

# 3. Población administrativa





## RADIOGRAFÍA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

El personal administrativo está dividido en cuatro grupos:

I. PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE. Son quienes desempeñan labores de carácter permanente para el desarrollo de los servicios ordinarios de la Universidad. Sus integrantes pertenecen al Sindicato de Trabajadores de la UNAM (STUNAM).

II. PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA. Tiene funciones de dirección, fiscalización o vigilancia de las actividades administrativas de la Universidad; pertenecen a esta categoría los secretarios y ayudantes particulares de las autoridades y altos funcionarios, y aquel personal que no aparece en el tabulador universitario.

III. FUNCIONARIOS ACADÉMICOS. Pueden ser funcionarios en puestos de dirección, secretarías académicas y técnicas, jefaturas de división y otros; aunque forman parte del personal administrativo de confianza, se consideran como una población aparte en esta investigación. Este grupo está compuesto por dos categorías diferentes: los funcionarios "puros", aquellos que tienen contratación exclusivamente administrativa y son considerados integrantes del personal administrativo, y quienes tienen nombramiento académico, pero reciben una compensación por desempeñar funciones académico-administrativas.

IV. TRABAJADORES TEMPORALES Y POR OBRA DETERMINADA (HONORARIOS). Se contratan para satisfacer necesidades extraordinarias. Si laboran consecutivamente por un término mayor de un año, adquieren la calidad de trabajadores de base.

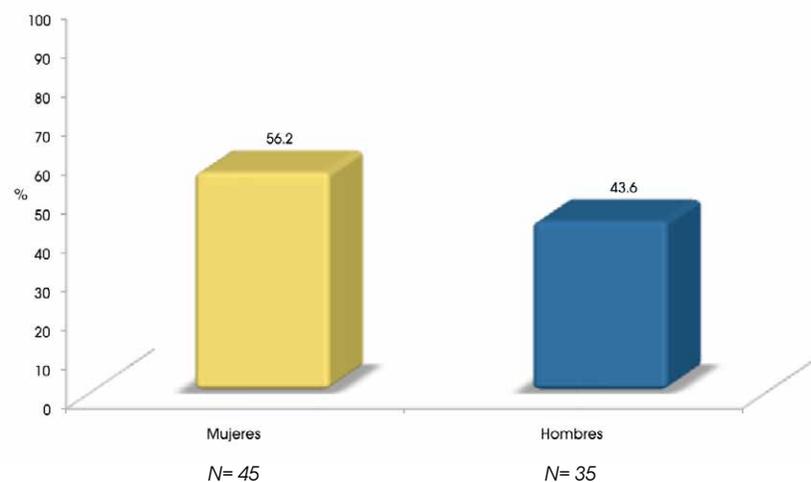
## PANORAMA GENERAL

## POBLACIÓN TOTAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO POR SEXO

El Instituto de Matemáticas (IMATE) cuenta con 80 personas para realizar labores administrativas, de las cuales 45 son mujeres,

es decir, 56.2% del personal administrativo. 35 son hombres, que representan 43.8%.

GRÁFICA 1. Personal administrativo por sexo, 2009.



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

## PERSONAL ADMINISTRATIVO POR TIPO DE PAGO

Del total del personal administrativo, 55 personas (68.75%) son de base, 17 personas (21.25%) de confianza, 7 (8.75%) funcionarios, y una persona (1.25%) es temporal y por obra determinada (honorarios).

En la distribución vertical se identifica una brecha entre mujeres y hombres en el personal administrativo de base, ya que de todo

el personal femenino, 60% es de base, mientras que en el caso de los hombres, 80% de ellos de base. En tanto, en un análisis horizontal, se aprecia que la proporción de mujeres y hombres es similar.

De modo que el Índice de Feminidad<sup>1</sup> (IF) es cercano a 100: hay 96 mujeres por cada 100 hombres.

CUADRO 1. Personal administrativo por tipo de pago y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de Feminidad
Base	absolutos	27	28	55	96
	% horizontal	49.1	50.9	100	
	% vertical	60	80	68.75	
Confianza	absolutos	13	4	17	325
	% horizontal	76.5	23.5	100	
	% vertical	28.9	11.4	21.25	
Funcionario	absolutos	5	2	7	250
	% horizontal	71.4	28.6	100	
	% vertical	11.1	5.7	8.75	
Honorarios u obra determinada	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	2.9	1.25	
Total	absolutos	45	35	80	129
	% horizontal	56.2	43.8	100	
	% vertical	100	100	100	

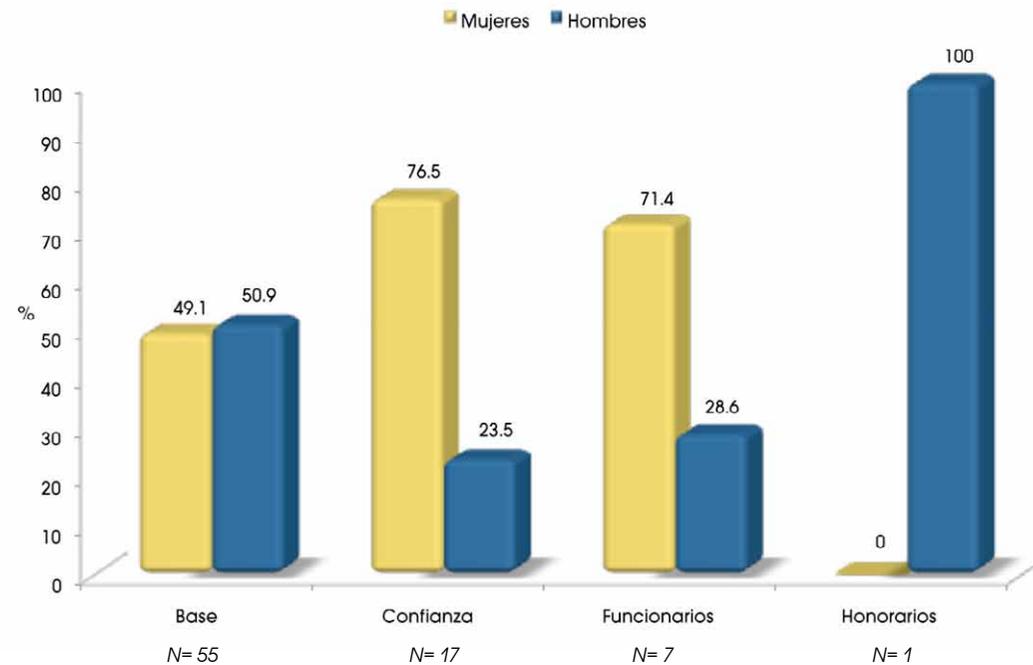
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

<sup>1</sup> Es el número de mujeres por cada 100 hombres. El IF es un indicador básico para el análisis de la distribución por sexo de la población. Permite realizar comparaciones de cualquier tamaño de población debido a que utiliza un número dado de hombres (100) que permite relativizar la participación de las mujeres.

Por su parte, en el personal de confianza y funcionarios es donde hay mayor participación femenina respecto a la masculina, tanto en un análisis vertical como horizontal. Aunque destaca a nivel horizontal, debido a que las mujeres representan más de 70% del total del personal de confianza y funcionarios.

Lo anterior se visibiliza con la presencia de un alto IF para el personal de confianza: es de 325 mujeres por cada 100 hombres y para el de funcionarios de 250 por cada 100. Por otro lado, en la categoría de honorarios sólo hay un hombre.

GRÁFICA 2. Personal administrativo por tipo de pago y sexo, 2009.



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

#### PERSONAL ADMINISTRATIVO POR PUESTO

De acuerdo con 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: rama administrativa, rama obrera, rama auxiliar de administración, rama especializada obrera, rama especializada técnica y rama profesional. La categoría de personal administrativo de confianza está integrada por 107 puestos; éstos no se agrupan en ramas como los puestos de base, por lo cual se elaboró una clasificación propia, a partir de la cual se identifican las ramas profesional y administrativa.

Las categorías del personal administrativo por honorarios y funcionarios no cuentan con descripción y clasificación de puestos.

#### SEGREGACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

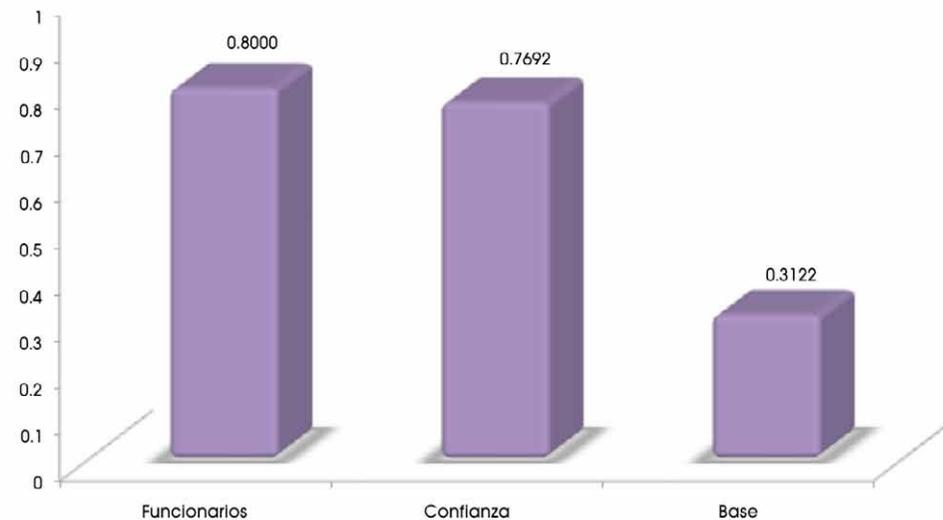
La segregación ocupacional por sexo se refiere a la tendencia a que mujeres y hombres se encuentren empleados en diferentes ocupaciones. Esta separación significa exclusión social de las mujeres porque se ubican en ocupaciones con menor estatus y condiciones de trabajo desfavorables. Así, las mujeres se concentran en las denominadas ocupaciones femeninas y los hombres en las masculinas, lo cual se traduce en una división sexual del trabajo<sup>2</sup>.

2 Kabeer, N. (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. Paidós, México.

Existen diferentes índices de segregación, el que se calcula en este estudio es el Índice de Duncan<sup>3</sup> (ID). 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 tipo de pago<sup>4</sup>, en la gráfica 3

se aprecia alta segregación por sexo en los puestos de funcionario y de confianza, con un ID de 0.8000 y 0.7692, respectivamente; lo cual implica que 80 y 76.9 por ciento de la fuerza de trabajo en una y otra categoría tendrían que cambiarse de ocupación para evitar la segregación. Por su parte, en el personal de base hay menor segregación; no obstante, implicaría que 31.2% de este personal tendría que cambiar de ocupación.

GRÁFICA 3. Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por tipo de pago, 2009.



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

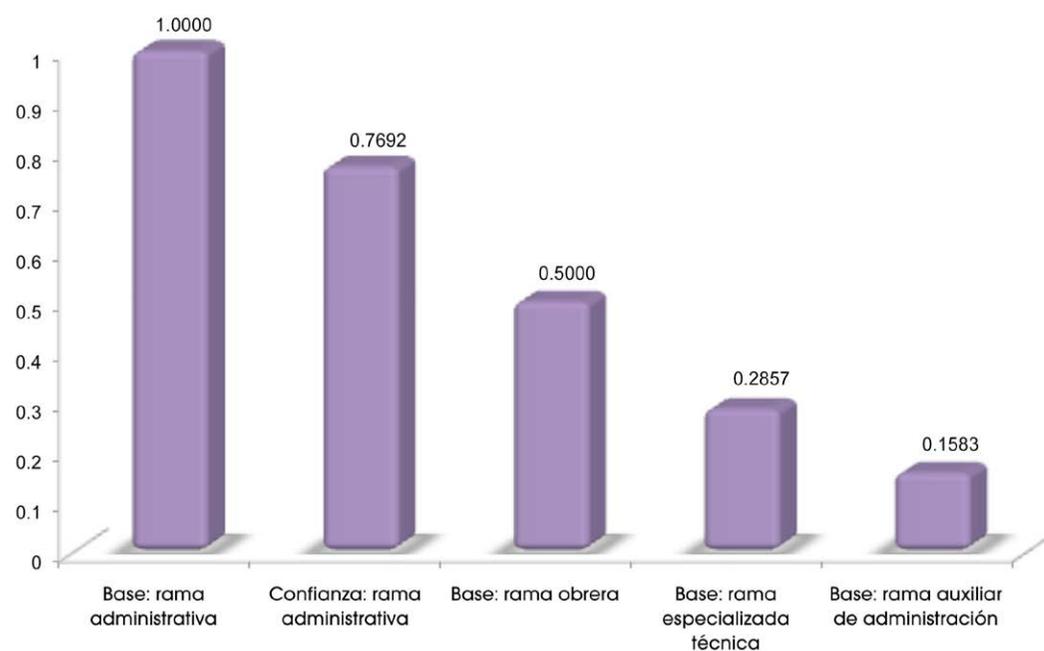
<sup>3</sup> El índice de Segregación de Duncan indica la proporción de mujeres y hombres que debe cambiar de ocupación para lograr la perfecta integración en la distribución del empleo de ambos grupos. Varía entre 0 y 1. Toma el valor de 0 cuando hay completa integración, es decir, la distribución por 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.

<sup>4</sup> El personal por honorarios no se incluye, debido a que únicamente hay un hombre en esta categoría.

En lo que se refiere a las ramas del personal de base y de confianza que se ilustran en la gráfica 4, se observa que en la rama administrativa del personal de base sólo existen ocupaciones que son completamente masculinas o completamente femeninas (ID=1). La rama administrativa del personal de confianza

también presenta un ID alto, este es de 0.7692. Mientras que en la rama auxiliar de administración del personal de base, la distribución de las ocupaciones de las mujeres se asemeja un poco más a la que muestran los hombres, como se aprecia en el valor menor del ID.

GRÁFICA 4. Índice de Duncan en los puestos del personal administrativo por rama, 2009 (personal de base y de confianza).



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

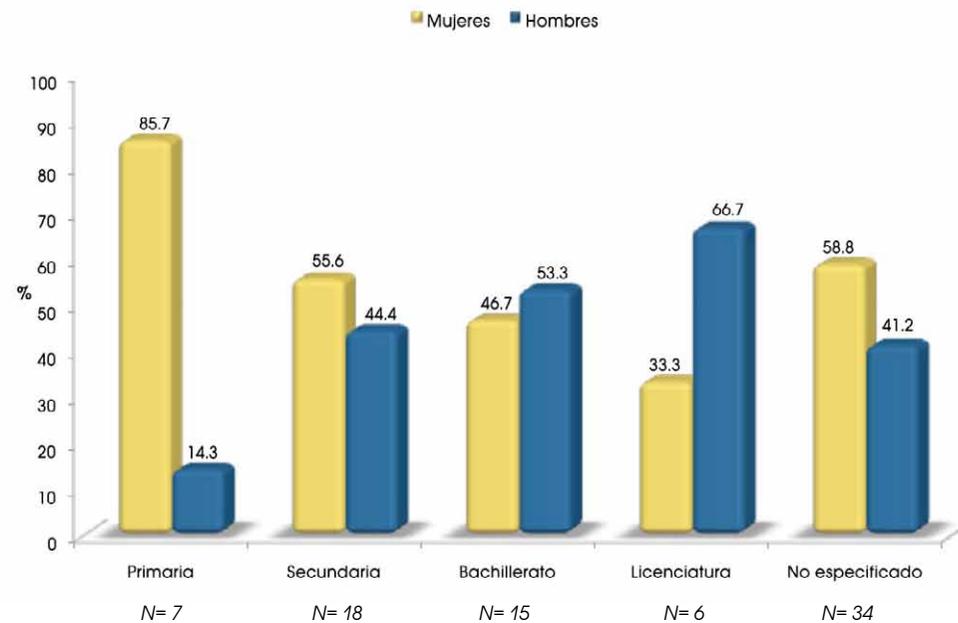
Nota: El personal de base en la rama especializada obrera no se incluye, debido a que únicamente hay un hombre en esta categoría.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO POR ESCOLARIDAD

Es de considerar que no existe información sobre la escolaridad de 34 personas, 20 mujeres y 14 hombres. En un análisis vertical de las personas sobre las que sí se tiene información, se identifica que los hombres tienen mayor grado académico, ya que 4 de ellos tienen licenciatura, mientras que sólo 2 mujeres están en el mismo nivel. Estos datos se revierten para el nivel primaria, ya que con ese nivel se

encuentran 6 mujeres y sólo un hombre. Por su parte, para el nivel secundaria y bachillerato es similar la participación de mujeres y hombres. En un análisis horizontal, destaca el nivel primaria, donde las mujeres representan 85.7%, que contrasta con el dato de la licenciatura, donde sólo representan 33.3%. Cabe señalar que no hay personal administrativo con grados de maestría o doctorado.

GRÁFICA 5. 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.

CUADRO 2. Personal administrativo por escolaridad y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	absolutos	6	1	7
	% horizontal	85.7	14.3	100.0
	% vertical	13.3	2.8	8.8
Secundaria	absolutos	10	8	18
	% horizontal	55.6	44.4	100
	% vertical	22.2	22.9	22.5
Bachillerato	absolutos	7	8	15
	% horizontal	46.7	53.3	100
	% vertical	15.6	22.9	18.7
Licenciatura	absolutos	2	4	6
	% horizontal	33.3	66.7	100
	% vertical	4.5	11.4	7.5
No especificado	absolutos	20	14	34
	% horizontal	58.8	41.2	100
	% vertical	44.4	40	42.5
Total	absolutos	45	35	80
	% horizontal	56.3	43.8	100
	% vertical	100	100	100

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

## PERSONAL ADMINISTRATIVO POR ESTADO CIVIL

Se identifican tres categorías referentes al estado civil: casado(a), soltero (a) y divorciado (a). En lo que respecta al total del personal administrativo hay un poco más de mujeres que hombres con el estado civil de casada y soltera.

