

"Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia"

Instituto de Matemáticas de la UNAM



pueg Programa
Universitario de
Estudios de
Género

El DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES POR DEPENDENCIA. INSTITUTO DE MATEMÁTICAS DE LA UNAM, fue realizado con el financiamiento otorgado por el CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONACYT) a través del FONDO SECTORIAL DE INVESTIGACIÓN PARA LA EDUCACIÓN para el Proyecto *Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior: Análisis de los factores culturales, sociales, económicos y políticos que sostienen la desigualdad entre los sexos*. Clave: 83417, Convocatoria: CB-2007-01, Ciencias Básicas 2007.

COLECCIÓN EQUIDAD

COORDINACIÓN ACADÉMICA
Mtra. Ana Gabriela Buquet Corleto

RESPONSABLE TÉCNICA
Dra. María Isabel Belausteguigoita Rius

RESPONSABLE ADMINISTRATIVA
Lic. Rebeca Rojas Guzmán

INFORME GLOBAL

POBLACIÓN ACADÉMICA

Mtra. Ana Gabriela Buquet Corleto

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Alejandra Hernández Arreola

POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

Mtra. Valentina Jiménez Franco

COLABORARON ADEMÁS:

Mtra. Lizbeth Valeria Mayén Espinosa • Patricia Huerta Alcántara • Mtra. Norma Ubaldi Garcete

INFORMES DE LA POBLACIÓN ACADÉMICA

RADIOGRAFÍA

Mtra. Isalia Nava Bolaños • Mtra. Ana Gabriela Buquet Corleto • Mtra. Lizbeth Valeria Mayén Espinosa

ENCUESTA

Mtra. Isalia Nava Bolaños • Mtra. Ana Gabriela Buquet Corleto • Mtra. Lizbeth Valeria Mayén Espinosa

INFORME DE LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

ENCUESTA

Mtra. Isalia Nava Bolaños • Alejandra Hernández Arreola

INFORMES DE LA POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

RADIOGRAFÍA

Mtra. Isalia Nava Bolaños • Mtra. Valentina Jiménez Franco • Patricia Huerta Alcántara

ENCUESTA

Mtra. Isalia Nava Bolaños • Mtra. Valentina Jiménez Franco • Patricia Huerta Alcántara

GESTIÓN Y LIMPIEZA DE BASES DE DATOS

Mtra. Ana Eugenia Martínez Romero • Alejandra Hernández Arreola

REALIZACIÓN DE GRUPOS FOCALES
Psic. Evelyn Aldaz Velez

APOYO TÉCNICO EN GRUPOS FOCALES
Lic. Cecilia Perezgasga Ciscomani • Alejandra Hernández Arreola

TRANSCRIPCIONES DE GRUPOS FOCALES
Lic. Cecilia Perezgasga Ciscomani • Alejandra Hernández Arreola • Margarita Cruz Toral

LEVANTAMIENTO DE ENCUESTAS
Zac Nichte Reyes Gutiérrez • Lic. Cecilia Perezgasga Ciscomani • Alejandra Hernández Arreola
Margarita Cruz Toral • Alejandra Parra Medina • Gerardo Mejía Núñez

CAPTURA DE ENCUESTAS
Zac Nichte Reyes Gutiérrez

CORRECCIÓN DE ESTILO
Lucía Cecilia Olivares Mansuy

CUIDADO DE LA EDICIÓN
Ana Esther Moreno Esparza

DISEÑO EDITORIAL Y FORMACIÓN
Laura Lizeth Pliego Delgado

COMITE ASESOR DEL PROYECTO *INSTITUCIONALIZACIÓN Y TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNAM*
Marisa Belausteguigoitia Rius • Ana Gabriela Buquet Corleto • Araceli Mingo Caballero
Hortensia Moreno Esparza • Judith Zubieta García

AGRADECIMIENTOS

Esta investigación es resultado del trabajo conjunto entre la comunidad del Instituto de Matemáticas y la Secretaría de Equidad del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, con el apoyo del Fondo Sectorial de Investigación para la Educación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología.

Como todo trabajo colectivo, implicó la conjunción de voluntades de una gran cantidad de universitarias y universitarios que, con su participación en cada una de las fases de investigación, coadyuvaron a arribar a los resultados y los análisis que aquí se presentan.

Destacamos el invaluable apoyo otorgado por el Dr. Javier Bracho, Director del Instituto de Matemáticas, quien con gran disposición y

sensibilidad contribuyó al desarrollo de este proyecto de investigación desde sus inicios.

También reconocemos el compromiso y la determinación mostrados por las investigadoras Luz de Teresa y Mónica Clapp, quienes promovieron una mayor participación de la comunidad.

Y finalmente, de manera muy especial, agradecemos la colaboración desinteresada y las valiosas aportaciones del personal académico –investigadoras e investigadores y técnicos académicos–; la población estudiantil y el personal administrativo –base, confianza, funcionarios– que participaron en los grupos focales y/o en el desarrollo de la encuesta.

A ustedes, ¡muchas gracias!

6 7 7 7 7 7 7

7 7 8 8 8

8 8 8 8



Instituto de
Matemáticas
de la UNAM
(IMATE)

Programa de Primas al Desempeño del Personal Académico (pride)	
• Personal académico en el Sistema Nacional de Investigadores	
• Personal académico por periodo de ingreso	
• Personal académico de reciente incorporación	
• Personal académico por ingreso promedio anual	
• Personal académico por antigüedad, edad y estado civil	
ANÁLISIS POR NOMBRAMIENTO.....	105
NOMBRAMIENTO DE INVESTIGADOR	
• Por categoría y nivel	
• Por periodo de ingreso	
NOMBRAMIENTO DE TÉCNICO ACADÉMICO	
• Por categoría y nivel	
• Por periodo de ingreso	
NOMBRAMIENTO EMÉRITO	
• Por fecha de designación	
RESULTADOS QUE SE DESTACAN	115
GENERALES	
ESPECÍFICOS	
ENCUESTA	117
DATOS GENERALES	
ASPECTOS LABORALES	
RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO	
AMBIENTE INSTITUCIONAL	
ANEXOS	181
MODELOS DE CUESTIONARIOS	193

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

ENCUESTA	203
DATOS GENERALES	
RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO	
AMBIENTE INSTITUCIONAL	
ANEXOS	243
MODELO DE CUESTIONARIOS	249

POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

RADIOGRAFÍA	257
PANORAMA GENERAL	
• Población total del personal administrativo por sexo	
• Personal administrativo por tipo de pago	
• Personal administrativo por puesto	
Segregación del personal administrativo	
• Personal administrativo por escolaridad	
• Personal administrativo por estado civil	
• Personal administrativo por antigüedad	
• Ingreso anual del personal administrativo	
ANÁLISIS POR TIPO DE PAGO	271
• Personal administrativo de base	
• Personal de base por rama, puesto y sexo	
Rama administrativa	
Rama obrera	
Rama auxiliar de administración	
Rama especializada obrera	
Rama especializada técnica	

- Personal de base por escolaridad
- Personal administrativo temporal o por obra determinada
- Personal por honorarios según puesto y sexo
- Personal administrativo de confianza
- Personal de confianza por rama, puesto y sexo
 - Rama administrativa
- Personal de confianza por escolaridad

FUNCIONARIOS

FUNCIONARIOS POR PUESTO Y SEXO

FUNCIONARIOS ACADÉMICOS

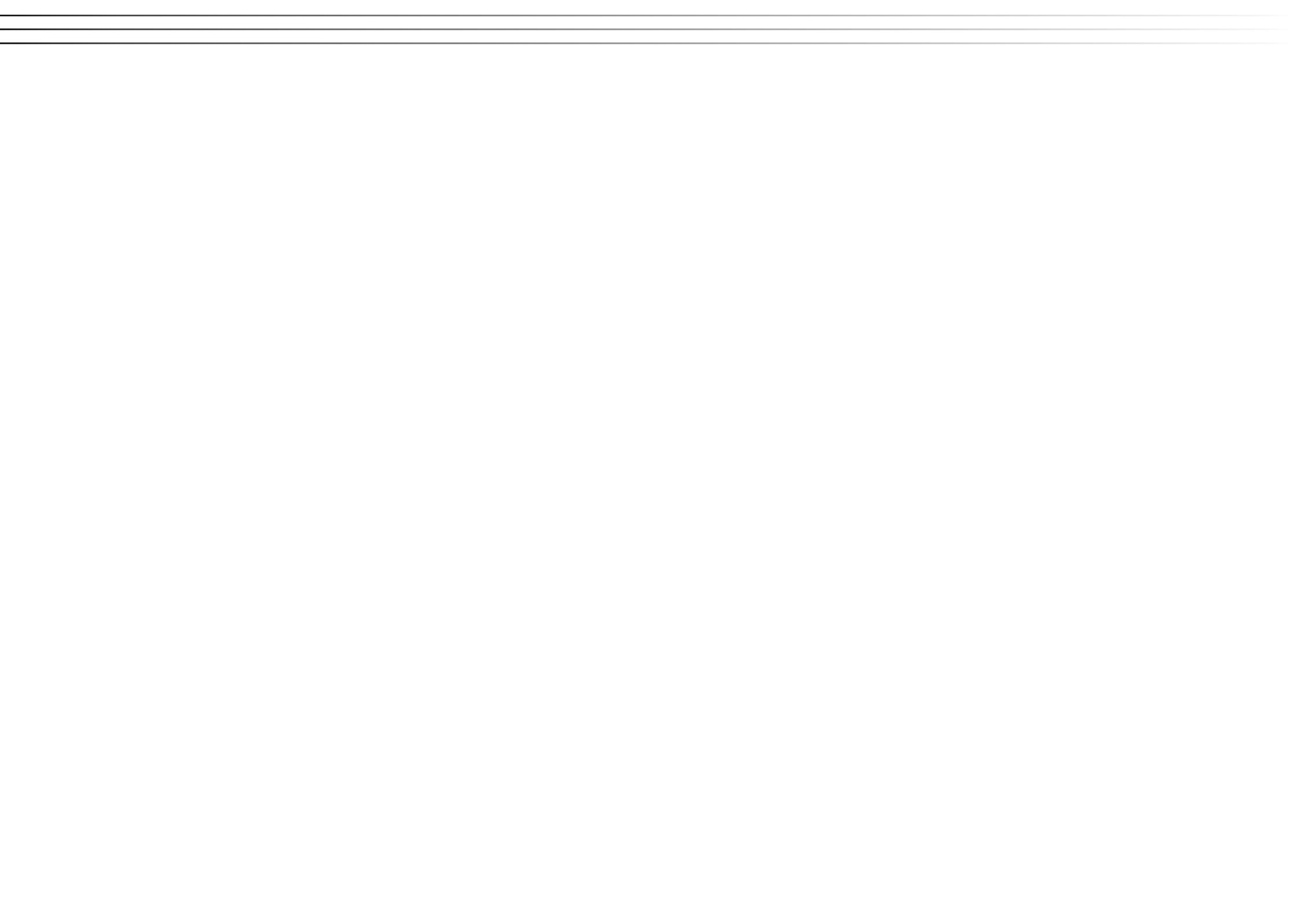
- Personal académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario
- Personal académico con cargo de funcionario por puesto

FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS POR PUESTO

- Ingreso anual promedio de la categoría de funcionario del personal académico y administrativo

RESULTADOS QUE SE DESTACAN	288
GENERALES	
ESPECÍFICOS	
ENCUESTA	289
DATOS GENERALES,	
ASPECTOS LABORALES,	
RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO	
AMBIENTE INSTITUCIONAL	
ANEXOS	333
MODELO DE CUESTIONARIO	339
BIBLIOGRAFÍA	345





INFORME GLOBAL

CONSIDERACIONES GENERALES

Los resultados presentados en este informe se basan en los tres insumos elaborados para la investigación *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Instituto de Matemáticas, UNAM*, cuyo objetivo fue ampliar y profundizar el conocimiento acerca de las condiciones de equidad de género en el Instituto de Matemáticas (IMATE) de la UNAM en las poblaciones que lo conforman—personal académico, población estudiantil y personal administrativo—, así como analizar algunos factores que intervienen en la persistencia de condiciones de inequidad. Los tres insumos utilizados son:

Radiografías del personal académico y administrativo elaboradas a partir de bases de datos (información cuantitativa) institucionales de la UNAM¹, que recogen información entorno a: población, tipo de pago, nombramiento y puesto, escolaridad, estado civil, antigüedad e ingreso (sueldo); toda la información está desagregada por sexo.

Cabe señalar que no se cuenta con una base de datos que incluya a la población estudiantil, ya que pertenecen a diferentes facultades, institutos y carreras de la UNAM vinculadas con las Matemáticas (Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias-Morelia, IMATE-CU, IMATE-Cuernavaca, IMATE-Morelia, UMASNH). Por lo anterior, no se cuenta con una radiografía de la población estudiantil.

¹ Nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Encuestas a las poblaciones académica, estudiantil y administrativa de las tres sedes del Instituto de Matemáticas (IMATE): CU, Cuernavaca y Morelia, aplicadas entre el 24 de junio y el 14 de septiembre de 2009.

Las encuestas recogieron información de carácter general y laboral que, en el caso del personal académico y administrativo, no será analizada en este informe, ya que se encuentra reflejada en las radiografías de ambas poblaciones con datos precisos ya que fueron extraídos de bases de datos institucionales. Sin embargo, algunas variables, como estado civil y cantidad de hijos, no son actualizadas de manera permanente en las bases de datos institucionales, por lo que sí se aprovecha la información recogida por las encuestas.

Por otro lado, las encuestas recolectan información de gran interés que no puede ser obtenida desde las bases de datos, y que está relacionada con convivencias, percepciones y opiniones en lo relativo a dos grandes temas: relación familia-trabajo y ambiente institucional. En este último apartado se incluyeron preguntas acerca del conocimiento y/o vivencias en lo tocante a situaciones de discriminación por sexo y hostigamiento sexual, así como opiniones respecto de las políticas de equidad de género.

En el caso de la población académica, la proporción por sexo de las personas que contestaron la encuesta fue 26.3% de mujeres y 73.7% de hombres. Es importante considerar que las mujeres están sobreestimadas en la encuesta en lo que se refiere a su participación en el Instituto,² en razón de que su tasa de participación fue del 100%³, en contraste con 63% de participación masculina.

Respecto de la población administrativa, contestó el cuestionario un total de 40 mujeres y 25 hombres; en el caso de las mujeres, la tasa de no respuesta fue de 11.1% y la de los hombres de 28.6%.

En lo referente a la población estudiantil, respondió al cuestionario un total de 37 mujeres y 73 hombres, lo que representó 45.1% del universo. Se considera un censo con una tasa de no respuesta de 54.9 por ciento.

Los cuestionarios utilizados en las tres poblaciones fueron tomados del Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior (*Buquet, 2010*).

Grupos focales llevados a cabo entre el 5 de junio y el 17 de noviembre de 2009. En total se desarrollaron seis grupos, uno con mujeres y otro con hombres de cada una de las tres poblaciones que conforman el IMATE: académica, administrativa y estudiantil. Al igual que la encuesta este instrumento recogió las percepciones y opiniones sobre el ambiente institucional; la relación entre el trabajo y la familia; el conocimiento y/o vivencias en torno a situaciones de discriminación por sexo y hostigamiento sexual; y opiniones respecto a las políticas de equidad de género. Se trata del único insumo de tipo netamente cualitativo.

El análisis se presenta para cada una de las poblaciones, y en este se destacan los aspectos más relevantes encontrados a través de los tres insumos. En algunos casos, sólo uno de ellos provee información de determinada condición, y en otros los insumos dialogan entre ellos en relación con una misma situación.

2 Para conocer la participación exacta de mujeres y hombres del personal académico del IMATE se puede consultar el cuadro 1 de la Radiografía del Personal Académico.
3 Nota Metodológica: El total de académicas reportadas en la Radiografía es de 20, misma cantidad de académicas que contestaron la Encuesta. Es en este sentido que se considera una participación del 100% de las académicas en la encuesta. Sin embargo, al desagregar las respuestas de la Encuesta por nombramiento, las investigadoras que contestaron fueron 14 (una menos que las reportadas por la Radiografía) y las Técnicas Académicas que respondieron fueron seis (una más que las reportadas por la Radiografía).

La población académica es la que presenta el análisis más exhaustivo, por un lado son la población principal del Instituto —tanto por su cantidad como por sus funciones— y sus características son idóneas para revisar una serie de problemáticas vinculadas al ordenamiento de género en la educación superior. Algunas de ellas se reiteran en las otras dos poblaciones, pero con sus características propias. De esta manera, las poblaciones estudiantil y administrativa se presentan de forma más sucinta y se destacan en ellas tan solo aquellas características exclusivas.

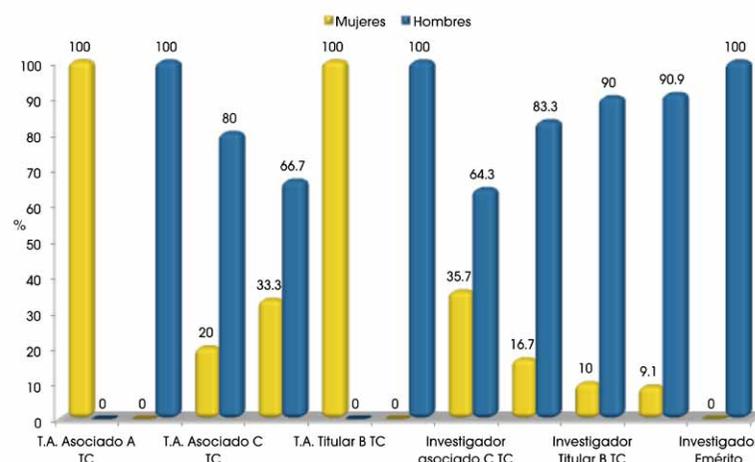
POBLACIÓN ACADÉMICA

CARRERA ACADÉMICA

El análisis de la radiografía (base de datos) del personal académico da cuenta de una primera diferencia entre hombres y mujeres: el número de éstas y éstos en el IMATE. De un total de 109 personas, 20 (18.3%) son mujeres y 89 (81.7%) son hombres (gráfica 1, Radiografía del Personal Académico).

Así mismo, las mujeres y hombres tienen una presencia numérica diferente según el nombramiento (Cuadro 1, Radiografía del Personal Académico). Algunos datos que ilustran esto son: en el nombramiento de Técnico Académico, la participación de las mujeres es de 33.3%, mientras que para un nombramiento de mayor jerarquía, como es el de Investigador, la presencia de las mujeres disminuye a 16.3%. El extremo de esta distribución desigual de acuerdo con los nombramientos, categorías y niveles se da en particular en el caso de Investigador Titular C, en el que las mujeres apenas alcanzan un 9.1%.

GRÁFICA 1: Personal académico de tiempo completo por nombramiento, categoría, nivel y sexo, 2009



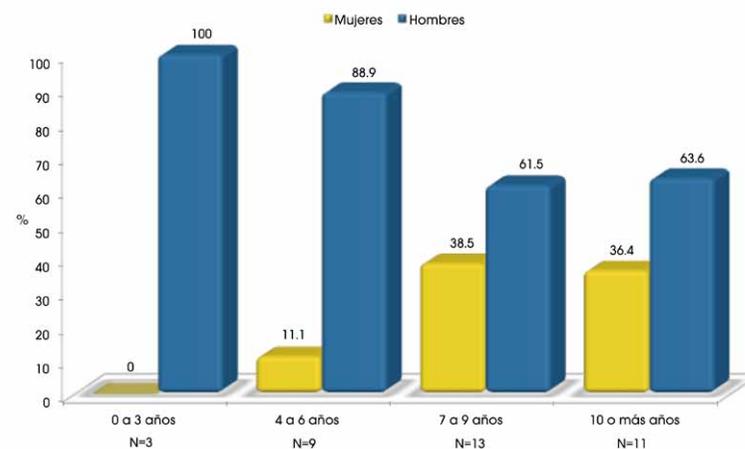
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Esta situación no es exclusiva del Instituto de Matemáticas de la UNAM, sino que es un fenómeno que se reitera—con distintos niveles—en toda la universidad (Buquet, *et. al.*, 2006) y también ocurre en diversas instituciones de educación superior de distintas partes del mundo (ETAN, 2000).

Un ejemplo de ello es la declaración que, en su momento, hizo Alice Leonard, consejera legal adjunta de la Comisión de Oportunidades Equitativas en el Reino Unido, cuando planteó que: “la Comisión recibe un flujo constante de quejas respecto de promociones, sobre todo en educación superior (...) ya es hora de que quienes contratan revisen sus procedimientos y comiencen a corregir el desequilibrio entre sexos” (Morley, 1999: 350).

