisela (1991). La historia de las mujeres y la historia del género. Aspectos de un debate internacional. Historia Social 9, España, Universidad de Valencia, Instituto de Historia Social, páginas 55-77.
- Boyer, Patricia y Cockriel, Irv. (1999). Women Faculty Pursuing Grants: Gender Differences. Advancing Women in Leadership. Winter. <http://www.advancingwomen.com/awl/winter99/boyer.html>
- Bonaccorsi, Andrea y Daraio, Cinzia (2002). The organization of science. Size, agglomeration and age effects in scientific productivity. Trabajo presentado en la SPRU Conference: Rethinking science policy. March 21-23, 2002.
- Bonnacorsi, Nélida; Ozonas, Lidia y López, Lidia (2002). Las relaciones de género entre docentes en dos Facultades de la Universidad Nacional del Comahue: Humanidades y Economía-Administración. La Aljaba. 2ª Época, Volumen VII. Santa Rosa, Argentina: Universidad Nacional de Luján.
- Bonder, Gloria (2004). Equidad de Género en Ciencia y Tecnología en América Latina: Bases y Proyecciones en la Construcción de Conocimientos, Agendas e Institucionalidades. Documento preparado para la Reunión de Expertos sobre Género, Ciencia y Tecnología organizado por la Oficina de Ciencia y Tecnología de la Organización de los Estados Americanos y la Comisión Interamericana de la Mujer -GAB- UN Comisión en Ciencia y Tecnología para el Desarrollo. Washington, agosto 2004.
- Bonder, Gloria (2003). “Más allá de la igualdad numérica: Estrategias educativas para la participación plena de las mujeres en la producción de Ciencia y Tecnología”. Documento presentado en el Tercer Encuentro Latinoamericano “Participación en Ciencia, Tecnología y Política: una perspectiva de Género”, Chile, octubre 2003.
- Bravo, Loreto y Rico, María Nieves. Compiladoras (2001). Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina. Informe del Seminario Regional. Santiago de Chile. 12 y 13 de junio de 2001. Santiago de Chile: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Buquet, Ana. (2005). La incorporación de la perspectiva de género en la UNAM. Manuscrito in-

édito (s/f). PUEG. UNAM.

Bustelo, María y Lombardo Emanuela (2005). “Mainstreaming de género y análisis de los diferentes ‘marcos interpretativos’ de las políticas de igualdad en Europa: el proyecto MAGEEQ” http://www.ucm.es/info/mageeq/documentos/Art_ProyectoMageeq.pdf

Bustos Romero, Olga (2005). Recomposición de la matrícula universitaria en México a favor de las mujeres. Repercusiones educativas, económicas y sociales. En UDUAL/IESALC. Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe. (Compilación de Rosaura Sierra y Gisela Rodríguez). México: UDUAL. Páginas 257-290.

Bustos Romero, Olga (2003). Las académicas de la UNAM en puestos directivos y cómo seguir rompiendo el techo de cristal. En Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras) (2003). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM. Páginas 43-53.

Bustos Romero, Olga y Blázquez Graf, Norma (Coordinadoras) (2003). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM.

Cazés Menache, Daniel (Compilador) (2005), La inequidad de género en la UNAM. Análisis y propuestas. México, CEICH, UNAM.

Comisión Especial del Consejo Universitario. Primer informe de trabajo. PUEG. UNAM. Diciembre de 2005.

Celis, María Elisa, Crespo Cecilia y Martínez Stack, Jorge (2001). La incorporación de la perspectiva de género en la Orientación Educativa. Trabajo presentado en el Foro La Universidad que queremos las académicas: Logros, perspectivas y propuestas. México, UNAM. 9-11 de julio.

CEPAL (2000). El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL. Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú. 8-10 de febrero.

Chepelinsky, Ana B. (2005). Mujeres Científicas y Equidad de Género. Fogarty International Center. U.S.A.: National Institutes of Health. [http://www.conicyt.cl/genero/noticias/ponencias/National%20Institutes%20for%20Health%20\(NIH\).ppt](http://www.conicyt.cl/genero/noticias/ponencias/National%20Institutes%20for%20Health%20(NIH).ppt).

Cohen, J. (1977). Statistical power analysis for the behavioral sciences. Rev. Ed. San Diego, CA: Academic Press.

Cooper, Jennifer (2003). El presupuesto de la UNAM desde una perspectiva de género. En Olga

Bustos y Norma Blázquez (Coordinadoras). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM.

de Barbieri, M. Teresita. Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género. Manuscrito (s/f). Consultado en: http://www.iidh.ed.cr/comunidades/derechosmujer/docs/dm_documento/pub/Estudios%20Basicos%204/3.%20Certezas%20y%20malos%20entendidos.pdf

de Pablo, Flora. (2001) “Las Científicas y el techo de cristal”. En <http://www.amit-es.org/publicaciones01.htm>

Diccionario de la Lengua Española. Decimonovena edición. Madrid: Real Academia Española, 1970.

Di Lisia, María Herminia y Rodríguez, Ana María (2002). Relaciones de poder en la Universidad. El caso de la Universidad de La Pampa. La Aljaba. 2ª Época, Volumen VII. Santa Rosa, Argentina: Universidad Nacional de Luján.

Dirección General de Presupuesto “Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto”. UNAM. 2005.

Duncan y Duncan (1995), “A methodological analysis of segregation indexes”. *American Sociological Review*. 1995, 20; 210-217.

Estatuto del Personal Académico de la UNAM. <http://dgapa.unam.mx/programas/gestion/epa/estatuto.html>

Estatuto General de la UNAM. <http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/consulta/#>

Estébanez, María Elina; De Filippo, Daniela y Kreimer, Pablo (2000). Participación de la Mujer en el Sistema de Investigación y Desarrollo en Argentina. UNESCO-OEI. Informes del Proyecto GenTec Año 2000.

Finkelstein, M. J., Seal, R. K., & Schuster, J. H. (1996). The American faculty in transition: A first look at the new academic generation. A paper prepared for the National Center for Education Statistics NSOPF93.

Fort Brescia, María y Lemlij, Moisés. Editores. (1996). En el umbral del milenio. Investigaciones preparatorias para la conferencia, volumen IV, Prom Perú, Lima.

Forrest Catadle, Emily, Fahimi, Manssur y Bradburn, Ellen M. (2006). 2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04) Report on Faculty and Instructional Staff in Fall 2003. *Education Statistics Quarterly*. Vol. 7, Issues 1 & 2. National Center for Education Statistics.

- Institute of Education Sciences. U.S. Department of Education.
- Galaz Fontes, Jesús Francisco (2003). La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública. La realidad institucional bajo la lente del profesorado. México: ANUIES.
- Garandilla Salgado, José Guadalupe (2005). La inequidad de género en la UNAM. Indicadores para un diagnóstico. En Daniel Cazés Menach (Compilador). La inequidad de género en la UNAM. Análisis y Propuestas. CEICH, UNAM; 2005. Páginas 75-130.
- Gil Antón, Manuel (1994). Los rasgos de la diversidad. Un estudio sobre los académicos mexicanos. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Goldsmith Connelly, Mary (2002). Feminismo e investigación social. Nadando en aguas revueltas. En Eli Bartra. (Compiladora) (2002). Debates en torno a una metodología feminista. México, UAM-PUEG. 2ª edición.
- González García, Marta I. y Pérez Sedeño, Eulalia (2002). Ciencia, Tecnología y Género. Consultado en: <http://www.uv.es/~reguera/etica/genero-ciencia%20.pdf>.
- Grown, Caren; Rao Gupta, Geeta y Khan, Zahia (2003). Background Paper of the Millennium Project Task Force on Gender Equality. PNUD.
- Guía Básica de Investigación. Lineamientos para la documentación de proyectos. Departamento de Control de Calidad y Auditoría Informática. (2002). Dirección General de Servicios de Cómputo Académico. UNAM. <http://sistemas.dgsca.unam.mx/publica/pdf/guiainvestig.PDF>.
- Guinart i Solà, Josep Maria (2003). Indicadores de gestión para las entidades públicas. Trabajo presentado en el VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003.
- Hedaman, Perucci y Sundström. (1996). Estadísticas de Género. Una Herramienta para el cambio. Bulls Tryckeri AB, Halmstad: Swedwn. Página 41.
- Hernández Leticia y Eternod Marcela (2001). La perspectiva de género en las estadísticas educativas. UNIFEM/INEGI (2001). Taller Internacional de Estadísticas de Género. Ags.: México. Noviembre 5-9.
- Inayatullah, Sohail y Gidley, Jennifer (comp.). (2003). La universidad en transformación. Perspectivas globales sobre los futuros de la universidad. Barcelona: Ediciones Pomares.
- INMUJER (2003). Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género. México: INMUJERES.

- INMUJER/UNIFEM. (2001). "El enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México. Una guía para el uso y una referencia para la producción de información".
- Kalter, Frank (2000). *Measuring Segregation and Controlling for Independent Variables*. Department of Social Sciences, University of Mannheim. Mannheim: Arbeitspapiere-Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- Lamas Marta (Compiladora). (2003). *El Género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG-UNAM.
- Lagunas Cecilia, Negri Griselda y Palermo Alicia (2002), *Acerca de la relación socio-profesional de mujeres y varones en la Universidad Nacional de Luján*. La Aljaba. 2ª Época, Volumen VII. Santa Rosa, Argentina: Universidad Nacional de Luján.
- Lawrence, Janet H. y Blackburn, Robert T. (1988). Age as a Predictor of Faculty Productivity: Three Conceptual Approaches. *Journal of Higher Education*, Vol. 59, No. 1. pp. 22-38.
- McCarl Nielsen, Joyce; Marschke, Robyn; Sheff, Elisabeth y Rankin Patricia (2005). Vital Variables and Gender Equity in Academe: Confessions from a Feminist Empiricist Project. *Signs: Journal of Women in Culture and Society* 2005, vol. 31, no. 1.
- Manicas, Peter (2003). La educación superior al borde del precipicio. En Sohail Inayatullah y Jennifer Gidley (comp.). (2003). *La universidad en transformación. Perspectivas globales sobre los futuros de la universidad*. Barcelona: Ediciones Pomares.
- Mañeru Méndez, Ana; Jaramillo Guizarro, Concepción y Cobeta García, María. (1996). La diferencia sexual en la educación, las políticas de igualdad y los temas transversales. *Revista de Educación*, no. 309, Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia. pp. 127-150.
- Memoria UNAM. <http://www.planeacion.unam.mx/memoria/> .
- Morales Campos, Estela (2003). El personal académico de la UNAM: Un ejercicio estadístico por sexo (1999-2000). En Olga Bustos y Norma Blázquez. *Qué dicen las académicas acerca de la UNAM*. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM. Páginas 31-42.
- National Science Foundation, Division of Science Resources Statistics, *Gender Differences in the Careers of Academic Scientists and Engineers: A Literature Review*, NSF 03-322, Project Officer, Ian I. Rapoport (Arlington, VA 2003).
- Narváez-Berthelemon, Nora y Russel, Jane M. (2002). El factor género en las estadísticas del CONACYT México. *Indicadores de Ciencia y Tecnología en Iberoamérica*. Agenda 2002. M.

- Albornoz. Buenos Aires. RICYT: 381-391.
- Ordorika Sacristán, Imanol (2005). El mercado en la academia. En: Imanol Ordorika (Coordinador). (2005). La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México. México: UNAM-Porrúa. Páginas 35-74.
- Ordorika, Imanol. (Coordinador). (2005). La academia en jaque. Perspectivas políticas sobre la evaluación de la educación superior en México. México: UNAM-Porrúa
- Parpart, Jane. (1994). ¿Quién es el Otro?: Una crítica feminista postmoderna de la teoría y la práctica de mujer y desarrollo. En: Propuestas No 2 Documentos para el debate. Red entre mujeres. Lima.
- Palaz, Sera. (2000). "Gender Segregation in Turkish Institutes of Higher Education Employment". Trabajo presentado en The International Association for Feminist Economics 2000 Conference, Bođaziçi University, Istanbul, Turkey, August 15 -17, 2000.
- Pérez, César (2004). Técnicas de Análisis Multivariante de Datos. Aplicaciones con SPSS. Madrid: Pearson Education, S.A. Página 33.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2003). La situación de la mujeres en el Sistema Educativo de Ciencia y Tecnología en España y su contexto internacional. Programa de análisis y estudios de acciones destinadas a la mejora de la calidad de la enseñanza superior y de actividades del profesorado universitario (Ref:S2/EA2003-0031). http://www.csic.es/wi/mujer_ciencia/archivos_descargar/2004_Mujeres_en_Ciencia_y_Tecnologia_2004.pdf
- Prawda, Juan. 1985. Teoría y Praxis de la Planeación en México. México: Editorial Grijalbo. Página 24.
- Prpic, K. (2002). Gender and productivity differentials in science. *Scientometrics*. 51 (1). Pp 27-58. Citado en Russell, Jane (2003). Los indicadores de producción científica por género -un caso especial. Trabajo presentado en el Tercer Taller de Obtención de Indicadores Bibliométricos, Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICT) y el Centro de Información y Documentación Científica (CINDOC) de España, Madrid, 3-5 de mayo de 2003.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2002). Guía para la elaboración de un diagnóstico institucional de género. http://www.genero-pnud.org.sv/documentos/estrategia_genero_pais/2_diagnostico.pdf
- Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género. OEA / CIM [CIM/RES. 209/98 y AG/RES. 1625 (XXIX-O/99)]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100494.pdf.

- PUEG. Proyecto de Institucionalización de la Perspectiva de Género en la UNAM. (s/f). Documento interno de trabajo.
- Quintana Meléndez, Paula Ximena (2002). Estructura del empleo por género y análisis de la concentración del empleo femenino en el sector terciario. Estudio de caso para obtener el grado de Magíster en Gestión y Políticas Públicas. Chile: Universidad de Chile. Octubre.
- Reglamento de Planeación de la UNAM. <http://xenix.dgsca.unam.mx/oag/consulta/#>
- Reiter, Raymond (1987). A theory of diagnosis from first principles. *Artificial Intelligence*, 32: 57-95.
- Rico, Nieves (2001). El proyecto “Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales”. En Loreto Bravo y María Nieves Rico. Compiladoras. Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina. Informe del Seminario Regional. Santiago de Chile. 12 y 13 de junio de 2001. Santiago de Chile: CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo.
- Robinson, Derek (1998). Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión. Diferencias de remuneración según sexo y profesión. Organización Internacional del Trabajo 1998. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 117 (1998), núm. 1.
- Rubery, Jill y Fagan, Colette (1995). Gender Segregation in Societal Context. *Work, Employment & Society*, Vol. 9, No. 2, 213-240.
- Russell, Jane (2003). Los indicadores de producción científica por género -un caso especial. Trabajo presentado en el Tercer Taller de Obtención de Indicadores Bibliométricos, Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología (RICT) y el Centro de Información y Documentación Científica (CINDOC) de España, Madrid, 3-5 de mayo de 2003.
- Sagot, Monserrat (2002). Los estudios feministas en Centro-América: Contándonos a nosotras mismas desde la academia. Trabajo presentado en el seminario: Feminismos Latinoamericanos. Retos y Perspectivas. México, UNAM. PUEG. Abril.
- Sánchez, Alma Rosa y García, Leticia (2003). La condición de las académicas en la ENEP Acatlán: una realidad oculta. En Olga Bustos Romero y Norma Blázquez Graf (Coordinadoras). (2003). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. Colegio de Académicas Universitarias. México: UNAM Página 63-72.
- Schuster, Jack H. y Finkelstein, Martin J. (2006). *The American Faculty. The Restructuring of Academic Work and Careers*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.

- Scott Seaman, Carol Krismann, and Fred Hamilton (1999). An Internal Equity Evaluation System Based on Merit Measures. College and Research Libraries. January 1999, Vol. 60, No. 1. pp. 79-89.
- Shibley Hyde, Janet y Ashby Plant, Elizabeth (1995). Magnitude of Psychology Gender Differences, Another Side to the Store. American Psychol. Vol. 50. No. 3, 159-161.
- Siegel, S. (1979). Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta. México: Trillas. Páginas 143-155).
- Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias. Dirección General de Planeación. UNAM. <http://www.estadistica.unam.mx/series/personal.htm>
- Schneider, Débora y Moreno, Aluminé (2003). Mujeres en la Ciencia. Trabajo presentado en el III Encuentro Latinoamericano de Ciencia, Tecnología y política: Una perspectiva de Género. Osorno, Chile. 30 y 31 de octubre
- Tiana Ferrer, Alejandro (2003). Indicadores educativos. Qué son y qué pretenden. Cuadernos de Pedagogía. No. 256. páginas 50-53. http://supervision.mineduc.cl/1622/articles-95593_documento.pdf.
- Trejo Magos, Juan. Estadísticas de trabajo con enfoque de género. UNIFEM/INEGI (2001). Taller Internacional de Estadísticas de Género. Ags.: México. Noviembre 5-9.
- Tukey, J. W. (1977). Exploratory Data Analysis. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Tzannatos, Zafiris y Tzannatos, Antonia (2001). Gender inequalities in the labor market and their implications for the health of Nations and people. Global Inequalities at Work Conference, June. Working Paper Series. Paper #3. Harvard Center for Society and Health. Harvard School of Public Health. Boston: MA.
- UNIFEM/CONMUJER (1997-1999). El enfoque de género en la producción de las estadísticas educativas de México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México: UNIFEM/CONMUJER.
- UNITED NATIONS (1997). Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system, ECOSOC Julio, Capítulo IV.
- Úrsul Soberanes, Juan (1997). "Incorporación del enfoque de género en las estadísticas de la UNAM". Taller de Sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística del Sector Educativo México. PRONAM/INEGI/UNIFEM/UNICEF/PNUD/OPS/FNUAP.

En: UNIFEM/CONMUJER (1999). El enfoque de género en la producción de las estadísticas educativas de México. Una guía para usuarios y una referencia para productores de información. México: UNIFEM/CONMUJER.

Vessuri, Canino y Rousell (2004). “Desarrollos Metodológicos para la inclusión de la variable de género en la construcción de indicadores de ciencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana”, Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología. OEA; septiembre.

Zubieta García, Judith y Rodríguez-Sala, María Luisa (2004). “Presencia Femenina en el Sistema Mexicano de Educación, Ciencia y Tecnología”. En Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. GENTEC. Reporte Iberoamericano. OEI, UNESCO-SAP; 2004; página 164.

Zurbano, E.; Corral, C. y Díaz, I. (2003). Un indicador privilegiado: el porcentaje. Trabajo presentado en el 27 Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa. Lleida, 8-11 de abril.

ANEXOS

ANEXO 1. CATEGORÍA Y NIVEL DE NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS

ANEXO 1. CATEGORÍA Y NIVEL DE NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS¹⁷⁰
(Quincena 20 de 2005)

En cada nombramiento, mediante el índice de feminización, se incluye la estimación del número de nombramientos de mujeres por cada 100 nombramientos de hombres.

Nombramiento Académico categoría y nivel	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Total	16399	23908	40307	40.69	59.31	69
1. Ayudante Profesor A	302	323	625	48.32	51.68	93
2. Ayudante Profesor B	1314	1483	2797	46.98	53.02	89
3. Ayudante de Investigador B MT	2		2	100.00	0.00	-
4. Ayudante de Investigador A TC		1	1	0.00	100.00	0*
5. Ayudante de Investigador B TC	3		3	100.00	0.00	-
6. Ayudante de Investigador C TC	1	1	2	50.00	50.00	100
7. Profesor de Asignatura A	8246	12934	21180	38.93	61.07	64*
8. Profesor de Asignatura B	1491	2395	3886	38.37	61.63	62*
9. Técnico Auxiliar A MT	12	15	27	44.44	55.56	80
10. Técnico Auxiliar B MT	23	25	48	47.92	52.08	92
11. Técnico Auxiliar C MT	10	13	23	43.48	56.52	77
12. Técnico Auxiliar A TC	13	22	35	37.14	62.86	59*
13. Técnico Auxiliar B TC	41	56	97	42.27	57.73	73
14. Técnico Auxiliar C TC	60	75	135	44.44	55.56	80
15. Técnico Asociado A MT	13	9	22	59.09	40.91	144
16. Técnico Asociado B MT	4	3	7	57.14	42.86	133
17. Técnico Asociado C MT	5	5	10	50.00	50.00	100
18. Técnico Asociado A TC	294	221	515	57.09	42.91	133
19. Técnico Asociado B TC	233	222	455	51.21	48.79	105
20. Técnico Asociado C TC	506	514	1020	49.61	50.39	98
21. Técnico Titular A MT	2	1	3	66.67	33.33	200
22. Técnico Titular B MT	1		1	100.00	0.00	-
23. Técnico Titular C MT	1		1	100.00	0.00	-
24. Técnico Titular A TC	372	316	688	54.07	45.93	118
25. Técnico Titular B TC	228	206	434	52.53	47.47	111
26. Técnico Titular C TC	103	127	230	44.78	55.22	81
27. Profesor Asociado A MT	4	16	20	20.00	80.00	25*
28. Profesor Asociado B MT	12	25	37	32.43	67.57	48*

¹⁷⁰ Téngase presente que un mismo académico puede ocupar más de un nombramiento y que, también, puede obtener el mismo nombramiento más de una vez.