Al analizar las diferentes categorías del personal administrativo resalta que hay una proporción alta de mujeres solteras en la categoría de confianza (71.4%), mientras que en la de funcionarios el 100% (3 mujeres) son solteras. Además, sólo una mujer está divorciada y pertenece a la categoría de confianza.

CUADRO 3. Personal administrativo por estado civil, según tipo de pago y sexo, 2009.

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Total del personal administrativo</b>	45	35	80
Casado(a)	55.6	44.4	100
Soltero(a)	55.8	44.2	100
Divorciado(a)	100	0	100
<b>-Base</b>	27	28	55
Casado(a)	50	50	100
Soltero(a)	48.5	51.5	100
Divorciado(a)	0	0	0
<b>-Confianza</b>	13	4	17
Casado(a)	77.8	22.2	100
Soltero(a)	71.4	28.6	100
Divorciado(a)	100	0	100
<b>-Funcionarios</b>	5	2	7
Casado(a)	50	50	100
Soltero(a)	100	0	100
Divorciado(a)	0	0	0
<b>-Honorarios</b>	0	1	1
Casado(a)	0	100	100
Soltero(a)	0	0	0
Divorciado(a)	0	0	0

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

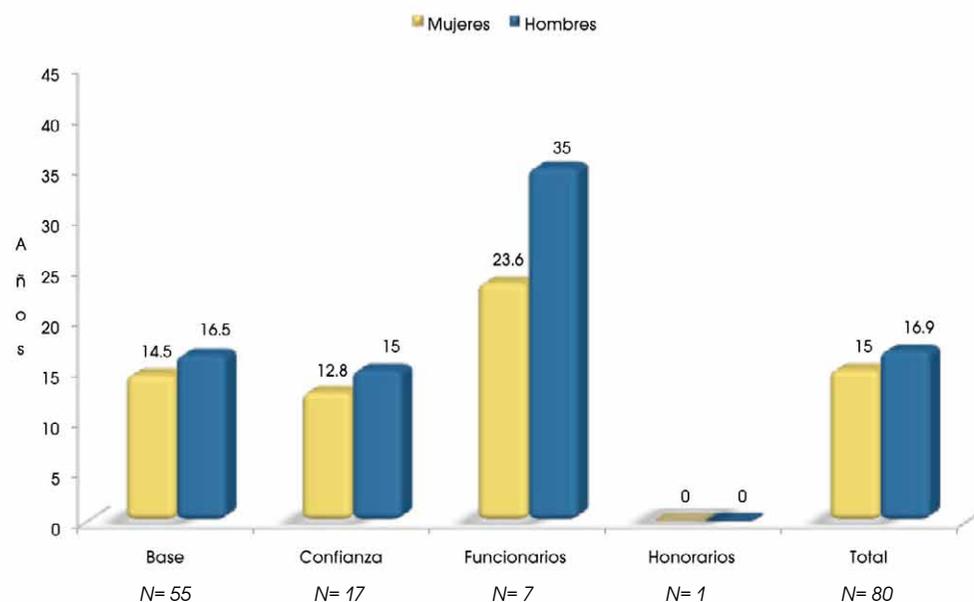
Nota: El cuadro únicamente incluye porcentajes horizontales.

## PERSONAL ADMINISTRATIVO POR ANTIGÜEDAD

La antigüedad máxima y media del personal administrativo total es mayor en los hombres que en las mujeres. Los hombres tienen una antigüedad máxima de 42 años, en tanto en las mujeres su máximo es 10 años menor. Sin embargo, la antigüedad media presenta menor diferencia, para las mujeres es de 15 años y para los hombres de 16.9 años. En la categoría de funcionarios

es donde hay mayor diferencia de antigüedad, los hombres alcanzan 42 años como máximo, en tanto las mujeres llegan a 32 años, al igual que en el caso del personal administrativo total; la antigüedad media también presenta cerca de diez años de diferencia, ya que para las mujeres es de 23.6 años y en los hombres es de 35 años.

GRÁFICA 6. Personal administrativo por antigüedad promedio, según tipo de pago y sexo, 2009.



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

## PERSONAL ADMINISTRATIVO POR ANTIGÜEDAD

CUADRO 4. Personal administrativo por antigüedad máxima y media, según tipo de pago y sexo, 2009.

	Mujeres	Hombres	Total
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>35</b>	<b>80</b>
Antigüedad máxima	32	42	56
Antigüedad media	15	16.9	15.9
<b>-Base</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>55</b>
Antigüedad máxima	29	32	32
Antigüedad media	14.5	16.5	15.5
<b>-Honorarios</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
Antigüedad máxima	0	0	0
Antigüedad media	0	0	0
<b>-Confianza</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>17</b>
Antigüedad máxima	30	29	30
Antigüedad media	12.8	15	13.3
<b>-Funcionarios</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
Antigüedad máxima	32	42	42
Antigüedad media	23.6	35	26.9

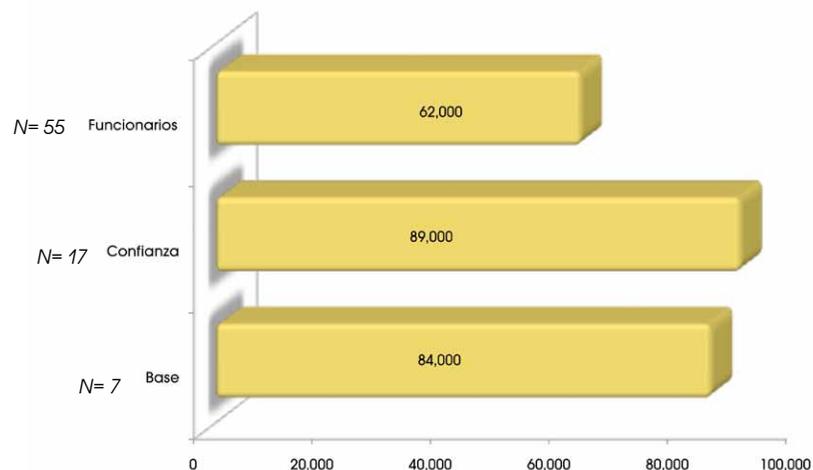
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009,  
Dirección General de Personal, UNAM.

## INGRESO ANUAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO

La brecha de desigualdad entre los ingresos de mujeres y hombres es un indicador de inequidad. Si bien es cierto que 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, 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, mayor cantidad de horas extras trabajadas y estímulos a la productividad.

Al comparar los ingresos anuales totales de hombres y mujeres, se encuentra que en el personal de confianza las mujeres ganan en promedio 89% del ingreso anual de los hombres; es decir, por cada 100,000 pesos que gana un hombre, una mujer gana 89,000 pesos. La mayor inequidad en ingreso anual se observa entre el personal con cargo de funcionario, en donde las mujeres ganan en promedio 61% del ingreso anual de los hombres; es decir por cada 100,000 pesos que gana un hombre, una mujer gana 61,000.

GRÁFICA 7. Proporción del promedio del ingreso anual de las mujeres respecto al de los hombres por tipo de pago, 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, que reportó un ingreso anual de 87,982.8 pesos.

Con respecto a los ingresos anuales más bajos y más altos, el cuadro 5 muestra que las mujeres tienen menor proporción de participación en los veinte ingresos anuales más bajos (50%) que en los veinte ingresos anuales más altos (60%). En el personal de base la proporción de mujeres en los veinte ingresos anuales más bajos es igual a la proporción en los veinte ingresos anuales más altos, de 55 por ciento.

Por su parte, en el personal de confianza, de los 5 ingresos más bajos, 4 son mujeres; y de los 5 ingresos más altos, 3 son mujeres. En donde se presentan los ingresos más bajos para las mujeres es en el personal con cargo de funcionario, ya que los 3 ingresos más bajos son de mujeres y en los 3 ingresos más altos, únicamente hay una mujer.

CUADRO 5. Porcentaje de mujeres que contribuyen a los ingresos anuales más altos y los más bajos, por tipo de pago, 2009.

Personal Administrativo	Ingresos anuales más bajos	Mujeres %	Ingresos anuales más altos	Mujeres %
Total = 22	20 ingresos \$43225.24 - \$97850.44	50	20 ingresos \$133804.45 - \$346033.47	60
Base = 22	20 ingresos \$43225.24 - \$100364.33	55	20 ingresos \$133804.45 - \$346033.47	55
Confianza = 7	5 ingresos \$75337.13 - \$135064.40	80	5 ingresos \$245005.76 - \$376635.73	60
Funcionarios = 4	3 ingresos \$347160.33 - \$375044.45	100	3 ingresos \$417879.40 - \$790515.72	33.3

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, reportó un ingreso anual de 87,982.8 pesos.

## ANÁLISIS POR TIPO DE PAGO

## PERSONAL ADMINISTRATIVO DE BASE

## PERSONAL DE BASE POR RAMA, PUESTO Y SEXO

En la distribución vertical de las ramas de actividad del personal administrativo que aparece en el cuadro 6, se aprecia que más de la mitad de las mujeres (55.6%) y más de la mitad de los hombres (57.1%) se encuentran en la rama de auxiliar de administración, donde el IF es de 94 mujeres por cada 100 hombres; es decir, una participación por sexo relativamente equitativa. Por su parte, hay 5 mujeres frente a 3 hombres en la rama administrativa; y en la obrera hay 2 mujeres y un hombre. No obstante, en la rama especializada técnica, hay más hombres (7) que mujeres (5); y en la especializada obrera únicamente hay un hombre.

CUADRO 6. Personal administrativo de base por rama de actividad y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Administrativa	absolutos	5	3	8	167
	% horizontal	62.5	37.5	100	
	% vertical	18.5	10.7	14.5	
Obrera	absolutos	2	1	3	200
	% horizontal	66.7	33.3	100	
	% vertical	7.4	3.6	5.5	
Auxiliar de Administración	absolutos	15	16	31	94
	% horizontal	48.4	51.6	100	
	% vertical	55.6	57.1	56.4	
Especializada Obrera	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	3.6	1.8	
Especializada Técnica	absolutos	5	7	12	71
	% horizontal	41.7	58.3	100	
	% vertical	18.5	25	21.8	
Total	absolutos	27	28	55	96
	% horizontal	49.1	50.9	100	
	% vertical	100	100	100	

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

## RAMA ADMINISTRATIVA

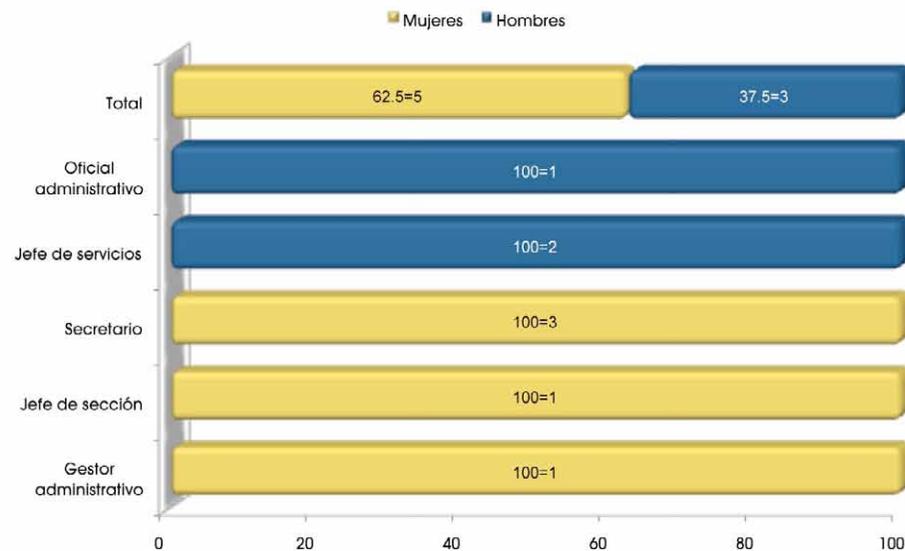
La rama administrativa está integrada por 5 mujeres y 3 hombres, que representan 18.5% y 10.7% de la población femenina y masculina del personal administrativo de base, respectivamente. En conjunto, mujeres y hombres representan 14.5% del total de personal administrativo.

Respecto a la distribución del personal administrativo de base en la rama administrativa, la gráfica 8 indica que en el puesto de secretario sólo hay mujeres (3). Por su parte, una mujer está en el puesto de gestor administrativo y otra como jefe de

sección. En tanto, 2 de 3 hombres están como jefes de servicio y otro hombre es oficial administrativo. A pesar del poco personal administrativo en esta rama, destaca que las mujeres se ubican principalmente en un puesto tradicionalmente femenino, que es el de secretarías, y los hombres en puestos de mayor nivel jerárquico, como jefes.

Al clasificar los puestos en mixtos, femeninos y masculinos<sup>5</sup>, se identifican tres de cinco puestos como femeninos, así que es una rama que tiene más ocupaciones para mujeres que hombres.

GRÁFICA 8. Distribución del personal administrativo de base en la rama administrativa, según sexo y puesto, 2009.



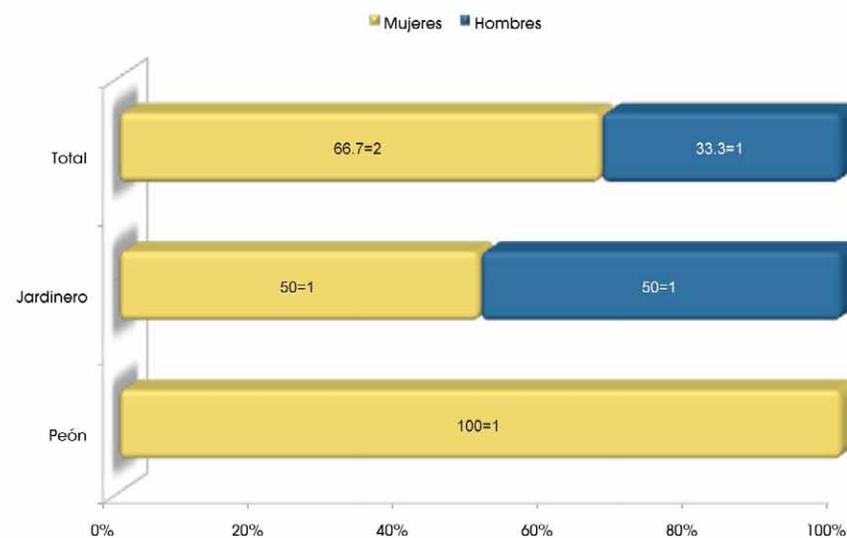
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM

## RAMA OBRERA

En la rama obrera únicamente hay 2 mujeres, en los puestos de jardinero y peón, y un hombre, en el puesto de jardinero. Esta rama solamente representa 5.5% del total de la población administrativa de base.

Se puede decir que hay un puesto mixto y otro puesto femenino, aunque hay que considerar que en el puesto de peón únicamente hay una mujer y en el de jardinero se presenta participación igualitaria, dado que hay una mujer y un hombre.

GRÁFICA 9. Distribución del personal administrativo de base en la rama obrera, según sexo y puesto, 2009.



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

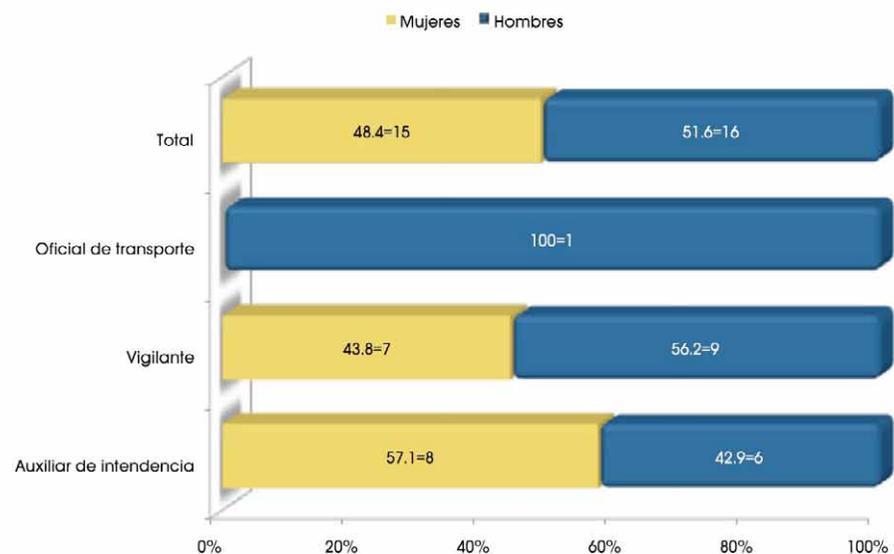
RAMA AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN

La rama auxiliar de administración es donde hay más personal administrativo de base (56.4%), con 31 personas. Para mujeres y hombres, es la principal rama, ya que se pertenecen a ella 15 de las 27 mujeres (55.6%) y 16 de los 28 hombres (57.1%). El puesto de vigilante concentra el mayor número de personal, con 16 personas; de ellas, 7 son mujeres y 9 son hombres. Le sigue el puesto de auxiliar de intendencia, con 14 personas; 8 mujeres y

6 hombres. Por su parte, en el puesto de oficial de transporte únicamente hay hombres.

Los puestos de vigilante y auxiliar de intendencia se consideran mixtos y el de oficial de transporte es masculino. Es de destacar que las mujeres tienen mayor participación en el puesto de auxiliar de intendencia que en el de vigilante.