La posibilidad de que mujeres y hombres alcancen los más altos rangos dentro de un nombramiento determinado, está directamente vinculada—además de los méritos estipulados en el Estatuto del Personal Académico (EPA)— a los procesos de promoción, a través de los cuales se puede ascender de nivel y cambiar de una categoría a otra. En el caso del IMATE, se puede observar que las académicas, en general, tardan más tiempo que sus colegas varones en obtener la primera promoción. Son pocas las mujeres que tardaron entre uno y dos periodos reglamentarios (de tres a seis años) para obtener su primera promoción, la mayoría de ellas tardaron entre tres periodos o más (siete años o más). Esto muestra que el avance en la carrera académica de las mujeres en el IMATE está distanciado de los tiempos que requieren los hombres para ascender de nivel.

GRÁFICA 2: Personal académico del IMATE según años que tardó en obtener la primera promoción, 2009

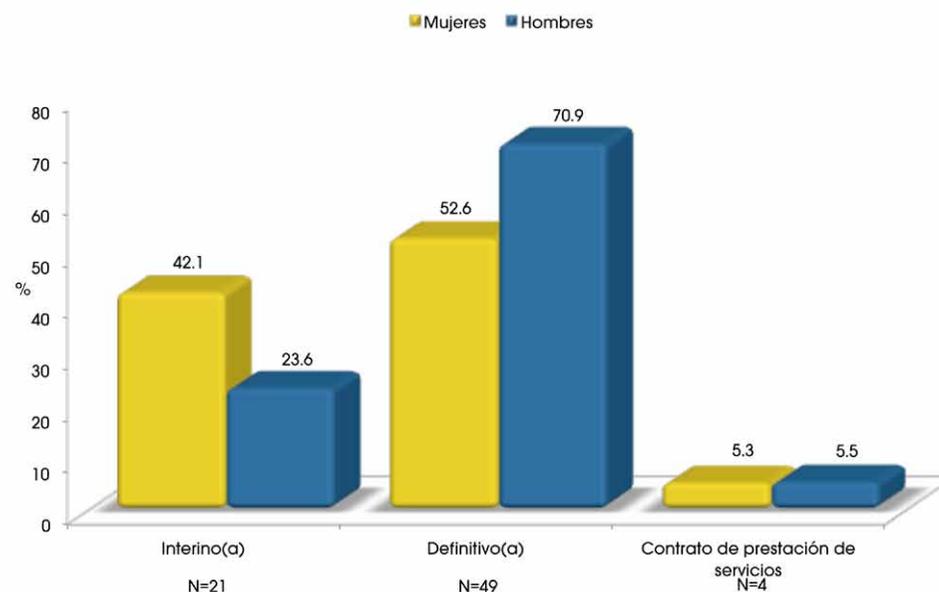


FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009.

Hay un dato más relacionado al nombramiento que interfiere directamente con las condiciones laborales de las y los académicos, y éste se refiere a la situación contractual de las plazas académicas, que puede ser interina o definitiva. Esta última es, sin duda, la mayor condición de estabilidad para el personal

académico en cualquier nombramiento. En el caso del IMATE, se puede observar que una buena parte de las académicas conservan la condición de interinato en sus plazas, mientras que la mayoría de los hombres ya han obtenido la definitividad.

GRÁFICA 3: Personal académico del IMATE por situación contractual y sexo, 2009.



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009.

En relación con la obtención de reconocimientos y estímulos, hay datos que también son relevantes en cuanto a la baja participación de las mujeres en ciertos niveles y espacios que son parte importante de la consolidación y valoración de su trabajo académico. Por ejemplo, el IMATE, a lo largo de su historia, ha contado con tres Investigadores Eméritos, sin embargo, ninguna mujer del Instituto ha alcanzado esta máxima distinción que la Universidad otorga por la excepcionalidad de la trayectoria académica (Cuadro 17, Radiografía del Personal Académico).

Respecto de la participación de académicas y académicos en programas de fortalecimiento a la carrera académica, llama la atención que el Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) es obtenido por sólo una mujer (4%), mientras que los hombres que lo obtuvieron son 24, que constituyen 96% del total de investigadoras e investigadores que se benefician de este programa (Cuadro 2, Radiografía del Personal Académico).

En cuanto a la participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores (SNI) (Gráfica 6, Radiografía del Personal Académico), ésta decrece en la medida en que aumenta el nivel del SNI. En el Nivel I, las mujeres representan 23.5% y allí se ubica más de la mitad de ellas (53.3% de participación vertical); en el Nivel II son 14.3%; y en el Nivel III, 10%.

CUADRO 1: Población Académica del IMATE por nivel de SNI y por sexo

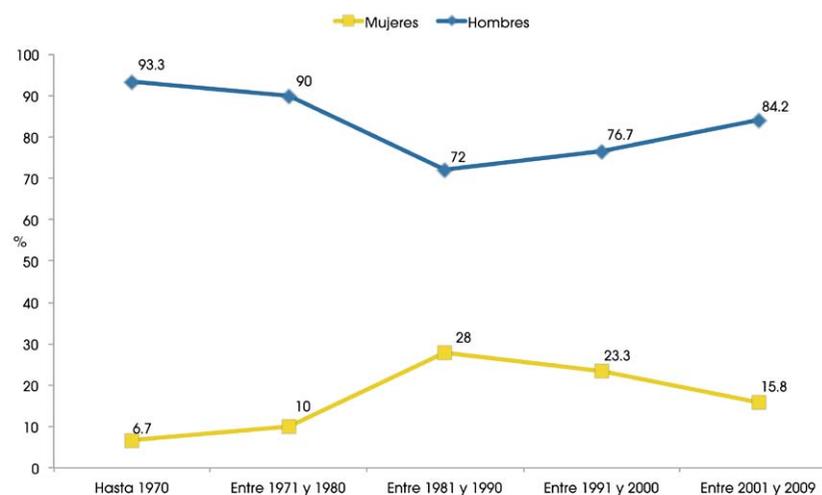
		Mujeres	Hombres	Total
Nivel I	absolutos	8	26	34
	% horizontal	23.5	76.5	100
	% vertical	53.3	33.7	37
Nivel II	absolutos	4	24	28
	% horizontal	14.3	85.7	100
	% vertical	26.7	31.2	30.4
Nivel III	absolutos	2	18	20
	% horizontal	10	90	100
	% vertical	13.3	23.4	21.7
No especificado	absolutos	1	9	10
	% horizontal	10	90	100
	% vertical	6.7	11.7	10.9
Total	absolutos	15	77	92
	% horizontal	16.3	83.7	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

En una visión histórica del proceso de incorporación del personal académico al IMATE, actualmente activo, se pueden apreciar las fuertes diferencias entre las contrataciones de hombres y de mujeres. Entre los años setenta y ochenta, sólo tres mujeres fueron contratadas en el IMATE, mientras que en ese mismo periodo ingresaron 32 hombres. En la década de los ochenta, la incorporación relativa de mujeres es la más alta hasta la fecha, cuando alcanzó un ingreso relativo de 28%. En la década de

1990, la cantidad de mujeres que ingresaron fue la misma que en la década anterior (siete mujeres), pero el ingreso de varones es mayor, así que su incorporación relativa desciende a 23.3%. En los años comprendidos entre 2000 y agosto de 2009, en términos relativos y absolutos, la contratación de mujeres decreció notoriamente: ingresaron tres mujeres, lo que representa una participación relativa del ingreso de 15.8% (Cuadro 5, Radiografía Personal Académico)

GRÁFICA 4: Participación relativa de hombres y mujeres según periodo de ingreso (2009).



FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM. Cifras en porcentajes

Son dos cosas las que llaman la atención en esta revisión histórica de la incorporación del personal académico al Instituto. Por un lado, refleja una consecuencia lógica de la baja participación de las mujeres en las ciencias hasta la década de los años setenta y que se entiende como producto de las condiciones mundiales de exclusión que las mujeres tenían en este ámbito (ETAN, 2000) y que, a su vez, seguramente respondían a la escasa participación de las mujeres, no sólo en el ámbito científico, sino en el mundo productivo en el plano general. Sin embargo, también se sabe que a partir de la década de 1980, las mujeres empezaron a ingresar masivamente a la educación superior (Correa, 2005; Buquet et. al., 2006), por lo que su condición de exclusión de este ámbito comenzó a transformarse paulatinamente. Y esto también es consecuencia lógica de dichos cambios sociales, cuando en las décadas de 1980 y 1990 se incrementó notoriamente la incorporación absoluta y relativa de mujeres al IMATE. Esto supone que entre las mujeres ya existe un grupo —una masa crítica— de matemáticas que han pasado por los procesos de formación académica requerida para insertarse en estos espacios.

Si esto se analiza como parte de un proceso de transformación histórica, es de esperarse que al romperse el tabú cultural de género acerca de la falta de capacidad de las mujeres para desarrollar habilidades en ciertos campos del conocimiento, su incorporación en estas áreas continuaría creciendo, aunque fuera lentamente. Sin embargo, el análisis por periodo de ingreso en el IMATE muestra una tendencia decreciente que no necesariamente se explica por la falta de mujeres preparadas para

la investigación en matemáticas. Seguramente, y cómo se podrá ir viendo a lo largo de este informe, son diversos los factores del orden cultural de género que están interviniendo en las condiciones de inequidad que enfrentan las mujeres en el ámbito público en general, y en particular en los espacios de la investigación científica. En el Informe del Grupo de Trabajo de ETAN, este fenómeno se plantea muy claramente cuando se refieren a que “En algunos países, la historia de las mujeres en la ciencia es la del paso de la exclusión a la segregación en ciertas disciplinas y niveles (...)” (2000: 21).

Se sabe que la incorporación de las mujeres a las llamadas “ciencias duras”, entre las cuales se encuentran las Matemáticas, ha sido más difícil que su incorporación en las áreas de ciencias sociales y humanidades. Esta situación refleja la permanencia de un orden de género en el ámbito del conocimiento, que se manifiesta en una de las más claras formas de marginación de las mujeres en el ámbito de la educación: la segregación disciplinaria. Esta forma de segregación muestra que aún persisten “[...] carreras que constituyen ‘reductos’ o ‘espacios’ propios de uno u otro sexo que limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres” (Papadópulos y Radakovich: 2006, 122).

Sin lugar a dudas, la condición de segregación de las académicas en los procesos de promoción y obtención de reconocimientos y estímulos, así como su incorporación más reciente al Instituto, impacta de manera directa sobre su condición económica. Esto puede observarse a través de los análisis realizados sobre

el ingreso promedio anual⁴ desagregado por sexo, en los que resalta que las académicas perciben ingresos menores a los de los académicos (Cuadros 7, 8, 9 y 10 y Gráficas 10, 11 y 12, Radiografía del Personal Académico). Las mujeres reciben un promedio de 578 mil 18 pesos, mientras que el promedio de ingreso

de los hombres es de 736 mil 619 pesos, lo que representa al menos 21.5% menos que el ingreso anual de los académicos. Si esta comparación se hace a través de la mediana, evitando la influencia de los valores extremos, las diferencias salariales se incrementan hasta en 24.8%.

CUADRO 2. Ingreso promedio anual por sexo, 2009

	Mujeres	Hombres	Total
Ingreso (promedio)	578 018	736 619	707 518
Ingreso (mediana)	495 188	658 904	609 086
Número	20	89	109

FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM. Cifras en pesos.

⁴ El cálculo del ingreso anual se realiza a partir de la suma de los ingresos que obtuvo el personal académico en 2009, es decir, es la suma del sueldo nominal y todo tipo de prestaciones, como son aguinaldo, prima vacacional, días de ajuste, vales, compensación por guardería, estímulos, participación en programas de fortalecimiento académico, antigüedad, etc.

Esta diferencia se puede ilustrar con el nombramiento de Investigador, en el que las mujeres ganan anualmente en promedio 121 mil pesos menos que los hombres.

Sólo en el nombramiento de Técnico Académico, el ingreso promedio anual de las mujeres es superior al de los hombres por 17 mil 583 pesos.

CUADRO 3. Ingreso promedio anual por sexo y figura académica, 2009.
(No incluye personal académico en puestos de funcionario)

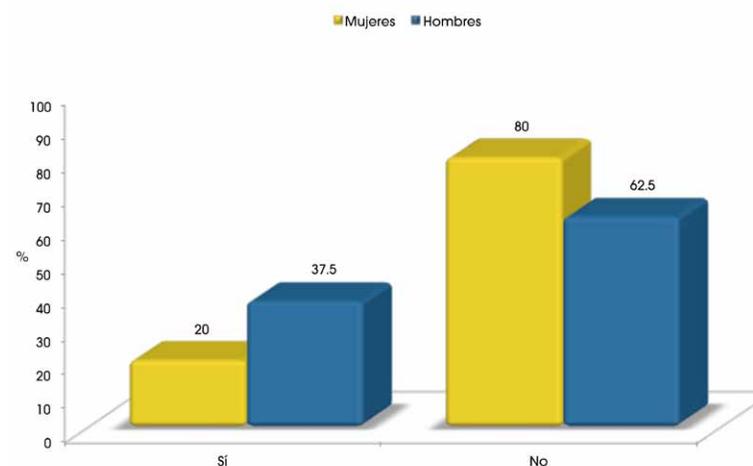
	Mujeres	Hombres	Ingreso femenino/ ingreso masculino (%)
Investigador	606 837	727 837	83.4
Técnico Académico	471 021	453 438	103.9
Emérito	-	1 706 882	-

FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina académica, quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM. Cifras en pesos.

Las diferencias en el ingreso promedio anual entre hombres y mujeres no están vinculadas con diferencias en los salarios tabulares, ya que, en lo formal, las desigualdades salariales entre hombres y mujeres han sido superadas hace tiempo. Lo que impacta las percepciones de uno y otro sexo son las compensaciones integradas a los salarios. Dos casos importantes son la antigüedad, que es más alta en los hombres, y los programas de fortalecimiento académico, en los que también se ha observado una participación mucho mayor de académicos. Un elemento más a considerar en estas diferencias de ingreso, es el fenómeno referido a que las mujeres tienen menor participación en los nombramientos, categorías y niveles de mayor grado, lo que está directamente relacionado con la percepción económica.

Otro dato ilustrativo en lo relativo a las formas no visibles de discriminación en los niveles de ingreso entre hombres y mujeres está relacionado con las compensaciones salariales que recibe el personal que, además de su nombramiento académico, tiene una responsabilidad administrativa. El personal académico que tiene nombramiento de funcionario (Cuadro 10, Radiografía del Personal Académico) es mayoritariamente masculino y esto coincide con los ingresos más altos y de mayor jerarquía. Otros espacios en los que las mujeres se encuentran poco representadas es en los cuerpos colegiados, órganos de decisión que definen desde las contrataciones, promociones y estímulos, hasta políticas institucionales que impactan de manera directa el quehacer cotidiano del personal académico. Del total de los hombres académicos del Instituto, 37.5% (Cuadros 14 y 15, Encuesta del Personal Académico) participa en alguna instancia de decisión, mientras que en el caso de las académicas, esto sólo ocurre en 20%.

GRÁFICA 5: Participación en instancias de decisión



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio - 14 de septiembre de 2009.

La edad y la antigüedad son datos adicionales que permiten observar la incorporación más reciente de las mujeres al IMATE. En cuanto a la edad promedio, los hombres superan a las mujeres en más de cinco años y en relación con la antigüedad, los hombres están por encima de las mujeres por poco más de cuatro años (Cuadros 11, 12 y 13, Radiografía del Personal Académico).

En general, la población de académicas es más joven que la de académicos; las edades —en ambas poblaciones— se concentran en el rango de 40-49 años (en % vertical). El número de mujeres va disminuyendo al aumentar su edad, respecto a la de los hombres. Sólo hay una presencia numérica igual (50%) en el grupo de edad entre 20 y 29 años (en % horizontal); en los tres últimos (60-69, 70-79 y 80-89 años) la presencia de mujeres disminuye notablemente (Gráficas 2 y 3, Encuesta de la Población Académica).

FAMILIA Y TRABAJO

La mayor parte de la población académica encuestada tiene hijas y/o hijos (65% de las mujeres y 76.8% de los hombres) y se concentran —en los dos sexos— en el grupo de edad entre 40 y 49 años. Entre las mujeres que no tenían hijas o hijos al momento de la encuesta (siete de un total de 20, que corresponde a 35%): una tiene 29 años; dos tienen 36 años; una tiene 37; una tiene 38; una tiene 48; y una tiene 49 años (Gráfica 4 y Cuadro A.11, Encuesta Personal Académico). Con estos datos se pueden destacar dos cosas y ambas llaman la atención en relación con lo “esperable” en lo relativo a las mujeres y la maternidad: que sean menos mujeres las que reportan tener hijos, la

diferencia es de más de 10 puntos porcentuales. Por otro lado, la ausencia de hijos o hijas en 35% de la población académica femenina del Instituto en edad reproductiva o pasada ya esta edad, remite necesariamente a considerar la posibilidad de que las mujeres científicas, a veces, deben optar entre la trayectoria laboral y la maternidad, ya que ésta última es, sin duda, un fuerte obstáculo en la carrera académica de las mujeres, tema que se enlaza directamente con las tensiones que provoca a las mujeres académicas el espacio familiar.

El impacto de la maternidad sobre la vida profesional de las mujeres, aunado a las cargas de trabajo que requiere el espacio doméstico, se pudo medir muy claramente en la encuesta, haciéndose evidente que las responsabilidades del ámbito familiar resultan en una doble carga de trabajo para las investigadoras.

En las respuestas a la indagación respecto de la cantidad de tiempo que académicas y académicos usan a la semana para realizar actividades domésticas —preparación de alimentos, compra de víveres y abarrotes, labores de limpieza, arreglo y cuidado de ropa, pago de servicios, cuidado de niños(as) y otras personas —se manifiesta que las mujeres destinan— de acuerdo a la mediana⁵— a las actividades antes mencionadas 28.5 horas a la semana, mientras que los hombres le dedican 10 horas, aunque no se está considerando el tiempo utilizado para transportarse y para recreación (Cuadro 35, Encuesta Personal Académico).

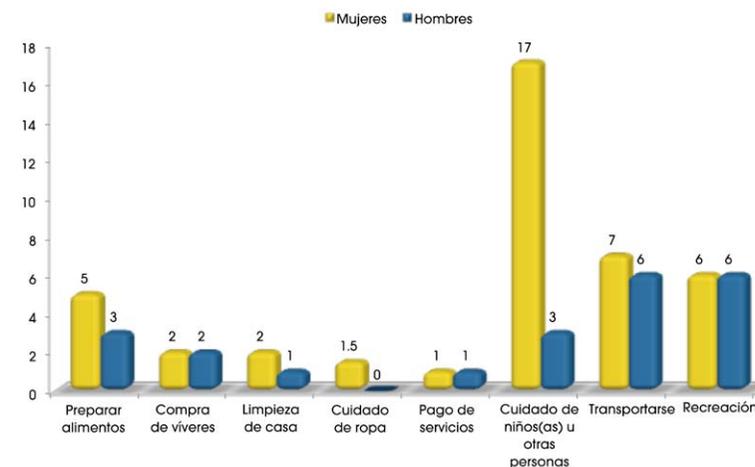
Las investigadoras estadounidenses Schiebinger y Shannon (2010) publicaron un artículo con los resultados de una investigación

5 El promedio es una medida que puede estar influida por los valores extremos y las diferencias aumentan, por lo que en esta comparación se utiliza la mediana. Puede consultarse el Cuadro 35 de la Encuesta del Personal Académico.

en la que se muestra exactamente este mismo fenómeno: el impacto diferencial de las actividades domésticas entre las y los académicos y el efecto negativo sobre la productividad de las instituciones de educación superior por el tiempo que sus investigadoras deben dedicar a tareas ajenas a la producción académica. Ante esta situación, las investigadoras proponen un paquete flexible de prestaciones institucionales, orientadas a resolver estas necesidades, que son parte ineludible de cualquier ser humano, aunque fundamentalmente sean las mujeres quienes se hacen responsables de ellas.

En los resultados de la encuesta destaca la enorme diferencia en la cantidad de horas que dedican hombres y mujeres al cuidado de niños (as) u otras personas y, en general, a la atención de todas las actividades del ámbito privado. Si la cantidad de horas dedicadas al mundo doméstico es dividida entre los siete⁶ días de la semana, los académicos destinan sólo 1.4 horas al día en este tipo de actividades, mientras que las mujeres les dedican al menos cuatro horas —equivalente a media jornada oficial de trabajo—, a lo que hay que agregar una jornada laboral de ocho horas. De manera clara se evidencia que la división sexual del trabajo (Astelarra, 2005), uno de los más tremendos legados del ordenamiento de género, persiste en ubicar a las mujeres como las responsables de “cuidar a los demás”, más allá —en este caso— del grado de escolaridad e inserción laboral.