Nombramiento Académico categoría y nivel	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
29. Profesor Asociado C MT	3	17	20	15.00	85.00	18*
30. Profesor Asociado A TC	58	77	135	42.96	57.04	75
31. Profesor Asociado B TC	285	385	670	42.54	57.46	74
32. Profesor Asociado C TC	672	775	1447	46.44	53.56	87
33. Profesor Titular A MT	14	54	68	20.59	79.41	26*
34. Profesor Titular B MT	2	16	18	11.11	88.89	13*
35. Profesor Titular C MT	6	28	34	17.65	82.35	21*
36. Profesor Titular A TC	457	585	1042	43.86	56.14	78
37. Profesor Titular B TC	317	502	819	38.71	61.29	63*
38. Profesor Titular C TC	395	670	1065	37.09	62.91	59*
39. Investigador Asociado A MT	1		1	100.00	0.00	-
40. Investigador Asociado B MT	1	1	2	50.00	50.00	100
41. Investigador Asociado A TC	16	12	28	57.14	42.86	133
42. Investigador Asociado B TC	44	25	69	63.77	36.23	176
43. Investigador Asociado C TC	219	337	556	39.39	60.61	65*
44. Investigador Titular A MT		2	2	0.00	100.00	0*
45. Investigador Titular B MT		2	2	0.00	100.00	0*
46. Investigador Titular A TC	225	370	595	37.82	62.18	61*
47. Investigador Titular B TC	135	318	453	29.80	70.20	42*
48. Investigador Titular C TC	140	420	560	25.00	75.00	33*
49. Estancia Posdoctoral	14	21	35	40.00	60.00	67*
50. Jubilado Docente	74	187	261	28.35	71.65	40*
51. Jubilado Emérito		3	3	0.00	100.00	0*
52. Profesor Emérito	12	41	53	22.64	77.36	29*
53. Investigador Emérito	13	52	65	20.00	80.00	25*

ANEXO 2. NOMBRAMIENTOS
ACADÉMICOS POR GRUPO DE GASTO

ANEXO 2. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS POR GRUPO DE GASTO ¹⁷¹
(QUINCENA 20 DE 2005)

En cada nombramiento, mediante el índice de feminización, se incluye la estimación del número de nombramientos de mujeres por cada 100 nombramientos de hombres¹⁷²

Nombramiento académico por grupo de gasto	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura Emérito *		6	6	0.00	100.00	0
Becario Docencia *		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito *	13	52	65	20.00	80.00	25
Profesor de Carrera Emérito *	12	35	47	25.53	74.47	34
Jubilado pago por Honorarios *	74	190	264	28.03	71.97	39
Investigador No Definitivo *	206	406	612	33.66	66.34	51
Investigador Definitivo *	573	1081	1654	34.64	65.36	53
Profesor de Carrera No Definitivo *	411	704	1115	36.86	63.14	58
Profesor de Asignatura Definitivo *	2833	4528	7361	38.49	61.51	63
Profesor de Asignatura No Definitivo *	6904	10801	17705	38.99	61.01	64
Estancia Posdoctoral *	14	21	35	40.00	60.00	67
Profesor de Carrera Definitivo	1814	2444	4258	42.60	57.40	74
Ayudante de Profesor de Asignatura	1616	1806	3422	47.22	52.78	89
Técnico Académico No Definitivo	881	871	1752	50.29	49.71	101
Técnico Académico Definitivo	1040	959	1999	52.03	47.97	108
Becario Investigación	2	1	3	66.67	33.33	200
Ayudante de Prof/Invs de Carrera	6	2	8	75.00	25.00	300
Total	16399	23908	40307	40.69	59.31	69

¹⁷¹ Clasificación por objeto del gasto conforme a las partidas del grupo 100 en "Remuneraciones Personales", *Normas de Operación Presupuestal*. Dirección General de Presupuesto. UNAM, 2005, pp. 25-59.

¹⁷² Los nombramientos señalados con un asterisco (*) se encuentran por debajo del índice de feminización general de la UNAM.

ANEXO 3. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR CATEGORÍAS DE NOMBRAMIENTOS Y AL-
GUNAS COMPARACIONES ADICIONALES

ANEXO 3

TABLA 1. NÚMERO DE ACADÉMICOS POR CATEGORÍAS DE NOMBRAMIENTOS¹⁷³
(QUINCENA 20 DE 2005)

En cada categoría, mediante el índice de feminización, se incluye la estimación del número de académicos mujeres por cada 100 académicos hombres.

Nombramiento académico	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante profesor	1316	1488	2804	46.93	53.07	88
Ayudante investigador	6	2	8	75.00	25.00	300
Técnico en docencia	966	809	1775	54.42	45.58	119
Técnico en Investigación	944	1003	1947	48.48	51.52	94
Profesor Ordinario de Asignatura	6883	11075	17958	38.33	61.67	62
Profesor de Carrera	2224	3148	5372	41.40	58.60	71
Investigador	781	1485	2266	34.47	65.53	53
Eméritos	25	91	116	21.55	78.45	27
Posdoctorales	14	21	35	40.00	60.00	67
Docentes Jubilados	70	180	250	28.00	72.00	39
Total	13229	19302	32531	40.67	59.33	69

¹⁷³ La organización de los 53 diferentes nombramientos y niveles en 10 categorías se hizo con base en el tipo de nombramiento general al que pertenecen, integrando en cada una de ellas los diferentes niveles que pudieran asumir.

Anexo 3

Tabla 2. Rango académico y sexo del personal académico de tiempo completo y de carrera, que en el segundo semestre de 2003 se encontraba laborando en universidades norteamericanas que ofrecen grados académicos.¹⁷⁴ Por rango de nombramiento se presenta, además, el índice de feminización correspondiente.

Rango académico y sexo	Total	Índice de Feminización General y Porcentajes
Total para todos los rangos	128,602	78
Hombres	72,163	56 %
Mujeres	56,439	44 %
Profesor (Professor)	3,754	35
Hombres	2,771	74 %
Mujeres	983	26 %
Profesor Asociado (Associate professor)	16,544	57
Hombres	10,526	64 %
Mujeres	6,018	36 %
Profesor Asistente (Assistant profesor)	91,437	79
Hombres	51,152	56 %
Mujeres	40,285	44 %
Instructor	13,411	122
Hombres	6,034	45 %
Mujeres	7,377	55 %
Profesor Invitado Lecturer	537	90
Hombres	283	53 %
Mujeres	254	47 %

¹⁷⁴ En http://nces.ed.gov/das/library/tables_listings/show_nedrc.asp?rt=p&tableID=1729 se encuentra la tabla original de donde se obtuvieron los datos para elaborar esta adaptación.

Sin rango académico	2,919	109
Hombres	1,397	48 %
Mujeres	1,522	52 %

Nota: Se incluye personal académico de instituciones sin rangos académicos estándar. Se incluye personal “académico-administrativo” (*staff*) solo en aquellos casos en que la principal actividad es la instrucción, investigación o el servicio público. El personal de tiempo completo que forma parte del *staff* que enseña uno o dos cursos ha sido incluido aquí, a menos que esa sea su actividad principal. Se muestran datos de instituciones con 15 o más académicos de tiempo completo.

Anexo 3

Tabla 3. Distribución porcentual del personal académico de tiempo completo y del *staff* docente dentro del sistema de educación superior estadounidense, por sexo, tipo de institución y áreas de programas: segundo semestre de 2003.¹⁷⁵

Tipo de institución y áreas de Programa	Sexo	
	Masculino	Femenino
Todas las instituciones*	61.7	38.3
Pública con doctorado**	67.4	32.7
Privada con doctorado (not-for-profit)**	68.4	31.6
Pública con maestría	59.0	41.0
Privada con maestrías (not-for-profit)	57.3	42.7
Privadas con bachillerato (not-for-profit baccalaureate)	59.1	40.9
Públicas asociadas (Public associate's)	50.4	49.6
Otras***	58.7	41.3
Áreas en instituciones de 4 años	64.1	35.9
Agricultura/Economía (home economics)	63.9	36.1
Administración (Business)	72.6	27.4
Educación	41.7	58.3
Ingeniería	90.5	9.5
Bellas Artes (Fine arts)	62.6	37.4
Ciencias de la Salud	52.0	48.0
Humanidades	59.0	41.0
Ciencias naturales	77.1	22.9
Ciencias Sociales	64.3	35.7
Todos los otros campos	58.7	41.3

¹⁷⁵ Emily Forrest Catadle, Manssur Fahimi y Ellen M. Bradburn. “2004 National Study of Postsecondary Faculty (NSOPF:04)”, “Report on Faculty and Instructional Staff in Fall 2003.” Education Statistics Quarterly. Vol. 7, Issues 1 & 2. National Center for Education Statistics. Institute of Education Sciences. U.S. Department of Education. (2006).

* Se incluye a todas las instituciones (All public and private not-for-profit Title IV degree-granting institutions) de los 50 estados y el distrito of Columbia.

** Incluye instituciones de investigación/doctoral, escuelas especializadas de medicina y centros médicos conforme a la clasificación Carnegie del año 2000.

*** Bachilleratos públicos, asociaciones privadas sin fines de lucro y otras instituciones especializadas, excepto escuelas de medicina y centros médicos. Nota: Todo el personal de tiempo completo y el staff instruccional incluye a todo el personal (sin importar si tenían responsabilidades instruccionales) y otros integrantes del staff instruccional empleados por sus instituciones de tiempo completo. Las cifras no coinciden en los totales debido al redondeo.

Tabla 4. Porcentajes de mujeres que obtienen su doctorado en diversas disciplinas y de nombramientos académicos ocupados por mujeres en universidades estadounidenses¹⁷⁶

WOMEN Ph.D.'s AND FACULTY, TOP 50 DEPARTMENTS IN SELECTED DISCIPLINES*				
Discipline	Career level (% women)			
	Ph.D.	Asst. Prof.	Assoc. Prof.	Full Prof.
Biology	45.89	30.20	24.87	14.79
Physical Science	24.68	16.13	14.18	6.36
Astronomy	22.88	20.18	15.69	9.75
Chemistry	33.42	21.47	20.50	7.62
Computer Science	15.27	10.82	14.41	8.33
Math & Statistics	26.90	19.60	13.19	4.56
Physics	14.78	11.15	9.41	5.24
Engineering	15.34	16.94	11.17	3.68
Electrical	12.13	10.86	9.84	3.85
Civil	17.90	22.26	11.50	3.52
Mechanical	10.93	15.65	8.89	3.17
Chemical	24.98	21.38	19.19	4.37

*Data on Ph.D.'s and faculty come from the same "Top 50" departments for each discipline; departments are ranked by NSF according to research expenditures in that discipline. Top 50 departments detailed at (23). Ph.D. data (24) are from 2001 to 2003; faculty data (23) are from 2002 except Astronomy (2004) and Chemistry (2003).

¹⁷⁶ La tabla, aparecida originalmente en el volumen 309 de la revista Science, fue retomada del trabajo de Ana B. Chepelinsky: [http://www.conicyt.cl/genero/noticias/ponencias/National%20Institutes%20for%20Health%20\(NIH\).ppt](http://www.conicyt.cl/genero/noticias/ponencias/National%20Institutes%20for%20Health%20(NIH).ppt)

Tabla 5. Distribución de los investigadores uruguayos por sexo en las áreas de biología, física, ingeniería, matemáticas y química en el periodo 1995-1999¹⁷⁷

	Biología	%	Física	%	Ingeniería	%	Matemática	%	Química	%	Total	%
Hombre	318	53.8	82	77.4	241	72.6	73	78.5	95	38.9	809	59.2
Mujer	273	46.2	24	22.6	91	27.4	20	21.5	149	61.1	557	40.8
Total	591	100	106	100	332	100	93	100	244	100	1366	100

¹⁷⁷ Tomado de Andrea Bielli, Ana Buti y Nilia Viscardi (s/f) en: www.csic.edu.uy/documentos/doc9.pdf

ANEXO 4. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS POR GRUPOS DE DEPENDENCIAS

Anexo 4. Nombramientos académicos por grupos de dependencias
(Quincena 20 de 2005)

a. Escuela Nacional Preparatoria nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de profesor	1		1	100.00	-	-
Técnico en docencia	60	70	130	46.15	53.85	86
Técnico en Investigación		2	2	-	100.00	-
Profesor de Asignatura	1128	1032	2160	52.22	47.78	109
Profesor de Carrera	308	227	535	57.57	42.43	136
Docentes Jubilados	23	48	71	32.39	67.61	48
Total	1520	1379	2899	52.43	47.57	110

b. C. de Ciencias y Humanidades nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico en docencia	43	33	76	56.58	43.42	130
Profesor de Asignatura	914	1365	2279	40.11	59.89	67
Profesor de Carrera	358	477	835	42.87	57.13	75
Docentes Jubilados	1	2	3	33.33	66.67	50
Total	1316	1877	3193	41.22	58.78	70

c. Escuelas Profesionales nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor	25	23	48	52.08	47.92	109
Técnico en docencia	16	14	30	53.33	46.67	114
Profesor de Asignatura	547	506	1053	51.95	48.05	108
Profesor de Carrera	116	141	257	45.14	54.86	82
Eméritos		2	2	0.00	100.00	0
Docentes Jubilados	12	6	18	66.67	33.33	200
Total	716	692	1408	50.85	49.15	103

d. Unidades Multidisciplinarias nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de profesor	521	591	1112	46.85	53.15	88
Técnico en docencia	94	147	241	39.00	61.00	64
Técnico en Investigación	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor de Asignatura	3087	4519	7606	40.59	59.41	68
Profesor de Carrera	460	683	1143	40.24	59.76	67
Investigador	1	3	4	25.00	75.00	33
Docentes Jubilados	1	3	4	25.00	75.00	33
Total	4166	5947	10113	41.19	58.81	70

e. Facultades nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de profesor	996	1042	2038	48.87	51.13	96
Ayudante de investigador	5	2	7	71.43	28.57	250
Técnico en docencia	698	539	1237	56.43	43.57	129
Técnico en Investigación	4	8	12	33.33	66.67	50
Profesor de Asignatura	3825	7669	11494	33.28	66.72	50
Profesor de Carrera	911	1590	2501	36.43	63.57	-
Investigador	26	28	54	48.15	51.85	-
Eméritos	11	39	50	22.00	78.00	28
Docentes Jubilados	31	118	149	20.81	79.19	26
Total	6507	11035	17542	37.09	62.91	59

g. Coordinación de Humanidades nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de investigador	1		1	100	-	-
Técnico en docencia	1		1	100	-	-
Técnico en Investigación	258	200	458	56.33	43.67	129
Profesor de Carrera	9	3	12	75.00	25.00	300
Investigador	385	365	750	51.33	48.67	105
Eméritos	5	19	24	20.83	79.17	26
Docentes Jubilados	3	10	13	23.08	76.92	30
Total	662	597	1259	52.58	47.42	111

g. Coordinación de la Investigación Científica nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico en docencia	1		1	100	-	-
Técnico en Investigación	475	611	1086	43.74	56.26	78
Profesor de Asignatura	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor de Carrera		1	1	-	100	-
Investigador	363	1081	1444	25.14	74.86	34
Eméritos	8	33	41	19.51	80.49	24
Posdoctorales	14	20	34	41.18	58.82	70
Docentes Jubilados		3	3	-	100	-
Total	862	1750	2612	33.00	67.00	49

h. Otras dependencias nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de profesor	73	150	223	32.74	67.26	49
Técnico en docencia	64	24	88	72.73	27.27	267
Técnico en Investigación	204	178	382	53.40	46.60	115
Profesor de Asignatura	235	237	472	49.79	50.21	99
Profesor de Carrera	63	28	91	69.23	30.77	225
Investigador	6	10	16	37.50	62.50	60
Eméritos	1	-	1	100.00	-	-
Docentes Jubilados	3	-	3	100.00	-	-
Total	649	627	1276	50.86	49.14	104

ANEXO 5. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS DE LA
ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA

Anexo 5. Nombramientos académicos de la Escuela Nacional Preparatoria¹⁷⁸
(Quincena 20 de 2005)

Dirección de la Escuela Nacional Preparatoria nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Auxiliar A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Auxiliar B M T	6	1	7	85.71	14.29	600
Técnico Auxiliar B T C	5	7	12	41.67	58.33	71
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor de Asignatura A	8	30	38	21.05	78.95	27
Profesor de Asignatura B	1	15	16	6.25	93.75	7
Técnico Asociado A M T	2		2	100.00	0.00	
Técnico Asociado A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Asociado B T C	3		3	100.00	0.00	
Técnico Titular A T C	1		1	100.00	0.00	
Jubilado Docente		4	4	0.00	100.00	0
Jubilado Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	31	69	100	31.00	69.00	45

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 1 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B M T	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Auxiliar B T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	68	64	132	51.52	48.48	106
Profesor de Asignatura B	24	4	28	85.71	14.29	600
Profesor Asociado B T C	4	5	9	44.44	55.56	80
Profesor Asociado C T C	6	1	7	85.71	14.29	600
Profesor Titular A T C	3	3	6	50.00	50.00	100

¹⁷⁸ El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 1 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor Titular B T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Titular C T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Jubilado Docente	2	4	6	33.33	66.67	50
Total	124	95	219	56.62	43.38	131 (107)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 2 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Auxiliar B T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Técnico Auxiliar C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura A	224	159	383	58.49	41.51	141
Profesor de Asignatura B	29	39	68	42.65	57.35	74
Profesor Asociado A T C	2		2	100.00	0.00	
Profesor Asociado B T C	11	7	18	61.11	38.89	157
Profesor Asociado C T C	16	6	22	72.73	27.27	267
Profesor Titular A T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Profesor Titular B T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	8	14	22	36.36	63.64	57
Jubilado Docente	4	11	15	26.67	73.33	36
Total	309	249	558	55.38	44.62	124 (93)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 3 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar B M T	4	2	6	66.67	33.33	200
Técnico Auxiliar B T C	4		4	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C M T	2		2	100.00	0.00	-
Profesor de Asignatura A	67	61	128	52.34	47.66	110
Profesor de Asignatura B	9	19	28	32.14	67.86	47
Profesor Asociado B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado C T C	5	6	11	45.45	54.55	83

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 3 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Titular B T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Profesor Titular C T C	2		2	100.00	0.00	-
Jubilado Docente	1	2	3	33.33	66.67	50
Total	101	93	194	52.06	47.94	109 (103)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 4 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B M T		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura A	86	86	172	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura B	17	15	32	53.13	46.88	113
Profesor Asociado B T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Profesor Asociado C T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Profesor Titular A T C	4	6	10	40.00	60.00	67
Profesor Titular B T C	6	2	8	75.00	25.00	300
Profesor Titular C T C	8	6	14	57.14	42.86	133
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	132	130	262	50.38	49.62	102 (115)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 5 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B M T	3		3	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar B T C		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	143	108	251	56.97	43.03	132

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 5 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura B	37	31	68	54.41	45.59	119
Técnico Asociado A M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B T C	17	9	26	65.38	34.62	189
Profesor Asociado C T C	15	8	23	65.22	34.78	188
Profesor Titular A T C	11	10	21	52.38	47.62	110
Profesor Titular B T C	8	7	15	53.33	46.67	114
Profesor Titular C T C	8	7	15	53.33	46.67	114
Jubilado Docente	3	8	11	27.27	72.73	38
Total	247	198	445	55.51	44.49	125 (100)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 6 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Auxiliar B M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	88	69	157	56.05	43.95	128
Profesor de Asignatura B	16	19	35	45.71	54.29	84
Profesor Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	7	4	11	63.64	36.36	175
Profesor Asociado C T C	11	4	15	73.33	26.67	275
Profesor Titular A T C	11	3	14	78.57	21.43	367
Profesor Titular B T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Profesor Titular C T C	15	9	24	62.50	37.50	167
Jubilado Docente	1	4	5	20.00	80.00	25
Total	154	119	273	56.41	43.59	129 (95)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 7 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A M T		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B M T		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor de Asignatura A	69	83	152	45.39	54.61	83
Profesor de Asignatura B	17	7	24	70.83	29.17	243
Técnico Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	9	8	17	52.94	47.06	113
Profesor Asociado C T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Profesor Titular A T C	1	4	5	20.00	80.00	25
Profesor Titular B T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Profesor Titular C T C	9	5	14	64.29	35.71	180
Jubilado Docente	3	4	7	42.86	57.14	75
Total	120	129	249	48.19	51.81	93 (121)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 8 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor B	1		1	100.00	0.00	
Técnico Auxiliar A M T	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Auxiliar B T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	106	76	182	58.24	41.76	139
Profesor de Asignatura B	17	13	30	56.67	43.33	131
Profesor Asociado A T C	1		1	100.00	0.00	
Profesor Asociado B T C	10	10	20	50.00	50.00	100
Profesor Asociado C T C	10	6	16	62.50	37.50	167
Profesor Titular A T C	10		10	100.00	0.00	
Profesor Titular B T C	2	4	6	33.33	66.67	50

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 8 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor Titular C T C	11	6	17	64.71	35.29	183
Jubilado Docente	4	3	7	57.14	42.86	133
Total	175	125	300	58.33	41.67	140 (108)

Escuela Nacional Preparatoria plantel No. 9 nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar B M T		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C M T	1		1	100.00	0.00	
Profesor de Asignatura A	86	115	201	42.79	57.21	75
Profesor de Asignatura B	16	19	35	45.71	54.29	84
Profesor Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	3	5	8	37.50	62.50	60
Profesor Asociado C T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Titular A T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Profesor Titular B T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	6	7	13	46.15	53.85	86
Jubilado Docente	5	6	11	45.45	54.55	83
Total	127	172	299	42.47	57.53	74 (107)