GRÁFICA 10. Distribución del personal administrativo de base en la rama auxiliar de administración, según sexo y puesto, 2009.



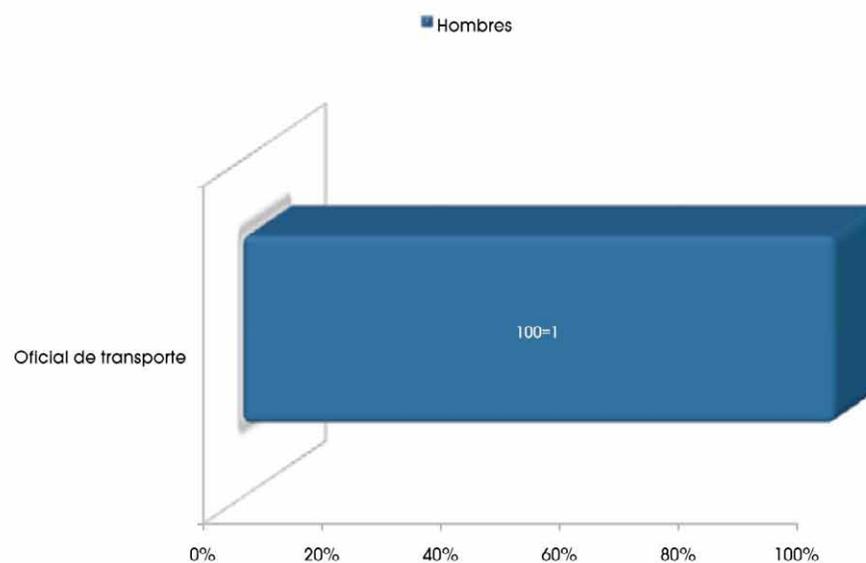
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

## RAMA ESPECIALIZADA OBRERA

La rama especializada obrera es la que tiene menor número de personal administrativo de base, con únicamente un hombre,

en el puesto de oficial de transporte. Así, puede considerarse una rama masculina.

GRÁFICA 11. Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada obrera, según sexo y puesto, 2009.



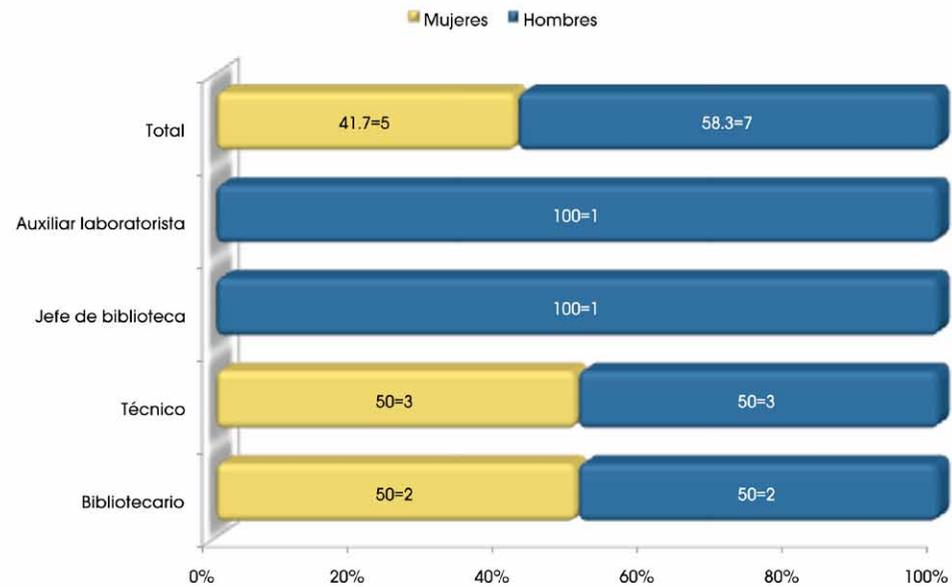
FUENTE: Elaboración propia con base en la nómina de la quincena 16 de 2009, Dirección General de Personal, UNAM.

RAMA ESPECIALIZADA TÉCNICA

Esta rama concentra 21,8% del personal administrativo de base, con 12 personas. De ellas, 5 son mujeres (41,7%) y 7 son hombres (58,3%). En los puestos de técnico y bibliotecario hay participación igualitaria entre mujeres y hombres; con 3 mujeres y

3 hombres, y 2 mujeres y 2 hombres, respectivamente. Por su parte, en los puestos de jefe de biblioteca y auxiliar laboratorista hay un hombre en cada uno. Por lo tanto, hay 2 puestos mixtos y 2 puestos masculinos.

GRÁFICA 12. Distribución del personal administrativo de base en la rama especializada técnica, según sexo y puesto, 2009.



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

### PERSONAL DE BASE POR ESCOLARIDAD

Al analizar la escolaridad del personal de base es importante considerar que no existe información sobre 14 personas. De acuerdo con los resultados del cuadro 7, el nivel de secundaria es en el que se concentra el personal administrativo de base, con 18 de 55 personas, que representan 32.7%. Hay 10 mujeres con este nivel de escolaridad, que representan 37% de la población femenina. Por su parte, los hombres en este nivel son 8 administrativos de base, que representan 44.4% de la población masculina. En tanto, hay más hombres (8) que mujeres (5) con nivel de bachillerato; y con nivel de licenciatura hay 2 hombres frente a una mujer. En lo que se refiere al personal que tiene sólo nivel de primaria, las mujeres son mayoría frente a los hombres. Se puede hablar, por lo tanto, de mayores niveles de escolaridad entre el personal administrativo masculino.

CUADRO 7. Personal administrativo de base por escolaridad y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	absolutos	6	1	7
	% horizontal	85.7	14.3	100
	% vertical	22.3	3.6	12.7
Secundaria	absolutos	10	8	18
	% horizontal	55.6	44.4	100
	% vertical	37	28.6	32.7
Bachillerato	absolutos	5	8	13
	% horizontal	38.5	61.5	100
	% vertical	18.5	28.6	23.6
Licenciatura	absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100
	% vertical	3.7	7.1	5.5
No especificado	absolutos	5	9	14
	% horizontal	35.7	64.3	100
	% vertical	18.5	32.1	25.5
Total	absolutos	27	28	55
	% horizontal	49.1	50.9	100
	% vertical	100	100	100

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

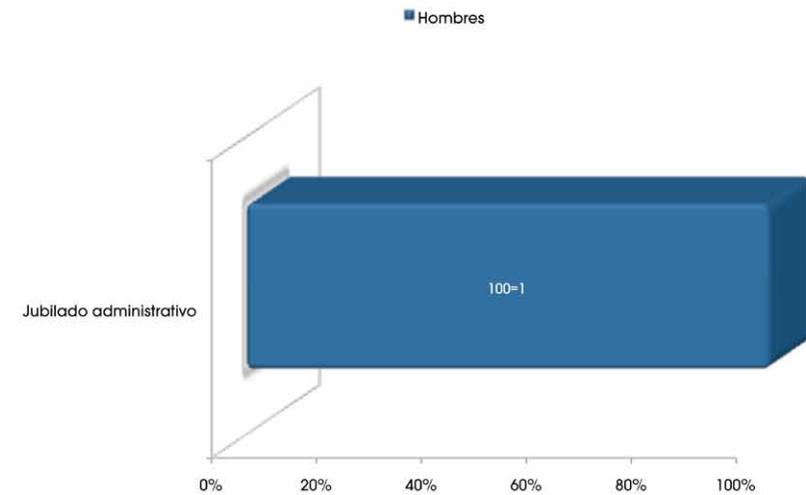
### *PERSONAL ADMINISTRATIVO TEMPORAL O POR OBRA DETERMINADA (HONORARIOS)*

En esta modalidad únicamente hay un hombre, que representa 1.3% del personal administrativo. Sin embargo, es importante considerar la existencia de pagos por honorarios que no pasan por la nómina.

### *PERSONAL POR HONORARIOS SEGÚN PUESTO Y SEXO*

En este tipo de personal administrativo, el único puesto está ocupado por un hombre, como jubilado administrativo.

*GRÁFICA 13. Distribución por sexo del personal administrativo por honorarios, según puesto, 2009.*



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

### PERSONAL ADMINISTRATIVO DE CONFIANZA

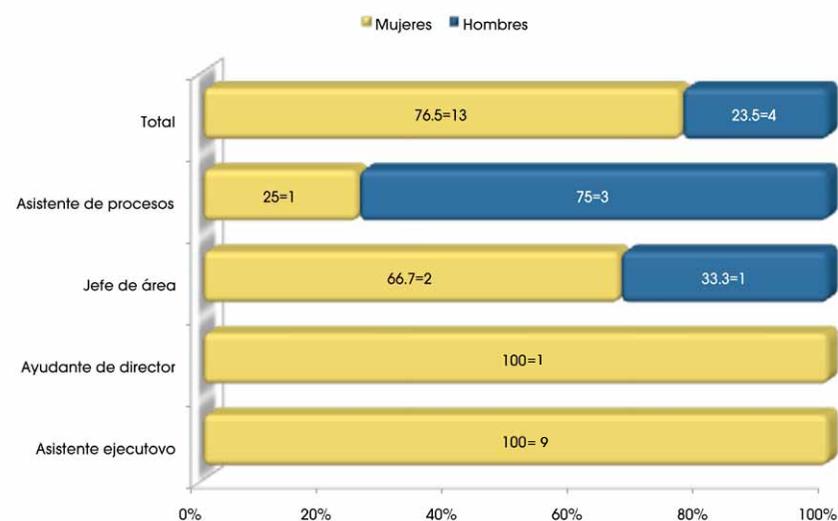
El personal administrativo de confianza es la segunda población en importancia numérica, con 17 personas, que representan 21.3% del total. Hay mayoría femenina, con 13 mujeres (76.5%) y 4 hombres (23.5%).

### PERSONAL DE CONFIANZA POR RAMA, PUESTO Y SEXO

#### RAMA ADMINISTRATIVA

Los datos del personal de confianza se agrupan en dos ramas, con la finalidad de homologarlos con la clasificación del personal administrativo de base. Así, se dividen en administrativos y profesionales. Sin embargo, no hay personal en la rama profesional, por ello sólo se habla de la rama administrativa. En la rama administrativa, la mayoría del personal femenino se concentra en el puesto de asistente ejecutivo, 9 de las 13 mujeres. Por su parte, 3 de los 4 hombres tienen el puesto de asistente de procesos; y como jefes de área hay 2 mujeres y un hombre. Por lo tanto, de los cuatro puestos, tres son considerados femeninos y uno masculino.

GRÁFICA 14. Distribución del personal administrativo de confianza en la categoría administrativa, según sexo y puesto, 2009.



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

## PERSONAL DE CONFIANZA POR ESCOLARIDAD

Los datos sobre el grado de escolaridad del personal de confianza presentan un déficit de 12 casos. Es decir, únicamente hay información acerca de cinco personas; 3 mujeres y 2 hombres,

lo cual limita el análisis. De las personas con cuya información se cuenta, 2 mujeres tienen bachillerato, y una mujer y 2 hombres tienen licenciatura.

CUADRO 8. Personal administrativo de confianza según escolaridad y sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Bachillerato	absolutos	2	0	2
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	15.4	0	11.8
Licenciatura	absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100
	% vertical	7.7	50	17.6
No especificado	absolutos	10	2	12
	% horizontal	83.3	16.7	100
	% vertical	76.9	50	70.6
Total	absolutos	13	4	17
	% horizontal	76.5	23.5	100
	% vertical	100	100	100

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

## FUNCIONARIOS

La población de funcionarios se dividen en dos tipos: funcionarios administrativos y funcionarios académicos. La población de funcionarios administrativos es la segunda población de menor relevancia, ya que consta únicamente de 7 personas, que representan 8.8% del personal administrativo.

En el nivel de funcionarios, el puesto de mayor jerarquía, sobresale que hay más hombres (11) que mujeres (6). Como funcionarios académicos sólo hay una mujer y 9 hombres, por ello esta rama tiene un IF de 11. En tanto, como funcionarios administrativos, se revierte lo anterior, con 5 mujeres y 2 hombres; con un IF de 250.

CUADRO 9. Tipo de funcionarios por sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Académico	absolutos	1	9	10	11
	% horizontal	10.0	90.0	100.0	
	% vertical	16.7	81.8	58.8	
Administrativos	absolutos	5	2	7	250
	% horizontal	71.4	28.6	100.0	
	% vertical	83.3	18.2	41.2	
Total	absolutos	6	11	17	55
	% horizontal	35.3	64.7	100.0	
	% vertical	100.0	100.0	100.0	

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

*FUNCIONARIOS POR PUESTO Y SEXO*

La distribución por puestos de los funcionarios, tanto del personal académico como del administrativo, muestra que las mujeres se concentran en el puesto de jefe de departamento: son 4, que representan 66.7%; el restante 33.3%, lo ocupan 2 hombres. Por lo tanto, se considera un puesto femenino. El puesto de jefe de unidad también se considera femenino; solamente hay una mujer. En tanto, el puesto de delegado es mixto, ya que hay una

mujer y un hombre. Por su parte, en los puestos de coordinador, director, jefe de sección académica, secretario académico, secretario administrativo y secretario técnico, únicamente hay un hombre en cada uno; y en el puesto de jefe de estación hay 2 hombres. Destaca que los puestos de mayor jerarquía están ocupados por los hombres, como los de director y secretario administrativo.

CUADRO 10. Funcionarios por puesto y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total
Coordinador	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Delegado	absolutos	1	1	2
	% horizontal	50.0	50.0	100.0
	% vertical	16.7	9.1	11.7
Director	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Jefe de Departamento	absolutos	4	2	6
	% horizontal	66.7	33.3	100
	% vertical	66.6	18.2	35.3

		Mujeres	Hombres	Total
Jefe de Estación	absolutos	0	2	2
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	18.2	11.7
Jefe de Sección Académica	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Jefe de Unidad	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	16.7	0	5.9
Secretario Académico	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Secretario Administrativo	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Secretario Técnico	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	9.1	5.9
Total	absolutos	6	11	17
	% horizontal	35.3	64.7	100
	% vertical	100	100	100

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

**FUNCIONARIOS ACADÉMICOS**PERSONAL ACADÉMICO POR NOMBRAMIENTO Y CONDICIÓN DE CARGO  
DE FUNCIONARIO

En total hay 109 académicos en el IMATE. De ellos, 10 son funcionarios, es decir, 9.2% de la población académica. La mayoría, 8 de los 10, tienen el nombramiento de investigador, y dos el nombramiento de técnico académico.

CUADRO 11. Personal académico por nombramiento y condición de cargo de funcionario, 2009.

		No	Sí	Total
Técnico Académico	absolutos	14	2	16
	% horizontal	87.5	12.5	100
	% vertical	14.1	20.0	14.7
Investigador	absolutos	84	8	92
	% horizontal	91.3	8.7	100
	% vertical	84.9	80	84.4
Emérito	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	1.0	0	0.9
Total	absolutos	99	10	109
	% horizontal	90.8	9.2	100
	% vertical	100	100	100

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

## PERSONAL ACADÉMICO CON CARGO DE FUNCIONARIO POR PUESTO

El cuadro 12 muestra los puestos del personal académico con cargo de funcionario. Se aprecia que todos los puestos son masculinos, ya que solamente en el puesto de jefe de departamento hay una mujer y 2 hombres; en el resto únicamente hay hombres. Además, hay 3 puestos de funcionario que el personal académico no ocupa: delegado, jefe de unidad y secretario administrativo.

CUADRO 12. Personal académico con cargo de funcionario por puesto y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Coordinador	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	11.1	10	
Director	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	11.1	10	
Jefe de Departamento	absolutos	1	2	3	50
	% horizontal	33.3	66.7	100	
	% vertical	100	22.2	30	
Jefe de Estación	absolutos	0	2	2	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	22.2	20	
Jefe de Sección Académica	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	11.1	10	
Secretario Técnico	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	11.1	10	
Secretario Académico	absolutos	0	1	1	
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	11.1	10	
Total	absolutos	1	9	10	11
	% horizontal	10	90	100	
	% vertical	100	100	100	

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

### FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS

#### FUNCIONARIOS ADMINISTRATIVOS POR PUESTO

De acuerdo con los resultados de los puestos del personal administrativo con cargo de funcionario que aparecen en el cuadro 13, hay más mujeres (5) que hombres (2) como funcionarios administrativos, lo cual arroja un IF de 250. Además, en el puesto de jefe de departamento únicamente hay 3 mujeres y en el de jefe de unidad hay una sola mujer, es decir son puestos femeninos. Por su parte, en el puesto de secretario administrativo, únicamente hay un hombre, así que el puesto es masculino. Como puesto mixto está el de delegado, con una mujer y un hombre. Por otro lado, los puestos de coordinador, director, jefe de estación, jefe de sección académica, secretario técnico y secretario académico no son ocupados por el personal administrativo con cargo de funcionario

CUADRO 13. Personal administrativo funcionarios por puesto y sexo, 2009.

		Mujeres	Hombres	Total	Índice de feminidad
Delegado	absolutos	1	1	2	100
	% horizontal	50	50	100	
	% vertical	20	50	28.6	
Jefe de Departamento	absolutos	3	0	3	-
	% horizontal	100	0	100	
	% vertical	60	0	42.9	
Jefe de Unidad	absolutos	1	0	1	-
	% horizontal	100	0	100	
	% vertical	20	0	14.3	
Secretario Administrativo	absolutos	0	1	1	0
	% horizontal	0	100	100	
	% vertical	0	50	14.3	
Total	absolutos	5	2	7	250
	% horizontal	71.4	28.6	100	
	% vertical	100	100	100	

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

*INGRESO ANUAL PROMEDIO DE LA CATEGORÍA DE  
FUNCIONARIO DEL PERSONAL ACADÉMICO  
Y ADMINISTRATIVO*

De acuerdo con los resultados que aparecen en el cuadro 14, el ingreso anual promedio más bajo del personal con cargo de funcionario corresponde a las funcionarias administrativas, con

378 752 pesos. Además, sobresale que las mujeres ganan entre 62 y 65 por ciento del ingreso masculino, en los nombramientos de investigador y de administrativo, respectivamente.