GRÁFICA 6: Mediana de las horas dedicadas por semana por el personal académico al trabajo doméstico y a transportarse, por actividad y sexo



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio - 14 de septiembre de 2009.

⁶ En el caso de las y los investigadores, por el tipo de trabajo que desarrollan, se puede plantear que los fines de semana no necesariamente son días no laborables, ya que frecuentemente utilizan estos momentos para seguir avanzando en sus proyectos. Además, cuando declaran la cantidad de horas utilizadas para responsabilidades del ámbito familiar, suponemos que incluyen todos los días de la semana.

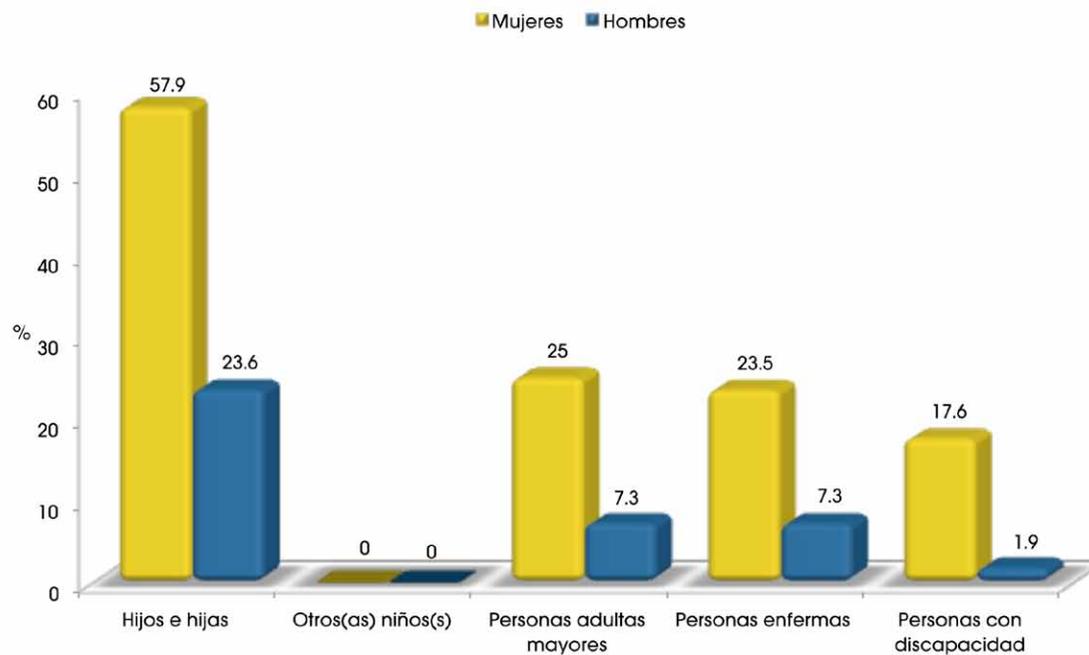
Este tema surgió en los grupos focales de manera explícita, desde donde se vertieron opiniones muy claras acerca de la inexistencia de una concepción de corresponsabilidad del ámbito doméstico y familiar entre hombres y mujeres, sin importar que ambos miembros de la pareja tengan el mismo nivel de responsabilidades en el mundo público. Sin embargo, no hay que restarle importancia a que en algunos sectores sociales el modelo tradicional de la división sexual del trabajo se ha ido moviendo y, en algunos casos, los hombres participan en la resolución de las demandas que requiere el ámbito doméstico. Pero este cambio no ha sido profundo ni estructural, ni ha tocado el andamiaje simbólico (Serret, 2002) que sostiene diferencias consideradas “esenciales” entre los sexos, ya que cuando los hombres asumen algunas de estas responsabilidades lo hacen desde la lógica de que están apoyando a las mujeres, pero realmente no incorporan estas responsabilidades como propias, por lo que siempre queda la posibilidad de que no participen porque tienen algo más importante que hacer.

Es muy simple: por ejemplo, mi marido es un súper papá (...) Pero a las 10 de la mañana, (...) le vale si hay pollo o hay pescado o hay carne en la casa, si se tiene cita con el pediatra, si hay que llevarlos a la natación, si hay cita con la maestra, etc.; toda esa carga siempre es de la mujer. Y es una carga en energía y en concentración que te quita un espacio. (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

La incorporación de las mujeres al ámbito público, no implica de manera automática una recomposición de la organización social, ni siquiera en el ámbito académico en el que las mujeres pueden contar con altos grados de formación profesional y científica. Por lo tanto, ellas enfrentan una serie de dificultades que ponen en evidencia el eje discriminatorio del sistema de género y la dificultad de lograr una sociedad más congruente y equitativa. Si las mujeres participan en la vida pública, será adicional a “sus responsabilidades domésticas”, por lo que tendrán menos tiempo y estarán más desgastadas para desempeñarse dentro de ese ámbito, lo que impacta de manera directa su desempeño profesional y las posibilidades de avanzar en las trayectorias académicas (Buquet, 2008).

Lo anterior se pudo constatar en una de las preguntas de la encuesta referida a si ha visto afectado el progreso de su carrera académica por actividades de cuidado. Las respuestas son elocuentes: 57.9% de las académicas (11 en números absolutos) que la respondió señala que cuidar a sus hija(s) y/o hijo(s) afectó el progreso en su carrera. Entre los académicos 23.6% de quienes respondieron indicaron lo mismo.

GRÁFICA 7: Personal académico del imate que ha visto afectado el progreso de su carrera académica por actividades de cuidado según tipo y sexo, 2009 (% vertical).



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009.

Sin embargo, es importante hacer una precisión que agudiza aún más la afectación del cuidado de los hijos e hijas sobre las trayectorias académicas de las mujeres. Del total de académicas del Instituto (20 mujeres), siete de ellas respondieron que no tienen hijos, por lo tanto no son parte del universo que puede ser afectado por esta razón. En el caso de los hombres 13 de 56 respondieron no tener hijos. A su vez, por las características en el levantamiento de la encuesta, las 20 mujeres académicas que contestaron el cuestionario representan 100% de la población académica femenina del Instituto. Estas consideraciones permiten afirmar que las académicas que han visto afectada su trayectoria académica por el cuidado de hijos e hijas asciende a 84.6%. En el caso de los hombres, si seguimos el mismo razonamiento, son 30% los que han visto afectado su progreso académico por esta razón.

La vivencia que tienen las académicas en lo relativo a la dificultad de conciliar la maternidad con la investigación, expresada muy claramente en los grupos focales, es que las instancias de decisión, como son los consejos técnicos, internos, así como las comisiones evaluadoras y dictaminadoras, no consideran estas condiciones tan particulares de las mujeres, que son, a su vez, producto de una forma desigual de distribución de las actividades humanas. Ellas plantearon que “te evalúan igual aunque acabes de parir”; que “ni las instancias externas, ni internamente lo toman en cuenta”; que “si estás por contrato no hay forma que te extiendan los periodos”; y que, “sólo sacrificando muchas horas de sueño”;

[...] pero ante el CTIC, tú tienes que cumplir los mismos requisitos que el que no acaba de parir [...] y se juntan la vida productiva y la re-productiva. La visión es que si alguien quiere tener hijos, pues que se aguante, que pague el costo. Esa parte es muy complicada, es horrible; debería ser inmediato, por lo menos tres meses, prolongarte el contrato; ¡en automático! (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

Hay otro tema más en relación al cuidado y se refiere a la atención que requieren otras personas de la familia que no son los hijos o hijas. La encuesta también preguntó sobre el cuidado de personas adultas, enfermas y/o con discapacidades y, en este caso, también afectó más el desarrollo profesional de las académicas que de los académicos (Gráfica 7). Esto pone de manifiesto que las mujeres no sólo tienen asignada la maternidad como responsabilidad exclusiva, sino también el cuidado de las personas en general (Cuadro 36, Encuesta de Personal Académico). A continuación se presenta un testimonio realmente elocuente en lo tocante a esta problemática:

[...] Pero el del piso pegajoso, se me hizo crucial, o sea, uno se queda pegado al piso porque tiene a su abuelita, el hijo [...] yo aquí me quedo, no? ya ni intento, porque te quedas pegado [...] el piso pegajoso, sobre todo, se me hace más frecuente en mujeres; te quedas aquí, atado, y es que dices: “yo no puedo soltar todas las otras responsabilidades que tengo” (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

AMBIENTE INSTITUCIONAL

El cuestionario de la encuesta abordó preguntas importantes en relación con el ambiente institucional, en donde las y los académicos expresaron sus opiniones referentes a las condiciones laborales, el reconocimiento y la valoración de su trabajo y la existencia o no de distintas formas de discriminación.

En relación con el nivel de satisfacción con las condiciones laborales, la mayoría de académicas y académicos se encuentra satisfecha en diversos aspectos⁷ que engloban su desarrollo profesional. No obstante lo anterior, las mujeres se ubican mayoritariamente en un lugar de satisfacción “a secas”, mientras que los hombres tienen mayor presencia en satisfacción “total” (Cuadro 39, Encuesta Personal Académico).

Respecto de la pregunta que indagó acerca de aspectos como la valoración, el reconocimiento, el juicio y el apoyo de sus pares y de la institución hacia el trabajo de docencia e investigación, llama la atención que 40% de las mujeres encuestadas está totalmente de acuerdo en “tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento” y 20% más de acuerdo con esta afirmación; en el caso de los hombres, el porcentaje para la misma pregunta desciende a 13% y 11.1%, respectivamente (Cuadro 40, Encuesta Personal Académico).

En los grupos focales este tema surgió en relación con distintos aspectos de la carrera académica, pero hubo, en concreto,

comentarios referidos al cuestionamiento de la aportación de las mujeres en las publicaciones académicas. Se sabe que en un instituto la labor de investigación es la central y las publicaciones son uno de los méritos, tal vez el más importante, por el que se mide la productividad y calidad del trabajo de investigación. No valorar las aportaciones de las mujeres en los artículos científicos, aunque no se utilice como argumento formal, interviene, sin duda, en la obtención de puntaje —en el cumplimiento de méritos— para obtener un ascenso o un reconocimiento⁸. Podría pensarse que a través de los reglamentos y los procesos de revisión por pares —que buscan procedimientos transparentes y objetivos—este tipo de cosas no podrían, o no deberían suceder, sin embargo, la permanencia de un imaginario colectivo que sostiene la “menor capacidad de las mujeres” para ciertas actividades, no deja de intervenir en la concepción de quienes evalúan el trabajo de alguna colega.

Es más sutil, pero yo sí siento que los hombres no están convencidos de que el trabajo sea tuyo (...) como mujer, quién sabe si tú podías solita, entonces te echamos la mano. Si hay cuatro hombres que firman el artículo y tú (...) es sutil, se bromea al respecto (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

En cuanto al tema de la discriminación en la UNAM por razones de sexo, la mayoría de las mujeres (52.9%) considera que sí existe; y un alto porcentaje de hombres también (39.2%) (Cuadro 41, Encuesta del Personal Académico). Vinculada con la pregunta

⁷ Tales como el apoyo institucional para tareas de docencia e investigación; el reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas; el nombramiento (cargo) y salario con que cuentan.

⁸ Ésta es una de las conclusiones del artículo de Wennerås y Wold (1997).

anterior, son más las mujeres (22.2% en contraposición con 5.4% de los hombres) que consideran que fueron excluidas de algún premio, actividad, permiso o promoción, justamente por ser mujer (Cuadro 42, Encuesta del Personal Académico). Aunque cabe señalar que la mayoría de mujeres y hombres coincidieron en responder que no fueron excluidas o excluidos.

En relación con las dificultades que se observan en el avance en la carrera académica de las mujeres, se pudo obtener información muy valiosa a través de la metodología cualitativa utilizada en esta investigación (grupos focales) que puede complementar y ayudar a comprender las cifras que denotan cierto grado de desigualdad en las posibilidades que tienen hombres y mujeres en sus trayectorias académicas.

Algunas de las opiniones vertidas en los grupos focales de académicas del IMATE, se refirieron de manera directa a la existencia de discriminación y sesgos de género en los procesos de evaluación para contrataciones y promociones. Este tema, surgido de manera espontánea en el grupo focal, ha sido estudiado (Wennerås y Wold, 1997) y se ha podido comprobar que dentro de las comisiones evaluadoras se reproducen, tal vez de manera inconsciente, formas de sexismo que impactan de manera directa sobre la valoración del trabajo académico de las mujeres.

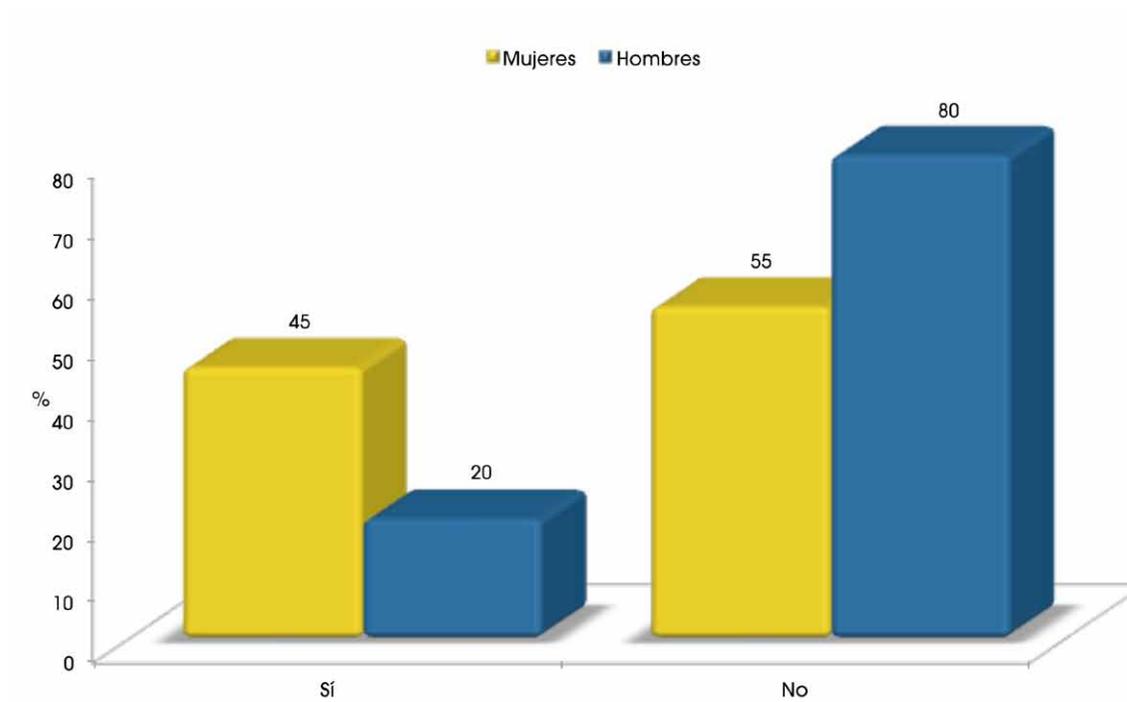
Las propias académicas del IMATE asocian esta discriminación —no directa, ni necesariamente intencional—, a la dificultad que

existe para reconocer la aportación y el trabajo independiente de las mujeres académicas dentro de esta disciplina. Normalmente, cuando una matemática trabaja en equipo y éste está conformado por hombres —lo usual en el área de matemáticas— se cuestiona la contribución que pudo haber realizado una mujer dentro de este grupo de trabajo.

(...) Yo, como mujer, no vi venir esto, y mi percepción es que las mujeres, ahorita, vivimos una situación mucho más difícil (...) digamos, no estamos al parejo ni se nos evalúa igual y, de hecho, yo siento que a las mujeres nos han puesto mucho más trabas (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

Los datos de la encuesta permiten observar que esta percepción de injusticia en los procesos de evaluación tiene una alta incidencia en las académicas del Instituto. Casi la mitad de ellas (45%) consideró que alguna vez ha recibido una evaluación o dictamen injusto (Gráfica 8). Es importante relacionar este resultado con otro expuesto anteriormente (Cuadro 40, Encuesta Personal Académico): la alta proporción de mujeres que perciben que deben esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento: en ambos casos, más de 40% de las mujeres. Esto muestra que los “climas” o ambientes institucionales pueden tener efectos directos sobre procesos reglamentados como la evaluación académica, aparentemente neutrales al género y que, sin embargo, no están exentos de la intervención de las subjetividades de quienes los ponen en práctica.

GRÁFICA 8: ¿Alguna vez ha sentido que ha recibido una evaluación o dictamen injusto por parte de comisiones dictaminadoras o evaluadoras?



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009(% Vertical)

La encuesta indagó también acerca de la percepción de comentarios sexistas en el IMATE, vinculados con la capacidad y rendimiento profesional. Se trató de un conjunto de preguntas a las que se le dio rangos de 1 (Improbable que la situación supuesta suceda) a 5 (Muy probable que la situación supuesta suceda). Al respecto, el primer aspecto llamativo es que la mayoría de las respuestas dadas por los hombres se concentran en considerar “improbable” o “poco probable”, que los comentarios sexistas puestos como ejemplo⁹ se den en el Instituto (Cuadro 45, Encuesta del Personal Académico). Respuestas políticamente correctas que, al menos con este instrumento de corte cuantitativo, no se puede confirmar que coincidan o no con la realidad.

Las académicas, por su parte, dan respuestas que se distribuyen entre las opciones de “improbable” a “muy probable” sin que pueda ubicarse una tendencia clara para todas las situaciones planteadas. No obstante, una pregunta en la que la tendencia es clara hacia considerar que un comentario sexista —que denota la falta de valoración sobre el trabajo académico de las mujeres— se dé (probable o muy probable), es el siguiente ejemplo: a 50% de las mujeres (10) les parece “probable” (20%) y “muy probable” (30%) escuchar en el instituto que lograron su puesto gracias a su marido (Cuadro 45, Encuesta del Personal Académico). Nuevamente, este resultado se vincula a otros dos mencionados con anterioridad: las percepciones de tenerse que esforzar más que sus colegas y que han recibido evaluaciones injustas. Estas tres

percepciones juntas denotan la presencia de un imaginario que aún sitúa a las mujeres en un rango de inferioridad respecto de los hombres.

Ejemplos de quienes consideran probable esta situación, e incluso de que la hayan vivido aparecen en los grupos focales.

Yo así me siento, como en la mira de la inequidad de género (...) se dudaba mucho de mi independencia; y a mí me partió, yo me decía, ¿y cómo se prueba eso, no? ahí está mi trabajo hecho, no? (...) Es un martirio, un problema ganarse un lugar, un reconocimiento propio (Investigadora, Instituto de Matemáticas).

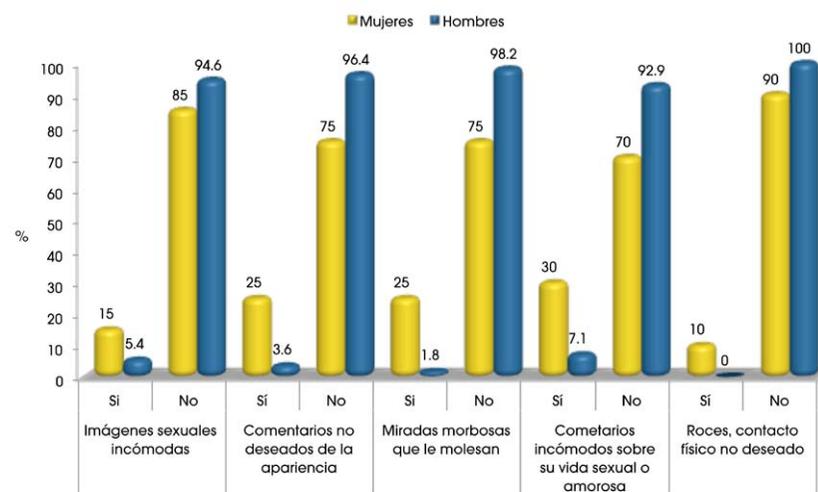
La encuesta también indagó sobre el tema del hostigamiento sexual ya que dentro de los ámbitos universitarios es un tema reconocido y plasmado en la literatura académica desde hace ya muchos años (Wright y Weiner, 1988). Se sabe que su abordaje es complejo y que provoca resistencias al ser un fenómeno anclado en la cultura patriarcal y en las relaciones de poder y jerárquicas entre los distintos grupos que conforman las comunidades universitarias. Y, a pesar de que se reconoce su existencia, es necesario considerar que para valorar si un espacio está libre de discriminación y violencia, la medida debe ser de ausencia total de cualquiera de las situaciones planteadas en la encuesta. El hecho de que exista una o más situaciones indeseables, debe ser un motivo de preocupación para las autoridades institucionales.