ANEXO 6. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS DEL
COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES

Anexo 6. Nombramientos académicos del Colegio de Ciencias y Humanidades¹⁷⁹
(Quincena 20 de 2005)

Dirección General del CCH nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Asociado B T C	4	1	5	80.00	20.00	400
Técnico Asociado C T C	6	1	7	85.71	14.29	600
Técnico Titular B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Titular C T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B T C	5	6	11	45.45	54.55	83
Profesor Asociado C T C	13	7	20	65.00	35.00	186
Profesor Titular A T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Profesor Titular B T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	44	31	75	58.67	41.33	142

CCH plantel Azcapotzalco nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura A	113	151	264	42.80	57.20	75
Profesor de Asignatura B	47	74	121	38.84	61.16	64
Técnico Asociado A T C	3		3	100.00	0.00	
Técnico Asociado C T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Profesor Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B T C	11	4	15	73.33	26.67	275
Profesor Asociado C T C	30	33	63	47.62	52.38	91
Profesor Titular A T C	2	17	19	10.53	89.47	12
Profesor Titular B T C	13	18	31	41.94	58.06	72
Profesor Titular C T C	16	18	34	47.06	52.94	89
Total	237	322	559	42.40	57.60	74 (119)

¹⁷⁹ El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

CCH plantel Naucalpan nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura A	110	172	282	39.01	60.99	64
Profesor de Asignatura B	48	105	153	31.37	68.63	46
Técnico Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Técnico Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	4	27	31	12.90	87.10	15
Profesor Asociado C T C	8	11	19	42.11	57.89	73
Profesor Titular A T C	17	17	34	50.00	50.00	100
Profesor Titular B T C	9	16	25	36.00	64.00	56
Profesor Titular C T C	8	4	12	66.67	33.33	200
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	211	358	569	37.08	62.92	59 (124)

CCH plantel Vallejo nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura A	134	189	323	41.49	58.51	71
Profesor de Asignatura B	46	87	133	34.59	65.41	53
Técnico Asociado B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Técnico Titular A T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado B T C	4	22	26	15.38	84.62	18
Profesor Asociado C T C	12	22	34	35.29	64.71	55
Profesor Titular A T C	15	23	38	39.47	60.53	65
Profesor Titular B T C	16	15	31	51.61	48.39	107
Profesor Titular C T C	11	7	18	61.11	38.89	157
Total	242	372	614	39.41	60.59	65 (127)

CCH plantel Oriente nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura A	137	178	315	43.49	56.51	77
Profesor de Asignatura B	38	94	132	28.79	71.21	40
Técnico Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	2	5	7	28.57	71.43	40
Profesor Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	3	14	17	17.65	82.35	21
Profesor Asociado C T C	18	22	40	45.00	55.00	82
Profesor Titular A T C	15	22	37	40.54	59.46	68
Profesor Titular B T C	12	15	27	44.44	55.56	80
Profesor Titular C T C	10	15	25	40.00	60.00	67
Jubilado Docente	1		1	100.00	0.00	-
Total	237	367	604	39.24	60.76	65 (102)

CCH plantel Sur nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor de Asignatura A	188	219	407	46.19	53.81	86
Profesor de Asignatura B	53	96	149	35.57	64.43	55
Técnico Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Técnico Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B T C	4	9	13	30.77	69.23	44
Profesor Asociado C T C	17	37	54	31.48	68.52	46
Profesor Titular A T C	16	15	31	51.61	48.39	107
Profesor Titular B T C	19	22	41	46.34	53.66	86
Profesor Titular C T C	37	24	61	60.66	39.34	154
Total	345	427	772	44.69	55.31	81 (104)

ANEXO 7. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS DE LAS ESCUELAS NACIONALES

Anexo 7. Nombramientos académicos de las escuelas nacionales¹⁸⁰
(Quincena 20 de 2005)

Escuela Nacional Artes Plásticas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	16	10	26	61.54	38.46	160
Ayudante de Profesor B	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor de Asignatura A	93	167	260	35.77	64.23	56
Profesor de Asignatura B	28	35	63	44.44	55.56	80
Profesor Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	1	7	8	12.50	87.50	14
Profesor Asociado C T C	8	26	34	23.53	76.47	31
Profesor Titular A T C	9	13	22	40.91	59.09	69
Profesor Titular B T C	6	12	18	33.33	66.67	50
Profesor Titular C T C	2	19	21	9.52	90.48	11
Profesor Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	172	301	473	36.36	63.64	57 (185)

Escuela Nacional Enfermería y Obstetricia nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor B	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Auxiliar B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	111	40	151	73.51	26.49	278
Profesor de Asignatura B	40	15	55	72.73	27.27	267
Técnico Asociado A T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Asociado B T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Titular A T C	1		1	100.00	0.00	-

¹⁸⁰ El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

Escuela Nacional Enfermería y Obstetricia nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor Asociado B T C	12	1	13	92.31	7.69	1200
Profesor Asociado C T C	18	4	22	81.82	18.18	450
Profesor Titular A T C	13		13	100.00	0.00	-
Profesor Titular B T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Jubilado Docente	1		1	100.00	0.00	-
Total	207	69	276	75.00	25.00	300 (362)

Escuela Nacional Música nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor B	1	5	6	16.67	83.33	20
Técnico Auxiliar B T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	91	137	228	39.91	60.09	66
Profesor de Asignatura B	22	31	53	41.51	58.49	71
Técnico Asociado A T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Asociado B T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Titular A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Titular B T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado C T C	4	9	13	30.77	69.23	44
Profesor Titular A T C	7	16	23	30.43	69.57	44
Profesor Titular B T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Profesor Titular C T C	9	10	19	47.37	52.63	90
Profesor Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Jubilado Docente	10	3	13	76.92	23.08	333
Total	157	226	383	40.99	59.01	69 (40)

Escuela Nacional Trabajo Social nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor B	1		1	100.00	0.00	-
Profesor de Asignatura A	142	74	216	65.74	34.26	192
Profesor de Asignatura B	20	7	27	74.07	25.93	286
Técnico Asociado C T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado C T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Titular A T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Profesor Titular B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	3		3	100.00	0.00	-
Jubilado Docente	1	2	3	33.33	66.67	50
Total	180	96	276	65.22	34.78	188 (403)

ANEXO 8. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS DE LAS UNIDADES MULTIDISCIPLINARIAS

Anexo 8. Nombramientos académicos de las unidades multidisciplinarias¹⁸¹
(Quincena 20 de 2005)

Facultad de Estudios Superiores Cuatitlán nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	46	40	86	53.49	46.51	115
Ayudante de Profesor B	54	45	99	54.55	45.45	120
Técnico Auxiliar A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Profesor de Asignatura A	428	651	1079	39.67	60.33	66
Profesor de Asignatura B	93	126	219	42.47	57.53	74
Técnico Asociado A T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Técnico Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	8	6	14	57.14	42.86	133
Técnico Asociado C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	6	9	15	40.00	60.00	67
Técnico Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Titular A T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Titular B T C	4	8	12	33.33	66.67	50
Técnico Titular C T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Profesor Asociado A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado B M T	1	3	4	25.00	75.00	33
Profesor Asociado B T C	6	13	19	31.58	68.42	46
Profesor Asociado C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	28	45	73	38.36	61.64	62
Profesor Titular A T C	16	34	50	32.00	68.00	47
Profesor Titular B T C	10	21	31	32.26	67.74	48
Profesor Titular C T C	10	28	38	26.32	73.68	36
Investigador Titular C T C		2	2	0.00	100.00	0
Total	721	1054	1775	40.62	59.38	68 (97)

¹⁸¹ El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

Facultad de Estudios Superiores Acatlán nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	2	4	6	33.33	66.67	50
Ayudante de Profesor B	29	21	50	58.00	42.00	138
Técnico Auxiliar A M T	3		3	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar A T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar B T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar C T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	507	829	1336	37.95	62.05	61
Profesor de Asignatura B	80	103	183	43.72	56.28	78
Técnico Asociado A T C	4	5	9	44.44	55.56	80
Técnico Asociado B T C	2	4	6	33.33	66.67	50
Técnico Asociado C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	2	4	6	33.33	66.67	50
Técnico Titular A T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Titular B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B M T	2	4	6	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B T C	5	17	22	22.73	77.27	29
Profesor Asociado C M T		4	4	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	15	30	45	33.33	66.67	50
Profesor Titular A M T		6	6	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	17	18	35	48.57	51.43	94
Profesor Titular B T C	14	21	35	40.00	60.00	67
Profesor Titular C T C	18	30	48	37.50	62.50	60
Total	707	1113	1820	38.85	61.15	64 (97)

Facultad de Estudios Superiores Iztacala nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	1		1	100.00	0.00	-
Ayudante de Profesor B	206	181	387	53.23	46.77	114
Técnico Auxiliar A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Auxiliar C T C	3	7	10	30.00	70.00	43
Profesor de Asignatura A	541	752	1293	41.84	58.16	72
Profesor de Asignatura B	91	80	171	53.22	46.78	114
Técnico Asociado A T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Técnico Asociado B T C	10	7	17	58.82	41.18	143
Técnico Asociado C T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Técnico Titular A T C	6	7	13	46.15	53.85	86
Técnico Titular B T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	10	13	23	43.48	56.52	77
Profesor Asociado B T C	43	57	100	43.00	57.00	75
Profesor Asociado C T C	49	63	112	43.75	56.25	78
Profesor Titular A T C	39	41	80	48.75	51.25	95
Profesor Titular B T C	23	30	53	43.40	56.60	77
Profesor Titular C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	8	14	22	36.36	63.64	57
Investigador Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Jubilado Docente	1		1	100.00	0.00	-
Total	1045	1265	2310	45.24	54.76	83 (241)

Facultad de Estudios Superiores Aragón nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	1		1	100.00	0.00	-
Ayudante de Profesor B	82	135	217	37.79	62.21	61
Técnico Auxiliar B T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Auxiliar C T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	511	1130	1641	31.14	68.86	45
Profesor de Asignatura B	45	91	136	33.09	66.91	49
Técnico Asociado A T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Técnico Asociado B T C	2	16	18	11.11	88.89	13
Técnico Asociado C T C		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Titular A T C		3	3	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A M T	1	3	4	25.00	75.00	33
Profesor Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B M T		3	3	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	3	10	13	23.08	76.92	30
Profesor Asociado C T C	5	16	21	23.81	76.19	31
Profesor Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	1	9	10	10.00	90.00	11
Profesor Titular B T C		7	7	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Investigador Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Jubilado Docente		3	3	0.00	100.00	0
Total	656	1447	2103	31.19	68.81	45 (82)

Facultad de Estudios Superiores Zaragoza nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	1		1	100.00	0.00	-
Ayudante de Profesor B	99	165	264	37.50	62.50	60
Técnico Auxiliar B T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	622	621	1243	50.04	49.96	100
Profesor de Asignatura B	169	136	305	55.41	44.59	124
Técnico Asociado A T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Técnico Titular A T C	5	6	11	45.45	54.55	83
Técnico Titular B T C	2	4	6	33.33	66.67	50
Técnico Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado B T C	13	10	23	56.52	43.48	130
Profesor Asociado C T C	79	75	154	51.30	48.70	105
Profesor Titular A T C	27	27	54	50.00	50.00	100
Profesor Titular B T C	5	13	18	27.78	72.22	38
Profesor Titular C T C	5	5	10	50.00	50.00	100
Total	1037	1068	2105	49.26	50.74	97 (200)

ANEXO 9. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS EN LAS FACULTADES

Anexo 9. Nombramientos académicos en las facultades¹⁸²
(Quincena 20 de 2005)

Facultad de Ciencias nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	10	34	44	22.73	77.27	29
Ayudante de Profesor B	130	175	305	42.62	57.38	74
Técnico Auxiliar A T C	5	8	13	38.46	61.54	63
Técnico Auxiliar B M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C	6	3	9	66.67	33.33	200
Técnico Auxiliar C T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Profesor de Asignatura A	209	272	481	43.45	56.55	77
Profesor de Asignatura B	106	144	250	42.40	57.60	74
Técnico Asociado A M T	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C	7	5	12	58.33	41.67	140
Técnico Asociado B T C	8	18	26	30.77	69.23	44
Técnico Asociado C T C	19	27	46	41.30	58.70	70
Técnico Titular A T C	26	12	38	68.42	31.58	217
Técnico Titular B T C	9	3	12	75.00	25.00	300
Técnico Titular C T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	13	11	24	54.17	45.83	118
Profesor Asociado C T C	38	47	85	44.71	55.29	81
Profesor Titular A T C	39	28	67	58.21	41.79	139
Profesor Titular B T C	12	34	46	26.09	73.91	35
Profesor Titular C T C	9	20	29	31.03	68.97	45
Profesor Emérito	1	1	2	50.00	50.00	100
Jubilado Docente	2	3	5	40.00	60.00	67
Total	657	849	1506	43.63	56.37	77 (70)

¹⁸² El número entre paréntesis que aparece a un lado del índice total en la parte inferior de la tabla refiere al índice de feminización de la población de estudiantes de primer ingreso al ciclo escolar 2003-2004 según datos de la Agenda Estadística UNAM 2004.

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	37	25	62	59.68	40.32	148
Ayudante de Profesor B	138	71	209	66.03	33.97	194
Ayudante de Investigador C T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	5	5	10	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura A	356	517	873	40.78	59.22	69
Profesor de Asignatura B	5	19	24	20.83	79.17	26
Técnico Asociado A T C	5	8	13	38.46	61.54	63
Técnico Asociado B T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Técnico Asociado C T C	8	12	20	40.00	60.00	67
Técnico Titular A T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Titular B T C	5	2	7	71.43	28.57	250
Técnico Titular C T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A M T	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	2	4	6	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B T C	5	9	14	35.71	64.29	56
Profesor Asociado C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	18	16	34	52.94	47.06	113
Profesor Titular A T C	12	21	33	36.36	63.64	57
Profesor Titular B T C	12	16	28	42.86	57.14	75
Profesor Titular C T C	17	38	55	30.91	69.09	45
Profesor Emérito		2	2	0.00	100.00	0
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	636	779	1415	44.95	55.05	82 (207)

Facultad de Contaduría y Administración nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	21	24	45	46.67	53.33	88
Ayudante de Profesor B	9	3	12	75.00	25.00	300
Técnico Auxiliar B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Profesor de Asignatura A	467	1163	1630	28.65	71.35	40
Profesor de Asignatura B	22	87	109	20.18	79.82	25
Técnico Asociado A T C	10	7	17	58.82	41.18	143
Técnico Asociado B T C	10	3	13	76.92	23.08	333
Técnico Asociado C M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	13	10	23	56.52	43.48	130
Técnico Titular A T C	4	6	10	40.00	60.00	67
Técnico Titular B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Titular C M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Titular C T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Asociado A M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado B T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Profesor Asociado C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	12	17	29	41.38	58.62	71
Profesor Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	9	15	24	37.50	62.50	60
Profesor Titular B M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Titular B T C	10	13	23	43.48	56.52	77
Profesor Titular C T C	14	31	45	31.11	68.89	45
Profesor Emérito		2	2	0.00	100.00	0
Jubilado Docente	3	21	24	12.50	87.50	14
Total	622	1423	2045	30.42	69.58	44 (118)

Facultad de Derecho nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	20	20	40	50.00	50.00	100
Ayudante de Profesor B	17	18	35	48.57	51.43	94
Técnico Auxiliar C T C		3	3	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	197	561	758	25.99	74.01	35
Profesor de Asignatura B	4	28	32	12.50	87.50	14
Técnico Asociado A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Profesor Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Profesor Asociado C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Profesor Titular A M T		3	3	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Titular B M T		3	3	0.00	100.00	0
Profesor Titular B T C	5	13	18	27.78	72.22	38
Profesor Titular C M T	5	18	23	21.74	78.26	28
Profesor Titular C T C	5	41	46	10.87	89.13	12
Investigador Titular C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Emérito	1	4	5	20.00	80.00	25
Jubilado Docente	3	25	28	10.71	89.29	12
Total	271	758	1029	26.34	73.66	36 (143)

Facultad de Filosofía y Letras nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	2	1	3	66.67	33.33	200
Ayudante de Profesor B	18	8	26	69.23	30.77	225
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	407	387	794	51.26	48.74	105
Profesor de Asignatura B	37	59	96	38.54	61.46	63
Técnico Asociado A M T		6	6	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C	6	6	12	50.00	50.00	100
Técnico Asociado B M T	1	1	2	50.00	50.00	100

Facultad de Filosofía y Letras nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Titular A T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Titular B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado A M T	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	21	9	30	70.00	30.00	233
Profesor Asociado C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Asociado C T C	37	25	62	59.68	40.32	148
Profesor Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	26	20	46	56.52	43.48	130
Profesor Titular B T C	18	13	31	58.06	41.94	138
Profesor Titular C T C	20	20	40	50.00	50.00	100
Investigador Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado B T C	2		2	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular B T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Emérito	3	4	7	42.86	57.14	75
Jubilado Docente	12	4	16	75.00	25.00	300
Total	626	585	1211	51.69	48.31	107 (148)

Facultad de Ingeniería nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	44	61	105	41.90	58.10	72
Ayudante de Profesor B	92	176	268	34.33	65.67	52
Técnico Auxiliar A T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Auxiliar B T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar C M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Profesor de Asignatura A	200	657	857	23.34	76.66	30
Profesor de Asignatura B	11	131	142	7.75	92.25	8
Técnico Asociado A T C	16	15	31	51.61	48.39	107
Técnico Asociado B M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado B T C	7	15	22	31.82	68.18	47
Técnico Asociado C T C	18	21	39	46.15	53.85	86
Técnico Titular A T C	5	14	19	26.32	73.68	36
Técnico Titular B T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Técnico Titular C T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	1	11	12	8.33	91.67	9
Profesor Asociado B M T		3	3	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	4	21	25	16.00	84.00	19
Profesor Asociado C M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	7	53	60	11.67	88.33	13
Profesor Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	7	42	49	14.29	85.71	17
Profesor Titular B T C	3	40	43	6.98	93.02	8
Profesor Titular C T C	1	47	48	2.08	97.92	2
Investigador Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Emérito	1	5	6	16.67	83.33	20
Jubilado Docente	2	27	29	6.90	93.10	7
Total	431	1363	1794	24.02	75.98	32 (21)

Facultad de Medicina nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	30	41	71	42.25	57.75	73
Ayudante de Profesor B	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B T C		4	4	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar C T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Profesor de Asignatura A	725	1619	2344	30.93	69.07	45
Profesor de Asignatura B	30	147	177	16.95	83.05	20
Técnico Asociado A M T	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado A T C	46	29	75	61.33	38.67	159
Técnico Asociado B T C	22	12	34	64.71	35.29	183
Técnico Asociado C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	44	27	71	61.97	38.03	163
Técnico Titular A T C	24	10	34	70.59	29.41	240
Técnico Titular B T C	14	8	22	63.64	36.36	175
Técnico Titular C T C	5	7	12	41.67	58.33	71
Profesor Asociado A M T		4	4	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	6	6	12	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B M T	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor Asociado B T C	4	15	19	21.05	78.95	27
Profesor Asociado C M T		4	4	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C T C	59	40	99	59.60	40.40	148
Profesor Titular A M T		5	5	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	25	28	53	47.17	52.83	89
Profesor Titular B M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Titular B T C	11	26	37	29.73	70.27	42
Profesor Titular C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	17	36	53	32.08	67.92	47
Investigador Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular C T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor Emérito		7	7	0.00	100.00	0
Jubilado Docente		3	3	0.00	100.00	0
Total	1073	2090	3163	33.92	66.08	51 (194)

Facultad de Química nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	4	4	8	50.00	50.00	100
Ayudante de Profesor B	69	54	123	56.10	43.90	128
Técnico Auxiliar C T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura A	254	329	583	43.57	56.43	77
Profesor de Asignatura B	55	68	123	44.72	55.28	81
Técnico Asociado A T C	7	4	11	63.64	36.36	175
Técnico Asociado B T C	17	8	25	68.00	32.00	213
Técnico Asociado C T C	19	9	28	67.86	32.14	211
Técnico Titular A M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Titular A T C	22	12	34	64.71	35.29	183
Técnico Titular B M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Titular B T C	24	8	32	75.00	25.00	300
Técnico Titular C T C	13	7	20	65.00	35.00	186
Profesor Asociado C T C	17	22	39	43.59	56.41	77
Profesor Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	14	36	50	28.00	72.00	39
Profesor Titular B M T	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Titular B T C	28	28	56	50.00	50.00	100
Profesor Titular C M T	1	1	2	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	51	66	117	43.59	56.41	77
Profesor Emérito	2	3	5	40.00	60.00	67
Jubilado Docente	4	2	6	66.67	33.33	200
Jubilado Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	605	664	1269	47.68	52.32	91 (119)

