

PANORAMA GENERAL

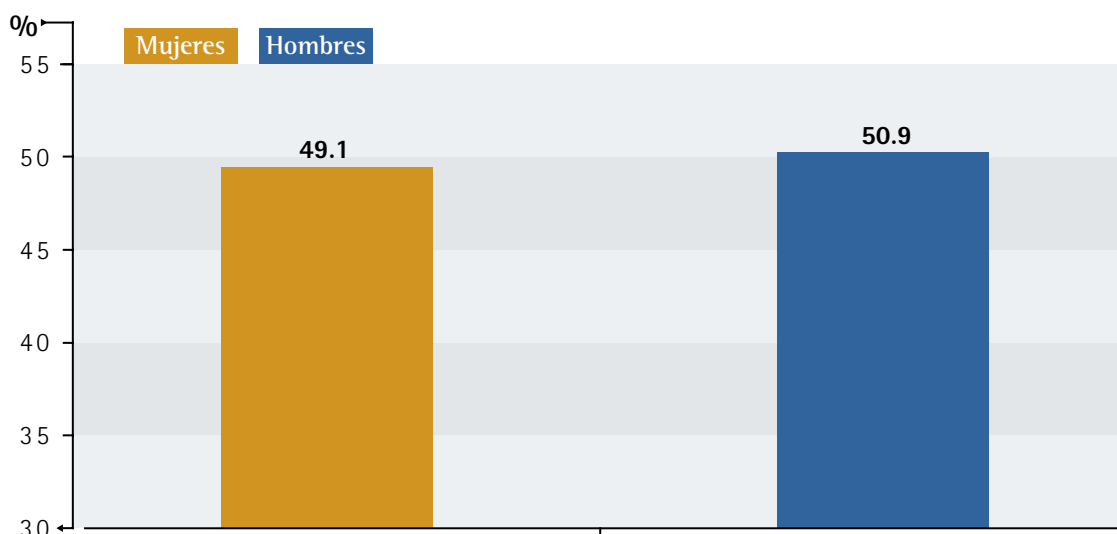
Población total del personal administrativo por sexo

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

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

Personal administrativo por sexo, 2005

GRÁFICA 1



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

⁴ Total de la población académica: 32 531 personas.

• Personal administrativo por tipo de pago

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

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

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

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

Personal administrativo por tipo de pago y sexo, 2005

CUADRO 1

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

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

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

- Personal administrativo por puesto

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

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

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

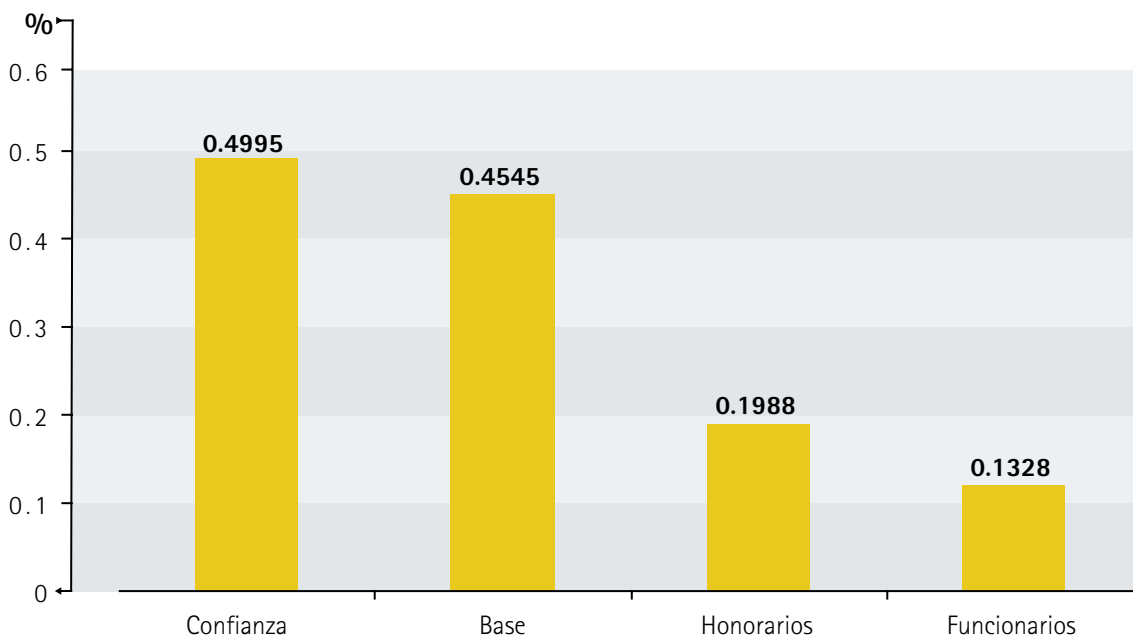
⁵ Cada puesto “es una unidad impersonal que puede contener una o más plazas e implica determinados requisitos de aptitud, habilidad, preparación y experiencia” (*Normas de operación presupuestal y clasificador por objeto del gasto*, UNAM, 2005). La distribución por sexo de cada uno de los puestos permite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