El abordaje del hostigamiento sexual se hizo a través de un conjunto de doce preguntas, organizadas en tres grupos por orden de gravedad—de menor a mayor—¹⁰ En este caso, no se trató de situaciones hipotéticas sino que se pidió que las respuestas se remitieran a la experiencia personal.

Tanto académicas como académicos respondieron, de manera mayoritaria (porcentajes que van de 70% a 100%) que no habrían vivido dichas situaciones (Cuadro 46, Encuesta de Personal Académico). Sin embargo, seis mujeres (30% del total de académicas encuestadas) señalaron que vivieron “burlas, bromas,

comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”; cinco (25%) experimentaron “miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten”; y otro porcentaje igual al último “piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia”. No obstante de que se traten de porcentajes pequeños, las situaciones y percepciones de minorías, que en este caso coinciden con el grupo de las mujeres y que están vinculadas con estereotipos de género, es recomendable que sean atendidas y tenidas en cuenta, como una apuesta al mejoramiento del ambiente y convivencia institucional y, sobre todo, en la búsqueda de relaciones equitativas entre los sexos.

GRÁFICA 9: ¿Ha vivido alguna de las siguientes situaciones en su dependencia actual?



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009.

¹⁰ Éstas eran: “Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”; “Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia”; “Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten”; “Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa”; “Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo”; “Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados”; “Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales”; “Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales”; “Roces, contacto físico no deseado”; “Presión verbal para tener relaciones sexuales”; “Obligación mediante amenazas y castigos a hacer actos sexuales que no le parecen” y “Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales”.

Otro tema importante, también indagado en la encuesta, fue si quienes sufrieron alguna forma de hostigamiento tomaron alguna medida al respecto y los resultados fueron que la mayor parte no hizo nada (42.9% de las académicas y 87.5% de los académicos). Sólo dos mujeres (28.6%) presentaron una queja a la autoridad inmediata de su dependencia; dos académicas tomaron otras acciones (alejarse y poner distancia).

Entre el personal académico que reportó algún tipo de hostigamiento sexual y que no hizo alguna acción o denuncia al respecto, las académicas dan respuestas diferentes: no le dieron importancia; pensaron que las autoridades no iban a hacer nada; pensaron que podrían tomarse represalias; tuvieron miedo de la posible reacción del agresor. Entre los académicos la principal razón fue porque no se le dio importancia al hecho.

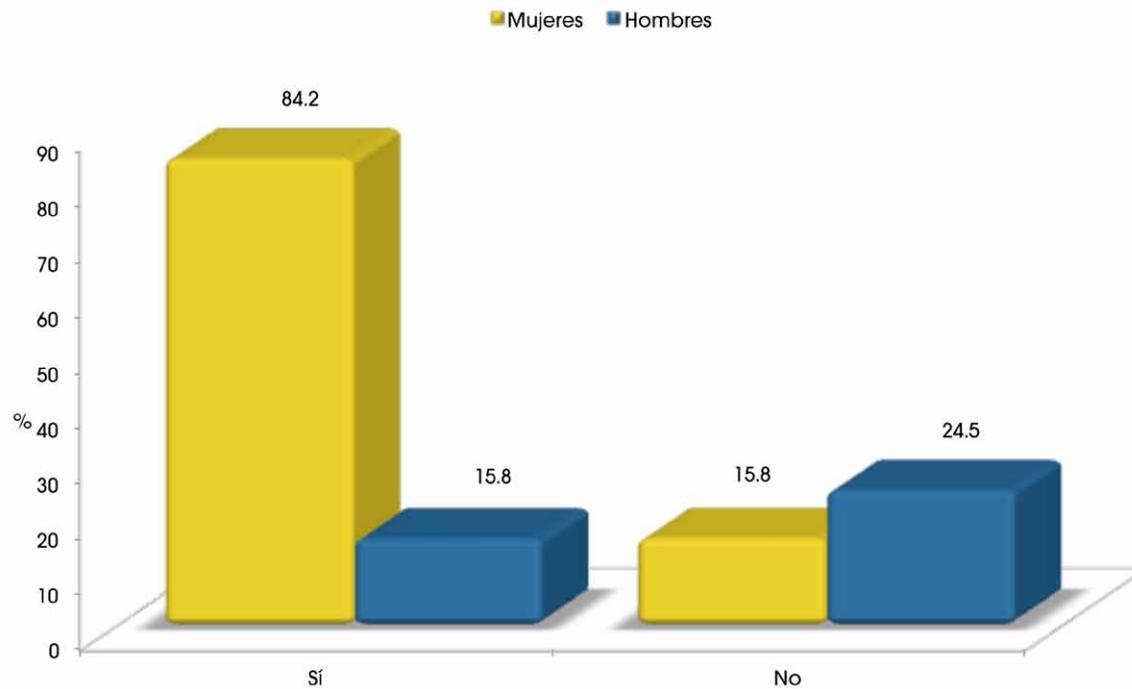
Es importante mencionar que en la Universidad no existe una instancia que atienda casos de discriminación y hostigamiento,¹¹ ni hay un protocolo de denuncia. Y, en este sentido, al no haber espacios institucionales, ni procedimientos establecidos, cuando alguna mujer se enfrenta a una situación de hostigamiento, luego se enfrenta a un vacío institucional y a una ausencia total de respuesta a su denuncia. Al no haber opciones para tomar acciones frente a cualquier agravio de este tipo, muchas veces se desiste y las opciones son resoluciones a nivel personal, lo que esconde un problema de carácter cultural tras el velo de un conflicto individual.

Este tema está siendo investigado actualmente en una tesis de doctorado que está realizando Marlen Mendoza, llamada

“Prácticas de éxito para la prevención de la violencia de género en las universidades: el caso del Reino Unido y la UNAM”. En este trabajo de investigación, Mendoza (2010) expone estudios de caso de cinco universidades del Reino Unido y de la UNAM en México y encuentra que en todas ellas la violencia de género está presente y que aun hay limitaciones de las estructuras para resolver esta problemática con éxito, a pesar de que se han identificado algunas prácticas orientadas en esa dirección.

Por otro lado, se preguntó al personal académico si consideraba necesario llevar a cabo acciones que fomentaran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la unam. Entre las académicas, 16 de 19 (84.2%) contestaron que sí, mientras que de los académicos 40 de 53 (75.5%) tuvo una respuesta positiva. Solamente tres mujeres y 13 hombres no lo consideran necesario. Los datos son sorprendentemente altos si los comparamos con la pregunta analizada anteriormente sobre si existe discriminación en la UNAM, en la cual contestaron afirmativamente 52.9% y 47.1% mujeres y hombres, respectivamente. Esta diferencia nos puede llevar a plantear que la “naturalización” de las desigualdades entre hombres y mujeres esconde una serie de problemas de carácter colectivo y cultural e impide su reconocimiento. Lo lógico sería que sólo aquellas personas que consideraron la existencia de discriminación estuvieran en favor de impulsar medidas orientadas a corregir esta problemática. Sin embargo, ante el planteamiento de impulsar acciones en pro de la equidad de género, una gran mayoría (de hombres y mujeres) contestó positivamente.

GRÁFICA 10: ¿Consideras necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM?



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009 (% vertical).

Al preguntar por el tipo de acciones más adecuadas para promover la equidad de género, en primer lugar se ubica la creación de guarderías de calidad para estudiantes de doctorado, con 76.5% de las académicas y 60% de los académicos; en el siguiente lugar se menciona la creación de instancias de atención a infantes que rebasan la edad de guardería, con 64.7% de las mujeres y 50% de los hombres. Otras dos acciones, con porcentajes un poco más bajos (horarios preferenciales y ayuda económica para el cuidado de los hijos) también se plantean como acciones adecuadas. La alta puntuación en las propuestas orientadas a resolver el cuidado de menores, muestra el impacto que tiene para la carrera académica de las mujeres, principalmente la responsabilidad —casi exclusiva— de la crianza de los hijos.

En tercer lugar, con más de la mitad de opiniones a favor, se ubica la participación femenina en órganos de decisión con 52.9% de mujeres y 57.5% de hombres. En cuarto lugar se encuentra una acción afirmativa referida a que ante iguales méritos, favorecer la contratación de mujeres. En este caso, es importante llamar la atención que son más hombres (40%) que mujeres (35.3%) quienes están a favor y esto puede relacionarse a que, muchas veces, cuando las mujeres llegan a tener altos niveles en cargos nombramientos académicos, sienten que su esfuerzo personal se ve demeritado ante una acción que favorezca a las mujeres. Estas mujeres, las que han logrado llegar a “espacios masculinos”, no conciben la baja presencia de mujeres como un problema de carácter colectivo, como resultado de la organización social basada en el género, sino como un tema de

índole personal, de la capacidad individual para asumir, además de las responsabilidades del ámbito familiar, el tiempo y la energía que requiere una trayectoria profesional exitosa.

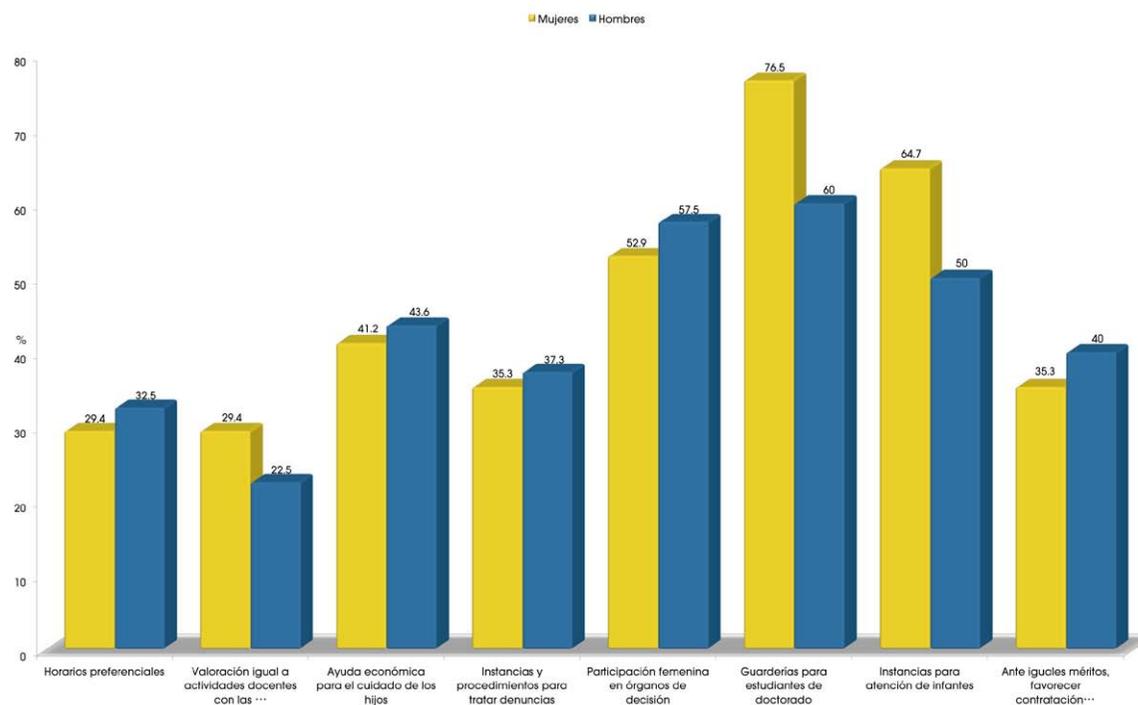
Aquí hay dos implicaciones importantes, una de ellas es que las consecuencias del ordenamiento de género son vividas como condiciones naturales, tal como lo plantea Bourdieu “(...) los procesos responsables de la transformación de la historia en naturaleza, y de la arbitrariedad cultural en natural” (2000:12). La otra implicación, de consecuencias prácticas, se refiere a la instalación de la doble jornada como un costo ineludible de las mujeres que buscan la superación en el espacio público o, en su defecto, la renuncia a la maternidad, a la familia y a una vida en pareja.

La siguiente acción más mencionada es la creación de instancias y procedimientos para tratar las denuncias de discriminación y violencia. En este sentido, es importante mencionar que el ambiente institucional del IMATE, a pesar de mostrar la presencia de algunas situaciones indeseables relacionadas al hostigamiento, no está caracterizado por un clima hostil, ya que la presencia de situaciones de hostigamiento es baja y ninguna de ellas está ubicada en los rangos de mayor gravedad. Sin embargo, más de 35%, tanto de hombres como de mujeres, considera necesario que la institución cuente con un espacio y un procedimiento que pueda atender estas denuncias, lo que nos remite a que sí hay un reconocimiento de la existencia de situaciones indeseables y de la necesidad de atender esta problemática.

Por último, se menciona igualar el valor de las actividades docentes con las de investigación. Los porcentajes de mujeres y hombres en favor de esta acción son diferentes. Las mujeres la apoyan en 29.4% y los hombres en 22.5%. Esta diferencia puede encontrar

una explicación relacionada al género: la labor educativa es considerada tradicionalmente como femenina, y por ende menos valorada en términos simbólicos y prácticos, que la labor de investigación desarrollada tradicionalmente por los hombres.

GRÁFICA 11 Acciones más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta al personal académico, Instituto de Matemáticas, UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009

En la división sexual del trabajo, uno de los ejes centrales de la organización social, todas las actividades desarrolladas en el ámbito doméstico -familiar son consideradas responsabilidades femeninas. Entre ellas se encuentra una función central asignada culturalmente a las madres —o en su defecto a las abuelas, tías, hermanas, nanas o cualquier otra mujer que sustituya las funciones maternas— que es la de educar. A medida que las mujeres se incorporan a los espacios públicos, muchas veces se insertan en ámbitos que son prácticamente una extensión de las funciones que tradicionalmente han desarrollado en lo privado. La función de educar es un claro ejemplo si se observa la enorme proporción de mujeres dentro del magisterio, en la carrera de Pedagogía de la UNAM y la mayor participación de ellas en los niveles de enseñanza media superior y superior (Buquet et al; 2006). Su presencia sólo disminuye cuando la enseñanza es de carácter especializado y orientada a la formación de nuevos cuadros para la investigación científica y social.

Esto mismo sucede con otras funciones tradicionalmente asignadas a las mujeres dentro del espacio familiar. Tales como el cuidado físico y emocional de los demás, que se refleja en la abrumadora mayoría de mujeres en carreras como enfermería, trabajo social y psicología (Buquet et al; 2006). También se puede observar este fenómeno en la incorporación laboral de las mujeres a las funciones o puestos dedicados al servicio, como el cargo de secretaria, desarrollado casi exclusivamente por mujeres, exceptuando el cargo de secretario particular de alguna autoridad o funcionario (a) de alto nivel que es ocupado mayoritariamente por hombres (Buquet et al., 2006).

Por último, el cuestionario aplicado a la población académica del IMATE, preguntó acerca de cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres no para salir adelante en su carrera académica, y viceversa, cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y las mujeres no para salir adelante en su carrera académica. Tanto hombres (64.8%) como mujeres (63.2%) se concentraron en afirmar que el principal obstáculo de las mujeres es la maternidad y el cuidado de hijos y adultos mayores (Cuadro 50, Encuesta de Personal Académico). En un segundo plano, un porcentaje considerable de mujeres (21.1%) se refirió al machismo y a vivir en un mundo masculinizado como otro obstáculo para las mujeres.

En relación con la pregunta de cuáles son los obstáculos que enfrentan los hombres, los porcentajes más altos tanto de hombres (58.3%) como de mujeres (28.6%), plantean que ellos no tienen ningún obstáculo, o que no saben cuál sería, opción en la que mujeres (21.4%) y hombres (16.7) se ubican en segundo lugar. Aunque con una participación muy baja, 8.3% de los hombres consideró que dar preferencia a las mujeres es un obstáculo que tienen los hombres.

CONCLUSIONES

Esta investigación, al utilizar tres metodologías que se complementan entre sí, ha permitido observar desde distintos ángulos ciertas condiciones en la población estudiada, lo que da un panorama integral desde los datos duros que se corrobora y profundiza a través de las opiniones, percepciones y vivencias de la comunidad investigada.

Los análisis de las bases de datos permiten conocer con certeza y exactitud los lugares que ocupan y los que no ocupan hombres y mujeres. La información recabada por las encuestas provee de tendencias en relación con las opiniones y percepciones de quienes integran la población. Y los grupos focales proporcionan información que no es necesariamente representativa o generalizable de la población que participa en ellos, pero al tratarse de información cualitativa permite ilustrar con testimonios y opiniones de los sujetos las cuestiones indagadas, y hacer más robusta la coherencia de los resultados.

A lo largo del documento se ha expuesto una serie de análisis particulares cuanto a las condiciones encontradas y cada una de ellas revela distintas formas de inequidad entre los sexos. Cuando estas condiciones aisladas pueden analizarse de manera integral los datos en frío adquieren una perspectiva distinta, porque se pueden observar y comprender los diversos factores que intervienen en conformar condiciones de desigualdad entre las mujeres y los hombres dentro del ámbito de la educación superior.

Uno de los apartados de este documento, el de carrera académica, presenta un conjunto de datos, provenientes tanto de la radiografía como de la encuesta, que muestran elementos interconectados que dan como resultado la segregación de las mujeres en todos los aspectos relacionados a la trayectoria académica.

Las académicas en el IMATE son una franca minoría, pero además, a medida que el nombramiento es mayor y se incrementa su categoría, nivel y situación contractual, la presencia de las mujeres

disminuye de manera drástica. Si consideramos que la presencia global de las mujeres en el IMATE es de 18.3%, sería esperable que esta participación se mantuviera en los distintos niveles. Sin embargo aumenta a 33.3% en Técnico Académico (el nombramiento de menor jerarquía) y disminuye a 16.3% en Investigador. Pero además decrece de manera contundente en el nombramiento de mayor nivel (Titular C), hasta 9.1%. Uno de los elementos encontrados a través de la encuesta que aporta a la comprensión de este problema es que las mujeres demoran mucho más que los hombres en obtener su primera promoción. Aquí ya estamos hablando de diferencias en la velocidad de la carrera académica de unas y otros, que impacta, por supuesto, en los lugares que ellas ocupan en los nombramientos, categorías, niveles y situación contractual. En relación con ésta última, la encuesta también mostró que las mujeres conservan en una gran proporción la condición de interinas, por lo que su estabilidad y pertenencia al IMATE está en entredicho.

Las mujeres tampoco han obtenido el máximo reconocimiento universitario a la excepcionalidad de la trayectoria académica: ninguna de ellas ha sido nombrada investigadora emérita. También participan menos en la obtención de programas de impulso a la investigación, como el caso del PAPIIT, y su presencia en el SNI está segregada de la misma manera que en los nombramientos académicos.

Todo esto, a su vez, se refuerza sistemáticamente desde un fenómeno que podríamos considerar el origen y la perpetuación de la segregación académica de las mujeres en el IMATE: su

baja presencia en la incorporación a las nuevas plazas que el Instituto ha ido teniendo a lo largo de su historia. En los últimos nueve años, esta incorporación es incluso menor a la presencia que tienen hoy en el IMATE. Si se considera que además las mujeres tienen una baja participación en las instancias de decisión, difícilmente podrán impulsar cambios que promuevan condiciones de mayor equidad. Todo lo mencionado anteriormente repercute, finalmente, en la condición económica de las académicas, situándolas en los rangos más bajos de percepción de ingresos anuales.

Las condiciones descritas hasta ahora no se sostienen únicamente por las dinámicas institucionales; por el contrario, éstas responden —y reproducen— al sistema de organización social imperante que, en relación al género, se ubica en la división sexual del trabajo y en la menor valoración de las mujeres como colectivo social. Una de las manifestaciones más impactantes de una organización social basada en las diferencias de género, que perjudica de manera directa a las mujeres, es la imposición cultural que este colectivo tiene en lo tocante a la reproducción y cuidado de la especie y a la reproducción de la fuerza de trabajo. Ambas funciones se encuentran confinadas al ámbito doméstico-familiar y —exceptuando el proceso de reproducción sexual propiamente dicho, esto es, el embarazo— todas las tareas que de ellas se desprenden han sido absorbidas injustamente por las mujeres a lo largo de la historia de la civilización. Hoy en día, aunque ha habido una transformación social muy importante, las mujeres continúan siendo las principales responsables de ambas formas de reproducción y esto

es un enorme obstáculo para que compitan en el terreno de lo público en igualdad de condiciones con los hombres.