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	26	29	55	47.27	52.73	90
Ayudante de Profesor B	133	92	225	59.11	40.89	145
Técnico Auxiliar A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Técnico Auxiliar C T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Profesor de Asignatura A	71	121	192	36.98	63.02	59
Profesor de Asignatura B	4	29	33	12.12	87.88	14
Técnico Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C	27	15	42	64.29	35.71	180
Técnico Asociado B T C	9	8	17	52.94	47.06	113
Técnico Asociado C T C	12	17	29	41.38	58.62	71
Técnico Titular A T C	9	6	15	60.00	40.00	150
Técnico Titular B T C	4	1	5	80.00	20.00	400
Técnico Titular C T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Profesor Asociado B M T	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado B T C	9	22	31	29.03	70.97	41
Profesor Asociado C T C	22	41	63	34.92	65.08	54
Profesor Titular A T C	14	20	34	41.18	58.82	70
Profesor Titular B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular B T C	5	31	36	13.89	86.11	16
Profesor Titular C T C	5	42	47	10.64	89.36	12
Profesor Emérito	2	2	4	50.00	50.00	100
Jubilado Docente		2	2	0.00	100.00	0
Total	367	492	859	42.72	57.28	75 (141)

Facultad de Odontología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor B	49	38	87	56.32	43.68	129
Técnico Auxiliar A T C		2	2	0.00	100.00	0
Profesor de Asignatura A	209	261	470	44.47	55.53	80
Profesor de Asignatura B	40	73	113	35.40	64.60	55
Técnico Asociado A T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A M T	11	26	37	29.73	70.27	42
Profesor Titular A T C	16	36	52	30.77	69.23	44
Profesor Titular B M T		7	7	0.00	100.00	0
Profesor Titular B T C	10	15	25	40.00	60.00	67
Profesor Titular C T C	2	11	13	15.38	84.62	18
Profesor Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	339	473	812	41.75	58.25	72 (268)

Facultad de Psicología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	5	2	7	71.43	28.57	250
Ayudante de Profesor B	12	10	22	54.55	45.45	120
Ayudante de Investigador A T C		1	1	0.00	100.00	0
Ayudante de Investigador B M T	2		2	100.00	0.00	-
Ayudante de Investigador B T C	3		3	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar A T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar B M T	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Auxiliar B T C	4		4	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C M T	4	2	6	66.67	33.33	200
Técnico Auxiliar C T C	9	3	12	75.00	25.00	300
Profesor de Asignatura A	88	63	151	58.28	41.72	140
Profesor de Asignatura B	30	32	62	48.39	51.61	94
Técnico Asociado A M T	5		5	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C	18	7	25	72.00	28.00	257
Técnico Asociado B M T	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado B T C	8	2	10	80.00	20.00	400
Técnico Asociado C M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Asociado C T C	12	5	17	70.59	29.41	240
Técnico Titular A T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Técnico Titular B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado A T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Profesor Asociado B M T	5	3	8	62.50	37.50	167
Profesor Asociado B T C	21	13	34	61.76	38.24	162
Profesor Asociado C M T	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Asociado C T C	40	25	65	61.54	38.46	160
Profesor Titular A M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Titular A T C	18	11	29	62.07	37.93	164
Profesor Titular B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular B T C	10	6	16	62.50	37.50	167
Profesor Titular C M T		2	2	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	20	22	42	47.62	52.38	91
Investigador Asociado B M T	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado B T C	3		3	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Titular A T C	1		1	100.00	0.00	-

Facultad de Psicología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Titular B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Investigador Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Emérito	1		1	100.00	0.00	-
Total	344	229	573	60.03	39.97	150 (433)

Facultad de Economía nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	1	1	2	50.00	50.00	100
Ayudante de Profesor B	122	139	261	46.74	53.26	88
Técnico Auxiliar B T C	1	4	5	20.00	80.00	25
Técnico Auxiliar C T C	5	4	9	55.56	44.44	125
Profesor de Asignatura A	72	169	241	29.88	70.12	43
Profesor de Asignatura B	15	64	79	18.99	81.01	23
Técnico Asociado A T C	7	3	10	70.00	30.00	233
Técnico Asociado B T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Técnico Asociado C T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Técnico Titular A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Titular B T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Titular C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C	2	12	14	14.29	85.71	17
Profesor Asociado C T C	2	16	18	11.11	88.89	13
Profesor Titular A T C	6	19	25	24.00	76.00	32
Profesor Titular B T C	5	16	21	23.81	76.19	31
Profesor Titular C M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	8	24	32	25.00	75.00	33
Investigador Titular C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Jubilado Docente	1	9	10	10.00	90.00	11
Total	254	496	750	33.87	66.13	51 (53)

Facultad de Arquitectura nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Profesor A	6	10	16	37.50	62.50	60
Ayudante de Profesor B		5	5	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Técnico Auxiliar C M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor de Asignatura A	161	488	649	24.81	75.19	33
Profesor de Asignatura B	50	181	231	21.65	78.35	28
Técnico Asociado A M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C	7	1	8	87.50	12.50	700
Técnico Asociado B T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Técnico Asociado C T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Técnico Titular A T C	4	5	9	44.44	55.56	80
Técnico Titular B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Titular C T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Asociado A M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Asociado B T C		5	5	0.00	100.00	0
Profesor Asociado C M T	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado C T C	3	9	12	25.00	75.00	33
Profesor Titular A M T	2	7	9	22.22	77.78	29
Profesor Titular A T C	7	13	20	35.00	65.00	54
Profesor Titular B T C	5	18	23	21.74	78.26	28
Profesor Titular C M T		4	4	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	5	28	33	15.15	84.85	18
Investigador Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	5	1	6	83.33	16.67	500
Investigador Titular A T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Investigador Titular B M T		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular B T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Investigador Titular C T C	2	7	9	22.22	77.78	29
Profesor Emérito		7	7	0.00	100.00	0
Jubilado Docente	4	20	24	16.67	83.33	20
Total	282	834	1116	25.27	74.73	34 (53)

ANEXO 10. NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS EN LA
COORDINACIÓN DE HUMANIDADES

Anexo 10. Nombramientos académicos en la Coordinación de Humanidades
(Quincena 20 de 2005)

Coordinación, Consejo Técnico y Centros Coordinación de Humanidades nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C	7	8	15	46.67	53.33	88
Técnico Asociado B T C	14	13	27	51.85	48.15	108
Técnico Asociado C T C	34	25	59	57.63	42.37	136
Técnico Titular A T C	8	16	24	33.33	66.67	50
Técnico Titular B T C	11	10	21	52.38	47.62	110
Técnico Titular C T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Profesor Asociado B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Profesor Asociado C T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Profesor Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Profesor Titular C T C	3		3	100.00	0.00	-
Investigador Asociado A T C	2		2	100.00	0.00	-
Investigador Asociado B T C	10	5	15	66.67	33.33	200
Investigador Asociado C T C	44	32	76	57.89	42.11	138
Investigador Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C	35	20	55	63.64	36.36	175
Investigador Titular B T C	18	12	30	60.00	40.00	150
Investigador Titular C T C	15	23	38	39.47	60.53	65
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Total	207	171	378	54.76	45.24	121

Instituto de Investigaciones Bibliográficas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Asociado A T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Asociado B T C	9	4	13	69.23	30.77	225
Técnico Asociado C T C	15	11	26	57.69	42.31	136
Técnico Titular A T C	6	8	14	42.86	57.14	75
Técnico Titular B T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado A T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Investigador Asociado B T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Investigador Titular A T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Investigador Titular B T C	2	5	7	28.57	71.43	40
Investigador Titular C T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	50	50	100	50.00	50.00	100

Instituto de Investigaciones Económicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Ayudante de Investigador C T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Auxiliar C T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C	3		3	100.00	0.00	-
Técnico Asociado B T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	4	8	12	33.33	66.67	50
Técnico Titular A T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Titular B T C	4		4	100.00	0.00	-
Investigador Asociado A T C	3		3	100.00	0.00	-
Investigador Asociado B T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Investigador Asociado C T C	3	15	18	16.67	83.33	20
Investigador Titular A T C	6	7	13	46.15	53.85	86
Investigador Titular B T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Investigador Titular C T C	13	8	21	61.90	38.10	163
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0

Instituto de Investigaciones Económicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	51	53	104	49.04	50.96	96

Instituto de Investigaciones Estéticas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	5		5	100.00	0.00	-
Técnico Asociado B T C	4	1	5	80.00	20.00	400
Técnico Asociado C T C	8	4	12	66.67	33.33	200
Técnico Titular A T C	6	1	7	85.71	14.29	600
Técnico Titular B T C	6	3	9	66.67	33.33	200
Técnico Titular C T C	6	1	7	85.71	14.29	600
Investigador Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	11	5	16	68.75	31.25	220
Investigador Titular A T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Investigador Titular B T C	3	5	8	37.50	62.50	60
Investigador Titular C T C	6	5	11	54.55	45.45	120
Jubilado Docente	1	1	2	50.00	50.00	100
Investigador Emérito	3	1	4	75.00	25.00	300
Total	63	30	93	67.74	32.26	210

Instituto de Investigaciones Filosóficas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Técnico Asociado C T C	5	2	7	71.43	28.57	250
Técnico Titular A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Titular C T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C		4	4	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Investigador Titular B T C	7	5	12	58.33	41.67	140
Investigador Titular C T C	3	6	9	33.33	66.67	50

Instituto de Investigaciones Filosóficas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Emérito		3	3	0.00	100.00	0
Total	23	29	52	44.23	55.77	79

Instituto de Investigaciones Históricas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado C T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Titular A T C	5	3	8	62.50	37.50	167
Técnico Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Profesor Titular B T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	5	6	11	45.45	54.55	83
Investigador Titular A T C	9	7	16	56.25	43.75	129
Investigador Titular B T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Investigador Titular C T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Investigador Emérito	1	3	4	25.00	75.00	33
Total	33	28	61	54.10	45.90	118

Instituto de Investigaciones Jurídicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	11	3	14	78.57	21.43	367
Técnico Asociado B T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	4	4	8	50.00	50.00	100
Técnico Titular A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Titular B T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Titular C T C		7	7	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	6	14	20	30.00	70.00	43

Instituto de Investigaciones Jurídicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Titular A M T		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C	7	10	17	41.18	58.82	70
Investigador Titular B T C	1	9	10	10.00	90.00	11
Investigador Titular C T C	5	14	19	26.32	73.68	36
Jubilado Docente	1	5	6	16.67	83.33	20
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	43	77	120	35.83	64.17	56

Instituto de Investigaciones Sociales nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	7	5	12	58.33	41.67	140
Técnico Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Titular B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Titular C T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Profesor Titular C T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	7	7	14	50.00	50.00	100
Investigador Titular A T C	6	6	12	50.00	50.00	100
Investigador Titular B T C	12	7	19	63.16	36.84	171
Investigador Titular C T C	13	21	34	38.24	61.76	62
Investigador Emérito		4	4	0.00	100.00	0
Total	53	54	107	49.53	50.47	98

Instituto de Investigaciones Filológicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Asociado B T C	7	3	10	70.00	30.00	233
Técnico Asociado C T C	7	3	10	70.00	30.00	233
Técnico Titular A T C	3	2	5	60.00	40.00	150

Instituto de Investigaciones Filológicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado A M T	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado A T C	5	1	6	83.33	16.67	500
Investigador Asociado B T C	14	3	17	82.35	17.65	467
Investigador Asociado C T C	19	13	32	59.38	40.63	146
Investigador Titular A T C	14	7	21	66.67	33.33	200
Investigador Titular B T C	13	7	20	65.00	35.00	186
Investigador Titular C T C	11	14	25	44.00	56.00	79
Jubilado Docente	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Emérito	1	2	3	33.33	66.67	50
Total	98	57	155	63.23	36.77	172

Instituto de Investigaciones Antropológicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	4	1	5	80.00	20.00	400
Técnico Asociado B T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	9	5	14	64.29	35.71	180
Técnico Titular A T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Titular B T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Titular C T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado A T C	5	2	7	71.43	28.57	250
Investigador Asociado B T C	4	1	5	80.00	20.00	400
Investigador Asociado C T C	3	12	15	20.00	80.00	25
Investigador Titular A T C	3	6	9	33.33	66.67	50
Investigador Titular B T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Investigador Titular C T C	6	6	12	50.00	50.00	100
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito		3	3	0.00	100.00	0
Jubilado Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	41	48	89	46.07	53.93	85

ANEXO 11.
NOMBRAMIENTOS ACADÉMICOS
EN LA COORDINACIÓN DE LA
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Anexo 11. Nombramientos académicos en la
Coordinación de la Investigación Científica
(Quincena 20 de 2005)

Coordinación, Consejo Técnico y Centros de Investigación nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura A	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C		5	5	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	2	10	12	16.67	83.33	20
Técnico Asociado C T C	23	46	69	33.33	66.67	50
Técnico Titular A T C	22	32	54	40.74	59.26	69
Técnico Titular B T C	14	36	50	28.00	72.00	39
Técnico Titular C T C	12	14	26	46.15	53.85	86
Profesor Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	21	48	69	30.43	69.57	44
Investigador Titular A T C	18	65	83	21.69	78.31	28
Investigador Titular B T C	10	54	64	15.63	84.38	19
Investigador Titular C T C	9	54	63	14.29	85.71	17
Estancia Posdoctoral	3	5	8	37.50	62.50	60
Investigador Emérito		4	4	0.00	100.00	0
Total	136	379	515	26.41	73.59	36

Instituto de Astronomía nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C		5	5	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	1	4	5	20.00	80.00	25
Técnico Asociado C T C	4	15	19	21.05	78.95	27
Técnico Titular A T C	6	12	18	33.33	66.67	50
Técnico Titular B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Titular C T C	1	5	6	16.67	83.33	20
Investigador Asociado C T C	2	10	12	16.67	83.33	20
Investigador Titular A T C	5	25	30	16.67	83.33	20
Investigador Titular B T C	1	11	12	8.33	91.67	9
Investigador Titular C T C	3	11	14	21.43	78.57	27

Instituto de Astronomía nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C		1	1	0.00	100.00	0
Estancia Posdoctoral	2		2	100.00	0.00	-
Investigador Emérito	1	1	2	50.00	50.00	100
Total	27	102	129	20.93	79.07	26
Instituto de Biología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar B T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado A T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Técnico Asociado B T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	8	14	22	36.36	63.64	57
Técnico Titular A M T	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Titular A T C	8	8	16	50.00	50.00	100
Técnico Titular B T C	13	6	19	68.42	31.58	217
Técnico Titular C T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Investigador Asociado B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Investigador Asociado C T C	7	16	23	30.43	69.57	44
Investigador Titular A T C	4	8	12	33.33	66.67	50
Investigador Titular B T C	7	11	18	38.89	61.11	64
Investigador Titular C T C	1	13	14	7.14	92.86	8
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	63	88	151	41.72	58.28	72

Instituto de Física nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	4	11	15	26.67	73.33	36
Técnico Titular A T C	1	4	5	20.00	80.00	25
Técnico Titular B T C	2	7	9	22.22	77.78	29
Técnico Titular C T C	3	10	13	23.08	76.92	30
Investigador Asociado B T C	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	2	8	10	20.00	80.00	25
Investigador Titular A T C	3	17	20	15.00	85.00	18

Instituto de Física nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Titular B T C	5	22	27	18.52	81.48	23
Investigador Titular C T C	6	33	39	15.38	84.62	18
Estancia Posdoctoral		3	3	0.00	100.00	0
Investigador Emérito	1	9	10	10.00	90.00	11
Total	28	127	155	18.06	81.94	22

Instituto de Geofísica nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C		4	4	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C		4	4	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	3	12	15	20.00	80.00	25
Técnico Titular A T C	4	7	11	36.36	63.64	57
Técnico Titular B T C		7	7	0.00	100.00	0
Técnico Titular C T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Investigador Asociado B T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	2	9	11	18.18	81.82	22
Investigador Titular A T C	5	7	12	41.67	58.33	71
Investigador Titular B T C	2	13	15	13.33	86.67	15
Investigador Titular C T C	3	15	18	16.67	83.33	20
Estancia Posdoctoral	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Emérito		2	2	0.00	100.00	0
Total	23	86	109	21.10	78.90	27

Instituto de Geografía nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado C T C	3	3	6	50.00	50.00	100
Técnico Titular A T C	8	4	12	66.67	33.33	200
Técnico Titular B T C	7	5	12	58.33	41.67	140
Técnico Titular C T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Investigador Asociado B T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Investigador Asociado C T C	10	9	19	52.63	47.37	111
Investigador Titular A T C	6	11	17	35.29	64.71	55
Investigador Titular B T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Investigador Titular C T C	1	2	3	33.33	66.67	50

Instituto de Geografía nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Estancia Posdoctoral	1	1	2	50.00	50.00	100
Investigador Emérito	1		1	100.00	0.00	-
Total	45	44	89	50.56	49.44	102

Instituto de Geología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Auxiliar B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Técnico Titular A T C	8	6	14	57.14	42.86	133
Técnico Titular B T C	9	6	15	60.00	40.00	150
Técnico Titular C T C	2	3	5	40.00	60.00	67
Investigador Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	3	10	13	23.08	76.92	30
Investigador Titular A T C	7	13	20	35.00	65.00	54
Investigador Titular B T C	3	5	8	37.50	62.50	60
Investigador Titular C T C	1	6	7	14.29	85.71	17
Estancia Posdoctoral	1	3	4	25.00	75.00	33
Investigador Emérito	1	1	2	50.00	50.00	100
Total	41	61	102	40.20	59.80	67

Instituto de Investigaciones Bio- médicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	1		1	100.00	0.00	#¡DIV/0!
Técnico Asociado B T C	4	2	6	66.67	33.33	200
Técnico Asociado C T C	12	5	17	70.59	29.41	240
Técnico Titular A T C	19	10	29	65.52	34.48	190
Técnico Titular B T C	11	5	16	68.75	31.25	220
Técnico Titular C T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Investigador Asociado C T C	8	2	10	80.00	20.00	400
Investigador Titular A T C	16	13	29	55.17	44.83	123
Investigador Titular B T C	11	19	30	36.67	63.33	58

Instituto de Investigaciones Bio-médicas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Investigador Titular C T C	6	10	16	37.50	62.50	60
Jubilado Docente		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito		4	4	0.00	100.00	0
Total	92	74	166	55.42	44.58	124

Instituto de Matemáticas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	3	4	7	42.86	57.14	75
Técnico Titular A T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Titular B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	10	23	33	30.30	69.70	43
Investigador Titular A T C	3	23	26	11.54	88.46	13
Investigador Titular B T C	1	15	16	6.25	93.75	7
Investigador Titular C T C	2	19	21	9.52	90.48	11
Estancia Posdoctoral	1	1	2	50.00	50.00	100
Total	22	90	112	19.64	80.36	24

Instituto de Química nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Profesor de Asignatura B		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Técnico Titular A T C	5	2	7	71.43	28.57	250
Técnico Titular B T C	4	3	7	57.14	42.86	133
Técnico Titular C T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Investigador Asociado C T C	2	4	6	33.33	66.67	50
Investigador Titular A T C	6	14	20	30.00	70.00	43
Investigador Titular B T C		11	11	0.00	100.00	0
Investigador Titular C T C	1	25	26	3.85	96.15	4
Investigador Emérito		2	2	0.00	100.00	0
Total	24	66	90	26.67	73.33	36

Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y Sistemas nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	1		1	100.00	0.00	-
Técnico Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	7	12	19	36.84	63.16	58
Técnico Titular A T C	2	8	10	20.00	80.00	25
Técnico Titular B T C	2	5	7	28.57	71.43	40
Investigador Asociado C T C	5	13	18	27.78	72.22	38
Investigador Titular A T C	3	11	14	21.43	78.57	27
Investigador Titular B T C	2	10	12	16.67	83.33	20
Investigador Titular C T C		6	6	0.00	100.00	0
Estancia Posdoctoral		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito	1		1	100.00	0.00	-
Total	23	67	90	25.56	74.44	34

Instituto de Ingeniería nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado B T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	11	18	29	37.93	62.07	61
Técnico Titular A T C	13	19	32	40.63	59.38	68
Técnico Titular B T C	5	16	21	23.81	76.19	31
Técnico Titular C T C	3	10	13	23.08	76.92	30
Investigador Asociado B M T		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado B T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	2	22	24	8.33	91.67	9
Investigador Titular A T C	5	16	21	23.81	76.19	31
Investigador Titular B M T		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Titular B T C	3	18	21	14.29	85.71	17
Investigador Titular C T C	1	12	13	7.69	92.31	8
Jubilado Docente		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Emérito		2	2	0.00	100.00	0
Total	44	141	185	23.78	76.22	31

Instituto de Investigación en Materiales nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Auxiliar C T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Asociado A T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C		6	6	0.00	100.00	0
Técnico Titular A T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Titular B T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Técnico Titular C T C		4	4	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C		4	4	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C	4	11	15	26.67	73.33	36
Investigador Titular B T C	4	12	16	25.00	75.00	33
Investigador Titular C T C	2	16	18	11.11	88.89	13
Estancia Posdoctoral		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	15	61	76	19.74	80.26	25

Instituto de Ciencias del Mar y Limnología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	1	3	4	25.00	75.00	33
Técnico Asociado C T C	7	9	16	43.75	56.25	78
Técnico Titular A T C	8	10	18	44.44	55.56	80
Técnico Titular B T C	5	6	11	45.45	54.55	83
Técnico Titular C T C	2	2	4	50.00	50.00	100
Investigador Asociado A T C		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Asociado B T C		2	2	0.00	100.00	0
Investigador Asociado C T C	3	17	20	15.00	85.00	18
Investigador Titular A T C	8	13	21	38.10	61.90	62
Investigador Titular B T C	3	8	11	27.27	72.73	38
Investigador Titular C T C	1	7	8	12.50	87.50	14
Total	38	80	118	32.20	67.80	48