*CUADRO 14. Ingreso anual promedio del personal académico y administrativo con cargo de funcionario y la proporción del ingreso femenino respecto al masculino, 2009.*

	Mujeres	Hombres	Ingreso femenino/Ingreso masculino
Técnico académico	No se tiene el dato	\$ 770 969	No se tiene el dato
Investigador	\$ 777 108	\$ 1 188 129	65
Administrativo	\$ 378 752	\$ 613 067	62

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

## RESULTADOS QUE SE DESTACAN

### *GENERALES*

La participación de las mujeres en el personal administrativo es mayor que la de los hombres. No obstante, no están posicionadas en puestos de mayor jerarquía y toma de decisiones. De hecho, las mujeres se concentran en ocupaciones femeninas, por ejemplo, auxiliar de intendencia; mientras que los hombres están empleados en las ocupaciones masculinas. Dichas ocupaciones están vinculadas estrechamente con lo que significa ser mujer y hombre.

El ID indica alta segregación en los puestos, principalmente en los de funcionario y de confianza. Destaca que el nivel de estudio de las mujeres es menor que el de los hombres, ya que hay más hombres con nivel licenciatura. No obstante, hay que considerar que falta la información de 34 personas. Por otro lado, la antigüedad de los hombres es mayor que la de las mujeres administrativas.

### *ESPECÍFICOS*

La distribución total del personal de base es semejante entre mujeres y hombres. Sin embargo, hay diferencias por sexo en las ramas. Por ejemplo, en la rama especializada técnica hay mayoría masculina y en la administrativa se ubican más mujeres que hombres. Destaca que las mujeres tienen menor nivel de escolaridad que los hombres, como pasa en todo el personal administrativo del IMATE.

Los puestos del personal de confianza son mayoritariamente femeninos. No obstante, en el análisis por nivel de escolaridad sobresale que igual que sucede con el personal de base, dos hombres tienen nivel de licenciatura frente a únicamente una mujer. Hay más mujeres del personal administrativo con cargo de funcionario. Sin embargo, los puestos masculinos son de mayor nivel jerárquico, como delegado y secretario administrativo.



## ENCUESTA POBLACIÓN ADMINISTRATIVA

El presente informe muestra los resultados del cuestionario que se aplicó en el marco de la investigación Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Instituto de Matemáticas, UNAM, al personal administrativo de las tres sedes del Instituto de Matemáticas (IMATE): CU, Cuernavaca y Morelia entre el 24 de junio y el 14 de septiembre de 2009.

El personal administrativo del Instituto está conformado por 45 administrativas y 35 administrativos, y contestaron el cuestionario un total de 40 mujeres y 25 hombres, lo que representa 81.25% del universo. La tasa de "no respuesta" fue de 18.8%. En el caso de las mujeres, la tasa de no respuesta fue de 11.1% y la de los hombres fue de 28.6%. La razón por la que no contestaron el cuestionario fue que no se encontraban en su lugar de trabajo el día de la aplicación del cuestionario.

El cuestionario lo desarrolló y aplicó el área de Investigación de la Secretaría de Equidad de Género del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM, que forma parte del proyecto Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia: Instituto de Matemáticas, UNAM, Clave 83417, auspiciado por el CONACyT. Su objetivo fue conocer si el personal administrativo del Instituto percibe la existencia de diferencias por sexo con base en su experiencia laboral cotidiana. El cuestionario comprende tres dimensiones: aspectos laborales, relación familia-trabajo y ambiente institucional, correspondientes a 27 reactivos. La forma de aplicación fue individuo por individuo con la figura de encuestadores, quienes acudieron al Instituto para hacer cada una de las preguntas al personal administrativo.

El informe se divide en cuatro apartados: datos generales, aspectos laborales, relación familia-trabajo y ambiente institucional:

I. DATOS GENERALES (REACTIVOS DEL 1 AL 6).

En este apartado se presentan resultados sobre: sexo, edad, estado civil, escolaridad, presencia y número de hijos/as.

II. ASPECTOS LABORALES (REACTIVOS DEL 7 AL 11).

En este apartado se presentan resultados sobre: grupo al que pertenecen (base, confianza, funcionario u honorarios), puesto, nivel, antigüedad y si forman parte del programa de calidad y eficiencia.

III. RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO (REACTIVOS DEL 12 AL 15).

En este apartado se presentan resultados sobre: las horas que dedican a la semana a actividades domésticas, al pago de servicios, a transportarse y a la recreación, y si cuidar a alguna persona los/as ha afectado en su trayectoria laboral, en qué aspectos y durante cuánto tiempo.

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL (REACTIVOS DEL 16 AL 27).

En este apartado se presentan resultados sobre: el grado de satisfacción en cinco aspectos de su actividad laboral; si consideran

que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM; si alguna vez han sido excluidos/as de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o ser hombre; si consideran haber sido evaluados /as injustamente en el programa de estímulos o en reclasificación; opinión sobre cuatro afirmaciones sexistas; si han vivido alguna situación de hostigamiento y qué hicieron al respecto; si consideran necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM y cuáles serían las medidas más adecuadas; los obstáculos que enfrentan las mujeres y no los hombres para avanzar laboralmente y, finalmente, cuáles son los obstáculos que enfrentan los hombres y no las mujeres para avanzar laboralmente.

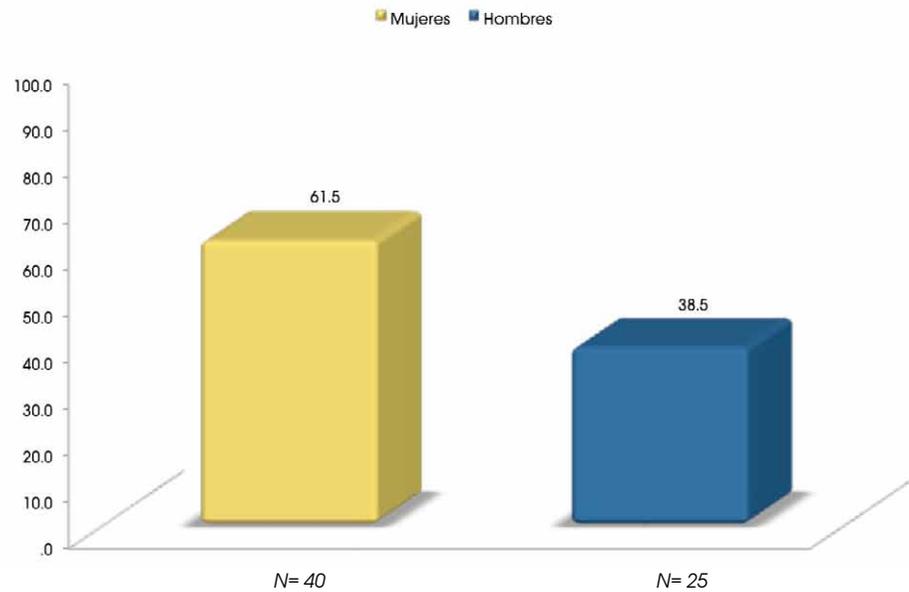
Es importante alertar sobre la existencia de datos diferenciados entre los que se presentan en el documento "Radiografía del personal administrativo" con respecto a los recolectados mediante el cuestionario. Esto se debe a las fuentes de las cuales provienen los datos: la primera es la serie de bases de datos institucionales de la Dirección General de Personal y la segunda es la información brindada por el personal administrativo del Instituto.

### DATOS GENERALES

Fueron entrevistadas 65 personas, de las cuales 40 son mujeres (61.5%) y 25 son hombres (38.5%). Se aprecia un aumento considerable en la participación femenina al comparar al personal

administrativo con el académico, ya que las administrativas representan el 61.5% frente al 26.3% de las académicas.

GRÁFICA 1. Personal administrativo del IMATE por sexo, 2009

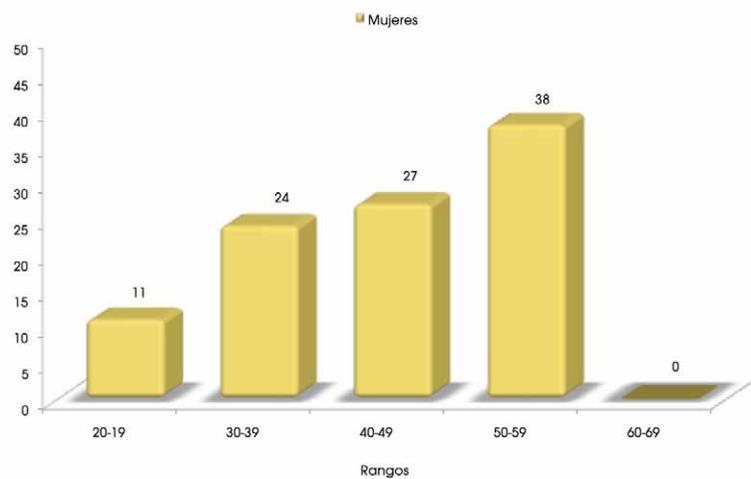


FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

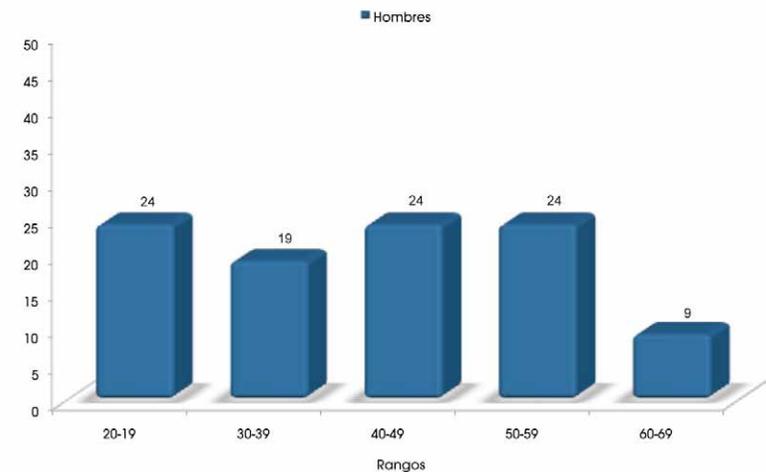
Respecto a las características sociodemográficas del personal administrativo, la edad promedio de las mujeres es 44 años, mientras que la de los hombres es 42. En las gráficas 2.1 y 2.2 aparece la distribución vertical por grupos de edad que permite identificar que 38% de las mujeres está en el grupo de edad

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

GRÁFICA 2.1 Distribución porcentual de las administrativas del IMATE por grupos de edad, 2009 (% vertical)



GRÁFICA 2.2 Distribución porcentual de los administrativos del IMATE por grupos de edad, 2009 (% vertical)



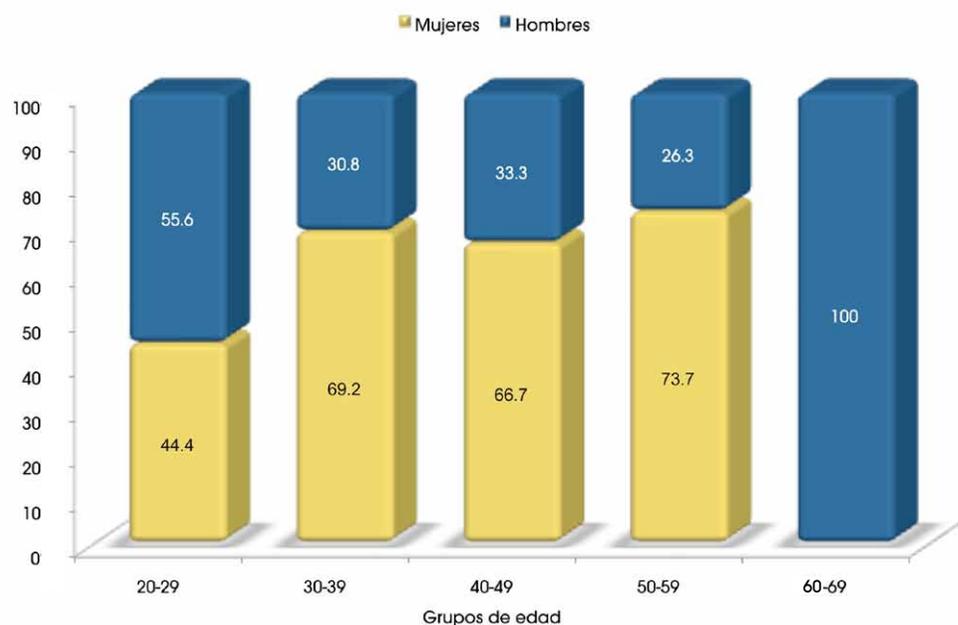
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo. .

Nota: No se consideran siete casos porque no contestaron.

A diferencia del personal académico, en la distribución horizontal por grupos de edad no se observa un descenso en la participación de la población femenina administrativa en las edades más avanzadas. Incluso en los grupos de edades de 30-39 y de 50-59

hay un incremento en la participación de las administrativas. Sin embargo, en el grupo de 60-69 no hay representación femenina y sólo hay 2 hombres.

GRÁFICA 3. Distribución porcentual del personal administrativo del IMATE por grupos de edad, 2009 (% horizontal)



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran siete casos porque no contestaron.

Respecto al estado civil, que aparece en el cuadro 1, la mayoría de las mujeres, 23 de 40 (57.5%) y de los hombres, 17 de 25 (68%), tienen el estado civil de casado/a o unión libre.

Hay 8 mujeres solteras (20%) y 7 separadas o divorciadas (17.5%). El resto de los hombres, 8 de 25 (32%), son solteros.

CUADRO 1. Personal administrativo del IMATE por estado civil y sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Soltero/a	absolutos	8	8	16
	% horizontal	50	50	100
	% vertical	20	32	24.6
Casado/a o en unión libre	absolutos	23	17	40
	% horizontal	57.5	42.5	100
	% vertical	57.5	68	61.5
Separado/a o Divorciado/a	absolutos	7	0	7
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	17.5	0	10.8
Viudo/a	absolutos	2	0	2
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	5	0	3.1
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

En relación con la escolaridad del personal administrativo, sobresale que 7 mujeres, que representan 17.5% de la población, tienen licenciatura, mientras que en el mismo nivel hay 9 hombres, aunque ellos representan 36% de la población. En cambio, hay 12 mujeres con carrera técnica que representan 30% de la población femenina. En lo que respecta al grado de maestría, hay 3 mujeres y 2 hombres, y con doctorado hay únicamente una mujer.

CUADRO 2. Personal administrativo del IMATE por grado de escolaridad y sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Primaria	absolutos	3	2	5
	% horizontal	60	40	100
	% vertical*	7.5	8	7.7
Secundaria	absolutos	8	4	12
	% horizontal	66.7	33.3	100
	% vertical*	20	16	18.5
Carrera técnica	absolutos	12	3	15
	% horizontal	80	20	100
	% vertical*	30	12	23.1
Preparatoria	absolutos	6	5	11
	% horizontal	54.5	45.5	100
	% vertical*	15	20	16.9
Licenciatura	absolutos	7	9	16
	% horizontal	43.75	56.25	100
	% vertical*	17.5	36	24.6
Maestría	absolutos	3	2	5
	% horizontal	60	40	100
	% vertical*	7.5	8	7.7
Doctorado	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical*	2.5	0	1.5
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical*	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

\*El porcentaje vertical explica la proporción que sí cuenta con el grado administrativo correspondiente.

En cuanto a la presencia de hijas y/o hijos que aparece en el cuadro 3, la mayoría de las administrativas, 32 de 40 (80%), reportaron sí tenerlas o tenerlos. En el mismo sentido, 17 de los 25 administrativos (68%) tienen hijas y/o hijos. Por otra parte, hay 8 mujeres (20%) y 8 (32%) hombres sin hijas o hijos. Respecto a las edades en las que se encuentra la población administrativa que no tiene descendencia, las administrativas tienen 37 años o más,

con excepción de una mujer de 24 años, mientras que los administrativos son más jóvenes, pues están en un rango de 25 a 35 años, con la excepción de un hombre de 50 años (cuadro A.1 del anexo). Quienes sí tienen hijas/os se concentran, en el caso de las administrativas, en el grupo de edad de 50-59 (37.9%), mientras que en el de los administrativos, es en las edades de 40 a 49 (33.3%) (cuadro A.6 del anexo).

CUADRO 3. Personal administrativo del IMATE por presencia de hijas e hijos y sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	32	17	49
	% horizontal	65.3	34.7	100
	% vertical	80	68	75.4
No	absolutos	8	8	16
	% horizontal	50	50	100
	% vertical	20	32	24.6
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Del personal administrativo femenino con hijas y/o hijos, la mayoría (51.6%) tiene 2 hijas y/o hijos; 19.4% sólo tiene una o uno, son menos las que tienen 3 (12.9%), 4 (12.9%) o 5 (3.2%) hijas y/o hijos.

Entre el personal masculino, la mayor parte también tiene 2 hijas y/o hijos (62.5%), enseguida aparecen 3 administrativos con 4 hijas y/o hijos (18.8%), 2 con 3 (12.5%) y uno que sólo tiene una o uno (6.3%).