Cuando se observan los resultados de esta investigación, en el apartado referido a Familia y trabajo, lo planteado anteriormente sale de la esfera de lo discursivo para concretarse en el día a día de las académicas, y en particular de las investigadoras del Instituto de Matemáticas. Los datos duros —en los dos sentidos de la palabra: por su exactitud y por su dureza al mostrar la realidad de las académicas— se llenan de sentido cuando se ponen en perspectiva, cuando son complementados con más de 28 horas semanales adicionales de trabajo para las mujeres, cuando las mujeres deben rendir a la par de los hombres —o aún más que ellos si le sumamos los planteamientos de que ellas deben esforzarse más que sus colegas varones para conseguir lo mismo— con una sobrecarga de trabajo que puede llegar a representar prácticamente 70% de las horas semanales que el personal académico de tiempo completo tiene contratadas.¹²

La actividad que más repercute en el avance de la carrera académica de las mujeres es la del cuidado, actividad tradicionalmente adjudicada a las mujeres como parte de su "naturaleza". Parece un tema que no le compete a las instituciones de educación superior por desarrollarse en un ámbito externo a la institución. Sin embargo, hay varios elementos a considerar: en primer lugar están los planteamientos de Schiebinger y Gilmarin (2010) en lo tocante a los costos en productividad académica para las propias IES cuando sus investigadoras deben dedicar tanto tiempo a las responsabilidades domésticas. Este argumento

se enfoca a que sean las propias universidades las que inviertan en la liberación de tal cantidad de horas semanales, para que éstas reditúen a la creación del trabajo científico.

Otro elemento a considerar es la gran cantidad de acuerdos internacionales desde 1975¹³ hasta la fecha, a los que los Estados miembros de Naciones Unidas se han sumado, entre muchos otros, con el compromiso de promover “la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo”.¹⁴ Muchos de estos acuerdos se enfocan especialmente a la esfera de la educación, “Los Estados adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer, a fin de asegurarle la igualdad de derechos con el hombre en la esfera de la educación”.¹⁵ Además, en México hay una serie de instrumentos legales que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres, entre ellos la Constitución y la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.¹⁶

La existencia de acuerdos internacionales y marcos legales nacionales para promover y garantizar la igualdad entre los sexos está directamente vinculada no sólo a temas de justicia social, procesos de democratización y derechos humanos, sino también a la condición de posibilidad del desarrollo.

Esta aparente salida del tema que se está analizando, Familia y trabajo, es para reflexionar acerca de que las condiciones

que viven las mujeres producto de su mayor carga de trabajo en el espacio doméstico, se convierten de manera inmediata en condiciones de desigualdad dentro del espacio universitario, porque la competencia por los premios, reconocimientos y nombramientos, así como el ascenso dentro de ellos, es desequilibrada en la medida en que la mayor parte de las mujeres se encuentran en condiciones de desventaja al tener que trabajar más horas que los hombres. La mayoría de los hombres (64.8%) y de las mujeres (63.2%) manifestó de manera clara esta situación al asegurar que el mayor obstáculo que tienen las mujeres es la maternidad y el cuidado de hijos y adultos mayores. También la mayoría de ambos sexos declaró que los hombres no tienen ningún obstáculo o no saben cuál sería.

La vivencia del ambiente institucional es otra de las dimensiones que se entreteje con las distintas manifestaciones de la segregación académica y con las tensiones que causa la búsqueda de equilibrios entre los tiempos que se dedican a la academia y los que deben dedicarse al ámbito familiar-doméstico, para conformar entre las tres lo que podríamos denominar como condiciones generales de desigualdad para las mujeres en el ámbito académico.

Las académicas manifestaron, a través de la encuesta, una serie de percepciones en relación con el apoyo institucional y el reconocimiento de su trabajo que denotan un clima adverso, instalado probablemente, en el imaginario de la comunidad, que se alimenta de concepciones tradicionales, sostenidas en el ordenamiento de género, en torno a las capacidades y funciones

13 Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer (Primera Conferencia Mundial, 1975, México).

14 Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, Austria, 1993.

15 Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Nueva York, 1979.

16 Artículo 4 Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 5 de febrero de 1917, (Actualizada con la reforma publicada el 27 de septiembre de 2004); Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, Diario Oficial de la Federación, 2 de agosto de 2006.

de las mujeres. Un ejemplo elocuente de la existencia de estos prejuicios frente la participación académica de las mujeres es el altísimo porcentaje de investigadoras (60% entre totalmente de acuerdo y de acuerdo) que manifestaron tener que esforzarse más que sus colegas para obtener reconocimiento. A esto debe sumarse que casi la mitad de ellas (45%) consideró haber recibido una evaluación o dictamen injusto; y a 50% le parece probable (20%) o muy probable (30%) escuchar que lograron su puesto gracias a su marido, un comentario de carácter sexista que devalúa la capacidad académica de las mujeres y que no puede disociarse, como los demás elementos expuestos, del impacto que estas preconcepciones sobre las mujeres tienen sobre la valoración —idealmente objetiva y ausente de prejuicios— que se hace de sus actividades.

A esto se agrega que tanto hombres (39.2%) como mujeres (52.9%), consideran que sí existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, y en el caso de ellas hay una percepción considerable (22.2%) de haber sido excluidas de alguna actividad (promoción, premio, etc.) por el hecho de ser mujeres.

Investigaciones realizadas en universidades estadounidenses (Mingo, 2010) han puesto en evidencia que hay prácticas cotidianas dentro de las instituciones, las cuales, cada una por separado podría ser considerada insignificante, pero que acumuladas en la cotidianidad se traducen en ambientes adversos para quienes las viven (generalmente mujeres) y llegan a impactar el desempeño profesional de las personas inmersas en esta dinámica.

(...) una de las conclusiones a las que llegan Hall y Sandler (1982) y Sandler (1993) como resultado de sus investigaciones en universidades estadounidenses sobre la presencia y el efecto de los ordenamientos de género (...) éstos dan lugar a una variedad de prácticas que consideradas cada una por sí sola puede llevar a calificarlas como pequeñas molestias o como asuntos triviales; sin embargo, su combinación cotidiana genera un clima frío para las mujeres y adquiere un importante efecto acumulativo que acarrea aspectos como falta de reconocimiento, devaluación y la pérdida de confianza en sí mismas y en sus habilidades (Mingo, 2010: 157-158).

Los climas fríos en las instituciones se producen y se reproducen por una variedad de acciones y comportamientos cotidianos que incluyen, además de comentarios sexistas y concepciones devaluatorias (discriminatorias) acerca de las mujeres, actitudes de hostigamiento y acoso que también ponen en tensión su desempeño y la capacidad para circular libremente en los espacios institucionales. Mendoza (2010) plantea que “investigaciones al respecto señalan la relación entre la violencia de género y el impacto en el desempeño académico”. Estos actos muchas veces condicionan el avance académico de las mujeres cuando, en casos extremos, sus evaluaciones, contrataciones o promociones están sujetas a un “intercambio” relacionado con el ámbito de lo sexual. La existencia del hostigamiento en las instituciones de educación superior, que no es exclusiva del IMATE o de la UNAM, remite nuevamente a un sistema social basado en las relaciones de poder que los hombres ejercen sobre las mujeres, y que los altos niveles de formación académica no logran extinguir por estar arraigados en lo más profundo del orden cultural.

Todos los elementos expuestos en este apartado se sintetizan en una opinión compartida por la mayoría de la comunidad del Instituto de Matemáticas: 84.2% de las mujeres y 75.5% de los hombres están a favor de que se pongan en práctica acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la unam. Es importante destacar que las acciones más mencionadas se vinculan a resolver el cuidado de menores, a promover la participación de las mujeres y a crear instancias que atiendan las denuncias sobre violencia de género.

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

PANORAMA GENERAL

El Instituto de Matemáticas de la UNAM es una entidad académica perteneciente al Subsistema de la Investigación Científica, y sus objetivos¹⁷ están orientados principalmente a la realización de investigación en Matemáticas y a la formación de futuros investigadores en dicha materia. En este sentido, el IMATE no tiene una población estudiantil propiamente dicha, ya que las y los jóvenes que conforman esta población son becarios provenientes de otras entidades de la UNAM; principalmente de la Facultad de Ciencias.¹⁸ Es así que el estudiantado recorre y habita este espacio, asiste al personal académico del Instituto en las labores de investigación como becarios/as y recibe clases en las instalaciones del Instituto sin estar inscrito en él.

Por esta razón, a diferencia de las poblaciones académica y administrativa, esta población no cuenta con el informe cuantitativo (Radiografía) correspondiente, por lo que la información analizada en este apartado proviene de los otros dos insumos utilizados en esta investigación: la Encuesta y los Grupos focales.

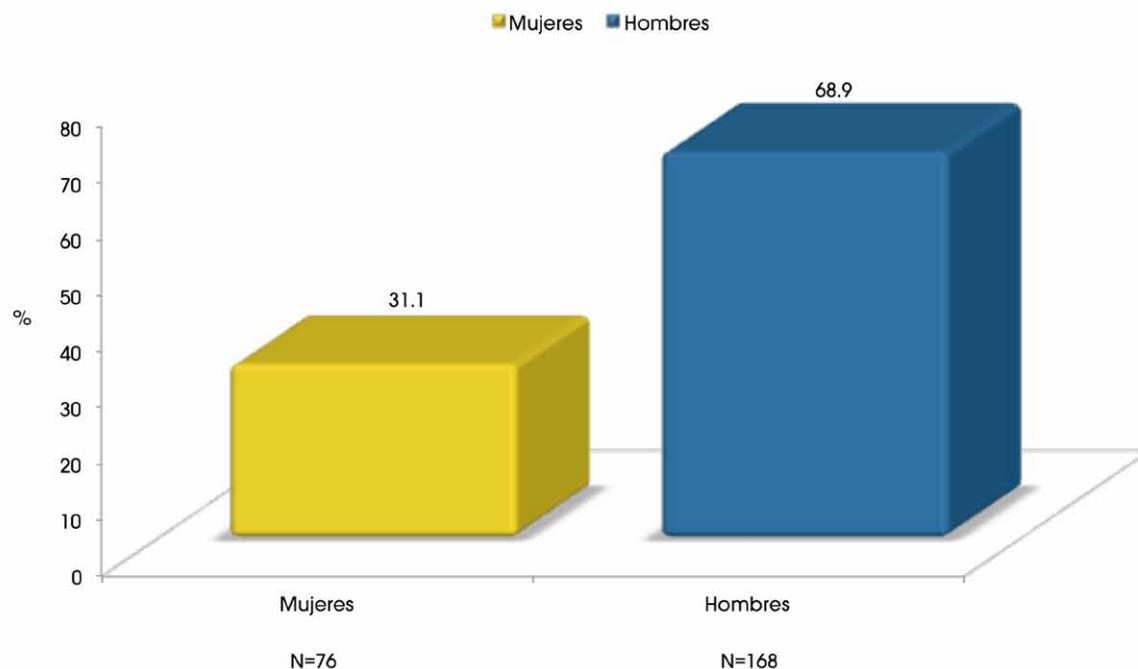
17 Reglamento interno del Instituto de Matemáticas, 8 de octubre de 2009. Se puede consultar en: <<http://www.matem.unam.mx/acerca-de/estructura-interna/reglamento>>.

18 Quienes participaron en la encuesta dijeron pertenecer a las siguientes carreras y programas: licenciatura en Matemáticas, licenciatura en Actuarial, maestría en Ciencias e Ingeniería de la Computación, maestría en Ciencias Matemáticas, doctorado en Ciencias e Ingeniería de la Computación, doctorado en Ciencias Matemáticas, doctorado en Ingeniería Eléctrica Asociado con Matemáticas, especialidad en Matemáticas, posdoctorado en Ecuaciones Diferenciales.

No obstante, a través de la página oficial del IMATE, en su apartado de becarios, se puede saber que el Instituto contaba —al momento de esta consulta— con 251 estudiantes: 76 mujeres y 168

hombres.¹⁹ Como se puede observar, dentro del estudiantado la participación de los hombres es mayoritaria.

GRÁFICA 1. Población estudiantil del imate por sexo, 2009



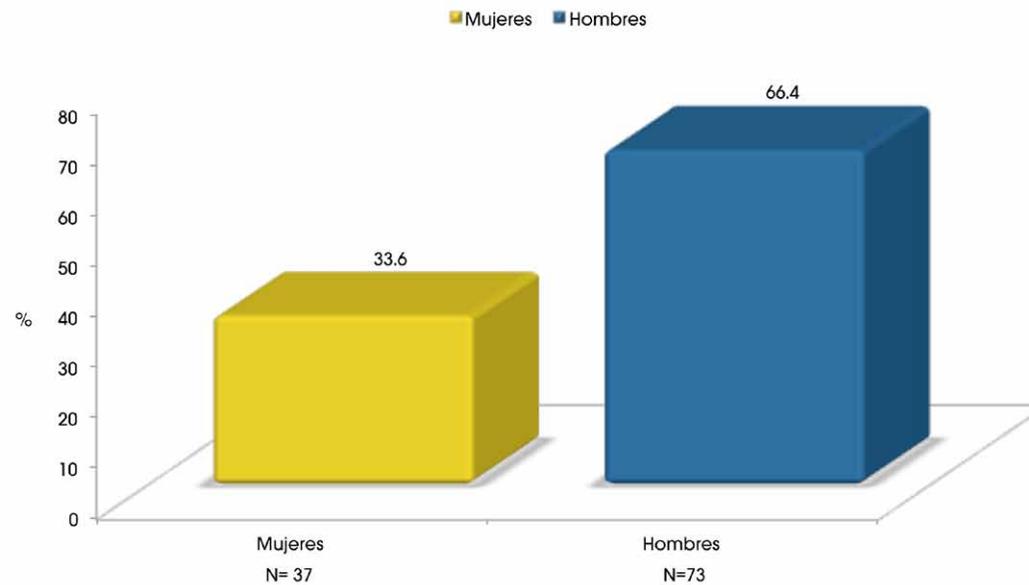
FUENTE: Elaboración propia con base en información tomada de <<http://www.matem.unam.mx/fsd>> el 13 de septiembre del 2010>. Cifras en porcentajes

¹⁹ Las cifras se calcularon con base en información extraída de la página oficial del IMATE <<http://www.matem.unam.mx/fsd>> el 13 de septiembre del 2010>. La información no viene desagregada por sexo por lo cual no se identificó el sexo de siete personas.

En la encuesta que se aplicó a esta población, en las tres sedes del Instituto de Matemáticas (IMATE): CU, Cuernavaca y Morelia, entre el 24 de junio y el 14 de septiembre de 2009, participó un

total de 110 estudiantes, 37 (33.6%) mujeres y 73 (66.4%) hombres, lo que representó 43.8% del universo. La tasa de no respuesta fue de 56.2%.

GRÁFICA 2. Población estudiantil encuestada del imate por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas UNAM, del 24 de junio al 14 de septiembre de 2009, población estudiantil. Cifras en porcentajes.

La mayor parte del estudiantado (91.1%) se encuentra entre los 25 y 29 años de edad, sin embargo, en el grupo de menor edad (entre 20 y 24 años) hay más mujeres a diferencia del de mayor edad (entre 30 y 34 años). Esto podría explicarse debido a que en el rango de mayor edad las mujeres se encuentran en la etapa reproductiva, por lo que su presencia en los espacios académicos disminuye (Gráfica 2, Encuesta población estudiantil).

En cuanto al estado civil de la población estudiantil encuestada, no se encuentran diferencias significativas entre mujeres y hombres (Cuadro 1, Encuesta población estudiantil). De acuerdo con los porcentajes verticales, 73% de las mujeres y 75.3% de los hombres son solteras/os. Declararon estar casadas/os o en unión libre ligeramente más mujeres (24.3%) que hombres (21.9%) y están separados/as o divorciados/as en la misma proporción mujeres y hombres (2.7%).

En lo referente al nivel de estudios, los hombres se concentran por 1.4 puntos porcentuales más en el doctorado (Cuadro 3, Encuesta población estudiantil). En relación con la obtención de becas, también los hombres tienen mayor participación por dos puntos porcentuales (Cuadro 5, Encuesta población estudiantil). En proporción, son un poco más las mujeres que tienen hijos y también más las que tienen más de dos (Cuadros 8 y 9, Encuesta población estudiantil). Con respecto a contar con un trabajo remunerado, adicionalmente a los estudios, las mujeres lo hacen en mayor medida que los hombres por seis puntos porcentuales (Cuadro 6, Encuesta población estudiantil). Sobre este aspecto, los hombres declaran en mayor proporción que

el trabajo les dificulta el avance en sus estudios, la diferencia es de 14% (Cuadro 7, Encuesta población estudiantil).

¿Por qué más hombres que mujeres declaran ver afectados sus estudios por el trabajo? Desde la perspectiva de género, se puede plantear que las mujeres han desarrollado una gran capacidad para atender una multiplicidad de tareas y responsabilidades, producto de su incorporación al trabajo remunerado sin que eso haya significado que abandonen las actividades del ámbito familiar y tampoco que los hombres se hayan incorporado en la misma medida al espacio doméstico.

Este fenómeno, en el que las mujeres siguen siendo las principales responsables del mundo privado, pero a la vez se han insertado en el espacio público se ha denominado como la doble jornada (Astelarra, 2005). A esto se suma que su incorporación al mercado ocurre bajo un nivel extremo de exigencia, ya que se les exige en mayor medida que a sus pares masculinos para demostrar su valía en estos espacios (Lara, 2007). Desde esta visión puede plantearse que las mujeres han adquirido mayor resistencia y aceptación al desarrollo de varias tareas de manera simultánea.

A su vez, esta capacidad adquirida es percibida por el imaginario como una característica propia, exclusiva y natural de las mujeres,²⁰ lo que fortalece su arraigo en el sentido común y es interiorizada por las propias mujeres. Esto puede explicar que algunas mujeres, en este caso las estudiantes, declaren no sentirse afectadas ante diversas cargas de actividades y responsabilidades.

RELACIÓN FAMILIA- VIDA ESCOLAR

Los y las estudiantes que participaron en los grupos focales no tienen hijos/as, pero perciben que la maternidad y el rol de cuidadoras que ha sido asignado principalmente a las mujeres podría ser un obstáculo para el desarrollo de sus carreras académicas, en especial en un ambiente tan competitivo y exigente como el de la investigación, y en concreto el de las matemáticas. Incluso para una estudiante, la opción de ser madre se presenta como algo posiblemente incompatible con su carrera académica, ante lo cual tendría que definirse entre su proyecto de vida personal o por desarrollarse en la investigación.

(...) para mí sí es importante tener hijos y familia, sí es parte de mi proyecto. Entonces, si no puedo conseguir un puesto aquí, si no soy tan buena que pueda hacer las dos cosas a la vez, pues igual buscar trabajo, dar clases o algo así (alumna, Instituto de Matemáticas).

Para la mayoría fue claro que si bien los hombres de generaciones jóvenes se involucran cada vez más en la crianza de los hijos, la vivencia y los costos profesionales y personales siguen siendo diferentes para mujeres y hombres.

Yo sé que si tuviera un hijo antes de terminar el doctorado, quizás podría continuar con mi vida académica y trabajar para tener ingresos, pero sé que sería muy complicado para mi pareja hacerlo en el caso de que tuviera los mismos deseos; entonces, pues no se me haría buena onda que alguno de los dos tuviera que interrumpir su carrera (alumno, Instituto de Matemáticas).

Para los hombres es sencillo, pues no tienen hijos, no les pesa eso de la edad (...) yo sí quiero seguir en la universidad, entonces, ¿sabes qué? quizás no puedas tener hijos (alumna, Instituto de Matemáticas).

En el grupo focal se expresó no sólo el impacto que tienen las actividades de cuidado y crianza sino también otras actividades domésticas.

(...) a los hombres como que se les puede facilitar más (...) mientras que las mujeres tenemos que enfocarnos en las matemáticas y aparte nos tenemos que preocupar por otras cosas. (...) yo me tengo que preocupar más por cocinar, o por tener las cosas listas en mi casa y cosas así; ellos no (...) (alumna, Instituto de Matemáticas).

Yo tenía una compañera que tenía que llegar a las cuatro a cuidar a su hermanito porque su mamá se iba a trabajar (alumno, Instituto de Matemáticas).