Instituto de Fisiología Celular nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado A T C		2	2	0.00	100.00	0
Técnico Asociado B T C	3		3	100.00	0.00	-
Técnico Asociado C T C	8	11	19	42.11	57.89	73
Técnico Titular A T C	27	8	35	77.14	22.86	338
Técnico Titular B T C	9	3	12	75.00	25.00	300
Técnico Titular C T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Investigador Asociado C T C	3	2	5	60.00	40.00	150
Investigador Titular A T C	5	4	9	55.56	44.44	125
Investigador Titular B T C	2	5	7	28.57	71.43	40
Investigador Titular C T C	5	19	24	20.83	79.17	26
Estancia Posdoctoral	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Emérito	3	4	7	42.86	57.14	75
Total	68	59	127	53.54	46.46	115

Instituto de Ciencias Nucleares nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C		3	3	0.00	100.00	0
Técnico Asociado C T C	1	6	7	14.29	85.71	17
Técnico Titular A T C		1	1	0.00	100.00	0
Técnico Titular B T C	2		2	100.00	0.00	-
Técnico Titular C T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Investigador Asociado C T C		3	3	0.00	100.00	0
Investigador Titular A T C	2	12	14	14.29	85.71	17
Investigador Titular B T C	2	11	13	15.38	84.62	18
Investigador Titular C T C	2	19	21	9.52	90.48	11
Estancia Posdoctoral		4	4	0.00	100.00	0
Total	10	61	71	14.08	85.92	16

Instituto de Biotecnología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	1	2	3	33.33	66.67	50
Técnico Asociado C T C	16	9	25	64.00	36.00	178
Técnico Titular A T C	13	8	21	61.90	38.10	163
Técnico Titular B T C	11	8	19	57.89	42.11	138
Técnico Titular C T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Investigador Asociado C T C	15	15	30	50.00	50.00	100
Investigador Titular A T C	16	18	34	47.06	52.94	89
Investigador Titular B T C	3	10	13	23.08	76.92	30
Investigador Titular C T C	7	17	24	29.17	70.83	41
Estancia Posdoctoral	3		3	100.00	0.00	-
Total	87	93	180	48.33	51.67	94

Instituto de Ecología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	4	6	10	40.00	60.00	67
Técnico Titular A T C	6	4	10	60.00	40.00	150
Técnico Titular B T C	2		2	100.00	0.00	-
Investigador Asociado C T C	5	2	7	71.43	28.57	250
Investigador Titular A T C	8	4	12	66.67	33.33	200
Investigador Titular B T C	1	6	7	14.29	85.71	17
Investigador Titular C T C	3	8	11	27.27	72.73	38
Estancia Posdoctoral	1		1	100.00	0.00	-
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	31	32	63	49.21	50.79	97

Instituto de Neurobiología nombramientos académicos	N Mujeres	N Hombres	N Total	% Mujeres	% Hombres	Índice Feminización
Técnico Asociado B T C	1	1	2	50.00	50.00	100
Técnico Asociado C T C	11	6	17	64.71	35.29	183
Técnico Titular A T C	10	4	14	71.43	28.57	250
Técnico Titular B T C	2	1	3	66.67	33.33	200
Técnico Titular C T C	3	1	4	75.00	25.00	300
Investigador Asociado C T C	8	3	11	72.73	27.27	267
Investigador Titular A T C	6	6	12	50.00	50.00	100
Investigador Titular B T C	2	6	8	25.00	75.00	33
Investigador Titular C T C	2	9	11	18.18	81.82	22
Estancia Posdoctoral		1	1	0.00	100.00	0
Investigador Emérito		1	1	0.00	100.00	0
Total	45	39	84	53.57	46.43	115

ANEXO 12.

UN ANÁLISIS DE LAS IMPLICACIONES DE LA HIPÓTESIS “LA INCORPORACIÓN POSTERIOR DE LAS MUJERES EN LA VIDA ACADÉMICA”, EMPLEADA COMO EXPLICACIÓN ALTERNATIVA A LA SEGREGACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS NIVELES MÁS ALTOS DE LA JERARQUÍA ACADÉMICA: ESTUDIO DE UN CASO

La siguiente tabla muestra la comparación de las edades promedio de hombres y mujeres que en la quincena 20 del 2005 contaban con el nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo.

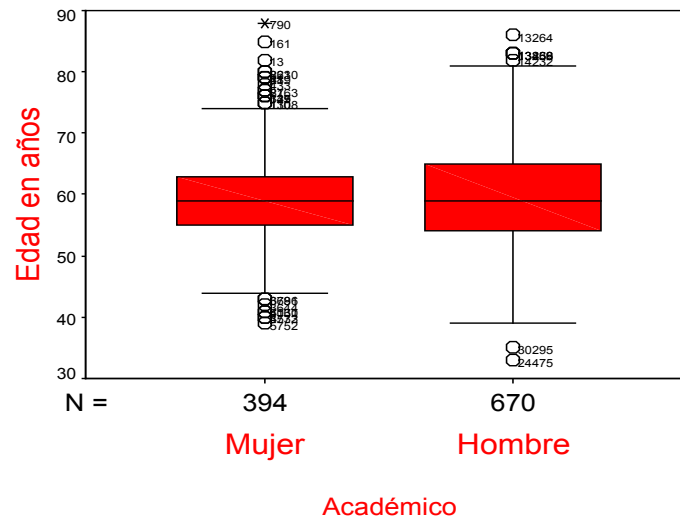
Tabla 2.4.2.2
Edad promedio de los Profesores Titulares C de Tiempo Completo

	N	Edad Media Años	Desviación Estándar	Mediana	Modo	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	395	59.35	7.84	59	59	35	88
Hombres	670	59.54	8.89	59	56	33	86
Total	1065	59.47	8.52	59	58	33	88

Las edades promedio, tanto de mujeres como de hombres, son ligeramente superiores a los 59 años; la diferencia entre ellas es muy pequeña y sin significancia estadística. La figura 2.4.2.1 permite contrastar las distribuciones de las edades de mujeres y hombres con el nombramiento de Profesor Titular C de Tiempo Completo. De acuerdo con ella, para las mujeres y conforme a las características de la distribución, por una parte, tener una edad mayor a los 74-75 años representa un valor extremo o poco representativo para este grupo; el valor correspondiente para los hombres es por arriba de los 80 años. Este hecho es congruente con el argumento de la incorporación más reciente de las mujeres a la vida académica. En los extremos inferiores de la caja se muestra que para las mujeres con el nombramiento de Profesor Titular C tener una edad inferior a los 43-44 años es algo extremo o excepcional; comparativamente, para la distribución de las edades de los hombres este valor se encuentra alrededor de los 38 años. Es decir, por el contrario a lo previsto por el argumento de la incorporación posterior, se observa que en promedio la edad a la que los hombres arriban al nivel C del nombramiento Profesor Titular es típicamente inferior a la de las mujeres (38 años y 44 años respectivamente).

Aunque evidentemente el hecho anterior no es prueba concluyente de una segregación en contra de las mujeres, no deja de ser sugerente el que los hombres en promedio y de manera típica pueden arribar a la categoría C con una edad 6 años menor a la de las mujeres.

Figura 2.4.2.1



Otra forma de abordar el análisis de la presencia menor de las mujeres en el nivel C de los profesores titulares es mediante la antigüedad académica. Sería de esperar, conforme a la hipótesis de la incorporación posterior, que los hombres en comparación con las mujeres tuvieran una mayor antigüedad académica. La tabla 2.5.3 muestra para los profesores titulares C de tiempo completo el promedio de su antigüedad académica.¹⁸³

Tabla 2.4.2.3
Antigüedad promedio de los profesores titulares de tiempo completo

	N	Antigüedad Media Años	Desviación Estándar	Mediana	Modo	Valor Mínimo	Valor Máximo
Mujeres	394	31.85	7.20	32	32	7	52
Hombres	670	30.49	8.81	31	32	2	58
Total	1064	30.99	8.27	32	32	2	58

Las mujeres tienen, en promedio, 1.36 años más antigüedad académica que sus colegas hombres en el mismo nivel C del nombramiento de titulares. La diferencia es estadísticamente significativa y el estadístico $D = .16$ (valor pequeño).¹⁸⁴ Es decir, en contra de lo que se esperaría conforme a la hipótesis de la incorporación posterior, las mujeres en el mismo nivel y categoría laboral tienen una mayor antigüedad académica. Si la hipótesis de la incorporación posterior fuera cierta, sería de esperar que los hombres tuvieran una mayor antigüedad (ingresaron

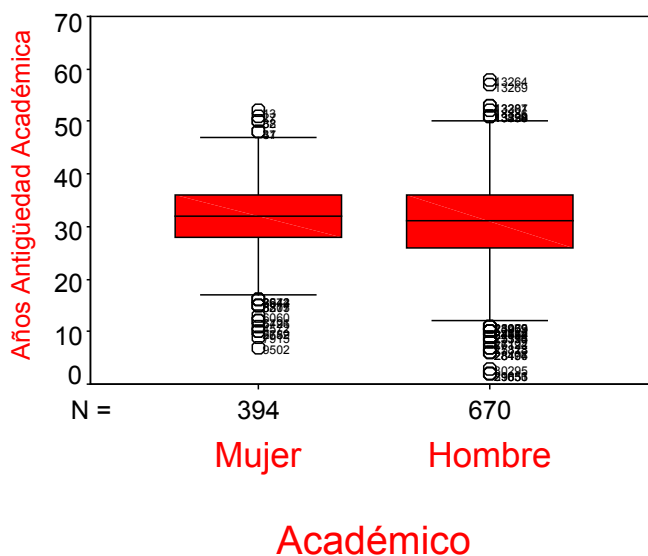
¹⁸³ La variable utilizada fue la de la "antigüedad recalculada" descrita con anterioridad.

¹⁸⁴ El valor $t = 2.727$, que con 955 grados de libertad tiene asociada una $p = 0.006$ (dos colas).

antes) o, si no hubiera segregación, no habría razón para encontrar diferencias en esta antigüedad.¹⁸⁵

Al igual a lo encontrado en la figura anterior sobre la edad, en la figura 2.5.2 se muestra cómo las mujeres pueden llegar al nombramiento de titulares C de tiempo completo con una antigüedad promedio mínima “prototípica” o no extrema, de acuerdo con la distribución estadística, superior a la de los hombres (17-18 años por 11-12 años de los hombres).

Figura 2.4.2.2

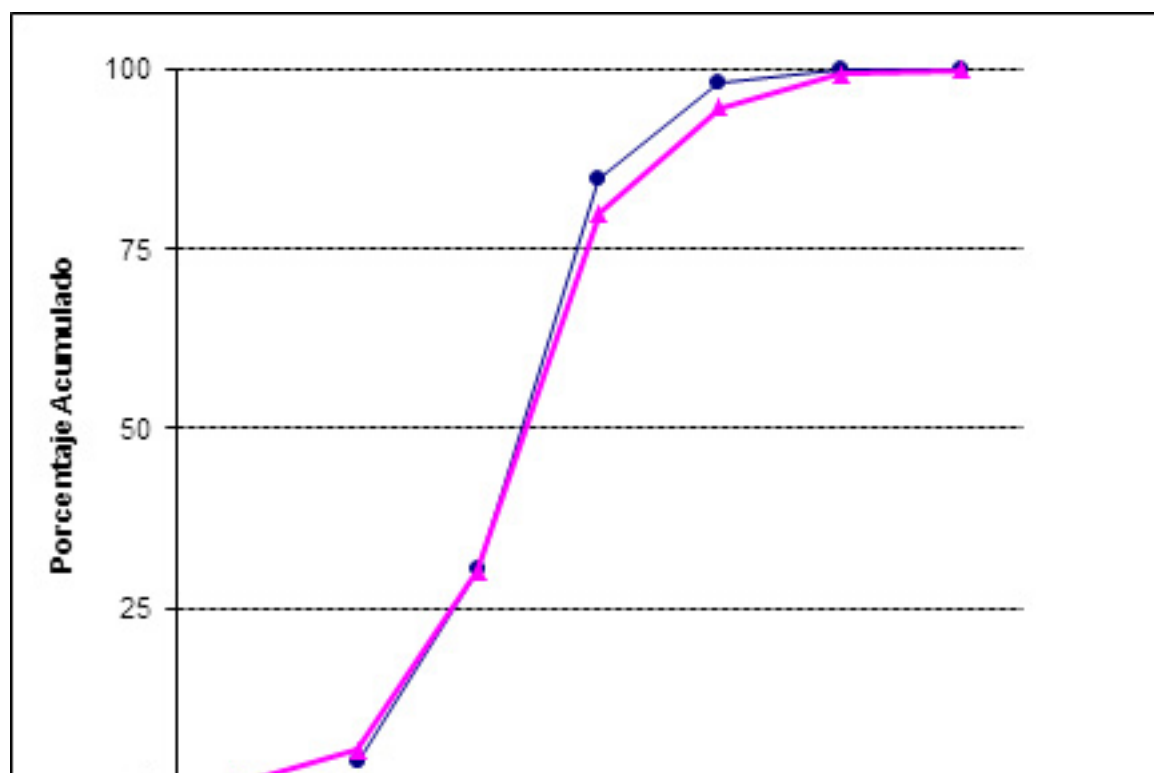


La figura 2.4.2.3 compara, en forma acumulada, los periodos en que ingresaron a la institución las mujeres y hombres que hoy día tienen el nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo. Tomando como base el total de académicos titulares C de tiempo completo, mujeres y hombres por separado, la figura muestra el porcentaje acumulado relativo por periodo de ingreso. Ninguna de las mujeres que hoy cuentan con el nombramiento bajo análisis tiene como fecha de ingreso el primer periodo que va de 1938 a 1950. Para el periodo 5 (1981-1990) las mujeres prácticamente alcanzaron el 100% de los nombramientos actualmente vigentes; es decir, del fin de ese periodo al 2005 ha sido menor su incorporación que la de los hombres. De las mujeres con el nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo solo 8 tienen registrado su ingreso en una fecha entre 1991 y 2005. Para los hombres en esta situación el número es 35. Es decir, del total de académicos con este nombramiento y nivel, que tienen como fecha de ingreso a la institución entre 1991 y 2005, solo el 19% son mujeres. ¿Cómo explicar este hecho a partir de la hipótesis de la incorporación posterior de las mujeres a la vida académica?

¹⁸⁵ En sentido estricto la afirmación requiere de algunos matices que rebasan el alcance de este ejercicio. Sin embargo, es claro que una demostración contundente de la segregación requeriría de mediciones específicas de académicos y académicas que hayan empezado sus carreras o sendas profesionales bajo las mismas condiciones. Podrían emplearse, por ejemplo, las curvas de sobrevivencia para cada categoría y nivel y la cantidad de tiempo (antigüedad) pasado allí, antes de la promoción a otra categoría o nivel.

Figura 2.4.2.3

Distribución porcentual acumulada por periodo de ingreso de los académicos que en el 2005 tienen el nombramiento de Profesores Titulares C de tiempo completo*.



*Los periodos de ingreso son 1= 1938-1950; 2 = 1951-1960; 3 = 1961-1970; 4 = 1971-1980; 5 = 1981-1990; 6 = 1991-2000; 7 = 2001-2005.

ANEXO 13.

LA DIVERSIDAD UNIVERSITARIA. UNA COMPARACIÓN DE LA SITUACIÓN QUE EN LAS FACULTADES DE LA UNAM TIENEN LOS ACADÉMICOS CON EL NOMBRAMIENTO PROFESOR TITULAR C DE TIEMPO COMPLETO. UNA DEMOSTRACIÓN DE LA NECESIDAD DE ANÁLISIS MÁS DESAGREGADOS O EL ESTUDIO DE COMUNIDADES ACADÉMICAS ESPECÍFICAS PARA IDENTIFICAR FUENTES DE SEGREGACIÓN LABORAL

En la tabla 2.4.2.4. se muestra, para cada una de las 13 facultades de la UNAM, la edad promedio de mujeres y hombres que cuentan con el nombramiento de profesores titulares C de tiempo completo, junto con el índice de feminización (número de mujeres por cada 100 hombres en la categoría) correspondiente.

Tabla 2.4.2.4. Edades de mujeres y hombres profesores titulares C de tiempo completo por facultad

Facultad	N Mujeres	N Hombres	N Total	Índice Feminización	Media Edad Años Mujeres	Media Edad Años Hombres
(*) Ciencias	9	20	29	45	63.33	55.25
Ciencias Políticas y Sociales	17	38	55	45	61.12	63.11
Contaduría y Administración	14	31	45	45	56.64	53.97
Derecho (**)	5	41	46	12	68.20	62.22
Filosofía y Letras	20	20	40	100	64.30	66.15
Ingeniería (**)	1	47	48	2	50.00	58.17
Medicina	17	36	53	47	60.00	65.03
Química	51	66	117	77	60.82	58.35
Medicina Veterinaria y Zootecnia (**)	5	42	47	12	58.80	57.81
Odontología (**)	2	11	13	18	51.00	55.45
(*) Psicología	20	22	42	91	56.75	62.00
Economía	8	24	32	33	57.50	59.63
Arquitectura (**)	5	28	33	18	62.20	65.61
Total	174	426	600	41	60.36	60.20

(*) Diferencias entre edades estadísticamente significativas. En el texto se describen las pruebas empleadas.

(**) Número insuficiente de mujeres para la adecuada aplicación de una prueba estadística.

Como puede verse, las edades promedio varían para las mujeres de 50 (Facultad de Ingeniería) a 68 años (Facultad de Derecho); mientras que para los hombres van de 54 (Facultad de Contaduría y Administración) a 66 años (Facultad de Filosofía y Letras). En solo dos de las Facultades; Ciencias y Psicología; se encuentra una diferencia estadísticamente significativa entre las edades de mujeres y hombres. En un caso la diferencia es a favor de las mujeres (Ciencias) y en el otro a favor de los hombres (Psicología).¹⁸⁶ En cinco de las trece facultades; señaladas con un doble asterisco; el número de mujeres con el nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo es muy pequeño y hace difícil la aplicación e interpretación de una prueba estadística. En estas 13 facultades hay un total de 174 mujeres con el nombramiento de Titular C de tiempo completo; esto es el 29% del total de nombramientos de esta categoría y nivel. En la Facultad de Ciencias son 29 los profesores titulares C de tiempo completo y de ellos 9 (31%) son mujeres; esto representa un índice de feminización de 45 mujeres por cada 100 hombres en este nombramiento y nivel. En relación con el total de nombramientos académicos de mujeres que se registran para la Facultad de Ciencias,¹⁸⁷ el número de académicas que son Profesor Titular C de Tiempo Completo representa el 1.4%; la cifra comparativa para los hombres, que, además, en promedio tienen 8 años menos de edad, es del 2.4%.

De igual manera, del total de nombramientos de profesor titular que para las mujeres se reportan en la Facultad de Ciencias (60), el 15% de ellos (9) se ubican en el nivel C; para los hombres el porcentaje correspon-

¹⁸⁶ Para las comparaciones se empleó la prueba *U* de Mann-Whitney. (Véase: Siegel, S. *Estadística no paramétrica aplicada a las ciencias de la conducta*. México: Trillas. 1979. pp. 143-155).

¹⁸⁷ Véase el anexo 9.

diente es del 24%. Siguiendo con los ejemplos, vemos que en la Facultad de Derecho hay un total de 46 personas con nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo; el 11% corresponde a mujeres, que tienen en promedio una edad 6 años mayor que sus colegas del mismo nombramiento y nivel (Índice de feminización = 12). Del total de nombramientos académicos que en la Facultad de Derecho corresponden a mujeres, el 2% se ubica en el nivel C de la categoría Profesor Titular de Tiempo Completo; la cifra para los hombres es del 5.4%. Del total de nombramientos que las mujeres ocupan en la categoría Profesor Titular, corresponden al nivel C el 24% de ellos; para los hombres la cifra comparativa es del 49%. En la Facultad de Filosofía y Letras (en donde el índice de feminización para la categoría Profesor Titular C de tiempo completo es de 100) las mujeres con este nombramiento son, en promedio, casi 2 años más jóvenes que sus pares del sexo masculino.

Este nombramiento representa, tanto para el total de nombramientos académicos de mujeres como de hombres, alrededor del 3% (3.19% y 3.42%, respectivamente). Del total de nombramientos de Profesor Titular ocupados por mujeres, el 31% son del nivel C de tiempo completo; de los ocupados por hombres el porcentaje en este nivel es del 37%. La situación es por completo diferente a lo que ocurre en la Facultad de Ingeniería; que en general tiene un índice de feminización de 32 y que para el caso de los nombramientos Profesor Titular C de Tiempo Completo este índice es de 2. De sus 48 académicos con esta categoría y nivel de nombramiento, solo en 1 caso (el 2%) el nombramiento ha recaído en una mujer. Esto significa que del total de nombramientos que en la Facultad de Ingeniería ocupan mujeres, el 2.6% es de esta categoría; para los hombres el porcentaje correspondiente es del 9.5%. En la Facultad de Ingeniería hay 11 mujeres con el nombramiento Profesor Titular; es decir, en el 9% (un caso) de estos nombramientos una mujer ocupa la categoría máxima en la jerarquía académica docente; siendo de 36% el porcentaje comparativo para el caso de los hombres de la propia facultad.