CUADRO 4. Personal administrativo del IMATE por número de hijas y/o hijos y sexo, 2009

Número de hijas y/o hijos		Mujeres	Hombres	Total
1	absolutos	6	1	7
	% horizontal	85.7	14.3	100
	% vertical	19.4	6.3	14.9
2	absolutos	16	10	26
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	51.6	62.5	55.3
3	absolutos	4	2	6
	% horizontal	66.7	33.3	100
	% vertical	12.9	12.5	12.8
4	absolutos	4	3	7
	% horizontal	57.1	42.9	100
	% vertical	12.9	18.7	14.9
5	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	3.2	0	2.1
Total	absolutos	31	16	47
	% horizontal	66	34	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran dos casos porque no contestaron.

En cuanto a la edad de las hijas e hijos del personal administrativo, en 20.7% de las administrativas la edad de la primera hija/o se ubica en los grupos de 5-9 y de 25-29, mientras que para los hombres se ubica principalmente en las edades de 15 a 19 (21.4%) (cuadro A.2 del anexo). Respecto a la edad de la segunda hija/o, el grupo donde hay una mayor cantidad es el de 20-24 años, tanto para las mujeres como para los hombres (26.1 y 23.1%, respectivamente) (cuadro A.3 del anexo). Por otra parte, la edad de la tercera hija/o en las administrativas se concentra en los grupos de 10-14 y de 25-29, cada uno con 28.6% (2 mujeres); en los administrativos es en las edades de 35 a 39 con 50% (2 hombres) (cuadro A.4 del anexo). Cuatro mujeres tienen una cuarta hija o hijo, 2 de ellas reportaron que se encuentran en las edades de 25 a 29; 3 administrativos reportaron una cuarta hija o hijo en los grupos de 10-14, de 15-19 y de 25-29 (cuadro A.5 del anexo).

## ASPECTOS LABORALES

La mayoría del personal administrativo es trabajador(a) de base (63.1%). En este nombramiento se concentra más de la mitad de las mujeres (57.5%) y cerca de tres cuartas partes de los hombres

(72%). Respecto al nombramiento de trabajador(a) de confianza, hay 14 mujeres (35%) y 5 hombres (20%), mientras que con nombramiento de funcionario(a) únicamente hay 2 mujeres y un hombre.

CUADRO 5. Personal administrativo del IMATE por nombramiento de ingreso y por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Trabajador/a de base	absolutos	23	18	41
	% horizontal	56.1	43.9	100
	% vertical	57.5	72	63.1
Trabajador/a de confianza	absolutos	14	5	19
	% horizontal	73.7	26.3	100
	% vertical	35	20	29.2
Trabajador/a temporal y por obra determinada	absolutos	1	1	2
	% horizontal	50	50	100
	% vertical	2.5	4.0	3.1
Funcionario/a	absolutos	2	1	3
	% horizontal	66.7	33.3	100
	% vertical	5	4	4.6
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Un dato importante es el nivel de las administrativas y administrativos, que aparece en el cuadro 6. Es importante señalar que 14 mujeres y 4 hombres no respondieron. Por otra parte, 11 mujeres y 10 hombres tienen nivel C. En el nivel C máximo solamente

hay una mujer y 4 hombres; aunque las mujeres son mayoría en el personal administrativo, no lo son en el nivel jerárquico más alto. En el nivel A se ubica casi la misma cantidad de mujeres (4) que de hombres (5).

CUADRO 6. Personal administrativo del IMATE por nombramiento de ingreso y por sexo, 2009

Nivel		Mujeres	Hombres	Total
A	absolutos	4	5	9
	% horizontal	44.4	55.6	100
	% vertical	10	20	13.8
B	absolutos	10	2	12
	% horizontal	83.3	16.7	100
	% vertical	25	8	18.5
C	absolutos	11	10	21
	% horizontal	52.4	47.6	100
	% vertical	27.5	40	32.3
C Máximo	absolutos	1	4	5
	% horizontal	20	80	100
	% vertical	2.5	16	7.7
No contestaron	absolutos	14	4	18
	% horizontal	77.8	22.2	100
	% vertical	35	16	27.7
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Con respecto a la años que han trabajado en la UNAM, la antigüedad promedio de las mujeres es de 13.6 años y la de los hombres de 18.1 años, siendo la mediana menor para las

mujeres (11 años) que para los hombres (17 años). La antigüedad máxima en las administrativas es de 32 años, mientras que en los hombres hay un caso con 62 años.

CUADRO 7. Personal administrativo del IMATE por antigüedad en la UNAM y sexo, 2009

	Mujeres	Hombres
Media	13.6	18.1
Mediana	11	17
Desviación estándar	8.8	15.1
Mínimo	0.9	1
Máximo	32	62

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

*Nota: No se considera un caso porque no contestó.*

La mayoría del personal administrativo (73.8%) del IMATE está en el Programa de Calidad y Eficiencia; si desglosamos por sexo este porcentaje, encontramos que participan 28 mujeres de 40,

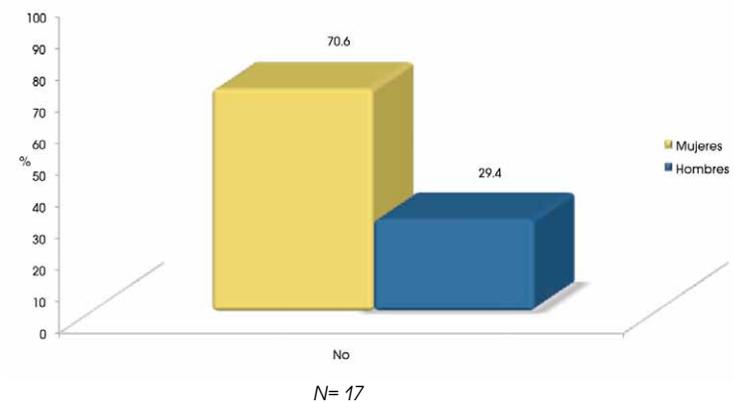
que representan el 70% de su población, y 20 hombres de 25, que representan el 80% de la suya.

CUADRO 8. Personal administrativo del IMATE que está en el Programa de Calidad y Eficiencia, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	28	20	48
	% horizontal	58.3	41.7	100
	% vertical	70	80	73.8
No	absolutos	12	5	17
	% horizontal	70.6	29.4	100
	% vertical	30	20	26.2
Total	absolutos	40	25	65
	% horizontal	61.5	38.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo. .

GRÁFICA 4. Personal administrativo del IMATE que NO pertenece al Programa de Calidad y Eficiencia, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

## RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO

Se sabe que, en general, las mujeres siempre son las responsables del trabajo doméstico, independientemente de que sean amas de casa o trabajen remuneradamente; sin embargo, nos parece importante saber exactamente cuántas horas dedican, tanto mujeres como hombres, a actividades domésticas y al cuidado de personas.

En primer lugar, se preguntó el número de horas dedicadas a la semana a actividades relacionadas con el trabajo doméstico y con la transportación, con el fin de identificar patrones de género relacionados con el uso del tiempo. En el cuadro 9 aparece un resumen de los resultados: se observa que las mujeres dedican en promedio más horas a la semana que los hombres

a la preparación de alimentos, la compra de víveres y abarrotes, las labores de limpieza de la casa, el arreglo y cuidado de la ropa, el pago de servicios, el cuidado de niñas, niños u otras personas, y a transportarse. En cambio, los hombres dedican más tiempo a actividades de recreación: 7.3 horas frente a 5.6 horas que las mujeres destinan a esta actividad.

La mayor diferencia en tiempo invertido se encuentra en el cuidado de niñas, niños u otras personas, ya que las mujeres dedican a la semana en promedio 15 horas más que los hombres a esta tarea. Por su parte, las mujeres dedican 5 horas más que los hombres a labores de limpieza de la casa y preparación de alimentos.

## RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO

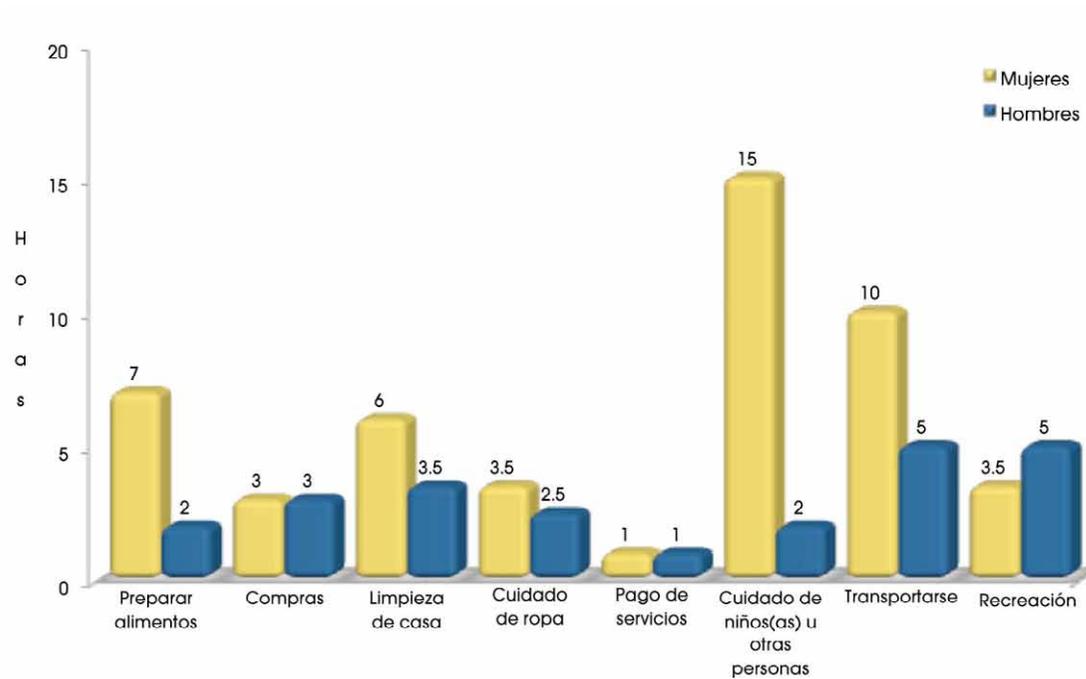
CUADRO 9. Promedio y mediana de las horas dedicadas por el personal administrativo al trabajo doméstico, a transportarse y al cuidado, por actividad y sexo, 2009

Horas a la semana dedicadas a:	Mujeres			Hombres		
	Media	Desviación estándar	Mediana	Media	Desviación estándar	Mediana
Preparación de alimentos	8.3	6.1	7	3.2	3.1	2
Compra de víveres y abarrotes	3.4	2.6	3	2.9	1.5	3
Labores de limpieza de la casa	9.3	9	6	3.8	2.5	3.5
Arreglo y cuidado de ropa	4.4	2.9	3.5	2.8	1.9	2.5
Pago de servicios	2.2	4.4	1	1	0.7	1
Cuidado de niños/as u otras personas	21.6	23.6	15	5.8	11.8	2
Transportarse	10.7	8.7	10	6.2	5.3	5
Recreación	5.6	8.7	3.5	7.3	8.6	5

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

## RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO

GRÁFICA 5. Mediana de las horas dedicadas por el personal administrativo al trabajo doméstico, a transportarse y al cuidado, por actividad y sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Asimismo, se incorporaron cinco preguntas para identificar si desde que empezaron a trabajar en la UNAM, el progreso de su trayectoria laboral se había visto afectado por actividades relacionadas con el cuidado.

De acuerdo con los resultados que aparecen en el cuadro 10, la mayoría del personal administrativo femenino y masculino (77.5 y

72%, respectivamente) dijo que no ha visto afectado el progreso de su trayectoria laboral por cuidar hijas e hijos; no obstante, 7 mujeres y 2 hombres respondieron que sí se han visto afectados. Respecto al cuidado de personas con discapacidad, únicamente un hombre dijo que ha sido afectado y en relación con el cuidado de personas adultas mayores, también sólo un hombre reportó lo mismo.

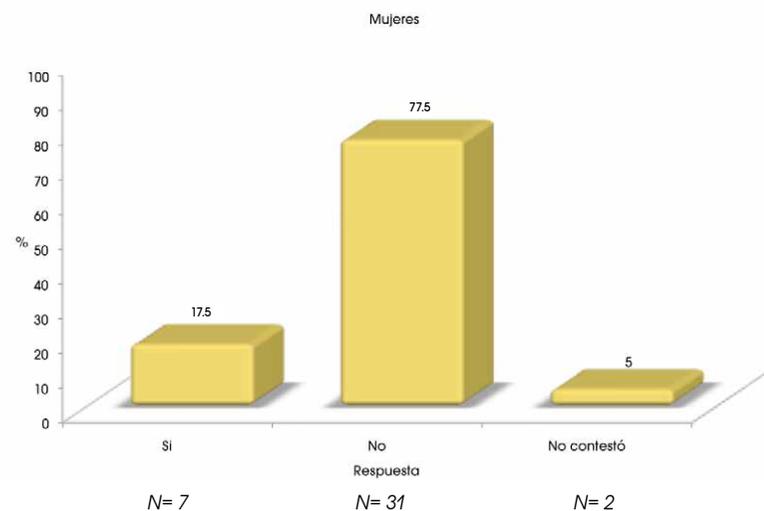
CUADRO 10. Personal administrativo del IMATE que ha visto afectada su trayectoria laboral por actividades de cuidado, según tipo y sexo, 2009

		Sí		No		No contestó	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Hijos e hijas	absolutos	7	2	31	18	2	5
	% horizontal	17.5	8	77.5	72	5	20
Otros/as niños/as	absolutos	0	0	33	19	7	6
	% horizontal	0	0	82.5	76	17.5	24
Personas adultas mayores	absolutos	0	1	33	18	7	6
	% horizontal	0	4	82.5	72	17.5	24
Personas enfermas	absolutos	0	0	33	19	7	6
	% horizontal	0	0	82.5	76	17.5	24
Personas con discapacidad	absolutos	0	1	33	19	7	5
	% horizontal	0	4	82.5	76	17.5	20

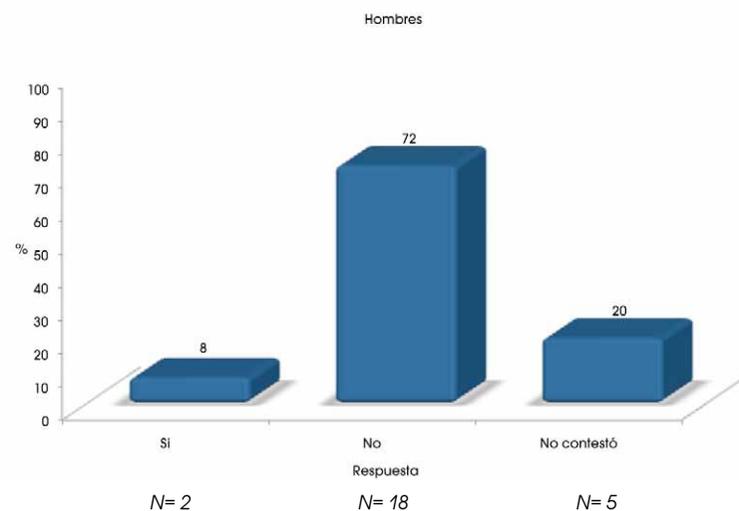
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Sin embargo, nadie ha visto afectado el progreso de su trayectoria laboral por cuidar a otras niñas y/o niños o por cuidar personas enfermas.

GRÁFICA 6.1. Administrativas del IMATE que han visto afectada su trayectoria laboral por cuidar a sus hijas/os, 2009 (% vertical)



GRÁFICA 6.2. Administrativos del IMATE que han visto afectada su trayectoria laboral por cuidar a sus hijas/os, 2009 (% vertical)



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Del personal que respondió que el progreso de su trayectoria laboral sí se ha visto afectado por actividades relacionadas con el cuidado, la mayor parte, 5 mujeres y 2 hombres, dijeron que el aspecto más afectado fue la capacitación. El segundo aspecto más afectado fue el proceso de escalafón, identificado por 3 mujeres y 2 hombres. El tiempo durante el cual se vieron afectadas y afectados fue variado: en una mujer durante 3 años, en 2 mujeres fue por 5 años, en una por 7 años y en otra por 9 años, mientras que para 3 hombres fue por 10 meses, 2 años y 4 años en cada caso.

CUADRO 11. Tiempo que vio afectada su trayectoria laboral por cuidados, personal administrativo del IMATE por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
10 meses	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	33.3	12.5
2 años	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	33.3	12.5
3 años	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	20	0	12.5
4 años	absolutos	0	1	1
	% horizontal	0	100	100
	% vertical	0	33.3	12.5
5 años	absolutos	2	0	2
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	40	0	25
7 años	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	20	0	12.5
9 años	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	20	0	12.5
Total	absolutos	5	3	8
	% horizontal	62.5	37.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: Sólo se incluye al personal que sí contestó.

## AMBIENTE INSTITUCIONAL

En este último apartado se analizan algunos aspectos propios de la actividad laboral como el ambiente, el salario actual y cuestiones relacionadas con sus derechos laborales. También se exploran con mayor profundidad aspectos como la discriminación por sexo, aceptación de afirmaciones sexistas, si han vivido situaciones de hostigamiento y si consideran que es necesario implementar medidas para fomentar la igualdad entre hombres y mujeres. A continuación se presentan los resultados de esta sección.

En el cuadro 12 aparecen los resultados de 7 preguntas que se realizaron al personal administrativo del IMATE a fin de medir el nivel de satisfacción del personal en cuanto a algunos aspectos de su actividad laboral. Para ello se utiliza una tabulación que incluye los valores del 1 al 5, donde se define que 1 es totalmente insatisfecho/a, 2 insatisfecho/a, 3 ni satisfecho/a ni insatisfecho/a, 4 satisfecho/a y 5 totalmente satisfecho/a. Se encontró que más de la mitad de las mujeres (65%) se sienten satisfechas o totalmente satisfechas con el ambiente laboral; en el caso de los hombres ambas categorías suman 72%.