AMBIENTE INSTITUCIONAL

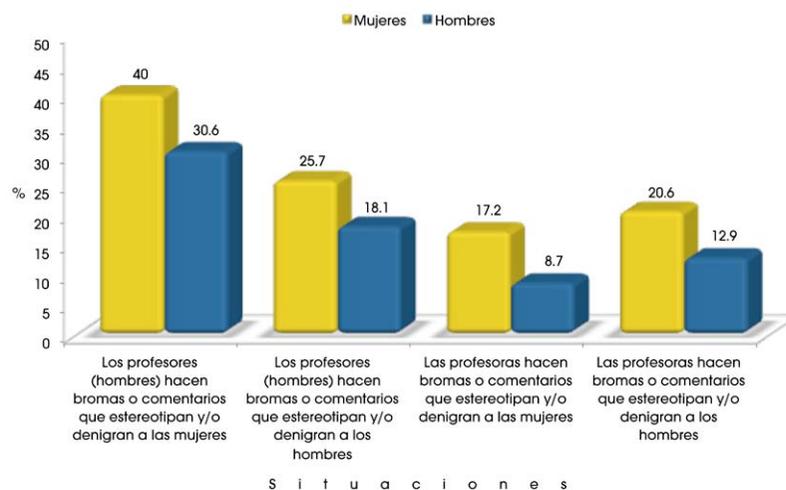
En lo relativo a la percepción de discriminación, más mujeres que hombres consideran que se halla presente en el IMATE, la diferencia es de más de cinco puntos porcentuales (13.5% y 8.2% respectivamente). Es importante destacar que la percepción de discriminación por parte del estudiantado, tanto de mujeres como de hombres, es mucho menor que en la población académica. Además, existe cierta incongruencia en las respuestas a la pregunta sobre si hay discriminación y la que se refiere al acuerdo de impulsar acciones a favor de la igualdad, ya que un bajo porcentaje de hombres y de mujeres considera que

existe discriminación, pero más de la mitad de ambos sexos cree necesario impulsar medidas en favor de la equidad de género (51.4% y 64.3%, respectivamente). También es importante mencionar que la diferencia entre la no percepción de discriminación y el acuerdo para impulsar medidas en favor de la igualdad es mayor en los hombres.

Al respecto sobresale también que al presentarse frases o situaciones que evidencian un ambiente hostil hacia las mujeres es mayor la percepción de que existe discriminación de género, es decir,

existen actitudes y situaciones discriminatorias que se han naturalizado y que en un primer momento pasan inadvertidas para las y los estudiantes, o no son reconocidas como tales. En este caso también es importante llamar la atención sobre dos asuntos: uno, son las estudiantes quienes perciben en mayor medida las frases que estereotipan y denigran, en primer lugar a las mujeres y en segundo término a los hombres; además, la percepción de este tipo de frases descalificadoras, se ubica en mayor medida como provenientes de profesores hombres.

GRÁFICA 3. Estudiantes que han presenciado al menos una vez las siguientes situaciones, población estudiantil del IMATE, por sexo, 2009 (% vertical)



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas, UNAM, del 24 de junio al 14 de septiembre de 2009, población estudiantil.

Nota: sólo se consideraron los casos de quienes contestaron a estas preguntas. Cifras en porcentajes.

En los grupos focales se expresó que algunos profesores ponen en cuestión la capacidad de las mujeres para desempeñarse académicamente, lo cual coincide, aunque con expresiones específicas para esta población, con lo que ocurre con el grupo de académicas que refieren que su participación en artículos es constantemente puesta en duda.

(...) hay diferencias en el trato con las alumnas; los investigadores nos tratan como si necesitáramos ayuda: "todas las mujeres tienen un punto más"; o "las mujeres siéntense y los hombres se paran"; hay los que dicen: "las mujeres, por ser mujeres, un punto más". Eso es discriminatorio. No somos tontas, no necesitamos un punto más, no somos estúpidas. ¿Por qué? ¿Por qué necesitamos un punto más? ¡Lo podemos hacer solas!(alumna, Instituto de Matemáticas).

(...) los profesores (...) incluso de aquí de la Facultad, dicen que las mujeres deben dedicarse al hogar; yo lo he escuchado, pero son de los profesores de 65 años para arriba (...) dicen que no sirven para las matemáticas (Alumno, Instituto de Matemáticas).

Una de las expresiones de abuso de poder que viven mayoritariamente las mujeres es la violencia sexual.²¹ En el caso de los espacios escolares o académicos suelen cruzarse distintas condiciones que posibilitan este tipo de violencia de género, que afectan principalmente a las alumnas y a las trabajadoras del personal administrativo.²² Estas condiciones surgen de una sociedad jerarquizada por sexo, edad, etnia y clase social, entre otras. En el caso de las y los estudiantes del IMATE son principalmente las relaciones jerárquicas e inequitativas que se establecen entre: mujeres/hombres y alumnado/ profesorado.

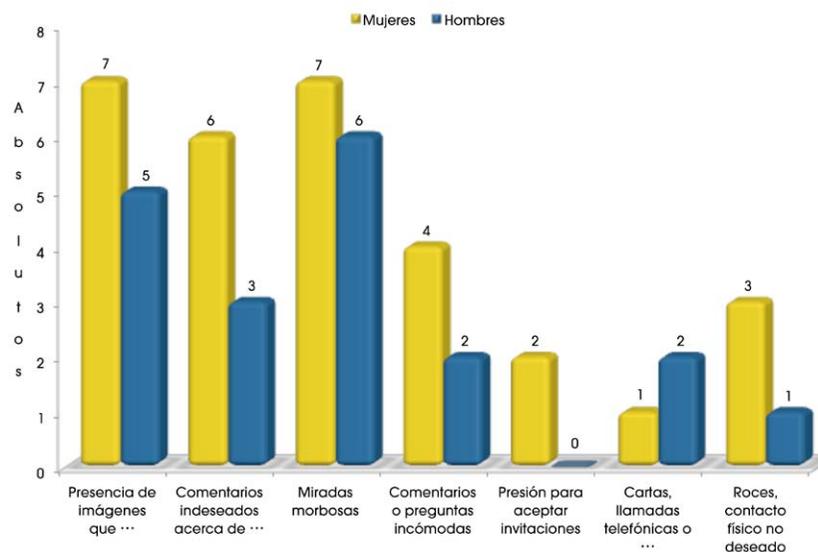
²¹ La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en su Capítulo II, Artículo 13, define al respecto: "El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva". El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

²² Si bien las académicas no están exentas de vivir violencia sexual en sus espacios laborales, en el caso del presente estudio, no se manifestó con la misma fuerza que en la población estudiantil. En especial en los grupos focales este tema es recurrente con las y los estudiantes.

En los resultados de la encuesta se puede observar que la población estudiantil, en su mayoría, no ha vivido situaciones de violencia sexual dentro del Instituto (Cuadro 16, Encuesta de población estudiantil). No obstante siete mujeres (18.9%) señalaron que han visto en el Instituto "Imágenes de naturaleza sexual que le incomodan", seis (16.7%) ha recibido "piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia", siete mujeres (18.9%) han recibido "miradas morbosas o gestos sugestivos que le molestan";

cuatro (11.1%) han recibido "burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa"; dos (5.4%) experimentaron "presión para aceptar invitaciones a encuentros adicionales a las actividades académicas"; una (2.7%) ha recibido "cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados", y tres alumnas (8.1%) ha vivido "roces, contacto físico no deseado".

GRÁFICA 4. Estudiantes que han experimentado situaciones de violencia sexual, población estudiantil del IMATE, por sexo, 2009.



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas, UNAM, del 24 de junio al 14 de septiembre de 2009, población estudiantil.

Como se ha señalado en otras partes de este trabajo, es importante que las acciones institucionales se encaminen a que no exista ni un solo caso de hostigamiento, porque más allá de que las cifras parezcan irrelevantes, el impacto personal trasciende el dato numérico. En los grupos focales se expresó en mayor medida que en la encuesta la situación de acoso que enfrentan las alumnas:

(...) me dijo (un investigador): "¿Quieres ser mi ayudante?". Yo le dije que sí (...) me quiso invitar a comer, le interesaba preguntarme cosas como si tengo novio, cosas así, cosas que no venían al caso, porque pues yo nada más era la ayudante (...) me molestó mucho, porque una cosa es que yo sea su ayudante y otra muy diferente que eso le autorice a que a fuerza yo tenga que estar ahí con él, y saliendo a comer y horas innecesarias de plática (alumna, Instituto de Matemáticas).

(...) a una chava le dijo: "¿vas mal? yo te ayudo", y ya que fue con él, quería que se acostara con él; y entonces, como le dijo que no, la empezó a tratar muy mal en el salón, la calificaba más estricto, y todo eso. Fueron como cinco o seis chavas las que denunciaron (alumno, Instituto de Matemáticas).

Un dato alentador es que nadie de la población estudiantil ha vivido amenazas que afecten negativamente su situación en el IMATE si no aceptan invitaciones o propuestas sexuales, tampoco exigencias de realizar actividades que no competen a su actividad u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales, ni presión verbal para tener relaciones sexuales; tam-

poco les han obligado mediante amenazas y castigos a tener actos sexuales en contra de su voluntad. Además, no han experimentado el uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.

En el caso de la encuesta, destaca que 56.5% (Cuadro 17, Encuesta de población estudiantil) de las personas que dijeron haber sido afectadas no hicieron nada al respecto, lo que puede ser explicado por la falta de mecanismos e instancias especializadas para atender, prevenir y sancionar los casos de violencia sexual, así como por la ausencia de una cultura de la denuncia. En los grupos focales se ilustra la dificultad tanto personal como institucional para denunciar:

Sí, me sentí muy hostigada; pero la verdad es que, ¿qué iba a hacer? La levanto, se hace todo el embrollo, ¿y todos los días lo voy a hacer? (...) hubiera perdido tranquilidad y además reputación, en el sentido de que todo mundo estaría diciendo, hablando de mí, que fulanita esta levantó el acta (alumna, Instituto de Matemáticas).

¡Claro! hombres se tapan a hombres, y las mujeres también (...) en el departamento(...) dicen: "es que seguramente se viste muy escotada" (Alumna, Instituto de Matemáticas).

Estos testimonios hacen patente la necesidad de contar con mecanismos claros, confiables y con personal (independientemente de su sexo) sensibilizado en estos temas para atender las denuncias. Es importante señalar que cuando hay respuestas positivas de las autoridades, como ha sido el caso del IMATE, éstas dependen de la voluntad y la sensibilidad de la autoridad

en turno, pero no son estructurales, lo que impide mandar un mensaje claro sobre la posición institucional en estos hechos y tampoco permite que se fomente la denuncia.

Una manera de promover acciones para la equidad de género es la participación de la comunidad. En el caso de la UNAM existen cuerpos colegiados de decisión que posibilitan la participación del personal académico, del personal administrativo y del alumnado. Estos cuerpos colegiados están conformados por integrantes de la comunidad universitaria, algunos electos democráticamente por voto universal, libre y secreto y otros designados por autoridades, funcionarios o funcionarias de alto nivel, así como por otros cuerpos colegiados como la Junta de Gobierno a propuesta del rector.²³ Estas instancias de decisión existen en diferentes niveles y con diferentes funciones y grados de incidencia.²⁴

En el caso del alumnado que colaboró en la investigación, éste refiere que el nivel de participación de las mujeres en estos espacios es alto (Cuadro 14, Encuesta población estudiantil) no obstante, en los grupos de discusión las y los estudiantes perciben que su nivel de incidencia real (tanto de mujeres como de hombres) en estos espacios es mínima.

(...) las mujeres sí participan, les gusta participar; hay muchas planillas de mujeres; en el 'post doc' también hubo dos planillas donde había un hombre y tres mujeres. Sí, sí es importante la participación de mujeres, pero el problema es que los estudiantes no valemos (alumna, Instituto de Matemáticas).

(...) el problema también es que a los alumnos no se nos toma muy en serio; se nos pregunta única y exclusivamente cuando es algo que involucra directamente a los alumnos, y a veces incluso ni siquiera se nos consulta en esos casos (alumno, Instituto de Matemáticas).

Un tema a resaltar con relación a la participación de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, como es el caso del Consejo Universitario, es que su participación es mayor en posiciones subalternas.²⁵

Por otra parte, llama la atención que si bien la mayoría de la población estudiantil considera necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM, el porcentaje de mujeres que así lo manifiestan es menor que el de los hombres: 51.4% y 64.3%, respectivamente (Cuadro 18, Encuesta población estudiantil).

A veces, las medidas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres pueden ser percibidas por algunos hombres—y a veces también por algunas mujeres—como injustas para ellos. En el caso del IMATE es alentador encontrar testimonios en los que es patente la cada vez mayor conciencia de la población sobre la necesidad de este tipo de medidas:

Sí, es como una inequidad momentánea para llegar a la equidad. (...) están bien este tipo de medidas, pero debería de ser algo más integral. (...) No sé cómo debería de ser, pero sé que deberían de contemplarse a largo plazo, y yo siento —no sé— que las que se están tomando actualmente no están consideradas a largo plazo; parecen nada más medidas políticas (Alumno, Instituto de Matemáticas).

23 Los lineamientos de conformación de cuerpos colegiados y designación de las autoridades Universitarias puede ser consultado en: <<http://www.alumno.unam.mx/autoridadesuniv.html>>.

24 En la UNAM, los cuerpos colegiados pueden pertenecer exclusivamente a las entidades, como son: Comisión Dictaminadora, Comisión Evaluadora, Consejo Técnico, Consejo Interno y Consejo Asesor; o ser parte de la administración central tales como: Consejo Universitario, Junta de Gobierno, Consejos Académicos de Área, Consejo de Estudios de Posgrado, Consejo de Planeación y Consejo Asesor de Cómputo (Buquet et al., 2010). La máxima instancia de decisión colegiada dentro de la UNAM es el Consejo Universitario; en él, cada sector (estudiantes, personal académico y administrativo) cuenta con consejeros/as titulares y suplentes.

En cuanto a las acciones señaladas con mayor frecuencia para lograr la equidad entre los géneros, estas son: por parte de las mujeres, en primer lugar la creación de guarderías para quienes tienen hija (s) y/o hijo (s); en segundo lugar, considerar los efectos del embarazo en su vida académica y, en tercer lugar, dar preferencia en el ingreso a las mujeres que tienen iguales méritos que los hombres, en las carreras o posgrados donde están menos representadas. Por su parte, los hombres señalaron que entre los requisitos para mantener una beca se tenga una consideración a los efectos del embarazo en la vida académica de las estudiantes; la creación de guarderías para la población estudiantil que tiene hija (s) y/o hijo (s) y cursos de capacitación en derechos humanos y violencia de género para la comunidad universitaria.

En consonancia con las propuestas elegidas por las y los estudiantes se expresaron las opiniones, a partir de la última pregunta del cuestionario, en torno a cuáles son los obstáculos para avanzar en sus estudios que enfrentan, de manera exclusiva, por un lado las mujeres y por otro lado los hombres. Gran parte de las y los estudiantes 54.1% y 42.5%, respectivamente menciono el embarazo y el cuidado de los hijos como un obstáculo en la trayectoria de las estudiantes y que los hombres no tienen ningún obstáculo.

CONSIDERACIONES FINALES

La población estudiantil tiene sus particularidades: la mayoría es soltera y no tiene hija (s) y/o hijo (s), y la responsabilidad de tener que cuidar a otras personas ha afectado sólo a una pequeña proporción de las y los estudiantes encuestados. No obstante lo anterior, la encuesta y los grupos focales arrojaron que mujeres y hombres coinciden en señalar el embarazo, el cuidado de hijos y la familia como el mayor obstáculo para que las mujeres avancen en sus estudios. El estudiantado centra sus preocupaciones y expectativas en concluir con éxito sus estudios y en contar con los recursos para ello. Las implicaciones de construir y sostener una familia propia no se manifiestan aún con fuerza. A pesar de ello es probable que con el paso del tiempo—y sobre todo cuando el ámbito familiar se convierta en una responsabilidad— las percepciones, opiniones y expectativas de quienes hoy forman parte de la población estudiantil se acerquen a las que en la actualidad tiene el personal académico.

Un tema prioritario es la prevención y la sanción de los casos de violencia sexual hacia las y los alumnos, independientemente del número de casos que puedan presentarse.

25 Actualmente la conformación en el sector estudiantil es la que sigue: propietarios/as: 19 hombres y 10 mujeres; suplentes: 15 mujeres y 14 hombres. Como se puede ver, si bien la participación de las mujeres es 43.1% del total de las consejerías estudiantiles, 60% de ellas ocupan el cargo de suplentes, mientras que 57.6% de los hombres tienen el cargo de propietario. Es el caso de quienes representan actualmente al alumnado de la Facultad de Ciencias, en donde un varón es el propietario y una mujer es la consejera suplente.

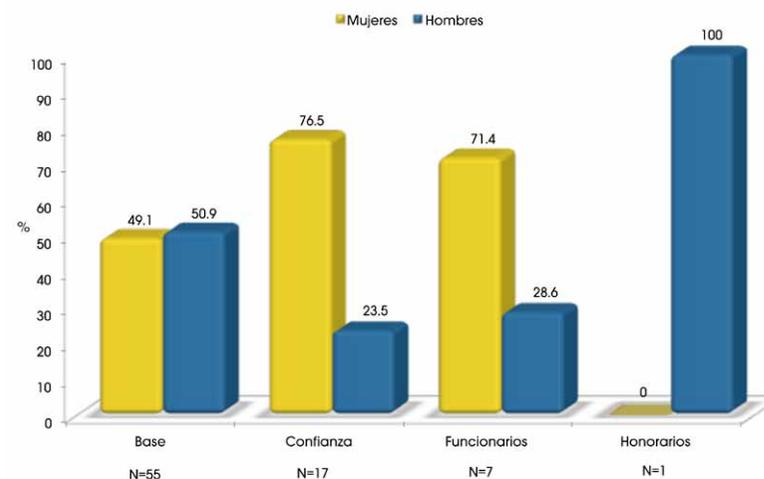
PERSONAL ADMINISTRATIVO

PANORAMA GENERAL

El personal administrativo del Instituto de Matemáticas (IMATE) está integrado por 80 personas, de las cuales 45 son mujeres (56.2%) y 35 son hombres (43.8%). El personal administrativo se clasifica en cuatro categorías: base, confianza, funcionarios y honorarios, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 55 son de base (68.75%), 17 de confianza (21.25%), 7 funcionarios (8.75%) y una persona es temporal (honorarios) (1.25%). Las categorías del personal administrativo están divididas en ramas y puestos. De acuerdo a las "Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto de gasto 2010 de la unam", la categoría de personal administrativo de base contiene un total de 144 puestos que se encuentran agrupados en seis ramas: administrativa, obrera, auxiliar de administración, especializada obrera, especializada técnica y profesional. La categoría de confianza se integra por 107 puestos; éstos no se agrupan en ramas como los puestos de base, por lo cual se elaboró una clasificación propia que identifica las ramas profesional y administrativa. Por último, las categorías por honorarios y funcionarios no cuentan con descripción y clasificación de puestos.

Al realizar un análisis por categoría, se observa que las mujeres tienen una mayor participación en el personal de confianza (76.5%) y funcionarios (71.4%); mientras que en el personal de base son 49.1% y por honorarios 0% en este último sólo hay un hombre y por esta razón equivale a 100%.

GRÁFICA 1. Personal administrativo por categoría y sexo, 2009

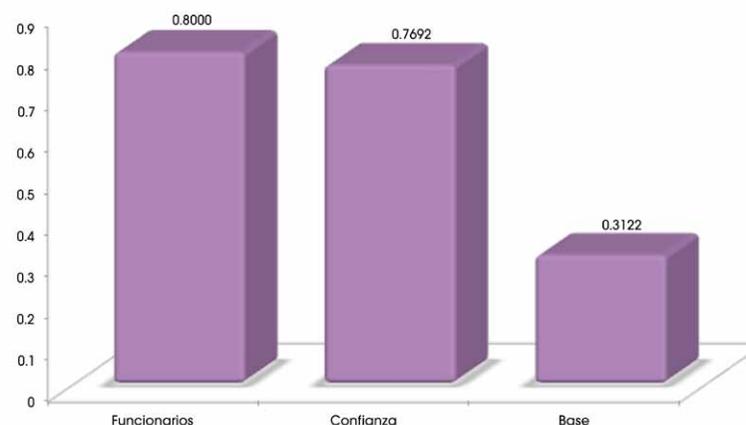


FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

La Gráfica 2 permite visualizar la presencia de segregación ocupacional en el personal administrativo del imate. La segregación ocupacional por sexo es la tendencia a que mujeres y hombres se encuentren empleados en diferentes ocupaciones. Esta separación significa exclusión social de las mujeres. Así, las mujeres se concentran en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, respondiendo a la tradicional división sexual del trabajo. La incorporación de las mujeres al ámbito laboral no trastoca la división sexual del trabajo, sino que traslada al ámbito del trabajo formal los roles y las funciones asignadas a las mujeres en el espacio reproductivo y refuerza los estereotipos de lo que significa ser mujer y ser hombre en la sociedad. De esta forma, las mujeres desempeñan ocupaciones tipificadas como femeninas y los hombres las denominadas masculinas (Kabeer, 1998).

Existen diferentes índices de segregación, el que se calcula en esta investigación es el Índice de Duncan (ID)²⁶. El ID en los puestos del personal administrativo es de 0.4667; es decir que alrededor de 46.7% de la fuerza de trabajo femenina y masculina debería redistribuirse entre los diversos puestos del personal administrativo para obtener proporciones equilibradas. En lo que respecta al cálculo del id de forma diferenciada por categoría,²⁷ en la gráfica 2 se aprecia un nivel alto de segregación por sexo en los puestos de funcionario y de confianza, con un id de 0.8000 y 0.7692, respectivamente; ello implica que 80% de los funcionarios y 76.9% del personal de confianza tendrían que cambiar de ocupación para evitar la segregación. En el personal de base hay menor segregación; no obstante, implicaría que 31.2% de este personal cambie de ocupación.