Estas cifras pueden ser interpretadas de manera inmediata como evidencia de segregación en contra de las mujeres. Sin embargo, antes de llegar a una conclusión semejante, hay que tener en cuenta la hipótesis de la incorporación posterior de las mujeres a la vida académica; de hecho, la mujer con el nombramiento Profesor Titular C de Tiempo Completo tiene, en promedio, una edad 8 años menor que la de sus 47 colegas de la misma categoría y nivel de nombramiento. La edad promedio de todo el personal académico de la Facultad de Ingeniería es de 43.90 años; para las mujeres es de 37.44 años y para los hombres 45.92 años. La antigüedad académica general (conforme a la variable recalculada) es de 15.5 años; 10.12 años para las mujeres y 17.50 años para los hombres.¹⁸⁸

Por lo general se ha supuesto que la segregación ocupacional asociada al género forma parte de la estructura de la inequidad de género que se encuentra en el mercado laboral; se ha asumido que altos niveles de segregación son un reflejo directo de altos niveles de inequidad de género. Sin embargo, trabajos recientes han cuestionado estas suposiciones al encontrar en varios países una correlación positiva entre mediciones de equidad de género y niveles de segregación. Estos resultados se han explicado argumentando que las mediciones de la segregación que utilizan índices convencionales no reflejan necesariamente la inequidad de género que favorece a los hombres en el mercado laboral. Se ha concluido que la relación entre segregación e inequidad es mucho más compleja de lo que se había reconocido.¹⁸⁹

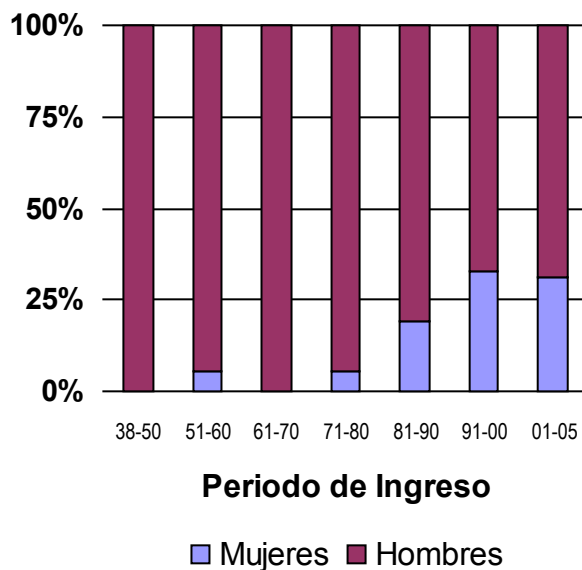
La figura 2.4.2.4 muestra por su periodo de ingreso (de 1938 a la fecha) la proporción de hombres y mujeres de los académicos que hoy cuentan con un nombramiento en la Facultad de Ingeniería. Así, por ejemplo, de los académicos actualmente activos en la Facultad de Ingeniería que ingresaron a la institución durante el periodo que va de 1938 a 1950, el 0% son mujeres; de los que ingresaron en el periodo de 1951 a 1960 son mujeres el 5%, y así sucesivamente hasta llegar a la cifra de 33% y 31% de los que ingresaron en los periodos de 1991 a 2000 y de 2001 a 2005 respectivamente. Así, no obstante que el número de mujeres que se han incorporado al personal académico de la Facultad de Ingeniería ha aumentado en los últimos 25 años, evidentemente estas mujeres tienen una antigüedad menor y por tanto cabe la posibilidad o es de esperar que en la carrera académica todavía tengan

¹⁸⁸ En ambas variables, edad y antigüedad, las diferencias generales entre mujeres y hombres son estadísticamente significativas.

¹⁸⁹ Para un ejemplo de este enfoque, véase: Robert M. Blackburn, Jennifer Jarman y Bradley Brooks. "The Puzzle of Gender Segregation and Inequality: A Cross-National Analysis". *European Sociological Review*. Volumen 16, Número 2, 2000, pp.119-135.

un trecho por andar antes de llegar a los niveles más altos de la jerarquía.

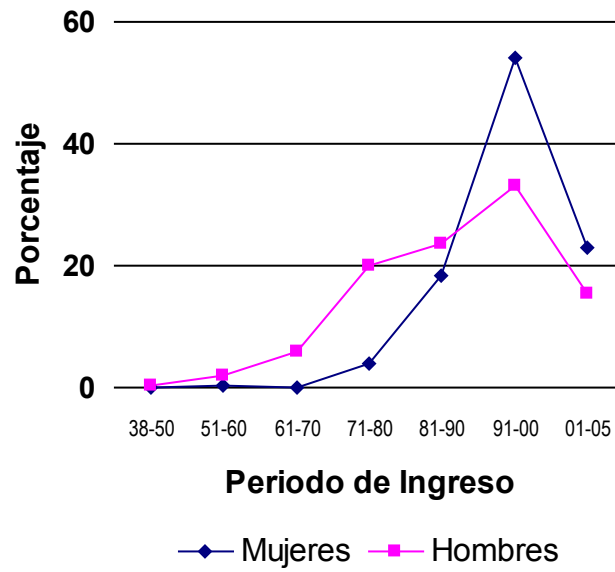
Figura 2.4.2.4 Porcentaje de mujeres y hombres por periodo en el que ingresaron los actuales miembros del personal académico de la Facultad de Ingeniería



ls

Otra forma de analizar esta situación es mediante la distribución, a lo largo de los periodos de ingreso, de las proporciones o porcentajes relativos del total de mujeres u hombres actualmente académicos de la Facultad de Ingeniería. La figura 2.4.2.5 muestra esta información. Se observa, por ejemplo, que del total de mujeres actualmente con nombramiento académico en la Facultad de Ingeniería, su ingreso aumentó en forma notable a partir del periodo de 1971 a 1980, alcanzando su máximo ingreso proporcional (el 54%) durante el periodo de 1991 a 2000.

Figura 2.4.2.5 Porcentaje relativo de mujeres y hombres, actualmente integrantes del personal académico de la Facultad de Ingeniería, según su periodo de ingreso



ANEXO 14. NÚMERO DE NOMBRAMIENTOS DE
MUJERES Y HOMBRES POR CATEGORÍA ACADÉMICA PARA EL
PERIODO 2000 - 2006¹⁹⁰

¹⁹⁰ Las figuras fueron elaboradas con base en la información que la Dirección General de Planeación presenta en su Sistema Dinámico de Estadísticas Universitarias : <http://www.estadistica.unam.mx/series/personal.htm>

Figura 1. Ayudante de Profesor

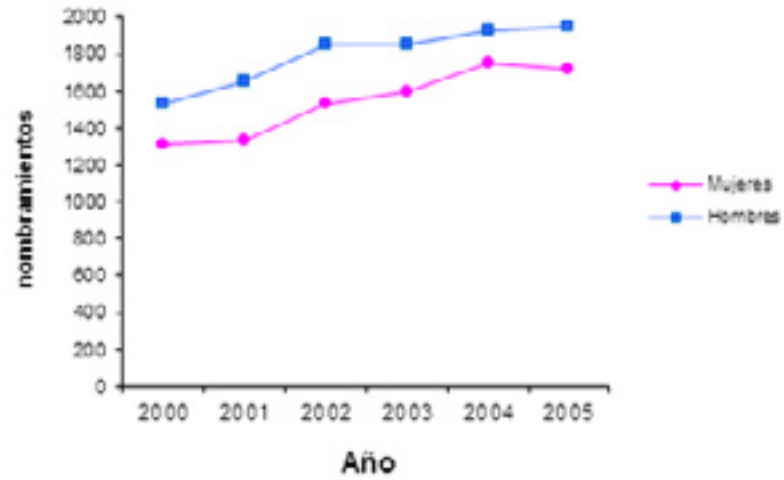


Figura 2. Investigador

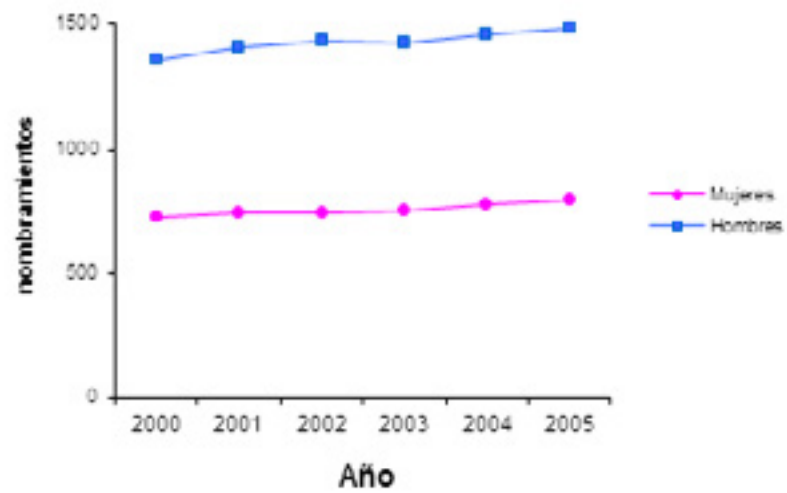


Figura 3. Profesor de Asignatura

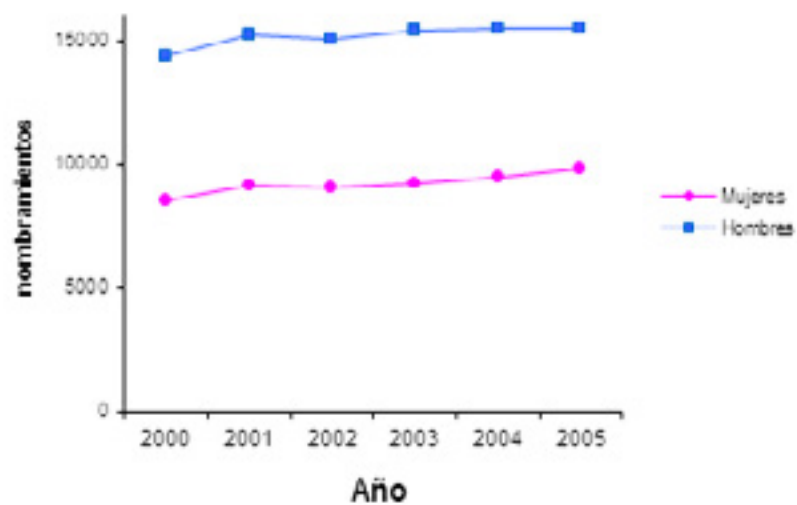


Figura 4. Profesor de Carrera

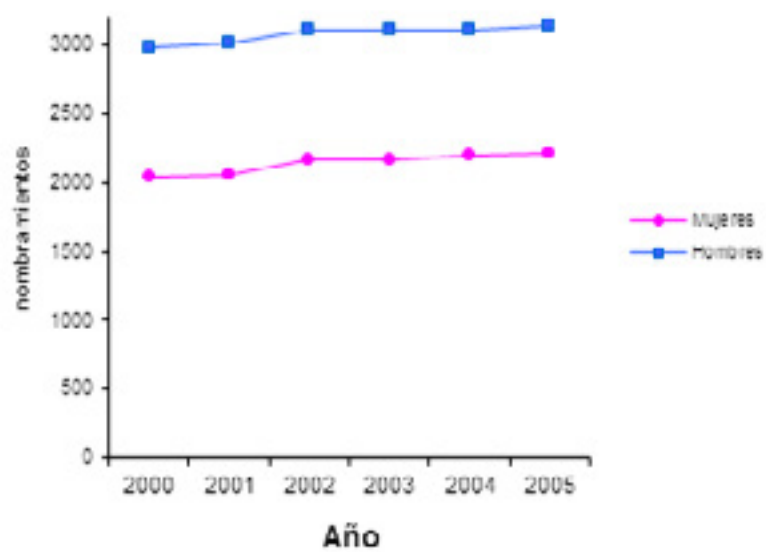


Figura 5. T. Académico Docencia

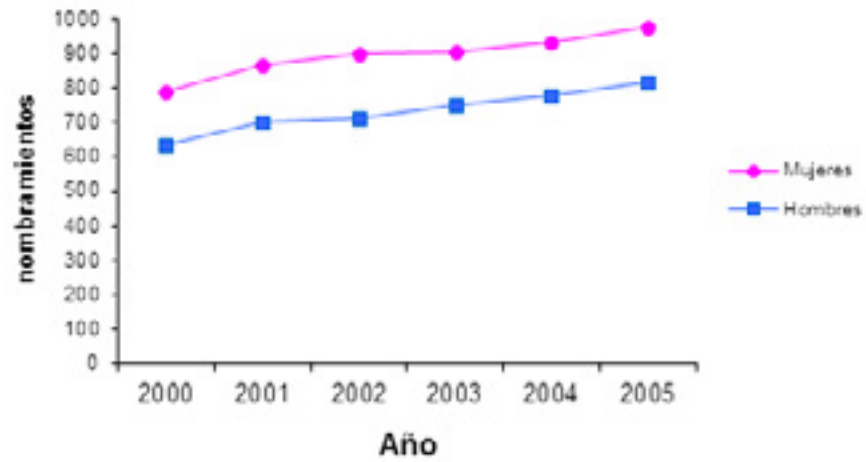
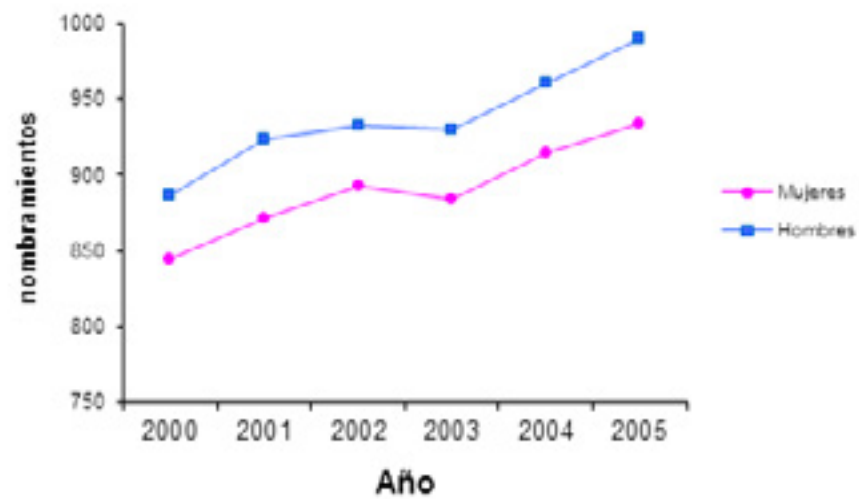


Figura 5. T. Académico Investigación



ANEXO 15. PERSONAL ACADÉMICO QUE FORMA PARTE DEL PRIDE: CATEGORÍA Y
NIVELES DE NOMBRAMIENTO Y SEXO

A. Técnicos académicos auxiliares y PRIDE

Técnico Académico Auxiliar A

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	N	N	4	7	11
		% Nivel del PRIDE	36.4%	63.6%	100.0%
		% Sexo	30.8%	31.8%	31.4%
	A	N	1	1	2
		% Nivel del PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	7.7%	4.5%	5.7%
	B	N	5	4	9
		% Nivel del PRIDE	55.6%	44.4%	100.0%
		% Sexo	38.5%	18.2%	25.7%
	C	N	3	9	12
		% Nivel del PRIDE	25.0%	75.0%	100.0%
		% Sexo	23.1%	40.9%	34.3%
	D	N		1	1
		% Nivel del PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		4.5%	2.9%
Total	N	13	22	35	
	% Nivel del PRIDE	37.1%	62.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. TEC AUX A T C

Técnico Académico Auxiliar B

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	N	N	11	17	28
		% Nivel del PRIDE	39.3%	60.7%	100.0%
		% Sexo	26.8%	30.4%	28.9%
	A	N	5	10	15
		% Nivel del PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%
		% Sexo	12.2%	17.9%	15.5%
	B	N	17	17	34
		% Nivel del PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	41.5%	30.4%	35.1%
	C	N	8	12	20
		% Nivel del PRIDE	40.0%	60.0%	100.0%
		% Sexo	19.5%	21.4%	20.6%
Total	N	41	55	97	
	% Nivel del PRIDE	42.3%	57.7%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. TEC AUX B T C

Técnico Académico Auxiliar G

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	12	18	30
		% Nivel del PRIDE	40.0%	60.0%	100.0%
		% Sexo	20.0%	24.0%	22.2%
	Sin especificar	N		2	2
		% Nivel del PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		2.7%	1.5%
	A	N	11	17	28
		% Nivel del PRIDE	39.3%	60.7%	100.0%
		% Sexo	18.3%	22.7%	20.7%
	B	N	19	19	38
		% Nivel del PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	31.7%	25.3%	28.1%
	C	N	18	18	36
		% Nivel del PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	30.0%	24.0%	26.7%
	D	N		1	1
		% Nivel del PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		1.3%	.7%
Total		N	60	75	135
		% Nivel del PRIDE	44.4%	55.6%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. TEC AUX C T C

B. Técnicos académicos asociados y PRIDE

Técnico Académico Asociado A

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	N	N	71	48	119
		% Nivel PRIDE	59.7%	40.3%	100.0%
		% Sexo	24.1%	21.7%	23.1%
	Sin especificar	N	4		4
		% Nivel PRIDE	100.0%		100.0%
		% Sexo	1.4%		.8%
	A	N	58	51	109
		% Nivel PRIDE	53.2%	46.8%	100.0%
		% Sexo	19.7%	23.1%	21.2%
	B	N	112	85	197
		% Nivel PRIDE	56.9%	43.1%	100.0%
		% Sexo	38.1%	38.5%	38.3%
	C	N	48	37	85
		% Nivel PRIDE	56.5%	43.5%	100.0%
		% Sexo	16.3%	16.7%	16.5%
	D	N	1		1
		% Nivel PRIDE	100.0%		100.0%
		% Sexo	.3%		.2%
Total	N	294	221	515	
	% Nivel PRIDE	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. TEC ASOC A T C

Técnico Académico Asociado B

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	31	39	70
		% Nivel PRIDE	44.3%	55.7%	100.0%
		% Sexo	13.3%	17.6%	15.4%
	Sin especificar	N	1		1
		% Nivel PRIDE	100.0%		100.0%
		% Sexo	.4%		.2%
	A	N	21	16	37
		% Nivel PRIDE	56.8%	43.2%	100.0%
		% Sexo	9.0%	7.2%	8.1%
	B	N	101	78	179
		% Nivel PRIDE	56.4%	43.6%	100.0%
		% Sexo	43.3%	35.1%	39.3%
	C	N	77	88	165
		% Nivel PRIDE	46.7%	53.3%	100.0%
		% Sexo	33.0%	39.6%	36.3%
	D	N	2	1	3
		% Nivel PRIDE	66.7%	33.3%	100.0%
		% Sexo	.9%	.5%	.7%
Total		N	233	222	455
		% Nivel PRIDE	51.2%	48.8%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. TEC ASOC B T C

Técnico Académico Asociado 3

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	42	79	121
		% Nivel PRIDE	34.7%	65.3%	100.0%
		% Sexo	8.3%	15.4%	11.9%
	Sin especificar	N	2	3	5
		% Nivel PRIDE	40.0%	60.0%	100.0%
		% Sexo	.4%	.6%	.5%
	A	N	42	51	93
		% Nivel PRIDE	45.2%	54.8%	100.0%
		% Sexo	8.3%	9.9%	9.1%
	B	N	171	141	312
		% Nivel PRIDE	54.8%	45.2%	100.0%
		% Sexo	33.8%	27.4%	30.6%
	C	N	244	234	478
		% Nivel PRIDE	51.0%	49.0%	100.0%
		% Sexo	48.2%	45.5%	46.9%
	D	N	5	6	11
		% Nivel PRIDE	45.5%	54.5%	100.0%
		% Sexo	1.0%	1.2%	1.1%
Total	N	506	514	1020	
	% Nivel PRIDE	49.6%	50.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. TEC ASOC C T C

C. Técnicos académicos titulares y PRIDE

Técnico Académico Titular A

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	N	N	23	19	42
		% Nivel PRIDE	54.8%	45.2%	100.0%
		% Sexo	6.2%	6.0%	6.1%
	A	N	7	8	15
		% Nivel PRIDE	46.7%	53.3%	100.0%
		% Sexo	1.9%	2.5%	2.2%
	B	N	122	79	201
		% Nivel PRIDE	60.7%	39.3%	100.0%
		% Sexo	32.8%	25.0%	29.2%
	C	N	202	188	390
		% Nivel PRIDE	51.8%	48.2%	100.0%
		% Sexo	54.3%	59.5%	56.7%
	D	N	18	22	40
		% Nivel PRIDE	45.0%	55.0%	100.0%
		% Sexo	4.8%	7.0%	5.8%
Total		N	372	316	688
		% Nivel PRIDE	54.1%	45.9%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. TEC TIT A T C

Técnico Académico Titular B

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	N	N	7	6	13
		% Nivel PRIDE	53.8%	46.2%	100.0%
		% Sexo	3.1%	2.9%	3.0%
	Sin especificar	N	1	2	3
		% Nivel PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%
		% Sexo	.4%	1.0%	.7%
	A	N	7	11	18
		% Nivel PRIDE	38.9%	61.1%	100.0%
		% Sexo	3.1%	5.3%	4.1%
	B	N	48	36	84
		% Nivel PRIDE	57.1%	42.9%	100.0%
		% Sexo	21.1%	17.5%	19.4%
	C	N	141	121	262
		% Nivel PRIDE	53.8%	46.2%	100.0%
		% Sexo	61.8%	58.7%	60.4%
	D	N	24	30	54
		% Nivel PRIDE	44.4%	55.6%	100.0%
		% Sexo	10.5%	14.6%	12.4%
Total		N	228	206	434
		% Nivel PRIDE	52.5%	47.5%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. TEC TIT B T C