Respecto al reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas, el 52.5% de las administrativas reportaron estar satisfechas o totalmente satisfechas y lo mismo ocurre con los administrativos (52.5%). En lo que se refiere al puesto actual, 77.5% de las mujeres se siente satisfecha o totalmente

satisfecha, y en el mismo caso se encuentra 68% de los hombres. Cabe señalar que ninguna mujer respondió estar totalmente insatisfecha, mientras que 8% de los hombres sí lo están.

Mientras que 40% de las administrativas se siente satisfecha con su salario actual, 20% no está ni satisfecha ni insatisfecha y 20% más dijo estar insatisfecha. En el caso de los administrativos, 44% está satisfecho y 32% insatisfecho. Resalta que 7.5% de las administrativas está totalmente insatisfecha con su salario actual, mientras que ningún hombre respondió de esa manera. Con relación al respeto a sus derechos laborales, más de la mitad de las administrativas está satisfecha o totalmente satisfecha (57.5%), mientras que entre los administrativos la proporción es menor (44%). Sobresale que una cuarta parte del personal administrativo femenino está totalmente insatisfecho, mientras que entre el personal masculino este sector representa 12%. Se observa, asimismo, que 30% de las mujeres están insatisfechas o totalmente insatisfechas con la labor del sindicato. En cambio, entre los hombres sólo 16% se manifiestan insatisfechos en este rubro.

En relación con el espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores, la mayoría de las administrativas están satisfechas o totalmente satisfechas y ambos niveles suman 57.5%; algo similar se observa entre los hombres, ya que un 56% expresa lo mismo.

CUADRO 12. Aspectos del desarrollo profesional del personal administrativo del IMATE por nivel de satisfacción y por sexo, 2009

		Totalmente insatisfecho(a) 1	Insatisfecho(a) 2	Ni satisfecho ni insatisfecho(a) 3	Satisfecho(a) 4	Totalmente satisfecho(a) 5	No contestó	Total
<b>Mujeres</b>								
El ambiente laboral	absolutos	2	7	4	18	8	1	40
	% horizontal	5	17.5	10	45	20	2.5	100
El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas	absolutos	2	8	6	16	5	3	40
	% horizontal	5	20	15	40	12.5	7.5	100
Su puesto actual	absolutos	0	2	5	21	10	2	40
	% horizontal	0	5	12.5	52.5	25.0	5.0	100
Su salario actual	absolutos	3	8	8	16	3	2	40
	% horizontal	7.5	20	20	40	7.5	5	100
El respeto a sus derechos laborales	absolutos	1	10	4	14	9	2	40
	% horizontal	2.5	25	10	35	22.5	5	100
La labor del sindicato	absolutos	5	7	4	12	3	9	40
	% horizontal	12.5	17.5	10	30	7.5	22.5	100
El espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores	absolutos	2	10	1	12	11	4	40
	% horizontal	5	25	2.5	30	27.5	10	100

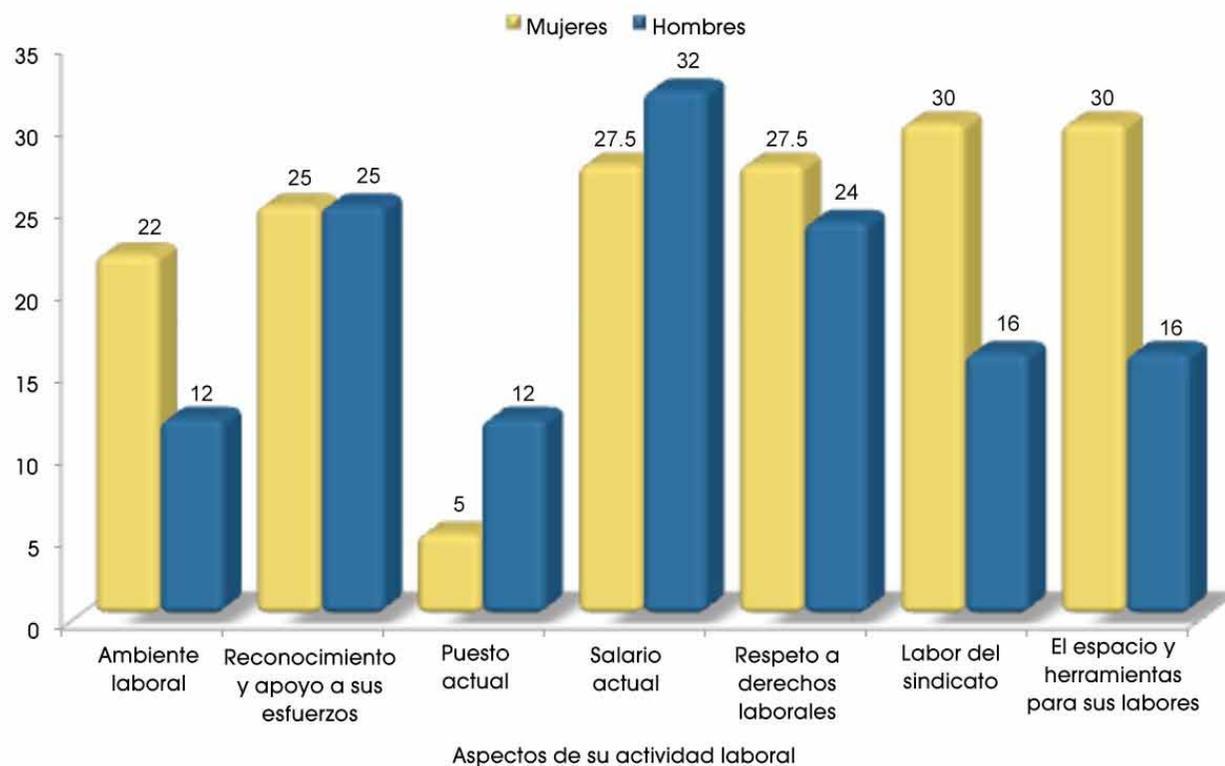
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

CUADRO 12. Aspectos del desarrollo profesional del personal administrativo del IMATE por nivel de satisfacción y por sexo, 2009

		Totalmente insatisfecho(a) 1	Insatisfecho(a) 2	Ni satisfecho ni insatisfecho(a) 3	Satisfecho(a) 4	Totalmente satisfecho(a) 5	No contestó	Total
<b>Hombres</b>								
El ambiente laboral	absolutos	1	2	2	11	7	2	25
	% horizontal	4	8	8	44	28	8	100
El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas	absolutos	3	4	2	10	5	1	25
	% horizontal	5	20	15	40	12.5	7.5	100
Su puesto actual	absolutos	2	1	3	11	6	2	25
	% horizontal	8	4	12	44	24	8	100
Su salario actual	absolutos	0	8	1	11	3	2	25
	% horizontal	0	32	4	44	12	8	100
El respeto a sus derechos laborales	absolutos	3	3	6	6	5	2	25
	% horizontal	12	12	24	24	20	8	100
La labor del sindicato	absolutos	1	3	7	7	3	4	25
	% horizontal	4	12	28	28	12	16	100
El espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores	absolutos	2	2	4	6	8	3	25
	% horizontal	8	8	16	24	32	12	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

GRÁFICA 7. Personal administrativo insatisfecho o totalmente insatisfecho en aspectos de su actividad laboral, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

También se preguntó si consideraban que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM y más de la mitad afirma que

no la hay. No obstante, 13 mujeres y 5 hombres respondieron que sí existe.

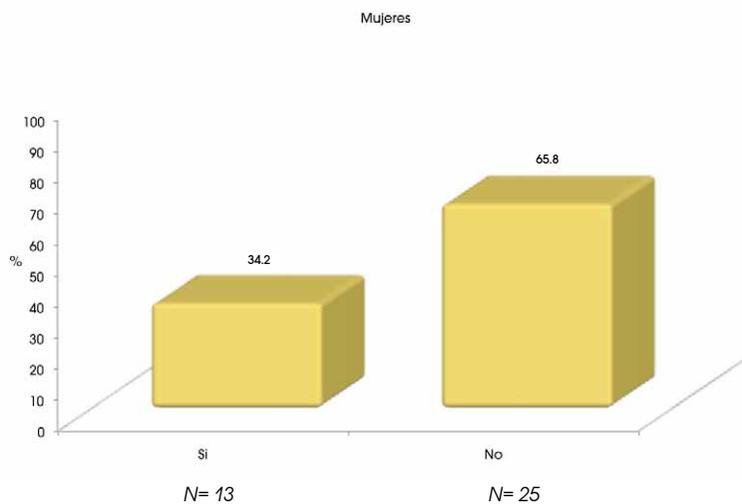
CUADRO 13. Considera que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	13	5	18
	% horizontal	72.2	27.8	100
	% vertical	34.2	20	28.6
No	absolutos	25	20	45
	% horizontal	55.6	44.4	100
	% vertical	65.8	80	71.4
Total	absolutos	38	25	63
	% horizontal	60.3	39.7	100
	% vertical	100	100	100

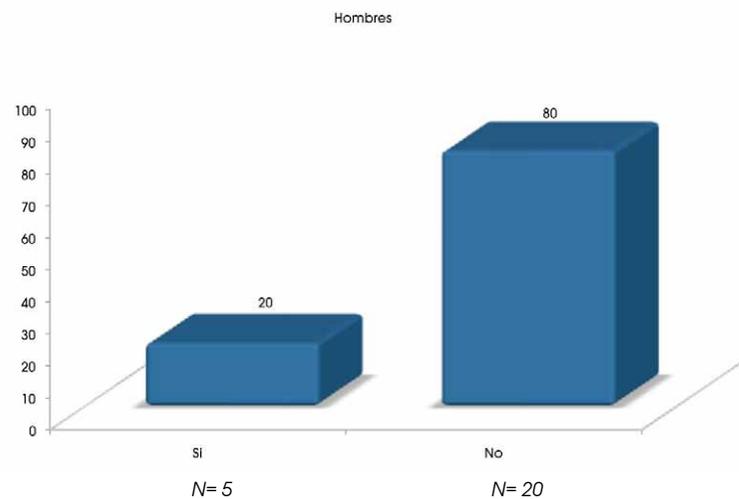
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

*Nota: No se consideran dos casos porque no contestaron.*

GRÁFICA 8.1. Administrativas del IMATE que consideran que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, 2009 (% vertical)



GRÁFICA 8.2. Administrativos del IMATE que consideran que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM, 2009 (% vertical)



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran dos casos porque no contestaron.

Más de 80% del personal administrativo dice que no ha sido excluido de ninguna actividad, premio, permiso o promoción por

ser mujer o por ser hombre. Sin embargo, 7 mujeres y 4 hombres contestaron que sí han padecido esta exclusión

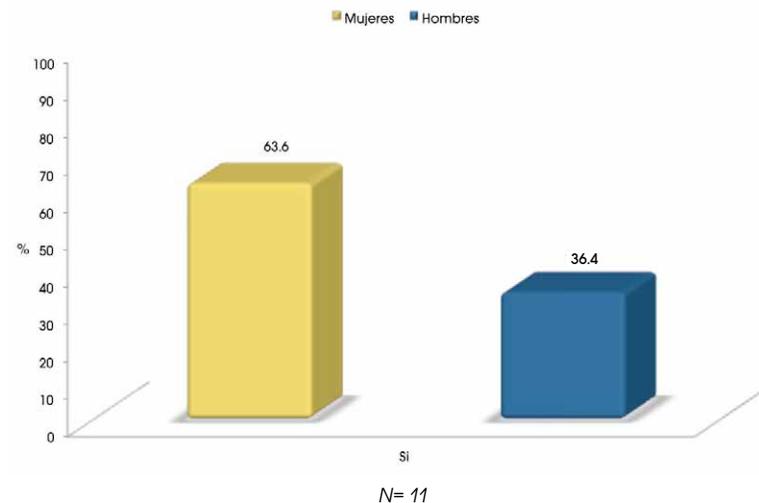
CUADRO 14. ¿Alguna vez lo(a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre? Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	7	4	11
	% horizontal	63.6	36.4	100
	% vertical	17.9	16.0	17.2
No	absolutos	32	21	53
	% horizontal	60.4	39.6	100
	% vertical	82.1	84	82.8
Total	absolutos	39	25	64
	% horizontal	60.9	39.1	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se considera un caso porque no contestó.

GRÁFICA 9. Personal administrativo que Sí se ha sentido excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: no se considera un caso porque no contestó.

Sobresale el hecho de que 15 de 37 mujeres (40.5%) consideran que han sido evaluadas en el programa de estímulos o en reclasificación de manera injusta por las autoridades, y 5 hombres

(20.8%) tienen la misma percepción. Por su parte, más de la mitad del personal, 22 mujeres y 19 hombres, no consideran haber recibido una evaluación injusta.

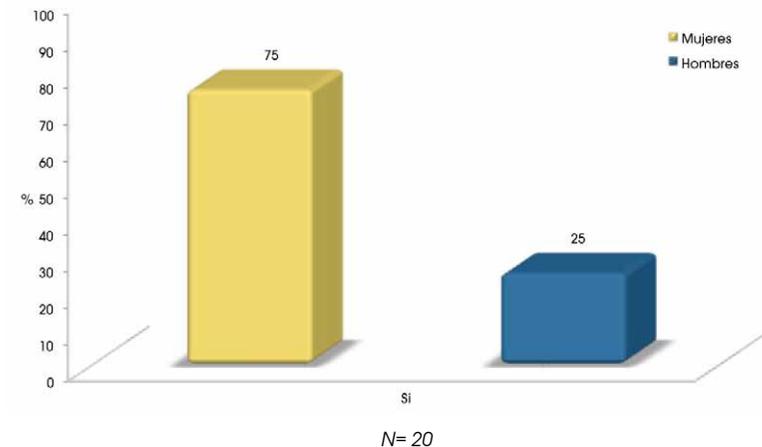
CUADRO 15. ¿Considera que ha sido evaluado(a) en el programa de estímulos o en reclasificación de manera injusta por las autoridades? Personal administrativo del IMATE por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	15	5	20
	% horizontal	75	25	100
	% vertical	40.5	20.8	32.8
No	absolutos	22	19	41
	% horizontal	53.7	46.3	100
	% vertical	59.5	79.2	67.2
Total	absolutos	37	24	61
	% horizontal	60.7	39.3	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cuatro casos porque no contestaron.

GRÁFICA 10. Personal administrativo que Sí considera haber sido evaluado injustamente en el programa de estímulos o reclasificación, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cuatro casos porque no contestaron.

Asimismo, se les preguntó qué opinaban respecto a cuatro afirmaciones sexistas. Sus respuestas se valoraron en una escala del 1 al 5, donde 1 es totalmente de acuerdo, 2 de acuerdo, 3 ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4 en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo.

Más de la mitad de las mujeres se encuentran en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la mayoría de las afirmaciones del cuadro 16, con excepción de que los hombres son flojos pero suertudos, afirmación con la que 40% de las mujeres está de acuerdo o totalmente de acuerdo.

Al revisar cada una de las afirmaciones, se aprecia que 40% de las mujeres y 40% de los hombres están totalmente en desacuerdo con que a menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos. Sin embargo, 7.5% de las administrativas (3 mujeres) está totalmente de

acuerdo con esta afirmación y 15% (6 mujeres) está de acuerdo. Por otro lado, 52.5% de las mujeres está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con que una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UNAM. No obstante, 10% de las administrativas (4 mujeres) está totalmente de acuerdo con esta afirmación y 22.5% está de acuerdo (9 mujeres), mientras que entre los hombres, 80% está en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

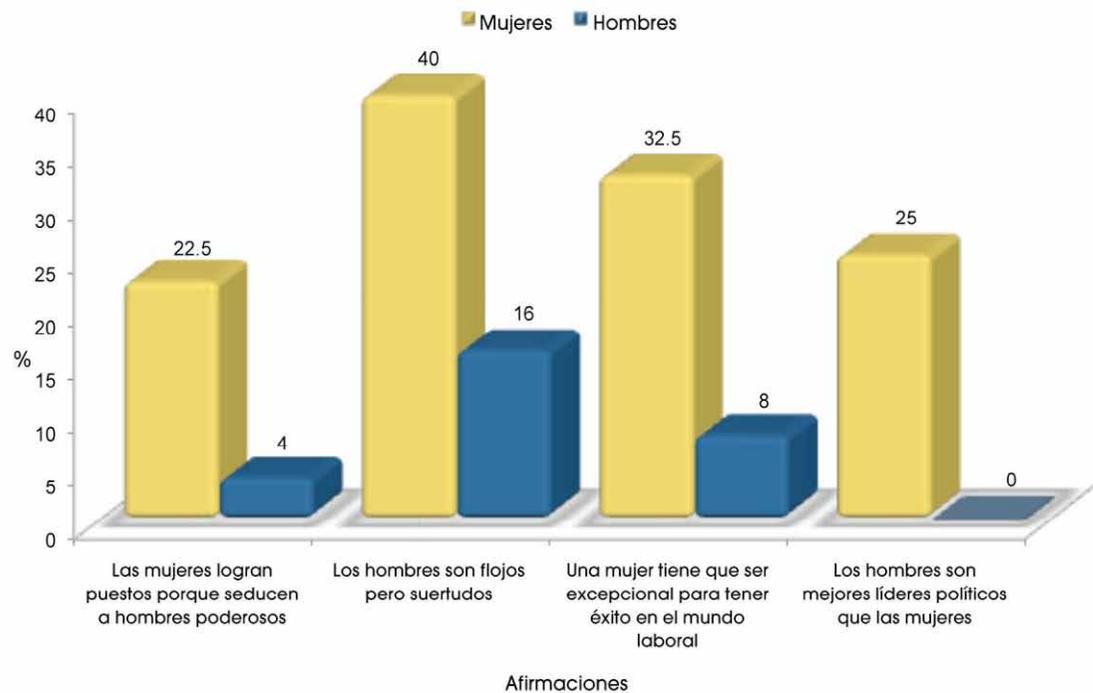
Cabe señalar que respecto a la afirmación de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, 32.5% de las mujeres no contestó y tampoco lo hizo 28% de los hombres; y de quienes contestaron, nadie reportó estar totalmente de acuerdo, sólo 2.5% de las mujeres estuvo de acuerdo, y las respuestas se concentraron en las categorías "en desacuerdo" y "totalmente en desacuerdo".