GRÁFICA 2. Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por categoría, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

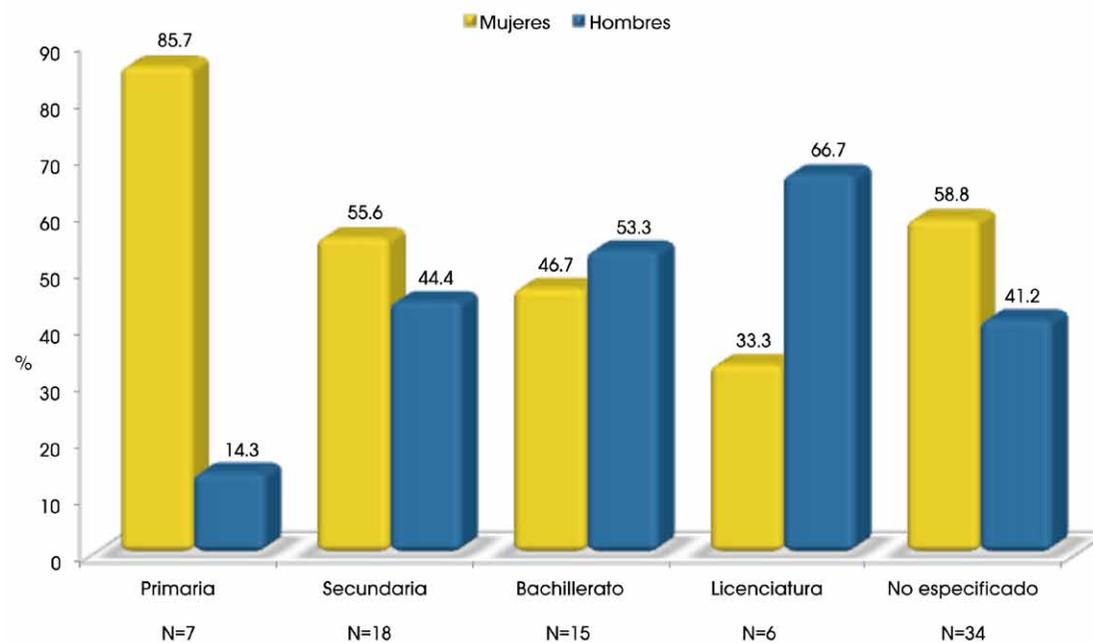
26 El índice de Segregación de Duncan indica la proporción de mujeres y hombres que debe cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración en la distribución del empleo de ambos grupos. Varía entre 0 y 1. Toma el valor de 0 cuando hay completa integración, es decir, la distribución por ocupaciones de mujeres y hombres es igual; y 1 cuando hay una separación absoluta entre las ocupaciones que realizan las mujeres y los hombres (totalmente femeninas o masculinas). Cabe señalar que el índice es extremadamente sensible a la cantidad de ocupaciones utilizadas en su cálculo.

27 El personal por honorarios no se incluye, debido a que únicamente hay un hombre en esta categoría.

Con respecto al nivel educativo del personal administrativo destaca que a medida que éste aumenta, disminuye la presencia de las mujeres: con primaria con 85.7%, y disminuyendo

en licenciatura, donde sólo representan 33.3%. No hay personal administrativo con grados de maestría o doctorado.

GRÁFICA 3. Personal Administrativo por escolaridad y sexo, 2009



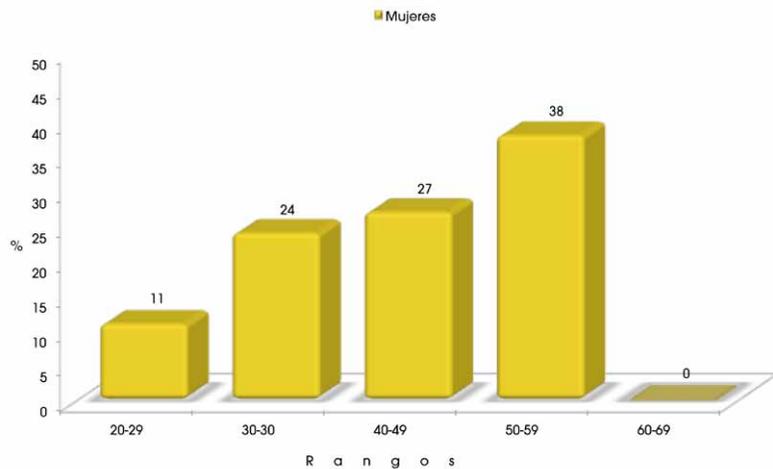
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Nota: La categoría de no especificado equivale a 34 personas de las que no se tiene información, de las cuales 20 son mujeres y 14 hombres.

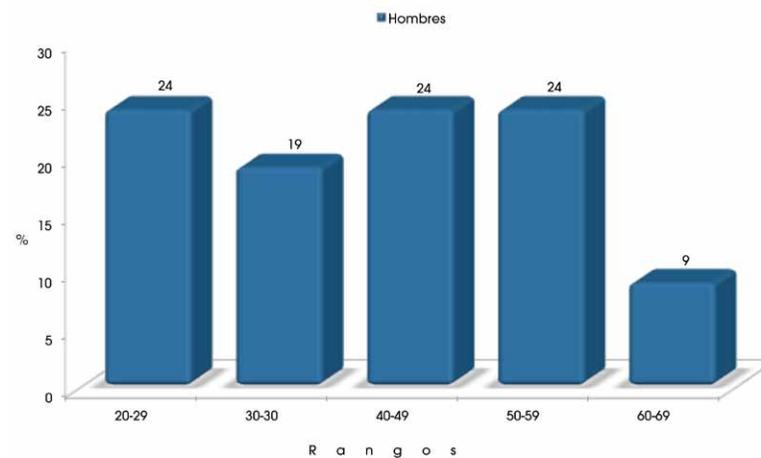
Por último, la edad promedio de las mujeres es de 44 años, mientras que la de los hombres es de 42 años. En las gráficas 4.1 y 4.2 aparece la distribución vertical por grupos de edad, lo cual permite identificar que 38% de las mujeres está en el grupo

de edad 50-59 años, enseguida aparece el grupo 40-49, donde se concentran 27% de las administrativas. Por su parte, la distribución porcentual de los administrativos es más equitativa: 24% se concentra en los grupos de edad 20 a 29, 40 a 49 y 50 a 59.

GRÁFICA 4.1. Distribución porcentual de las administrativas del IMATE 2009, por grupos de edad (% vertical)



GRÁFICA 4.2. Distribución porcentual de los administrativos del IMATE 2009, por grupos de edad (% vertical)



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

Nota: No se consideran siete casos porque no contestaron

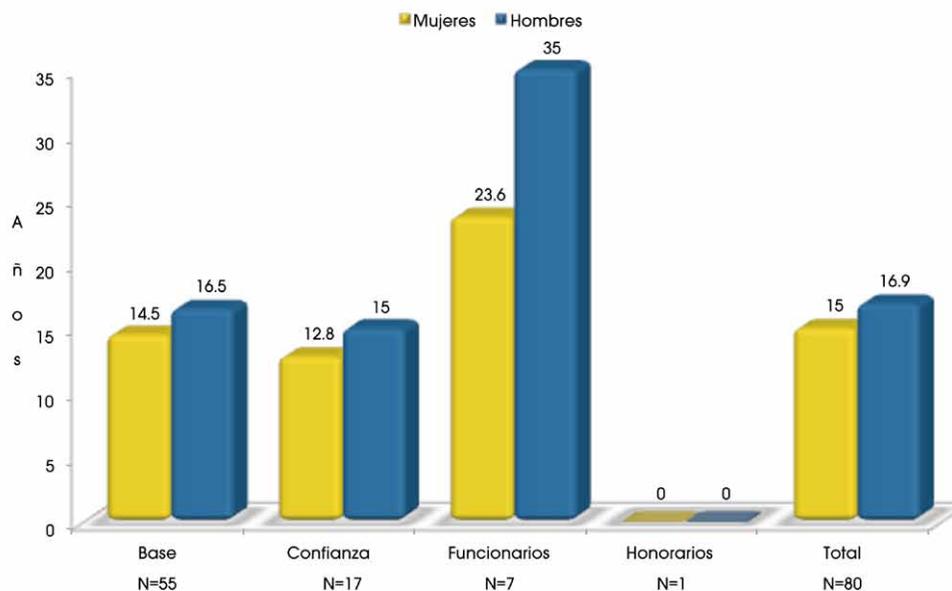
ASPECTOS LABORALES

En esta sección se muestra información sobre la antigüedad promedio de las y los administrativos, así como su ingreso anual y si pertenecen o no al programa de calidad y eficiencia.

La antigüedad promedio del personal administrativo es mayor en los hombres que en las mujeres; 15 años para las mujeres y

16.9 años para los hombres. En la categoría de funcionarios es donde hay mayor diferencia, los hombres tienen 35 años de antigüedad en promedio, mientras que las mujeres tienen 23.6 años. Por su parte, en el personal de base es donde se presenta una menor diferencia con un promedio de 14.5 años para las administrativas y de 16.5 años para los administrativos.

GRÁFICA 5. Personal administrativo por antigüedad promedio, por categoría y sexo, 2009



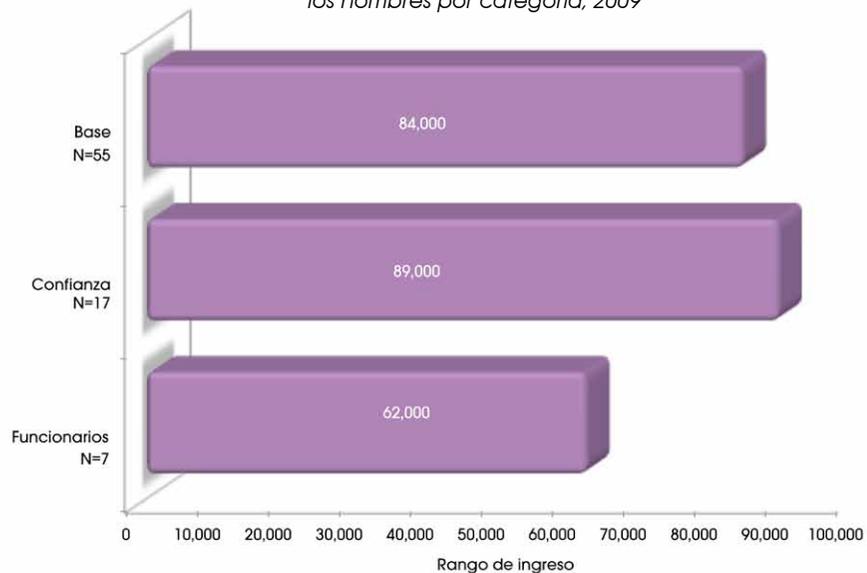
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Nota: El personal administrativo por honorarios no genera antigüedad, por tal razón no se presenta esta información.

Por otra parte, se sabe que un indicador de inequidad entre mujeres y hombres es la brecha existente entre los ingresos de mujeres y hombres. En la UNAM los sueldos y salarios están determinados en función del puesto o la categoría y no de acuerdo con las personas que los ocupan. Sin embargo, los ingresos anuales totales de hombres y mujeres muestran diferencias debido a las compensaciones adicionales que se asignan por distintos motivos, por ejemplo: mayor antigüedad (la cual es mayor en los hombres), y estímulos a la productividad.

Así, al comparar los ingresos anuales totales de hombres y mujeres, se encuentra que entre el personal de confianza, las mujeres ganan en promedio 89% del ingreso anual de los hombres; es decir, por cada 100000 pesos que gana un hombre, una mujer gana 89000 pesos. La mayor inequidad en ingreso anual se observa en el personal con cargo de funcionario, en donde las mujeres ganan 62000 pesos por cada 100000 pesos que gana un hombre.

GRÁFICA 6. Proporción del promedio del ingreso anual de las mujeres respecto al de los hombres por categoría, 2009



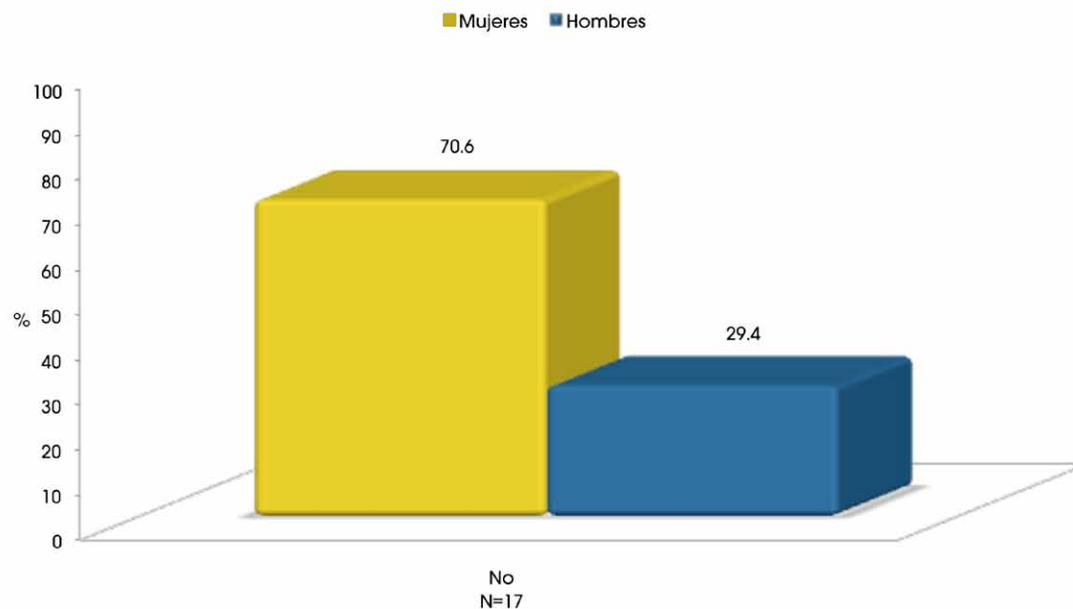
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

Nota: El personal de honorarios no se incluye debido a que únicamente hay un hombre en esta categoría, quien reportó un ingreso anual de 87982.8 pesos.

Por último, la mayoría del personal administrativo (73.8%) del IMATE está en el Programa de Calidad y Eficiencia. El Programa se integra por 28 mujeres de un total de 40 y 20 hombres de 25.

Mientras el personal administrativo que no pertenece al programa de calidad y eficiencia, 17 personas en total, la mayor parte son mujeres (70.6%).

GRÁFICA 7. Personal administrativo del imate que NO pertenece al Programa de Calidad y Eficiencia, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

Una posible explicación de que las mujeres tengan menos antigüedad, menos ingresos y una menor presencia que los hombres en el Programa de Calidad y Eficiencia, tiene que ver con la segregación ocupacional por sexo, dado que las ocupaciones femeninas representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones; las mujeres tienden a tener pocas oportunidades de ascenso, de movilidad y estabilidad (Oliveira y Ariza, 1997).

RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO

Se sabe que las mujeres siempre son las responsables del trabajo doméstico, independientemente de que sean amas de casa o trabajen remuneradamente; por esta razón se preguntó al personal administrativo sobre el tiempo que dedica a actividades domésticas y al cuidado de otras personas. En las encuestas que se aplican en América Latina acerca del uso del tiempo se observan las siguientes tendencias: los hombres tienen una menor participación e invierten menos tiempo en las actividades domésticas y de cuidado; el mayor tiempo dedicado a estas actividades por parte de las mujeres se incrementa notablemente en los tramos del ciclo vital asociados a la tenencia de niños/as, mientras que en el caso de los hombres, el tiempo permanece prácticamente constante durante todo su ciclo vital; la jornada laboral de las mujeres es inferior a la de los hombres, debido a la necesidad de atender responsabilidades domésticas y familiares; incluso cuando las mujeres trabajan remuneradamente, la distribución de las tareas domésticas y de cuidado sigue siendo desigual (pnudet al., 2009). Algunos de los resultados que se reproducen en el personal administrativo de la UNAM se presentan a continuación.

En primer lugar, se encontró que las mujeres dedican más horas a la semana que los hombres a la preparación de alimentos, las labores de limpieza de la casa, el arreglo y cuidado de la ropa, el cuidado de niñas, niños u otras personas y a transportarse. En cambio, los hombres sólo dedican más tiempo en recreación. Cabe destacar que donde se encuentra la mayor diferencia en tiempo invertido es en el cuidado de niñas, niños u otras personas; las mujeres dedican a ello 15 horas a la semana y los hombres sólo dos horas. Además, en transportarse, las mujeres dedican el doble de tiempo (10 horas) que los hombres (cinco horas).

Dos mujeres administrativas describen las dificultades que han tenido que solucionar para hacerse cargo tanto de las actividades domésticas como de su trabajo y un administrativo menciona que las mujeres sólo pueden superarse en el trabajo cuando sus hijos han crecido:

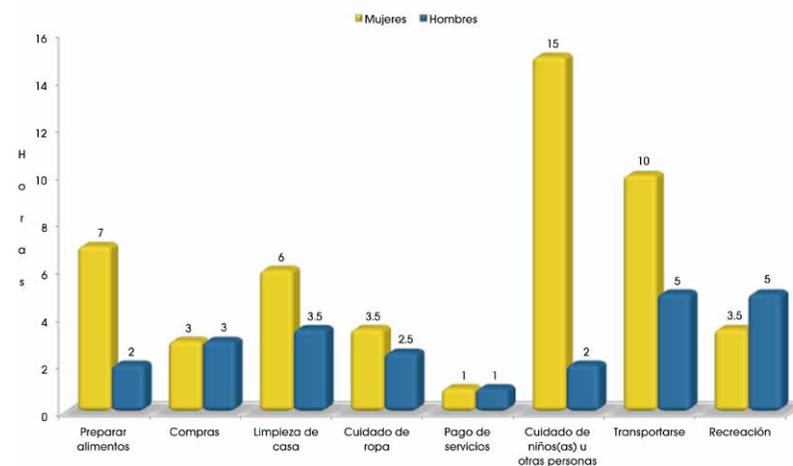
Lo último que me ha tocado digamos como experiencia es que he tenido que ausentarme a veces una semana anualmente por lo del Congreso(...) ahí es en donde quizás en un principio si tuve un poco de conflicto con la pareja. Me he enfrentado a organizarme (...) doce o quince días antes, dejar despensa, dejar víveres, dejar ropa limpia y preparada (...) incluso a veces he cocinado para esa semana que haya para que el niño se lleve a la escuela el lonch, es organización (administrativa).

(...) entonces, aparte de todo este proceso del bebé y demás, y luego pues estás amamantándolo y no te dejan dormir, porque es estarte levantando cada tres horas ¿no? Cosas por el estilo y luego también la cuestión de la casa, porque uno llega y nada de que ya llegué a descansar, uno llega y a lavarse las manos y ponerse el delantal (administrativa).

(...) cuando son madres, desde que nacen, la lactancia, yo creo que ya a los ocho o diez años los niños ya están más formaditos y son un poco más responsables tanto en la casa como en la escuela, yo creo que hasta cierto momento la madre ya puede escalar a otra oportunidad dentro del Instituto o fuera del Instituto (...) (administrativo).

Como se observa en la Gráfica 8, las mujeres dedican más tiempo a actividades de cuidado de niños (as) y otras personas, a pesar de ello, 77.5% de las administrativas dicen que no se ha visto afectado el progreso de su trayectoria laboral por cuidar hijas e hijos; también la mayoría de los hombres (72%) mencionan no haber sido afectada su trayectoria laboral por esta actividad.