Técnico Académico Titular ③

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N		7	7
		% Nivel PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		5.5%	3.0%
	A	N		5	5
		% Nivel PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		3.9%	2.2%
	B	N	9	5	14
		% Nivel PRIDE	64.3%	35.7%	100.0%
		% Sexo	8.7%	3.9%	6.1%
	C	N	62	58	120
		% Nivel PRIDE	51.7%	48.3%	100.0%
		% Sexo	60.2%	45.7%	52.2%
	D	N	32	52	84
		% Nivel PRIDE	38.1%	61.9%	100.0%
		% Sexo	31.1%	40.9%	36.5%
Total	N	103	127	230	
	% Nivel PRIDE	44.8%	55.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. TEC TIT C T C

D. Profesores asociados y PRIDE

Profesor Asociado A

			Sexo del académico		Total	
			Mujer	Hombre		
PRIDE	N	N	20	27	47	
		% Nivel PRIDE	42.6%	57.4%	100.0%	
		% Sexo	34.5%	35.1%	34.8%	
	Sin especificar	N	1	2	3	
		% Nivel PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%	
		% Sexo	1.7%	2.6%	2.2%	
	A	N	12	11	23	
		% Nivel PRIDE	52.2%	47.8%	100.0%	
		% Sexo	20.7%	14.3%	17.0%	
	B	N	16	27	43	
		% Nivel PRIDE	37.2%	62.8%	100.0%	
		% Sexo	27.6%	35.1%	31.9%	
	C	N	9	10	19	
		% Nivel PRIDE	47.4%	52.6%	100.0%	
		% Sexo	15.5%	13.0%	14.1%	
	Total		N	58	77	135
			% Nivel PRIDE	43.0%	57.0%	100.0%
			% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. PROF ASO A T C

Profesor Asociado B

			Sexo del académico		Total	
			Mujer	Hombre		
PRIDE	N	N	72	103	175	
		% Nivel PRIDE	41.1%	58.9%	100.0%	
		% Sexo	25.3%	26.8%	26.1%	
	Sin especificar	N	1	7	8	
		% Nivel PRIDE	12.5%	87.5%	100.0%	
		% Sexo	.4%	1.8%	1.2%	
	A	N	42	62	104	
		% Nivel PRIDE	40.4%	59.6%	100.0%	
		% Sexo	14.7%	16.1%	15.5%	
	B	N	107	134	241	
		% Nivel PRIDE	44.4%	55.6%	100.0%	
		% Sexo	37.5%	34.8%	36.0%	
	C	N	62	79	141	
		% Nivel PRIDE	44.0%	56.0%	100.0%	
		% Sexo	21.8%	20.5%	21.0%	
	D	N	1		1	
		% Nivel PRIDE	100.0%		100.0%	
		% Sexo	.4%		.1%	
	Total		N	285	385	670
			% Nivel PRIDE	42.5%	57.5%	100.0%
			% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. PROF ASO B T C

Profesor Asociado

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	55	114	169
		% Nivel PRIDE	32.5%	67.5%	100.0%
		% Sexo académico	8.2%	14.7%	11.7%
	Sin especificar	N	8	17	25
		% Nivel PRIDE	32.0%	68.0%	100.0%
		% Sexo académico	1.2%	2.2%	1.7%
	A	N	83	76	159
		% Nivel PRIDE	52.2%	47.8%	100.0%
		% Sexo académico	12.4%	9.8%	11.0%
	B	N	212	276	488
		% Nivel PRIDE	43.4%	56.6%	100.0%
		% Sexo académico	31.5%	35.6%	33.7%
	C	N	306	288	594
		% Nivel PRIDE	51.5%	48.5%	100.0%
		% Sexo académico	45.5%	37.2%	41.1%
	D	N	8	4	12
		% Nivel PRIDE	66.7%	33.3%	100.0%
		% Sexo académico	1.2%	.5%	.8%
Total		N	672	775	1447
		% Nivel PRIDE	46.4%	53.6%	100.0%
		% Sexo académico	100.0%	100.0%	100.0%

a. PROF ASO C T C

E. Profesores titulares y PRIDE

Profesor Titular Aa

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	Nb	N	20	69	89
		% Nivel PRIDE	22.5%	77.5%	100.0%
		% Sexo	4.4%	11.8%	8.5%
	Sin especificar	N	3	6	9
		% Nivel PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%
		% Sexo	.7%	1.0%	.9%
	A	N	20	56	76
		% Nivel PRIDE	26.3%	73.7%	100.0%
		% Sexo	4.4%	9.6%	7.3%
	B	N	91	137	228
		% Nivel PRIDE	39.9%	60.1%	100.0%
		% Sexo	19.9%	23.4%	21.9%
	C	N	293	297	590
		% Nivel PRIDE	49.7%	50.3%	100.0%
		% Sexo	64.1%	50.8%	56.6%
	D	N	30	20	50
		% Nivel PRIDE	60.0%	40.0%	100.0%
		% Sexo	6.6%	3.4%	4.8%
Total		N	457	585	1042
		% Nivel PRIDE	43.9%	56.1%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. PROF TIT A T C

Profesor Titular Ba

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	Nb	N	8	45	53
		% Nivel PRIDE	15.1%	84.9%	100.0%
		% Sexo	2.5%	9.0%	6.5%
	Sin especificar	N	3	4	7
		% Nivel PRIDE	42.9%	57.1%	100.0%
		% Sexo	.9%	.8%	.9%
	A	N	7	18	25
		% Nivel PRIDE	28.0%	72.0%	100.0%
		% Sexo	2.2%	3.6%	3.1%
	B	N	54	102	156
		% Nivel PRIDE	34.6%	65.4%	100.0%
		% Sexo	17.0%	20.3%	19.0%
	C	N	185	279	464
		% Nivel PRIDE	39.9%	60.1%	100.0%
		% Sexo	58.4%	55.6%	56.7%
	D	N	60	54	114
		% Nivel PRIDE	52.6%	47.4%	100.0%
		% Sexo	18.9%	10.8%	13.9%
Total	N	317	502	819	
	% Nivel PRIDE	38.7%	61.3%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Categoría de nombramiento numérica = PROF TIT B T C

Profesor Titular ^a

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	9	33	42
		% Nivel PRIDE	21.4%	78.6%	100.0%
		% Sexo	2.3%	4.9%	3.9%
	Sin especificar	N	2	4	6
		% Nivel PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%
		% Sexo	.5%	.6%	.6%
	A	N	6	23	29
		% Nivel PRIDE	20.7%	79.3%	100.0%
		% Sexo	1.5%	3.4%	2.7%
	B	N	29	66	95
		% Nivel PRIDE	30.5%	69.5%	100.0%
		% Sexo	7.3%	9.9%	8.9%
	C	N	175	337	512
		% Nivel PRIDE	34.2%	65.8%	100.0%
		% Sexo	44.3%	50.3%	48.1%
	D	N	174	207	381
		% Nivel PRIDE	45.7%	54.3%	100.0%
		% Sexo	44.1%	30.9%	35.8%
Total	N	395	670	1065	
	% Nivel PRIDE	37.1%	62.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. PROF TIT C T C

=

F. Investigadores asociados y PRIDE

Investigador Asociado A

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	6	6	12
		% Nivel PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	37.5%	50.0%	42.9%
	A	N	4	2	6
		% Nivel PRIDE	66.7%	33.3%	100.0%
		% Sexo	25.0%	16.7%	21.4%
	B	N	6	2	8
		% Nivel PRIDE	75.0%	25.0%	100.0%
		% Sexo	37.5%	16.7%	28.6%
	C	N		2	2
		% Nivel PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		16.7%	7.1%
Total	N	16	12	28	
	% Nivel PRIDE	57.1%	42.9%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. INV ASOC A T C

Investigador Asociado B

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	6	5	11
		% Nivel PRIDE	54.5%	45.5%	100.0%
		% Sexo	13.6%	20.0%	15.9%
	Sin especificar	N	2	1	3
		% Nivel PRIDE	66.7%	33.3%	100.0%
		% Sexo	4.5%	4.0%	4.3%
	A	N	10	7	17
		% Nivel PRIDE	58.8%	41.2%	100.0%
		% Sexo	22.7%	28.0%	24.6%
	B	N	20	4	24
		% Nivel PRIDE	83.3%	16.7%	100.0%
		% Sexo	45.5%	16.0%	34.8%
	C	N	6	8	14
		% Nivel PRIDE	42.9%	57.1%	100.0%
		% Sexo	13.6%	32.0%	20.3%
Total	N	44	25	69	
	% Nivel PRIDE	63.8%	36.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. INV ASOC B T C

Investigador Asociado G

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	Nb	N	23	58	81
		% Nivel PRIDE	28.4%	71.6%	100.0%
		% Sexo	10.5%	17.2%	14.6%
	Sin especificar	N	2	2	4
		% Nivel PRIDE	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	.9%	.6%	.7%
	A	N	17	32	49
		% Nivel PRIDE	34.7%	65.3%	100.0%
		% Sexo	7.8%	9.5%	8.8%
	B	N	97	144	241
		% Nivel PRIDE	40.2%	59.8%	100.0%
		% Sexo	44.3%	42.7%	43.3%
	C	N	79	99	178
		% Nivel PRIDE	44.4%	55.6%	100.0%
		% Sexo	36.1%	29.4%	32.0%
	D	N	1	2	3
		% Nivel PRIDE	33.3%	66.7%	100.0%
		% Sexo	.5%	.6%	.5%
Total	N	219	337	556	
	% Nivel PRIDE	39.4%	60.6%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Categoría de nombramiento numérica = INV ASOC C T C

=

G. Investigadores titulares y PRIDE

Investigador Titular A

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	6	18	24
		% Nivel PRIDE	25.0%	75.0%	100.0%
		% Sexo	2.7%	4.9%	4.0%
	Sin especificar	N		1	1
		% Nivel PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		.3%	.2%
	A	N	6	11	17
		% Nivel PRIDE	35.3%	64.7%	100.0%
		% Sexo	2.7%	3.0%	2.9%
	B	N	52	77	129
		% Nivel PRIDE	40.3%	59.7%	100.0%
		% Sexo	23.1%	20.8%	21.7%
	C	N	150	246	396
		% Nivel PRIDE	37.9%	62.1%	100.0%
		% Sexo	66.7%	66.5%	66.6%
	D	N	11	17	28
		% Nivel PRIDE	39.3%	60.7%	100.0%
		% Sexo	4.9%	4.6%	4.7%
Total		N	225	370	595
		% Nivel PRIDE	37.8%	62.2%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. INV TIT A T C

Investigador Titular B

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	No	N	1	7	8
		% Nivel PRIDE	12.5%	87.5%	100.0%
		% Sexo	.7%	2.2%	1.8%
	A	N	1	4	5
		% Nivel PRIDE	20.0%	80.0%	100.0%
		% Sexo	.7%	1.3%	1.1%
	B	N	12	25	37
		% Nivel PRIDE	32.4%	67.6%	100.0%
		% Sexo	8.9%	7.9%	8.2%
	C	N	84	182	266
		% Nivel PRIDE	31.6%	68.4%	100.0%
		% Sexo	62.2%	57.2%	58.7%
	D	N	37	100	137
		% Nivel PRIDE	27.0%	73.0%	100.0%
		% Sexo	27.4%	31.4%	30.2%
Total	N	135	318	453	
	% Nivel PRIDE	29.8%	70.2%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. INV TIT B T C

Investigador Titular ^Q

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
PRIDE	Nº	N	1	14	15
		% Nivel PRIDE	6.7%	93.3%	100.0%
		% Sexo	.7%	3.3%	2.7%
	A	N		1	1
		% Nivel PRIDE		100.0%	100.0%
		% Sexo		.2%	.2%
	B	N	3	13	16
		% Nivel PRIDE	18.8%	81.3%	100.0%
		% Sexo	2.1%	3.1%	2.9%
	C	N	43	104	147
		% Nivel PRIDE	29.3%	70.7%	100.0%
		% Sexo	30.7%	24.8%	26.3%
	D	N	93	288	381
		% Nivel PRIDE	24.4%	75.6%	100.0%
		% Sexo	66.4%	68.6%	68.0%
Total	N	140	420	560	
	% Nivel PRIDE	25.0%	75.0%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Categoría de nombramiento numérica = INV TIT C T C

=

ANEXO 16.

NOMBRE DE LOS ARCHIVOS QUE INTEGRAN LA BASE ORIGINAL PROPORCIONADA POR LA DGPA Y DESCRIPCIÓN DE ALGUNAS DE LAS VARIABLES CON LAS QUE SE TRABAJÓ EL ARCHIVO “NÓMINA ACADÉMICA” QUE FUE LA BASE DE LOS ANÁLISIS REALIZADOS

Nombre de los archivos:

- Cátedra
- Comisiones Dictaminadoras
- Comisiones especiales área PRIDE
- Curso Coordinador
- Cursos Ponentes
- Eméritos
- Fomento a la Docencia
- Nómina académica
- PAIPA
- PAPIME proyectos
- PAPIME Subproyectos
- PAPIIT
- PASPA al extranjero
- PASPS Fundación Carolina
- Paspa Nacional
- PEII
- PEPASIG
- Perfeccionamiento
- Premio
- PRIDE
- SNCA
- SNI

Información de las variables incluidas en la base Nómina Académica:

Nombre	Posición
PERSONA * No label *	1
Measurement level: Scale	
Format: F11 Column Width: 8 Alignment: Right	
SUELDO * No label *	2
Measurement level: Nominal	
Format: A9 Column Width: 9 Alignment: Left	
TEXTOCAT * No label *	4
Measurement level: Nominal	
Format: A14 Column Width: 14 Alignment: Left	
CATEGORI CATEGORIA	6
Measurement level: Nominal	

Format: A5 Column Width: 5 Alignment: Left

CATEGOR * No label * 7

Measurement level: Scale

Format: F11 Column Width: 8 Alignment: Right

CNIVEL * No label * 8

Measurement level: Nominal

Format: A2 Column Width: 7 Alignment: Left

NUMPLAZA * No label * 9

Measurement level: Nominal

Format: A5 Column Width: 8 Alignment: Left

PYSP * No label * 10

Measurement level: Nominal

Format: F4 Column Width: 7 Alignment: Left

DEPENDEN DEPENDENCI 11

Measurement level: Nominal

Format: A5 Column Width: 9 Alignment: Left

DEPEN Dependencia pero en variable numérica 12

Measurement level: Nominal

Format: F10 Column Width: 9 Alignment: Left

PARTIDA Partida (Objeto de Gasto) 13

Measurement level: Nominal

Format: F8 Column Width: 6 Alignment: Left

Valor Etiqueta

- 111 Asignatura Definitivo
- 114 Asignatura Emérito
- 117 Asignatura No Definitivo
- 121 Prof. Carrera Definitivo
- 124 Prof. Carrera Emérito
- 127 Prof. Carrera No Definitivo
- 131 Investigador definitivo
- 133 Estancia Posdoctoral
- 134 Investigador Emérito
- 137 Investigador No definitivo
- 141 Tecnico Académico Definitivo
- 142 Ayte. Prof. Asignatura
- 144 Ayte. Prof/In Carrera
- 147 Técnico Académico No definitivo
- 187 Jubilado Honorarios

192	Becario Docencia	
193	Becario Investigación	
SUBP	* No label *	14
	Measurement level: Nominal	
	Format: A2 Column Width: 6 Alignment: Left	
ANSERVAD	ANSERVADMO	15
	Measurement level: Nominal	
	Format: A2 Column Width: 12 Alignment: Left	
PADMO	* No label *	16
	Measurement level: Nominal	
	Format: A4 Column Width: 8 Alignment: Left	
FEINGRE	* No label *	17
	Measurement level: Nominal	
	Format: A8 Column Width: 12 Alignment: Left	
AÑOINGRE	Año de ingreso	18
	Measurement level: Scale	
	Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right	
ANSERVAC	ANSERVACA	19
	Measurement level: Nominal	
	Format: F4 Column Width: 13 Alignment: Left	
PDOCENTE	* No label *	20
	Measurement level: Nominal	
	Format: A4 Column Width: 8 Alignment: Left	
LPAGO	* No label *	21
	Measurement level: Nominal	
	Format: A8 Column Width: 8 Alignment: Left	
HORAS	* No label *	22
	Measurement level: Scale	
	Format: F11 Column Width: 8 Alignment: Right	
SEXO	* No label *	23
	Measurement level: Scale	
	Format: F4 Column Width: 8 Alignment: Right	
Valor	Etiqueta	
1	Mujer	
2	Hombre	

FEMISION * No label *	24
Measurement level: Nominal	
Format: A8 Column Width: 8 Alignment: Left	
QUINCENA * No label *	25
Measurement level: Nominal	
Format: A6 Column Width: 6 Alignment: Left	
SECUENCI SECUENCIAL	26
Measurement level: Scale	
Format: F11 Column Width: 8 Alignment: Right	
DEPENDAU DEPENDAUX	27
Measurement level: Nominal	
Format: A5 Column Width: 11 Alignment: Left	
GRUPDEP * No label *	28
Measurement level: Nominal	
Format: A5 Column Width: 8 Alignment: Left	
RANDEPEN Dependencias en rangos que distingue escuelas y facultades	31
Measurement level: Scale	
Format: F8 Column Width: 15 Alignment: Right	
Valor Etiqueta	
21100 Coordinación de Humanidades	
21200 Instituto de Investigaciones Bibliográficas	
21301 Instituto de Investigaciones Económicas	
21401 Instituto de Investigaciones Estéticas	
21501 Instituto de Investigaciones Filosóficas	
21601 Instituto de Investigaciones Históricas	
21701 Instituto de Investigaciones Jurídicas	
21801 Instituto de Investigaciones Sociales	
21901 Instituto de Investigaciones Filológicas	
22100 Instituto de Investigaciones Antropológicas	
31100 Coordinación de Ciencias y Centros de Investigación Cientí	
31200 Instituto de Astronomía	
31300 Instituto de Biología	
31401 Instituto de Física	
31501 Instituto de Geofísica	
31601 Instituto de Geografía	
31700 Instituto de Geología	
31701 Instituto de Geología	
31801 Instituto de Investigaciones Biomédicas	
31900 Instituto de Matemáticas	

31901	Instituto de Matemáticas
32101	Instituto de Química
32201	Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en
32301	Instituto de Ingeniería
32401	Instituto de Investigaciones en Materiales
32500	Instituto de Ciencias del Mar y Limnología
32601	Instituto de Fisiología Celular
32701	Instituto de Ciencias Nucleares
32801	Instituto de Biotecnología
32901	Instituto de Ecología
33101	Instituto de Neurobiología en Querétaro, Qro.
41100	Facultad de Ciencias
41200	Facultad de Ciencias Políticas y Sociales
41300	Facultad de Contaduría y Administración
41400	Facultad de Derecho
41500	Facultad de Filosofía y Letras
41600	Facultad de ingeniería
41700	Facultad de Medicina
41800	Facultad de Química
41900	Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
42100	Facultad de Odontología
42200	Facultad de Psicología
42300	Facultad de Economía
42400	Facultad de Arquitectura
43201	Escuela Nacional de Artes Plásticas
43400	Escuela Nacional de Enfermería y Obstetricia
43501	Escuela Nacional de Música
43601	Escuela Nacional de Trabajo Social
44101	Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán
44201	Facultad de Estudios Superiores Acatlán
44301	Facultad de Estudios Superiores Iztacala
44401	Facultad de Estudios Superiores Aragón
44501	Facultad de Estudios Superiores Zaragoza
45101	Dirección General Escuela Nacional Preparatoria
45201	ENP plantel Uno
45202	ENP plantel Dos
45203	ENP plantel Tres
45204	ENP plantel Cuatro
45205	ENP plantel Cinco
45206	ENP plantel Seis
45207	ENP plantel Siete
45208	ENP plantel Ocho
45209	ENP plantel Nueve
47200	Dirección General de la Escuela Nacional Colegio de Ciencias
47201	Dirección General CCH
47202	CCH plantel Azcapotzalco
47203	CCH plantel Naucalpan

47204 CCH plantel Vallejo
 47205 CCH plantel Oriente
 47206 CCH plantel Sur
 48100 Coordinación Universitaria de Educación a Distancia
 51000 Dependencias para Apoyo a la Docencia e Investigación
 55000 Dependencias para los Servicios a Estudiantes
 61000 Dependencias de Extensión
 64000 Dependencias de Divulgación de la Ciencia
 65000 Dependencias de Divulgación Universitaria
 66000 Dependencias para el Desarrollo de Eventos
 71000 Dependencias de Regulación Institucional
 72000 Dependencias de Servicios Administrativos
 73000 Dependencias de Servicios Jurídicos
 74000 Patronato Universitario
 75000 Dependencias de Gestión Institucional
 76000 Dependencias para la Prestación de Servicios Sociales
 77000 Obras Conservación y Mantenimiento
 78000 Servicios Institucionales