CUADRO 16. ¿Qué opina acerca de las siguientes afirmaciones? Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

	Totalmente de acuerdo 1	De acuerdo 2	Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3	En desacuerdo 4	Totalmente en desacuerdo 5	No contestó	Total
Mujeres							
A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos	7.5	15	10	22.5	40	5	100
Los hombres son flojos pero suertudos	17.5	22.5	15	20	17.5	7.5	100
Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UNAM	10	22.5	10	27.5	25	5	100
Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	0	2.5	7.5	22.5	35	32.5	100
Hombres							
A menudo las mujeres logran puestos/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos	0	4	20	32	40	4	100
Los hombres son flojos pero suertudos	4	12	16	32	32	4	100
Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UNAM	0	8	12	44	36	0	100
Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	0	0	16	32	24	28	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

GRÁFICA 11. Personal administrativo que está de acuerdo o totalmente de acuerdo con las siguientes afirmaciones sexistas, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Se incluyeron doce preguntas sobre hostigamiento sexual y los resultados aparecen en el cuadro 17. La mayoría de las mujeres y los hombres, alrededor de 80% del personal administrativo, contestó que no han vivido la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que les incomoden; piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; miradas morbosas o gestos sugestivos que les 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 de afectar negativamente su situación en el trabajo si no aceptan 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 propuestas sexuales; roces, contacto físico no deseado; presión verbal para tener relaciones sexuales; obligación mediante amenazas y castigos para hacer actos sexuales que no les parecen; ni uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales.

No obstante, 3 mujeres (7.5%) y 2 hombres (8%) han vivido la presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que les incomodan (gráfica 12); una mujer dijo que la acción la había realizado un trabajador y otra mujer no identificó quién las puso porque estaban en una computadora de uso común; un hombre lo vivió de parte de una trabajadora y otro hombre de una estudiante.

Por su parte, 5 mujeres (12.5%) y 2 hombres (8%) han sido objeto de piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia; 2 mujeres y un hombre de parte de trabajadores, otras 2 mujeres de un trabajador y de una trabajadora, y una mujer dijo que de parte de una trabajadora. En el mismo sentido, 5 mujeres (12.5%) y un hombre (4%) afirmaron que han padecido de miradas morbosas o gestos sugestivos molestos; una mujer de parte de una trabajadora, otra por un hombre del personal directivo, la siguiente de una mujer del personal directivo, otra más de parte de una trabajadora y de un trabajador, y un hombre lo vivió de parte de un trabajador. Cinco mujeres afirmaron que vivieron burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa (12.5%); de ellas, una dijo que fue un trabajador, otra que fue una trabajadora y 3 más lo padecieron de un trabajador y de una trabajadora. Además, 2 mujeres han vivido presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo (5%); una de ellas dijo que fue un hombre del personal directivo y la otra lo vivió de un trabajador y de una trabajadora.

Por su parte, una mujer (2.5%) dijo que ha recibido cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados de parte de un trabajador. Resalta el hecho de que una mujer (2.5%) ha recibido amenazas de afectar negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales, esto de parte de un trabajador y de una trabajadora. Del mismo modo, una mujer (2.5%) recibió roces, contacto físico no deseado, de parte de un maestro y/o investigador.

CUADRO 17. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su dependencia actual?  
Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Sí		No		No contestó		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	absolutos	3	2	32	21	5	2	40	25
	% vertical	7.5	8	80	84	12.5	8	100	100
Pirpos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	absolutos	5	2	32	21	3	2	40	25
	% vertical	12.5	8	80	84	7.5	8	100	100
Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten	absolutos	5	1	32	22	3	2	40	25
	% vertical	12.5	4	80	88	7.5	8	100	100
Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	absolutos	5	0	32	23	3	2	40	25
	% vertical	12.5	0	80	92	7.5	8	100	100
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo	absolutos	2	0	35	23	3	2	40	25
	% vertical	5	0	87.5	92	7.5	8	100	100
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados	absolutos	1	0	35	23	4	2	40	25
	% vertical	2.5	0	87.5	92	10	8	100	100

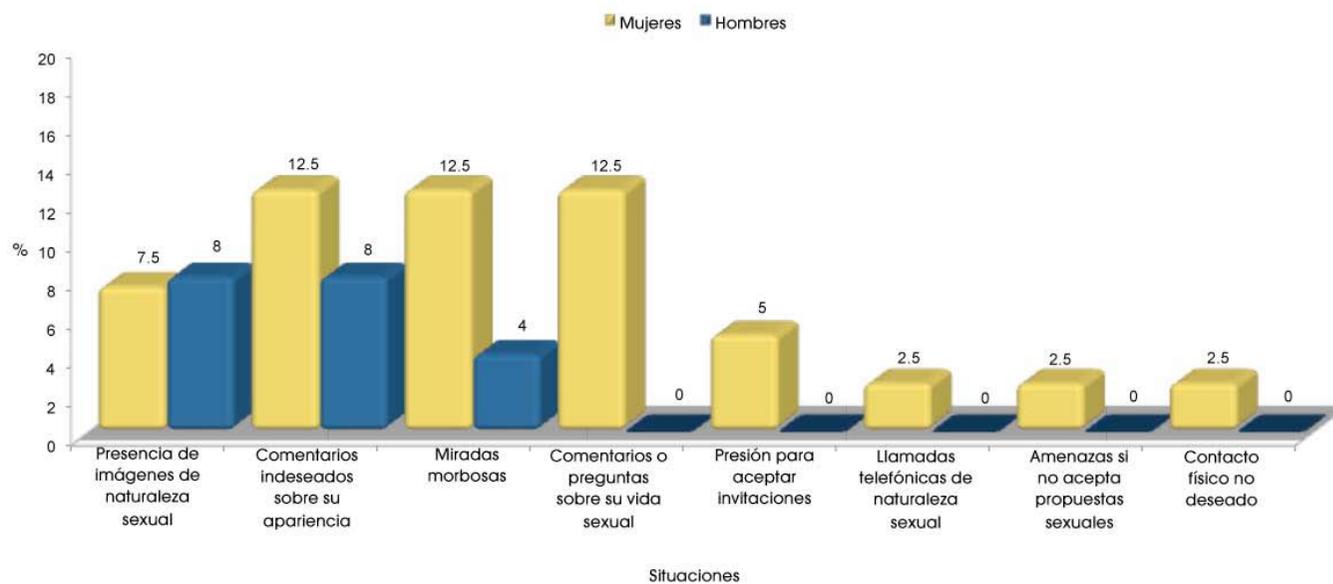
FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

CUADRO 17. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su dependencia actual?  
Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Sí		No		No contestó		Total	
		Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	absolutos	1	0	36	22	3	3	40	25
	% vertical	2.5	0	90	88	7.5	12	100	100
Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales	absolutos	0	0	36	23	4	2	40	25
	% vertical	0	0	90	92	10	8	100	100
Roces, contacto físico no deseado	absolutos	1	0	35	23	4	2	40	25
	% vertical	2.5	0	87.5	92	10	8	100	100
Presión verbal para tener relaciones sexuales	absolutos	0	0	36	22	4	3	40	25
	% vertical	0	0	90	88	10	12	100	100
Obligación mediante amenazas y castigos a hacer actos sexuales que no le parecen	absolutos	0	0	36	23	4	2	40	25
	% vertical	0	0	90	92	10	8	100	100
Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	absolutos	0	0	36	23	4	2	40	25
	% vertical	0	0	90	92	10	8	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

GRÁFICA 12. Personal administrativo que Sí ha experimentado situaciones de hostigamiento sexual, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo. Cifras en porcentajes.

Del personal administrativo que contestó que vivió alguna situación de hostigamiento sexual, 3 mujeres dijeron que presentaron una queja a las autoridades, de su dependencia y un hombre afirmó que enfrentó a los muchachos y pidió que se retiraran. Nueve mujeres y 3 hombres no realizaron ninguna acción; de ellos, 4 mujeres y 3 hombres no lo hicieron porque no le dieron importancia, una mujer porque no sabía qué hacer, otra mujer dijo que ya había presentado la queja pero no se había hecho

nada y creyó que no tenía caso por ser un anónimo telefónico; otra afirmó que temía dañar su propia reputación, no había testigos/as y pensó que era inútil hacer la denuncia; para otra mujer se debió a que temía dañar su propia reputación y a que no tenía caso por ser un anónimo telefónico; una última mujer pensó que las autoridades no iban a hacer nada, además temía dañar su propia reputación, no había testigos/as y pensó que era inútil hacer la denuncia.

CUADRO 18. ¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
No le di importancia	absolutos	4	3	7
	% vertical	44.5	100.0	58.5
No sabía qué hacer	absolutos	1	0	1
	% vertical	11.1	0	8.3
Ya había presentado la queja pero no se había hecho nada y creyó que no tenía caso por ser un anónimo telefónico	absolutos	1	0	1
	% vertical	11.1	0	8.3
Temía dañar mi propia reputación, no había testigos(as) y creí que era inútil hacer la denuncia	absolutos	1	0	1
	% vertical	11.1	0	8.3
Temía dañar mi propia reputación y otra: creí que no tenía caso por ser un anónimo telefónico	absolutos	1	0	1
	% vertical	11.1	0	8.3
Pensé que las autoridades no iban a hacer nada, temía dañar mi propia reputación, no había testigos(as) y creí que era inútil hacer la denuncia	absolutos	1	0	1
	% vertical	11.1	0	8.3
Total	absolutos	9	3	12
	% vertical	100.0	100.0	100.0

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Se preguntó al personal administrativo si consideraba necesario llevar a cabo acciones que fomentaran la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM. De la población

administrativa, 32 de 38 mujeres (84.2%) y 12 de 20 hombres (60%) consideran que sí es necesario. Por otra parte, a 6 mujeres (15.8%) y a 8 hombres (40%) no les parece así.

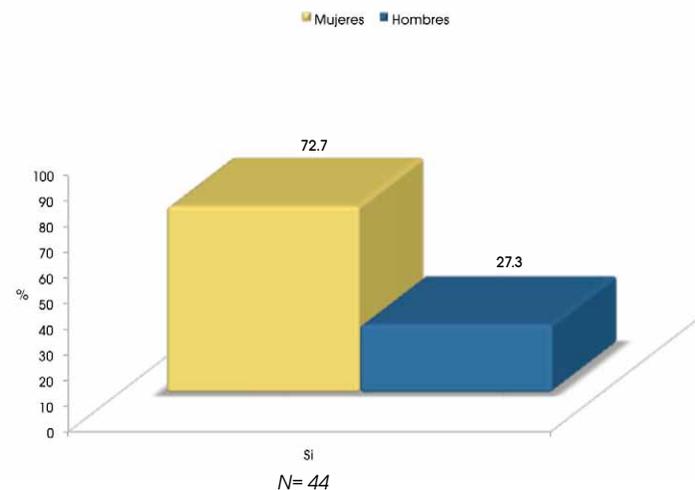
CUADRO 19. ¿Considera necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM?  
Personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Sí	absolutos	32	12	44
	% horizontal	72.7	27.3	100
	% vertical	84.2	60	75.9
No	absolutos	6	8	14
	% horizontal	42.9	57.1	100
	% vertical	15.8	40	24.1
Total	absolutos	38	20	58
	% horizontal	65.5	34.5	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran siete casos porque no contestaron.

GRÁFICA 13. Personal administrativo que Sí sugiere que se fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM, por sexo, 2009



FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo. Cifras en porcentajes.

Del personal que consideró necesario llevar a cabo acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM, la mayoría mencionó 3 propuestas

(20 de las 31 mujeres y 7 de los 12 hombres). No obstante, 3 mujeres mencionaron 7 opciones, y 4 personas unas sola acción.

<b>CUADRO 20. Acciones que considere más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM, personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009</b>	Mujeres	Hombres	Total
<b>Personal que propuso una acción</b>			
Horarios preferenciales	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia	2	0	2
En los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	1	0	1
<b>Subtotal</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
<b>% vertical</b>	<b>12.9</b>	<b>0</b>	<b>9.3</b>
<b>Personal que propuso dos acciones</b>			
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos y procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia	1	0	1
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos	0	1	1
Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	0	1	1
Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y, en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	1	0	1
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	2	0	2
Crear más guarderías de calidad y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	0	1
<b>Subtotal</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>
<b>% vertical</b>	<b>16.1</b>	<b>16.7</b>	<b>16.3</b>
<b>Personal que propuso tres acciones</b>			
Horarios preferenciales, dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos y fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	1	0	1
Horarios preferenciales, dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos y crear más guarderías de calidad	1	0	1

Horarios preferenciales, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, y fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión	2	1	3
Horarios preferenciales, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	0	1	1
Horarios preferenciales, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	0	1	1
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, y crear más guarderías de calidad	0	1	1
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	1	2
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	0	1
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y crear más guarderías de calidad	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	3	0	3
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión y educación a la población UNAM sobre la equidad de género (otro)	1	0	1

Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, crear más guarderías de calidad y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	1	0	1
Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y mayor información sobre equidad de género (otro)	0	1	1
Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, crear más guarderías de calidad y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	1	0	1
Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	2	1	3
<b>Subtotal</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>25</b>
<b>% vertical</b>	<b>58.1</b>	<b>58.4</b>	<b>58.2</b>
<b>Personal que propuso cuatro acciones</b>			
Horarios preferenciales, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, crear más guarderías de calidad y crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes	0	1	1
<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>% vertical</b>	<b>0</b>	<b>8.3</b>	<b>2.3</b>
<b>Personal que propuso cinco acciones</b>			
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, crear más guarderías de calidad, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	0	1	1
<b>Subtotal</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>
<b>% vertical</b>	<b>0</b>	<b>8.3</b>	<b>2.3</b>

<b>Personal que propuso seis acciones</b>			
Horarios preferenciales, dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, crear más guarderías de calidad, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	0	1	1
<b>Subtotal</b>	0	1	1
<b>% vertical</b>	0	8.3	2.3
<b>Personal que propuso siete acciones</b>			
Horarios preferenciales, dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos, procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia, fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión, crear más guarderías de calidad, crear instancias de atención a los niños que rebasan la edad de guardería pero que son infantes y en los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación	3	0	3
<b>Subtotal</b>	3	0	3
<b>% vertical</b>	9.7	0	7
<b>Personal que no contestó</b>			
No contestó	1	0	1
<b>Subtotal</b>	1	0	1
<b>% vertical</b>	3.2	0	2.3
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>
<b>% vertical</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Por otra parte, de acuerdo con más de la mitad de las mujeres que respondieron (17 de 30), el obstáculo que tienen las mujeres y no los hombres para avanzar laboralmente fue la maternidad, el cuidado de hijas e hijos y la vida familiar; la misma respuesta dieron

6 hombres de 20. Siete mujeres y 5 hombres consideraron que el mayor obstáculo es la discriminación (machismo y sexismo) y casi la mitad de los hombres que respondieron, 9 de 20, y una quinta parte de las mujeres, 6 de 30, consideran que no hay obstáculo.

CUADRO 21. Obstáculos que tienen las mujeres y NO los hombres, para avanzar laboralmente, personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Discriminación (machismo y sexismo)	absolutos	7	5	12
	% horizontal	58.3	41.7	100
	% vertical	23.3	25	24
La maternidad, cuidado de hijas e hijos y vida familiar	absolutos	17	6	23
	% horizontal	73.9	26.1	100
	% vertical	56.7	30	46
Ninguno	absolutos	6	9	15
	% horizontal	40	60	100
	% vertical	20	45	30
Total	absolutos	30	20	50
	% horizontal	60	40	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran 15 casos porque no contestaron.

Cabe señalar que una proporción importante del personal administrativo (17 mujeres y 4 hombres) no respondió a la pregunta de cuáles son los obstáculos que tienen los hombres y no las mujeres para avanzar laboralmente. Además, para la mitad del personal administrativo que respondió no existen estos obstáculos.

El resto de las respuestas son variadas: para 2 mujeres y 6 hombres se debe a la escolaridad y la capacitación, 4 mujeres y un hombre hicieron referencia a roles masculinos, para una mujer y 2 hombres es el nepotismo y para 3 mujeres es la competencia.

CUADRO 22. Obstáculos que tienen los hombres y NO las mujeres, para avanzar laboralmente, personal administrativo del IMATE, por sexo, 2009

		Mujeres	Hombres	Total
Nepotismo	absolutos	1	2	3
	% horizontal	33.3	66.7	100
	% vertical	4.3	9.5	6.8
Roles masculinos	absolutos	4	1	5
	% horizontal	80	20	100
	% vertical	17.4	4.8	11.3
Jefas mujeres	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	4.3	0	2.3
Competencia	absolutos	3	0	3
	% horizontal	100	0	0
	% vertical	13.1	0	6.8
Escolaridad y capacitación	absolutos	2	6	8
	% horizontal	25	75	100
	% vertical	8.7	28.6	18.2
Psicológicos	absolutos	1	0	1
	% horizontal	100	0	100
	% vertical	4.3	0.0	2.3
Ninguno	absolutos	11	12	23
	% horizontal	47.8	52.2	100
	% vertical	47.9	57.1	52.3
Total	absolutos	23	21	44
	% horizontal	52.3	47.7	100
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran 21 casos porque no contestaron.