GRÁFICA 8. Mediana de las horas dedicadas por el personal administrativo al trabajo doméstico, transportarse y al cuidado, por actividad y sexo, 2009



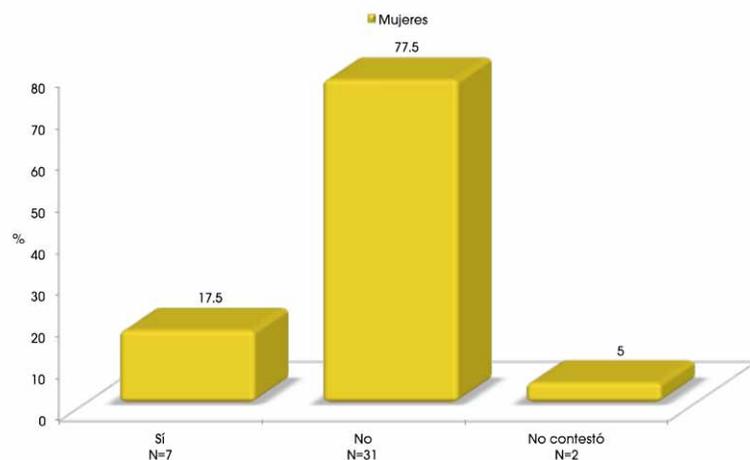
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

No obstante, siete mujeres (17.5%) y dos hombres (8%) respondieron que sí han sido afectados (Gráficas 8, 9.1 y 9.2). Se presenta un testimonio donde una administrativa describe una actividad que parecería tan sencilla como ir a recoger a los hijos a la escuela y lo complicado que fue para ella hacerlo:

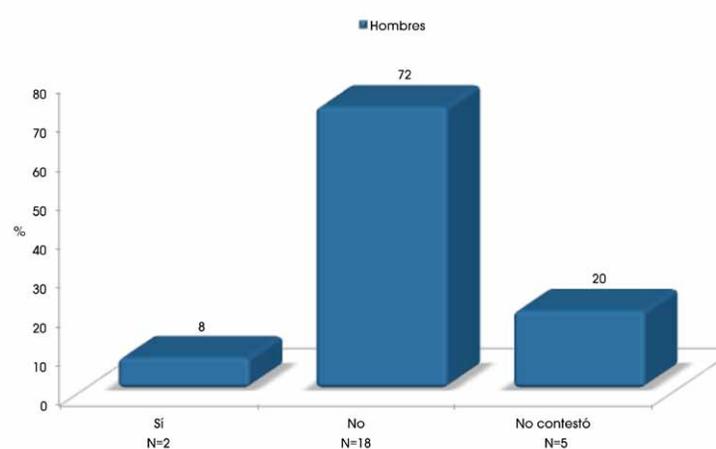
En sí simplemente el llevarlos a la escuela y recogerlos que a veces se te complica (...) a mí en mi caso, un ejemplo que

tengo muy presente y que mis hijos me mencionan, que cuando teníamos auditorías y que no había computadoras y estar mecanografiando números y todo, salían a las tres de la tarde de la escuela y las auditoras decían no, hasta que terminemos, entonces yo veía el reloj y veía lo que estaba haciendo, lo que me estaban pidiendo y en la mente: mis hijos ya están afuera, cuando llegue van a estar en la banqueta sentados, preocupados (administrativa).

GRÁFICA 9.1. Administrativas del IMATE que han visto afectada su trayectoria laboral por cuidar a sus hijos (as), 2009 (% vertical)



GRÁFICA 9.2. Administrativos del IMATE que han visto afectada su trayectoria laboral por cuidar a sus hijos (as), según tipo y sexo, 2009 (% vertical)



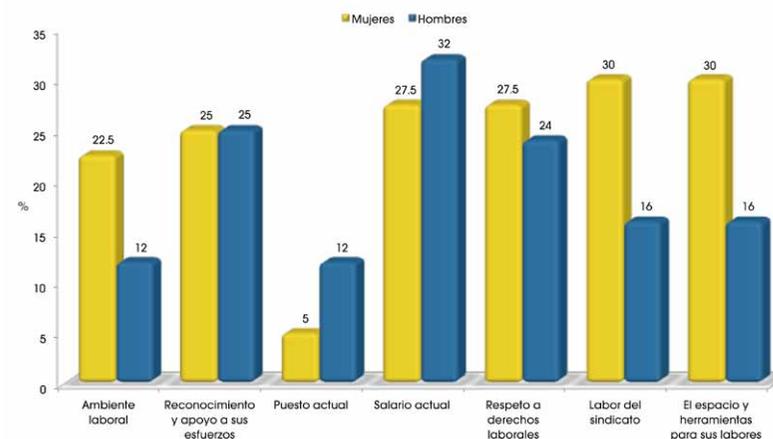
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

AMBIENTE INSTITUCIONAL

En este último apartado se analizan algunos aspectos propios de la actividad laboral como el ambiente, el salario actual, respeto a sus derechos laborales, etc. Sin embargo, se exploran con mayor profundidad aspectos como la discriminación por sexo, la existencia de afirmaciones sexistas, si han vivido situaciones de hostigamiento, si consideran que es necesario instrumentar medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres, etc.

La mayoría del personal administrativo está satisfecho en seis aspectos propios de su actividad laboral. Sin embargo, del personal administrativo que está insatisfecho, las mujeres están más insatisfechas que los hombres con las siguientes actividades: la labor del sindicato (30%); el espacio y herramientas para realizar sus labores (30%); el respeto a sus derechos laborales (27.5%) y el ambiente laboral (22.5%). Por su parte los hombres sólo están más insatisfechos que las mujeres con su salario actual, (32% y 27.5%, respectivamente) y con el puesto actual (12% y 5%, respectivamente).

GRÁFICA 10. Personal administrativo insatisfecho en aspectos de su actividad laboral, 2009

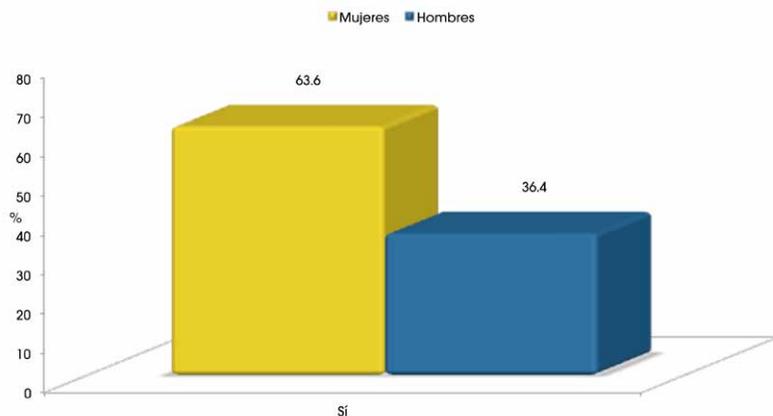


FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

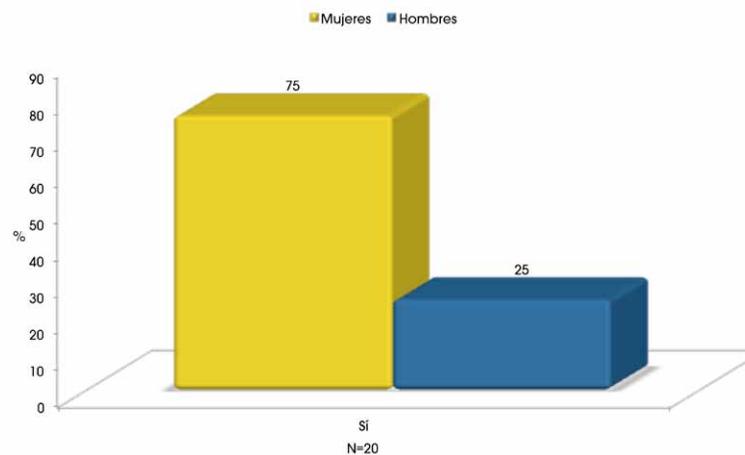
Además, la mayoría del personal administrativo no siente que ha sido excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre: 32 mujeres y 21 hombres. Sin embargo, siete mujeres (63.6%) y cuatro hombres (36.4%)

contestaron que sí han vivido esta exclusión. Además, 15 mujeres (75%) y 5 hombres (25%) consideran que han sido evaluados de manera injusta en el programa de estímulos o en reclasificación por las autoridades.

GRÁFICA 11. Personal Administrativo que Sí ha sido excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción, 2009



GRÁFICA 12. Personal administrativo que Sí considera haber sido evaluado injustamente en el programa de estímulos o reclasificación, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

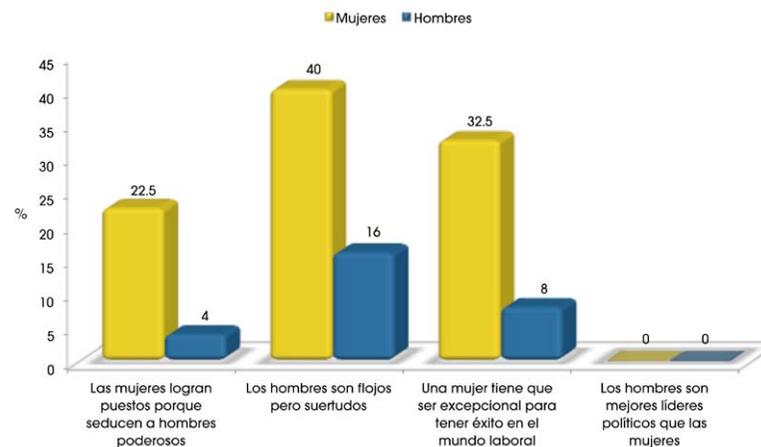
Nota: No se consideran cuatro casos porque no contestaron.

En el siguiente párrafo se presenta la opinión de un administrativo acerca de que las mujeres posiblemente han sido evaluadas de manera injusta, en específico las que han sido candidatas a directoras del IMATE:

Yo tengo otra visión, un tanto diferente a la de mis compañeros, algo que me causa un poco de curiosidad es que hasta donde yo sé, en la dirección del Instituto nunca ha estado una mujer, no se ha conocido una, es un detalle muy importante. Finalmente estamos en un mundo hecho por hombres y para hombres, históricamente. Creo que sigue importando esta cuestión. El mundo hecho de hombres para hombres, y en el caso de la dirección nunca ha habido una mujer, y no porque no haya habido candidatas (administrativo).

Otro de los puntos que se le preguntó al personal administrativo fue su opinión acerca de cuatro afirmaciones sexistas: las mujeres están de acuerdo con afirmaciones sexistas, como que los hombres son flojos pero suertudos (40%), seguido de que una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral (32.5%) y que las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos (22.5%). Por su parte los hombres, también están de acuerdo con estas afirmaciones pero en un porcentaje mucho más reducido.

GRÁFICA 13. Personal administrativo que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con las siguientes afirmaciones sexistas, 2009

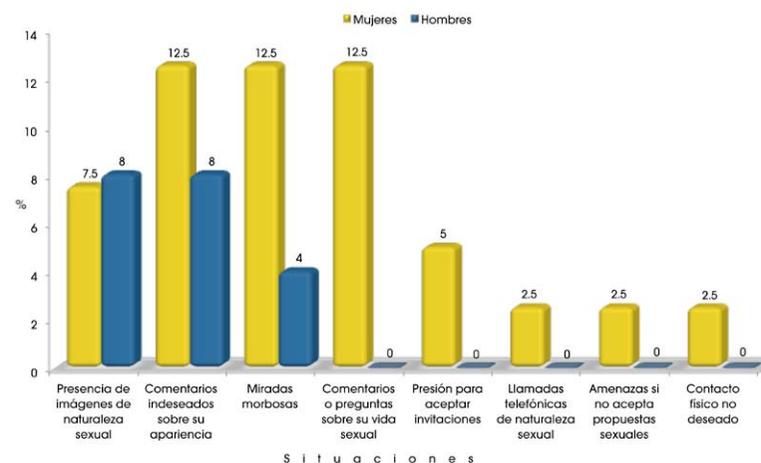


FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

Un aspecto positivo del personal administrativo del IMATE es que han experimentado pocas situaciones de hostigamiento; mejor aún, nadie reportó haber tenido un cambio de adscripción por exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales; presión verbal para tener relaciones sexuales; obligación mediante amenazas y castigos a hacer actos sexuales que no le parecen; ni el uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.

No obstante, algunas mujeres han experimentado situaciones de hostigamiento, tales como: presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden (7.5%); piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia (12.5%); miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten (12.5%); burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa (12.5%); presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo (5%); cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados (2.5%); amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales (2.5%); por último roces, contacto físico no deseado (2.5%). En comparación con las mujeres, los hombres las han experimentado en un menor porcentaje y solamente en tres situaciones que son: presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden (8%); piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia (8%); y miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten (4%).

GRÁFICA 14. Personal Administrativo que Sí ha experimentado situaciones de hostigamiento sexual, 2009

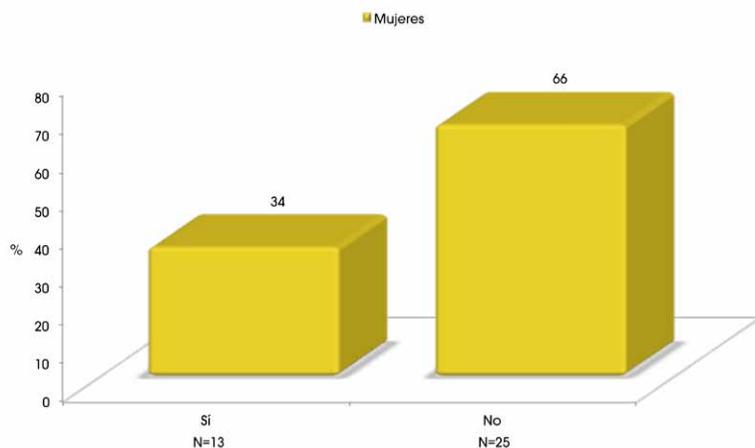


FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

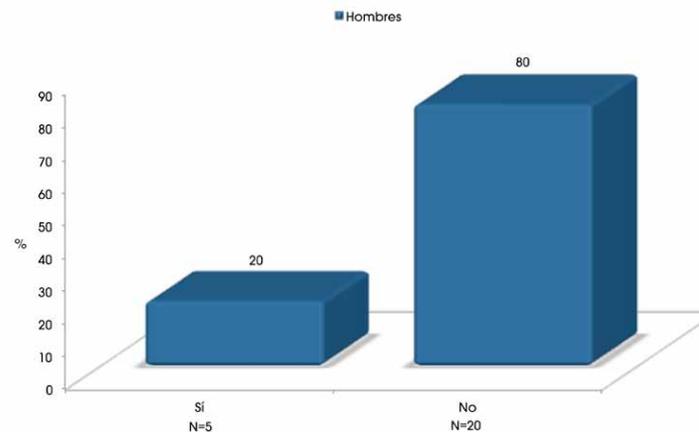
Además, la mayoría del personal administrativo no ha sido discriminado por razones de sexo en la unam (25 mujeres y 20

hombres). A pesar de esto, hay 13 mujeres (34%) y cinco hombres (20%) que sí la han vivido.

GRÁFICA 14.1. Administrativas del IMATE que consideran que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, 2009 (% vertical)



GRÁFICA 14.2. Administrativos del IMATE que consideran que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, 2009 (% vertical)



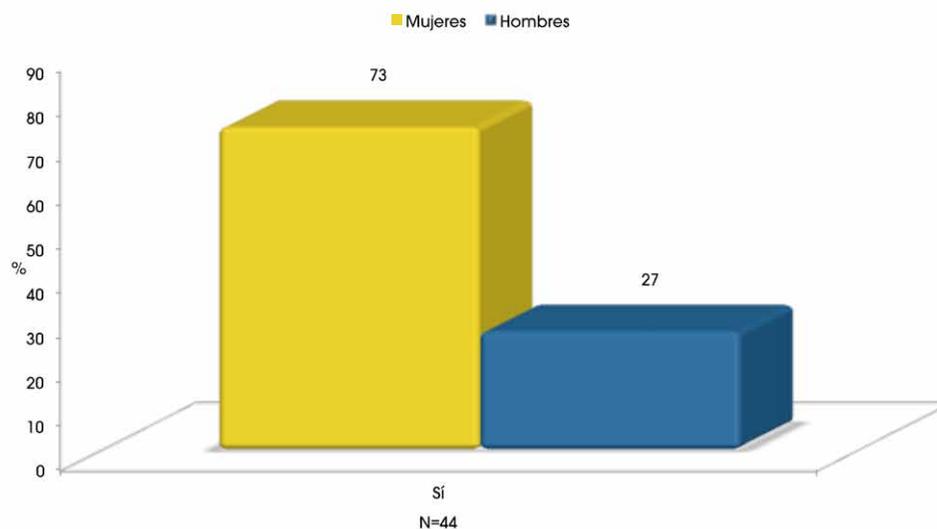
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

Nota: No se consideran dos casos porque no contestaron.

A pesar de que en el IMATE la mayoría del personal administrativo no ha sido discriminado por razones de sexo, consideran que es necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM. Lo lógico sería que sólo aquellas personas que consideraron la existencia de discriminación estuvieran a favor de impulsar medidas orientadas a corregir esta problemática. Sin embargo, ante el

planteamiento de impulsar acciones a favor de la equidad de género, una gran mayoría de mujeres contestó positivamente, a diferencia de los hombres de los cuales sólo un poco más de la cuarta parte estuvo de acuerdo. Esta diferencia puede llevar a plantear que la "naturalización" de las desigualdades entre hombres y mujeres esconde una serie de problemas de carácter colectivo y cultural e impide su reconocimiento.

GRÁFICA 15. Personal administrativo que Sí sugiere se fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta en el Instituto de Matemáticas "Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UNAM", personal administrativo.

Nota: No se consideran siete casos porque no contestaron.

Finalmente, es importante mencionar que la mayoría de las y los trabajadores llevan varios años en el IMATE y reportan que ha habido cambios en cuestiones de equidad de género y manifiestan que existe un ambiente laboral armónico y lo expresan de la siguiente forma:

De haber cambios aquí en el Instituto, sí hay cambios, hay muchas mujeres que se están reclasificando; económicamente yo creo que todos queremos estar bien, ¿no? (...). He conocido aquí compañeras que han subido categorías, quieren y están peleando, quieren subir más (...) (administrativo).

Somos una familia (administrativa).

ASPECTOS A DESTACAR

Con respecto a los datos proporcionados, se enuncian a continuación aquellos que muestran condiciones de desigualdad hacia las mujeres.

Las administrativas del IMATE tienen mayor presencia que los hombres administrativos, ya que 56.2% del personal administrativo son mujeres. A diferencia de la población académica y estudiantil, la disciplina que se trabaja en el Instituto no implica segregación laboral para las mujeres administrativas, ya que sus tareas no están vinculadas con el conocimiento de las matemáticas. Además, la participación de las mujeres es alta en el personal de confianza (76.5%), funcionarios (71.4%) y en el personal de base (49.1%), sin embargo, hay un alto índice de segregación ocupacional, el cual dice que alrededor de

46.7% de la fuerza de trabajo femenina y masculina debería redistribuirse entre los diversos puestos del personal administrativo para obtener proporciones equilibradas. Esta situación se agudiza más entre los funcionarios y el personal de confianza: 80% de los funcionarios y 76.9% del personal de confianza tendrían que cambiar de ocupación para evitar la segregación.

Las administrativas tienen menor escolaridad, antigüedad y salario que los hombres: a medida que aumenta el nivel educativo disminuye la presencia de las mujeres; la antigüedad promedio de las mujeres es de 15 años y 16.9 años para los hombres; y con respecto al ingreso anual, la mayor inequidad se observa en el personal con cargo de funcionario, en donde las mujeres ganan 61000 pesos por cada 100000 pesos que gana un hombre.

Con respecto al tiempo que dedican a diversas actividades del ámbito familiar se encontró que las mujeres dedican más horas a la semana que los hombres a la preparación de alimentos, las labores de limpieza de la casa, el arreglo y cuidado de la ropa, el cuidado de niñas, niños u otras personas y a transportarse. En cambio, los hombres sólo dedican más tiempo en recreación. Donde se encuentra la mayor diferencia en tiempo invertido es en el cuidado de niñas, niños u otras personas; las mujeres dedican a la semana 15 horas para estos menesteres y los hombres sólo dos horas.

Del personal administrativo que está insatisfecho en seis aspectos propios de su actividad laboral, las mujeres están más insatisfechas que los hombres con las siguientes actividades: la labor

del sindicato (30%); el espacio y herramientas para realizar sus labores (30%); el respeto a sus derechos laborales (27.5%), y con el ambiente laboral (22.5%). Por su parte, los hombres sólo están más insatisfechos que las mujeres con su salario actual, (32% y 27.5% respectivamente); y con el puesto actual (12% y 5%, respectivamente) (Gráfica 10).

Por otra parte, siete mujeres (63.6%) y cuatro hombres (36.4%) contestaron que sí han sido excluidos de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre. Mientras que 15 mujeres y 5 hombres consideran que han sido evaluadas de manera injusta en el programa de estímulos o en reclasificación por las autoridades.

Finalmente, en el Instituto de Matemáticas, tanto mujeres como hombres consideran que existen algunas afirmaciones sexistas. Por otra parte, varias mujeres y algunos hombres han experimentado situaciones de hostigamiento; entre las situaciones que han vivido las mujeres se encuentran: piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia (12.5%); miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten (12.5%); burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa (12.5%); presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo (5%); cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados (2.5%); amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales (2.5%); por último roces, contacto físico no deseado (2.5%).