SUBRAMOS Dependencias por subramos 32

Measurement level: Scale

Format: F8.2 Column Width: 11 Alignment: Right

Valor Etiqueta

21000.00 Institutos y Centros de Investigación Humanística
 31000.00 Institutos y Centros de Investigación Científica
 41000.00 Facultades
 43000.00 Escuelas
 44000.00 Unidades Multidisciplinarias
 45000.00 Escuela Nacional Preparatoria
 47000.00 Escuelas Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades
 48000.00 Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia
 51000.00 Dependencias para Apoyo a la Docencia e Investigación
 55000.00 Dependencias para los Servicios a Estudiantes
 61000.00 Dependencias de Extensión
 64000.00 Dependencias de Divulgación de la Ciencia
 65000.00 Dependencias de Divulgación Universitaria
 66000.00 Dependencias para el Desarrollo de Eventos
 71000.00 Dependencias de Regulación Institucional
 72000.00 Dependencias de Servicios Administrativos
 73000.00 Dependencias de Servicios Jurídicos
 74000.00 Patronato Universitario
 75000.00 Dependencias de Gestión Institucional
 76000.00 Dependencias para la Prestación de Servicios Sociales
 77000.00 Obras Conservación y Mantenimiento
 78000.00 Servicios Institucionales

CAT CATEGORIA 34

Measurement level: Nominal

Format: F2 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

1	D12
2	D13
3	D21
4	D41
5	D42
6	D51
7	D52
8	D53
9	D54
10	D55
11	D56
12	D61
13	D62
14	D63
15	D64
16	D65
17	D66
18	D71
19	D72
20	D73
21	D74
22	D75
23	D76
24	D81
25	D82
26	D83
27	D84
28	D85
29	D86
30	D91
31	D92
32	D93
33	D94
34	D95
35	D96
36	I21
37	I32
38	I34
39	I35
40	I36

41	I51
42	I52
43	I54
44	I55
45	I56
46	I61
47	I62
48	I64
49	I65
50	I66
51	I73
52	I74
53	I75
54	I76
55	I84
56	I85
57	I86
58	I91
59	I94
60	I95
61	I96
62	DH41
63	DH42
64	DH53
65	DH56
66	DH61
67	DH63
68	DH64
69	DH65
70	DH66
71	DH76
72	DH85
73	DH94
74	DH95
75	DH96
76	EH63
77	EH66
78	PD56

CAATE para categorizar según 9 cat 35

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 16 Alignment: Right

Value Label

- 1 Ayudante profesor
- 2 Ayudante investigador

- 3 Técnico en docencia
- 4 Técnico en Investigación
- 5 Profesor Ordinario de Asignatura
- 6 Profesor de Carrera
- 7 Investigador
- 8 Eméritos
- 9 Posdoctorales
- 10 Docentes Jubilados

FUN_PROG Funciones y programas 36

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Value Label

- 1 Docencia nivel Superior
- 2 Docencia nivel Bachillerato y Técnico
- 3 Investigación
- 4 Extensión Universitaria
- 5 Gestión Institucional

FUNPRO2 funciones y programas mas fino 37

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Value Label

- 10 Educación de licenciatura (Docencia nivel Superior)
- 11 Educación de Posgrado (Docencia nivel Superior)
- 12 Educación de Sistema Universidad Abierta (Docencia nivel Sup
- 13 Educación Complementaria (Docencia nivel Superior)
- 14 Educación Continua (Docencia nivel Superior)
- 15 Coordinación Académica (Docencia nivel Superior)
- 16 Formación y Actualización Académica (Docencia nivel Superior)
- 17 Programas de Desarrollo Académico (Docencia nivel Superior)
- 18 Servicios de Apoyo Académico (Docencia nivel Superior)
- 19 Servicios de Apoyo Administrativo (Docencia nivel Superior)
- 21 Educación Media Superior (Docencia Bachillerato y Técnico)
- 22 Educación Técnica (Docencia Bachillerato y Técnico)
- 23 Educación Complementaria (Docencia Bachillerato y Técnico)
- 24 Coordinación Académica (Docencia Bachillerato y Técnico)
- 25 Formación y Actualización Académica (Docencia Bachillerato y
- 26 Programas de Desarrollo Académico (Docencia Bachillerato y T
- 27 Servicios de Apoyo Académico (Docencia Bachillerato y Técnic

- 28 Servicios de Apoyo Administrativo (Docencia Bachillerato y T
- 31 Investigación en Ciencias y Desarrollo Tecnológico
- 32 Investigación en Humanidades y Ciencias Sociales
- 33 Coordinación Académica (Investigación)
- 34 Formación Académica
- 35 Programas de Desarrollo Académico (Investigación)
- 36 Servicios de Apoyo Académico (Investigación)
- 37 Servicios de Apoyo Administrativo (Investigación)
- 41 Difusión de Actividades Artísticas, Científicas y Culturales
- 42 Coordinación (Exten Univer)
- 43 Extensión Educativa (Exten Univer)
- 44 Comunicación y Divulgación Universitaria (Exten Univer)
- 45 Vinculación con la Sociedad (Exten Univer)
- 46 Programas de Desarrollo Académico (Exten Univer)
- 47 Servicios de Apoyo Administrativo (Exten Univer)
- 52 Planeación y Normatividad
- 54 Prestaciones Contractuales
- 55 Servicios Administrativos Institucionales
- 56 Vigilancia y Fiscalización
- 57 Servicios de Apoyo a la Comunidad
- 58 Servicios de Apoyo Administrativo

SUBRAM2 Dependencias por subramos pero con una categoría que comprim 38

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

- 21000 Institutos y Centros de Investigación Humanística
- 31000 Institutos y Centros de Investigación Científica
- 41000 Facultades
- 43000 Escuelas
- 44000 Unidades Multidisciplinarias
- 45000 Escuela Nacional Preparatoria
- 47000 Escuelas Nacional Colegio de Ciencias y Humanidades
- 48000 Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia
- 99999 Otras Dependencias

DEFINITI ¿Es definitivo? 40

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

- 1 'Definitividad'

2 'No definitividad'

3 'No aplica'

CARRERA Personal Académico de Carrera 41

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

1 Personal de Carrera

2 Otro Personal

CARRERA2 Personal Académico de Carrera 3 categorías 42

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

1 Técnico Académico

2 Profesor de Carrera

3 Investigador

CATE7 * No label * 43

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

1 Ayudante de Profesor

2 Técnico Académico

3 Profesor de Asignatura

4 Profesor de Carrera

5 Investigador

6 Posdoctorado

7 Emérito o Jubilado'

HORAS8RA * No label * 44

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

1 Entre 0 y 4 horas

2 Entre 5 y 9 horas

3 Entre 10 y 14 horas

4 Entre 15 y 20 horas

- 5 Entre 21 y 24 horas
- 6 Entre 25 y 29 horas
- 7 Entre 30 y 34 horas
- 8 Entre 35 y 40 horas

HORAS9RA * No label * 45

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Value Label

- 1 0 horas
- 2 Entre .5 y 4 horas
- 3 Entre 4.5 y 9 horas
- 4 Entre 9.5 y 14 horas
- 5 Entre 14.5 y 20 horas
- 6 Entre 20.5 y 24 horas
- 7 Entre 24.5 y 29 horas
- 8 Entre 29.5 y 34 horas
- 9 Entre 34.5 y 40 horas

PERINGRE Periodo de ingreso como académico 48

Measurement level: Scale

Format: F8.2 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

- 1.00 Entre 1938 y 1950
- 2.00 Entre 1951 y 1960
- 3.00 Entre 1961 y 1970
- 4.00 Entre 1971 y 1980
- 5.00 Entre 1981 y 1990
- 6.00 Entre 1991 y 2000
- 7.00 Entre 2001 y 2005

CATEGNUM * No label * 49

Measurement level: Scale

Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right

Valor Etiqueta

- 1 Ayudante de Profesor A
- 2 Ayudante de Profesor B
- 3 Ayudante de Investigador A T C
- 4 Ayudante de Investigador B M T
- 5 Ayudante de Investigador B T C
- 6 Ayudante de Investigador C T C
- 7 Técnico Auxiliar A M T

- 8 Técnico Auxiliar A T C
- 9 Técnico Auxiliar B M T
- 10 Técnico Auxiliar B T C
- 11 Técnico Auxiliar C M T
- 12 Técnico Auxiliar C T C
- 13 Profesor de Asignatura A
- 14 Profesor de Asignatura B
- 15 Técnico Asociado A M T
- 16 Técnico Asociado A T C
- 17 Técnico Asociado B M T
- 18 Técnico Asociado B T C
- 19 Técnico Asociado C M T
- 20 Técnico Asociado C T C
- 21 Técnico Titular A M T
- 22 Técnico Titular A T C
- 23 Técnico Titular B M T
- 24 Técnico Titular B T C
- 25 Técnico Titular C M T
- 26 Técnico Titular C T C
- 27 Profesor Asociado A M T
- 28 Profesor Asociado A T C
- 29 Profesor Asociado B M T
- 30 Profesor Asociado B T C
- 31 Profesor Asociado C M T
- 32 Profesor Asociado C T C
- 33 Profesor Titular A M T
- 34 Profesor Titular A T C
- 35 Profesor Titular B M T
- 36 Profesor Titular B T C
- 37 Profesor Titular C M T
- 38 Profesor Titular C T C
- 39 Investigador Asociado A M T
- 40 Investigador Asociado A T C
- 41 Investigador Asociado B M T
- 42 Investigador Asociado B T C
- 43 Investigador Asociado C T C
- 44 Investigador Titular A M T
- 45 Investigador Titular A T C
- 46 Investigador Titular B M T
- 47 Investigador Titular B T C
- 48 Investigador Titular C T C
- 49 Estancia Posdoctoral
- 50 Profesor Emérito
- 51 Jubilado Docente
- 52 Investigador Emérito
- 53 Jubilado Emérito

REPETI01	Persona con nombramiento repetido	50
	Measurement level: Scale	
	Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right	
GPODEPEN	Grupos de Dependencias	51
	Measurement level: Scale	
	Format: F8.2 Column Width: 8 Alignment: Right	
	Valor Etiqueta	
	1.00 Escuela Nacional Preparatoria	
	2.00 Colegio de Ciencias y Humanidades	
	3.00 Escuelas Profesionales	
	4.00 Unidades Multidisciplinarias	
	5.00 Facultades	
	6.00 Coordinación de Humanidades	
	7.00 Coordinación de la Investigación Científica	
	8.00 Otras Dependencias	
ANTIACA2	Antigüedad académica recalculada	52
	Measurement level: Scale	
	Format: F8 Column Width: 8 Alignment: Right	
	Missing Values: 2005	

ANEXO 17.
PERSONAL ACADÉMICO QUE FORMA PARTE DEL PAIPA: NIVEL EN EL PROGRAMA,
CATEGORÍA DE NOMBRAMIENTO Y SEXO

Nivel A del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Categorías	Técnico en docencia	N	12	3	15
		% Categorías	80.0%	20.0%	100.0%
		% Sexo	19.7%	6.7%	14.2%
	Técnico en Investigación	N	12	12	24
		% Categorías	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	19.7%	26.7%	22.6%
	Profesor de Carrera	N	24	22	46
		% Categorías	52.2%	47.8%	100.0%
		% Sexo	39.3%	48.9%	43.4%
	Investigador	N	7	7	14
		% Categorías	50.0%	50.0%	100.0%
		% Sexo	11.5%	15.6%	13.2%
	E. Posdoctoral	N	6	1	7
		% Categorías	85.7%	14.3%	100.0%
		% Sexo	9.8%	2.2%	6.6%
	Total	N	61	45	106
		% Categorías	57.5%	42.5%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%

a. Nivel del PAIPA = A

Son 106 los académicos que reciben del PAIPA una prima correspondiente al nivel A; 61 (57%) de ellos son de sexo femenino. En este nivel A, en los nombramientos **Técnico Académico en docencia y estancias posdoctorales** se observa la mayor presencia femenina (hay un número de mujeres mayor a lo esperado).

En las demás categorías de nombramientos se observa un número de mujeres ligeramente más pequeño a lo esperado. Por ejemplo, en la categoría de Investigador sería de esperar, conforme a las características de la distribución, alrededor del 13% del total de nombramientos correspondientes a mujeres; sin embargo se observa que este porcentaje es del 11%; que para los hombres este valor es del 16%.

Nivel B del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Categorías	Técnico en docencia	N	21	18	39
		% Categoría	53.8%	46.2%	100.0%
		% Sexo	29.2%	15.0%	20.3%
	Técnico en Investigación	N	13	29	42
		% Categoría	31.0%	69.0%	100.0%
		% Sexo	18.1%	24.2%	21.9%
	Profesor de Carrera	N	14	19	33
		% Categoría	42.4%	57.6%	100.0%
		% Sexo	19.4%	15.8%	17.2%
	Investigador	N	16	34	50
		% Categoría	32.0%	68.0%	100.0%
		% Sexo	22.2%	28.3%	26.0%
	E. Posdoctoral	N	8	20	28
		% Categoría	28.6%	71.4%	100.0%
		% Sexo	11.1%	16.7%	14.6%
Total	N	72	120	192	
	% Categoría	37.5%	62.5%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Nivel del PAIPA = B

Nivel C del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

			Sexo del académico		Total
			Mujer	Hombre	
Categorías	Técnico en docencia	N	4	2	6
		% Categorías	66.7%	33.3%	100.0%
		% Sexo	50.0%	9.5%	20.7%
	Técnico en Investigación	N	2		2
		% Categorías	100.0%		100.0%
		% Sexo	25.0%		6.9%
	Profesor de Carrera	N	2	13	15
		% Categorías	13.3%	86.7%	100.0%
		% Sexo	25.0%	61.9%	51.7%
	Investigador	N		6	6
		% Categorías		100.0%	100.0%
		% Sexo		28.6%	20.7%
Total	N	8	21	29	
	% Categorías	27.6%	72.4%	100.0%	
	% Sexo	100.0%	100.0%	100.0%	

a. Nivel del PAIPA = C

Nivel D del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

			Sexo del académico	
			Hombre	Total
Categorías	Técnico en Investigación	N	1	1
		% Categorías	100.0%	100.0%
		% Sexo	25.0%	25.0%
	Investigador	N	3	3
		% Categorías	100.0%	100.0%
		% Sexo	75.0%	75.0%
Total		N	4	4
		% Categorías	100.0%	100.0%
		% Sexo	100.0%	100.0%

a. Nivel del PAIPA = D

LISTADO DE TABLAS

1. Tipo de Nombramiento
- 1.2. Índice de feminización para los tipos de nombramientos de la Tabla 1
- 1.3. Tipos Agrupados de Nombramientos por Sexo
- 1.a. Nombramientos Académicos por Función y Sexo
- 1.b. Número de Nombramientos por Persona y Sexo
- 1.b.1. La edad del Personal Académico
- 1.b.2. Edad del Personal Académico por Tipo de Nombramiento y Sexo
- 1.b.3. Contraste de las medias de edad entre mujeres y hombres por nombramiento
- 1.b.4. Rango de edad por Nombramiento
- 1.b.5. Rango de edad por Sexo y Nombramiento
- 1.c. Antigüedad Administrativa en rango de años
- 1.d.a. La antigüedad académica de mujeres y hombres
- 1.d.b. Antigüedad académica recalculada de mujeres y hombres
- 1.d.c. Rango de antigüedad académica
- 1.d.d. Académicos por Sexo y Rango de Antigüedad Académica
- 1.d.1. Académicos de Ingreso reciente por Años de Antigüedad y Sexo
- 1.d.2.a. Nombramientos de reciente incorporación (2000-2005) por Sexo
- 1.d.2.b. Periodo de ingreso por nombramiento de mujeres y hombres
- 1.d.2.c. Periodo de Ingreso
- 2.1. Promedio de horas por sexo. Nombramiento: Ayudante de Profesor
- 2.1.1 Horas contratadas de los académicos con nombramiento de Ayudante de Profesor
- 2.1.2 Número de mujeres y hombres en los niveles A y B del nombramiento de Ayudante de Profesor
- 2.1.3. Promedio de horas de los Ayudantes de Profesor A
- 2.1.3.1. Promedio de horas de los Ayudantes de Profesor B
- 2.1.4. Horas contratadas por nivel de los Ayudantes de Profesor
- 2.2. Promedio de horas contratadas por sexo. Nombramiento: Profesor de Asignatura
- 2.3. Promedio de horas contratadas por sexo. Nombramiento: Profesor de Asignatura (personas)
- 2.2.1. Horas contratadas por Nivel y Sexo de los académicos con nombramientos de Profesor de Asignatura
- 2.2.2. Horas contratadas para los niveles de Profesor de Asignatura por sexo del Personal Académico
- 2.3.1. Técnicos Académicos Auxiliares por Horas, categorías o Nivel y Sexo
- 2.3.2. Técnicos Auxiliares por Tipo, Horas y Sexo
- 2.3.2.1. Técnicos Académicos Asociados por Nivel, Horas Contratadas y Sexo
- 2.3.2.2. Técnicos Académicos Asociados de Tiempo Completo por Función y Sexo
- 2.3.3.1. Técnicos Académicos Titulares de Tiempo Completo por Función, Nivel y Sexo
- 2.3. Nombramiento: Técnico Académico. Horas contratadas por Sexo
- 2.4. Técnicos Académicos. Número de Horas por Sexo
- 2.4.a. Nombramiento: Profesor de Carrera. Horas contratadas por Sexo

- 2.4.b. Profesores de Carrera con un solo nombramiento.
 - 2.4.1.1. Profesores de Carrera Asociados de Medio Tiempo por Nivel y Sexo
 - 2.4.1.2. Profesores Asociados de Tiempo Completo por Nivel y Sexo
 - 2.4.2.1. Profesores Titulares de Tiempo Completo por Nivel y Sexo
- 2.5. Personal Académico de Medio y Tiempo Completo. Nombramiento: Investigador
 - 2.5.a. Personal Académico de Medio y Tiempo Completo que cuenta con sólo un nombramiento. Nombramiento: Investigador
 - 2.5.1. Personal Académico con Nombramiento de Investigador Tiempo Completo por Nivel y Sexo
 - 2.5.2. Investigadores de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de Humanidades o a la de la Coordinación de la Investigación Científica
 - 2.5.3. Edad promedio de los Investigadores Titulares de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de Humanidades
 - 2.5.4. Edad promedio de los Investigadores Titulares de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica
 - 2.5.5. Antigüedad promedio de los Investigadores Titulares de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de Humanidades
 - 2.5.6. Antigüedad promedio de los Investigadores Titulares de Tiempo Completo adscritos a la Coordinación de la Investigación Científica
- 3. Nombramientos por Tipo de Dependencia
- 4. Profesor de Asignatura y Definitividad por Sexo
- 5. Técnicos Académicos y Definitividad por Sexo
- 6. Profesor de Carrera y Definitividad por Sexo
- 7. Investigador y Definitividad por Sexo
- 8. Nombramientos del Personal Académico de Carrera por Sexo
 - 6.6.1. Porcentaje de nombramientos de Ayudante de Profesor en relación con el total de nombramientos de cada Facultad y en relación con el total de nombramientos de mujeres.
 - 6.6.2. Porcentaje de nombramientos de Profesor Titular en relación con el total de nombramientos de cada Facultad y en relación con el total de nombramientos de mujeres.
 - 6.7.1. Nombramientos de Investigador adscritos a la Coordinación de Humanidades, por categoría, nivel y sexo
 - 6.8.1 Investigadores de la Coordinación de la Investigación Científica
 - 7.1.1. Personal académico que forma parte del PRIDE, Categoría de nombramiento y sexo
 - 7.1.2. Número de mujeres y hombres que participan y no en cada uno de los niveles del PRIDE
 - 7.1.3. Número de mujeres y hombres que participan en cada uno de los niveles del PRIDE
 - 7.2.1. Tabulador del PEPASIG
 - 7.2.2. Personal académico con nombramiento de Profesor de Asignatura que participa en el PEPASIG
 - 7.2.3. Nivel del PEPASIG en el que participa el personal académico con nombramiento de Profesor de Asignatura
 - 7.2.4. Nivel del PEPASIG en el que participa el personal académico con nombramiento de Profesor de Asignatura adscrito al bachillerato o las Escuelas o Facultades

7.2.5. Prima promedio obtenida por mujeres y hombres que participan en el PEPASIG. Profesor de Asignatura adscrito al bachillerato o las Escuelas o Facultades

7.2.6. Prima promedio obtenida en el PEPASIG por los Profesores de Asignatura, mujeres y hombres, adscritos al Bachillerato y a las Escuelas o Facultades (Estudios Profesionales

7.3.1 Participación del personal académico de carrera adscrito a Escuelas, Facultades e Institutos y Centros en el Programa de Fomento a la Docencia.

7.3.2 Rango por sexo de la Prima obtenida en el Programa de Fomento a la Docencia del personal académico participante.

7.4.1. PAIPA: Nivel por Sexo

7.4.2. Nivel del PAIPA y Categoría de Nombramiento por Sexo

7.5.1 Participación del personal académico en el PASPA en su modalidad de apoyo para estancias en el extranjero por nombramiento y sexo.

7.5.2 Participación del personal académico en el PASPA en su modalidad de apoyo para estancias nacionales por nombramiento y sexo.

7.6.1. Programa de estímulos de Iniciación a la Investigación por Nombramiento y Sexo.

7.7.1. Participación en el Programa PAPIIT por Sexo

7.7.2. Área del Proyecto PAPIIT por Sexo

7.7.3 PAPIIT: Duración del Proyecto por área y sexo

7.8.1. Académicos de la UNAM en el SIN por nivel y Sexo

7.8.2. Participación del Personal Académico de la UNAM en el SIN

7.8.3. La edad de los académicos de la UNAM que participan en el SIN según nivel y sexo