## ANEXOS

CUADRO A.1. Personal administrativo del IMATE que reportó ausencia de hijas o hijos por edad y sexo, 2009

Edad	Mujeres	Hombres	Total
24	1	0	1
26	0	1	1
32	0	1	1
33	0	1	1
34	0	1	1
35	0	1	1
37	1	0	1
38	1	0	1
44	1	0	1
47	1	0	1
50	1	1	2
53	1	0	1
57	1	0	1
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>14</b>

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran dos casos porque no contestaron.

CUADRO A.2. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad de la primera hija o hijo y sexo, 2009

Grupo de edad		Mujeres	Hombres	Total
0-4	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	7.1	2.3
5-9	absolutos	6	1	7
	% vertical	20.7	7.1	16.3
10-14	absolutos	5	2	7
	% vertical	17.2	14.4	16.3
15-19	absolutos	2	3	5
	% vertical	6.9	21.5	11.6
20-24	absolutos	3	2	5
	% vertical	10.4	14.4	11.6
25-29	absolutos	6	1	7
	% vertical	20.7	7.1	16.3
30-34	absolutos	5	1	6
	% vertical	17.2	7.1	14
35-39	absolutos	2	1	3
	% vertical	6.9	7.1	7
40-44	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	7.1	2.3
No especificado	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	7.1	2.3
Total	absolutos	29	14	43
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cuatro casos porque no contestaron.

CUADRO A.3. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad de la segunda hija o hijo y sexo, 2009

Grupo de edad		Mujeres	Hombres	Total
0-4	absolutos	4	2	6
	% vertical	17.4	15.4	16.7
5-9	absolutos	2	1	3
	% vertical	8.7	7.7	8.3
10-14	absolutos	3	2	5
	% vertical	13	15.4	13.9
15-19	absolutos	1	1	2
	% vertical	4.4	7.7	5.6
20-24	absolutos	6	3	9
	% vertical	26.1	23	25
25-29	absolutos	4	1	5
	% vertical	17.4	7.7	13.9
30-34	absolutos	3	0	3
	% vertical	13	0	8.3
35-39	absolutos	0	2	2
	% vertical	0	15.4	5.6
No especificado	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	7.7	2.7
Total	absolutos	23	13	36
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cuatro casos porque no contestaron.

CUADRO A.4. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad de la tercera hija o hijo y sexo, 2009

Grupo de edad		Mujeres	Hombres	Total
5-9	absolutos	1	0	1
	% vertical	14.3	0	9.1
10-14	absolutos	2	0	2
	% vertical	28.6	0	18.2
15-19	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	25	9.1
20-24	absolutos	1	0	1
	% vertical	14.3	0	9.1
25-29	absolutos	2	1	3
	% vertical	28.5	25	27.2
30-34	absolutos	1	0	1
	% vertical	14.3	0	9.1
35-39	absolutos	0	2	2
	% vertical	0	50	18.2
Total	absolutos	7	4	11
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran tres casos porque no contestaron.

CUADRO A.5. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad de la cuarta hija o hijo y sexo, 2009

Grupo de edad		Mujeres	Hombres	Total
0-4	absolutos	1	0	1
	% vertical	25	0	14.3
10-14	absolutos	1	1	2
	% vertical	25	33.3	28.6
15-19	absolutos	0	1	1
	% vertical	0	33.3	14.3
25-29	absolutos	2	1	3
	% vertical	50	33.3	42.9
Total	absolutos	4	3	7
	% vertical	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se considera un caso porque no contestó.

CUADRO A.6. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad, número de hijas e hijos y por sexo, 2009

	Grupos de edad		Número de hijas e hijos				Total
			1	2	3	4	
Mujeres	20 a 29	absolutos	0	3	0	0	3
		% horizontal	0	100	0	0	100
		% vertical	0	18.7	0	0	10.4
	30 a 39	absolutos	1	5	0	1	7
		% horizontal	14.3	71.4	0	14.3	100
		% vertical	16.7	31.3	0	25	24.1
	40 a 49	absolutos	3	2	2	1	8
		% horizontal	37.5	25	25	12.5	100
		% vertical	50	12.5	66.7	25.0	27.6
	50 a 59	absolutos	2	6	1	2	11
		% horizontal	18.2	54.5	9.1	18.2	100.0
		% vertical	33.3	37.5	33.3	50.0	37.9
	Total	absolutos	6	16	3	4	29
		% horizontal	20.7	55.2	10.3	13.8	100
		% vertical	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cinco casos porque no contestaron.

CUADRO A.6. Personal administrativo del IMATE por grupos de edad, número de hijas e hijos y por sexo, 2009

	Grupos de edad		Número de hijas e hijos				Total
			1	2	3	4	
Hombres	20 a 29	absolutos	1	3	0	0	4
		% horizontal	25	75	0	0	100
		% vertical	100	30	0	0	26.7
	40 a 49	absolutos	0	5	0	0	5
		% horizontal	0	100	0	0	100
		% vertical	0	50	0	0	33.3
	50 a 59	absolutos	0	2	0	2	4
		% horizontal	0	50	0	50	100
		% vertical	0	20	0	100	26.7
	60 a 69	absolutos	0	0	2	0	2
		% horizontal	0	0	100	0	100
		% vertical	0	00	100	0	13.3
	Total	absolutos	1	10	2	2	15
		% horizontal	6.7	66.7	13.3	13.3	100
		% vertical	100	100	100	100	100

FUENTE: Elaboración propia con base en encuesta aplicada en el Instituto de Matemáticas de la UNAM, 24 de junio-14 de septiembre de 2009, personal administrativo.

Nota: No se consideran cinco casos porque no contestaron.





# MODELO DE CUESTIONARIOS

Folio \_\_\_\_\_

Fecha \_\_\_\_\_

Objetivo de la encuesta. Identificar diferencias por sexo en aspectos relacionados con la experiencia laboral cotidiana del personal administrativo.

El manejo de la información será estadístico y confidencial, es decir, ninguna respuesta será personalizada en los informes que se generen.

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario.

## I. DATOS GENERALES

1. Sexo:

- |           |     |
|-----------|-----|
| a) Mujer  | (1) |
| b) Hombre | (2) |

2. Edad: \_\_\_\_\_

3. Estado civil:

- |               |     |
|---------------|-----|
| Soltero (a)   | (1) |
| Casado (a)    | (2) |
| Unión libre   | (3) |
| Separado(a)   | (4) |
| Divorciado(a) | (5) |
| Viudo(a)      | (6) |

4. Escolaridad

- Primaria (1)
- Secundaria (2)
- Carrera técnica (3)
- Preparatoria (4)
- Licenciatura (5)
- Maestría (6)
- Doctorado (7)
- Otro \_\_\_\_\_ especifique (8)

5. ¿Tiene hijas/os?

- a) Sí ( )
- b) No ( ) pase a la pregunta 7 ( )

6. Número de hijas/os y año de su nacimiento:

Número	Fecha de nacimiento	
	Año	Mes
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

**II. ASPECTOS LABORALES**

7. Grupo al que pertenece:

- a) Trabajador(a) de base (1)
- b) Trabajador(a) de confianza (2)
- c) Trabajador(a) temporal y por obra determinada (3)
- d) Funcionario(a) (4)
- e) Personal académico con cargo administrativo (5)

8. Puesto:

9. Nivel:

- a) A (1)
- b) B (2)
- c) C (3)
- d) C Máximo (4)

10. Antigüedad en la UNAM: \_\_\_\_\_ años.

11. ¿Está en el Programa de Calidad y Eficiencia?

- a) Sí ( )
- b) No ( )

**III. RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO**

12. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted...

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres y abarrotes?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	
e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse?	
h) a la recreación?	

13. Desde que empezó a trabajar en la UNAM, ¿el progreso de su trayectoria laboral se ha visto afectada, por cuidar:

	Sí	No
a) Hijos e hijas?	(1)	(2)
b) Otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) Personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) Personas enfermas?	(1)	(2)
e) Personas con discapacidad?	(1)	(2)

(Si respondió NO en todas las opciones, pase a la pregunta 16)

14. ¿Cuáles son los aspectos de su trabajo que fueron más afectados?

- a) Proceso de escalafón (1)
- b) Ingresos (2)
- c) Antigüedad (3)
- d) Capacitación (4)
- e) Premios o estímulos (5)
- f) Redes de trabajo (6)
- g) Otra \_\_\_\_\_ especifique (7)

15. ¿Cuánto tiempo se vio afectado su progreso académico?

Meses \_\_\_\_ Años \_\_\_\_

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

16. ¿Qué tan satisfecho(a) está con los siguientes aspectos de su actividad laboral? marque con una X la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción.

	Totalmente insatisfecho (a)	Insatisfecho (a)	Ni satisfecho ni insatisfecho (a)	Satisfecho (a)	Totalmente satisfecho(a)
<i>El ambiente laboral</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Su puesto actual</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Su salario actual</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>El respeto a sus derechos laborales</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>La labor del sindicato</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>El espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores</i>	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

17. ¿Considera que existe discriminación por razones de sexo en la UNAM?

- a) Sí ( )
- b) No ( )

18. ¿Alguna vez lo(a) han excluido de alguna actividad, premio, permiso o promoción por ser mujer o por ser hombre?

- a) Sí ( )
- b) No ( )

19. ¿Considera que ha sido evaluado en el programa de estímulos o en reclasificación de manera injusta por las autoridades?

- a) Sí ( )
- b) No ( )

20. ¿Qué opina acerca de las siguientes afirmaciones? Marque con una X la casilla que corresponda.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a) ) A menudo las mujeres logran puesto/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
b) Los hombres son flojos pero suertudos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
c) Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de la UNAM	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d) Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su dependencia actual?

	¿Quién fue?										
			Estudiante		Maestro(a)/ Investigador (a)		Trabajador (a)		Personal Directivo		
	Sí	No	H	M	H	M	H	M	H	M	
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.											
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.											
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten.											
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.											
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.											
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.											

7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.																				
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales.																				
9. Roces, contacto físico no deseado.																				
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.																				
11. Obligación mediante amenazas y castigos a hacer actos sexuales que no le parecen																				
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales																				

22. Si contestó "Sí" en alguna de las opciones de la pregunta anterior ¿qué hizo? Elija todas las opciones que le ayuden a contestar esta pregunta.

- a) Pidió una investigación (1)
- b) Pidió una asesoría en la UNAM (2)
- c) Contrató a un abogado (3)
- d) Presentó una queja a las autoridades de su dependencia (4)
- e) Otras acciones \_\_\_\_\_ especifique (5)
- f) Nada (6)

23. Si respondió Nada ¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? Marque todas las que correspondan.

- a) No le di importancia (1)
- b) No sabía qué hacer (2)
- c) No quería que me consideraran una persona conflictiva (3)
- d) Pensé que las autoridades no iban a hacer nada (4)

- e) Pensé que podrían tomar represalias (5)
- f) Tuve miedo de la posible reacción del (a) agresor (a) o agresores (6)
- g) Temía dañar mi propia reputación (7)
- h) No había testigos(as) y creí que era inútil hacer la denuncia (8)
- i) Otro \_\_\_\_\_ especifique (9)

24. ¿Considera necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UNAM?

- Sí (1)
- No Pase a la pregunta 26 (2)

25. Marque las tres acciones que considere más adecuadas para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la UNAM?

- a) Horarios preferenciales (1)
- b) Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos (2)
- c) Procurar que haya instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia (3)
- d) Fomentar la participación de las mujeres en los órganos de decisión (4)
- e) Crear más guarderías de calidad (5)
- f) Crear instancias de atención a los niños que

- rebasan la edad de guardería pero que son infantes (6)
- g) En los puestos de menor presencia de mujeres, ante iguales méritos, dar prioridad a su contratación (7)
- h) Otra \_\_\_\_\_ especifique (8)

26. ¿Cuáles son los obstáculos a que se enfrentan las mujeres y NO los hombres para avanzar laboralmente?

---



---



---

27. ¿Cuáles son los obstáculos a que se enfrentan los hombres y NO las mujeres para avanzar laboralmente?

---



---



---



# BIBLIOGRAFÍA

AGOFF, C. Y A. MINGO, (2010). *Tras las huellas del género. Vida cotidiana en tres facultades*. Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México. (Documento inédito).

ASTELARRA, J. (2005). *Veinte años de políticas de igualdad*. Valencia, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer (Feminismos).

BOTELLO, L. (2007). *Clima organizacional en la Facultad de Economía desde la perspectiva de género. Reporte de estudio cualitativo*. Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México. (Documento inédito).

BOURDIEU, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.

BUQUET, A. (2008). Políticas de igualdad. En: Judith Astelarra (2008). *Veinte años de políticas. Debate Feminista*, 19 (37).

BUQUET, A., J. COOPER, H. RODRÍGUEZ Y L. BOTELLO (2006). *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*. Programa Universitario de Estudios de Género, Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

BUQUET, A., J. COOPER, Y H. RODRÍGUEZ. (2010). *Sistema de indicadores*

*para la equidad de género en instituciones de educación superior*. Programa Universitario de Estudios de Género, Universidad Nacional Autónoma de México, INMUJERES, México.

CONFERENCIA MUNDIAL DE DERECHOS HUMANOS, VIENA, AUSTRIA (1993). Recuperado en: <[http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.Sp?Opendocument](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.Sp?Opendocument)>.

CONFERENCIA MUNDIAL DEL AÑO INTERNACIONAL DE LA MUJER (PRIMERA CONFERENCIA MUNDIAL, 1975, MÉXICO). Recuperado en: <<http://www.un.org/spanish/conferences/Beijing/Mujer2011.htm>>.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, ARTÍCULO 4, 5 DE FEBRERO DE 1917, (ACTUALIZADA CON LA REFORMA PUBLICADA EL 27 DE SEPTIEMBRE DE 2004). Recuperado en: <http://pdba.georgetown.edu/constitutions/mexico/mexico2004.html>

CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW). (New York, ESTADOS UNIDOS, 1979). Recuperado en: <[http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/66d91243aa743860c1257313003cdfb5/\\$FILE/N9404131.pdf](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/0/66d91243aa743860c1257313003cdfb5/$FILE/N9404131.pdf)>.

CORREA, M. E. (2005). *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*. TM Editores, IESALC, Universidad La Gran Colombia, Colombia.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF) (1 DE FEBRERO DE 2007). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. Recuperado en: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>>.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF). (2 DE AGOSTO DE 2006). *Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres*. Recuperado en: <<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>>.

ETAN (200) INFORME DEL GRUPO DE TRABAJO SOBRE LAS MUJERES Y LA CIENCIA. *Política científica de la Unión Europea. Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Bélgica, Comisión Europea, Dirección General de Investigación.

FAUSTO-STERLING, A. (2006). *Cuerpos sexuados. La política de género y la construcción de la sexualidad*. Melusina, Barcelona.

KABEER, N. (1998). *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo*. Paidós, México.

LARA, M.A. (2007). *La equidad de género en la administración pública. Fundamentos teóricos: la construcción de las identidades de género*. IMNUJERES DF, México, pp. 57-72.

MENDOZA, M. (2010). *Prácticas de éxito para la prevención de la violencia de género en las universidades: el caso de Reino Unido y la UNAM*. Tesis de doctorado en elaboración, Universidad de Barcelona, Barcelona.

MINGO, A. (2006). *¿Quién mordió la manzana?: sexo, origen social y desempeño en la Universidad*. FCE. Instituto de Investigación de Estudios sobre la Universidad, Universidad Nacional Autónoma de México, México.

MINGO, ARACELI, "Hilvanes de género en la experiencia escolar", en: Araceli Mingo, coord. (2010) *Desasosiegos. Relaciones de género en la educación*. UNAM, IISUE, Plaza y Valdez Editores, México

MORLEY, L. "El techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido". En Marisa Belausteguigoitia y Araceli Mingo (editoras). (1999). *Géneros prófugos. Feminismo y educación*. CESU-PUEG/UNAM, Colegio de la Paz Vizcaínas, Paidós, México.

OLIVEIRA, O. Y M. ARIZA (1997). "División sexual del trabajo y exclusión social". *Revista del trabajo en América Latina*, 3 (5); pp.183-202

PAPADÓPULOS, J. Y R. RADA KOVICH. (2006). "Educación superior y género en América Latina y el Caribe". En: *Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior*. UNESCO, IESALC, Caracas.

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD), Organización Internacional del Trabajo (oit), Instituto Nacional de las Mujeres (in-mujeres) (2009). Trabajo y Familia: *Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. México.

---

SCHIEBINGER, L. Y K. SHANNON. "Housework Is an Academic Issue. How to keep talented women scientists in the lab, where they belong". *American Association of University Professors*, 96, (1), (enero-febrero de 2010); pp

SERRET, E. (2002). *"Identidad femenina y proyecto ético"*. Porrúa, PUEG/UNAM, UAM-Azcapotzalco, México.

WENNERÅS, CH. Y AGNES WOLD. "Nepotism and sexism in peer-review. In the first-ever analysis of peer-review scores for postdoctoral fellowship applications, the system is revealed as being riddled with prejudice. The policy of secrecy in evaluation must be abandoned". *Macmillan Publishers Ltd, Nature*, 387 (22) (1997); pp.

WRIGHT DZIECH, B. Y LINDA WERNER. (1988). *Las cátedras de la lujuria. El acoso sexual en las universidades norteamericanas*. Fondo de Cultura Económica, Fondo de Cultura Económica.