– Segregación del personal administrativo

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

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

GRÁFICA 2

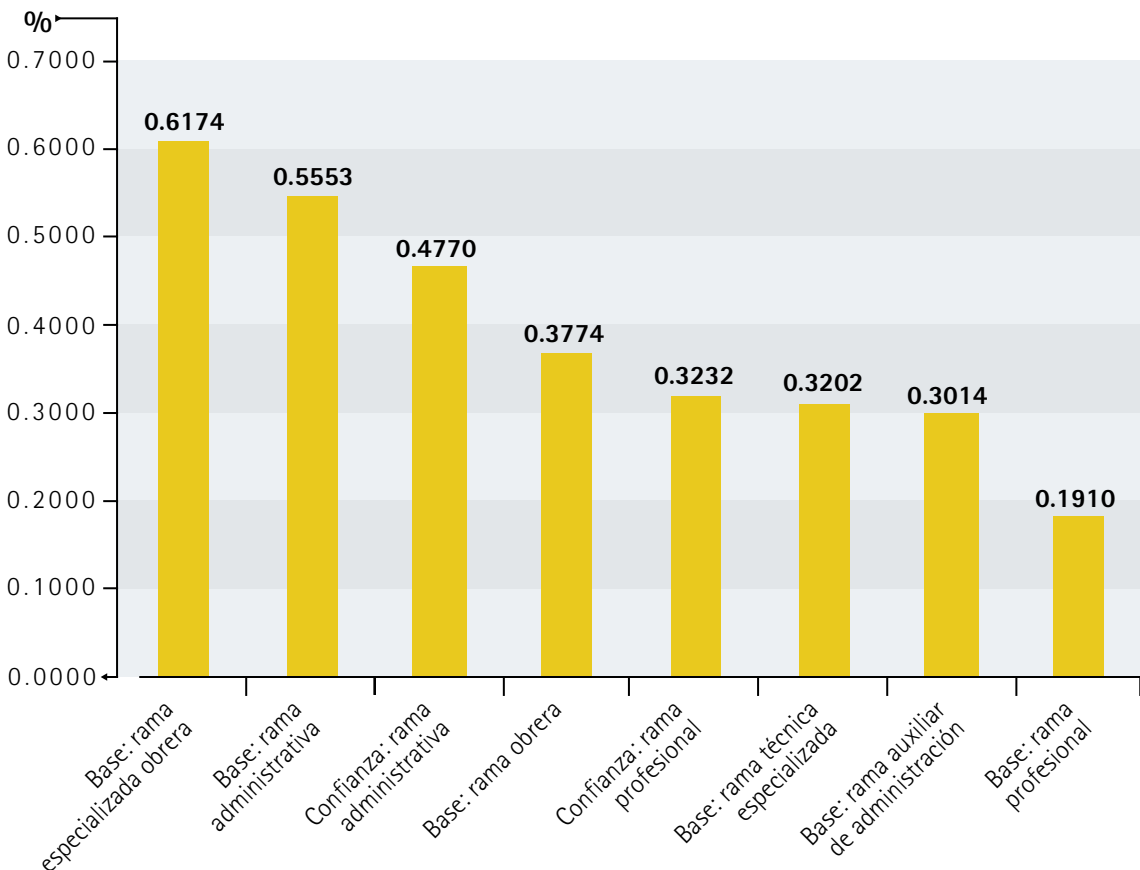


Fuente: elaboración propia con base en la nómina de la quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM.

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

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

GRÁFICA 3



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

• Personal administrativo por función

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

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

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

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

Personal administrativo por función y sexo, 2005

CUADRO 2

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

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

- Personal administrativo por escolaridad

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

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

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

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

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

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

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

Personal administrativo por escolaridad y sexo, 2005

CUADRO 3

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

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

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

• Personal administrativo por estado civil

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

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

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

CUADRO 4

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

Nota: se omitieron siete casos por falta de datos.

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

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

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

• Personal administrativo por antigüedad

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

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

CUADRO 5

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

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

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

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

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

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

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

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

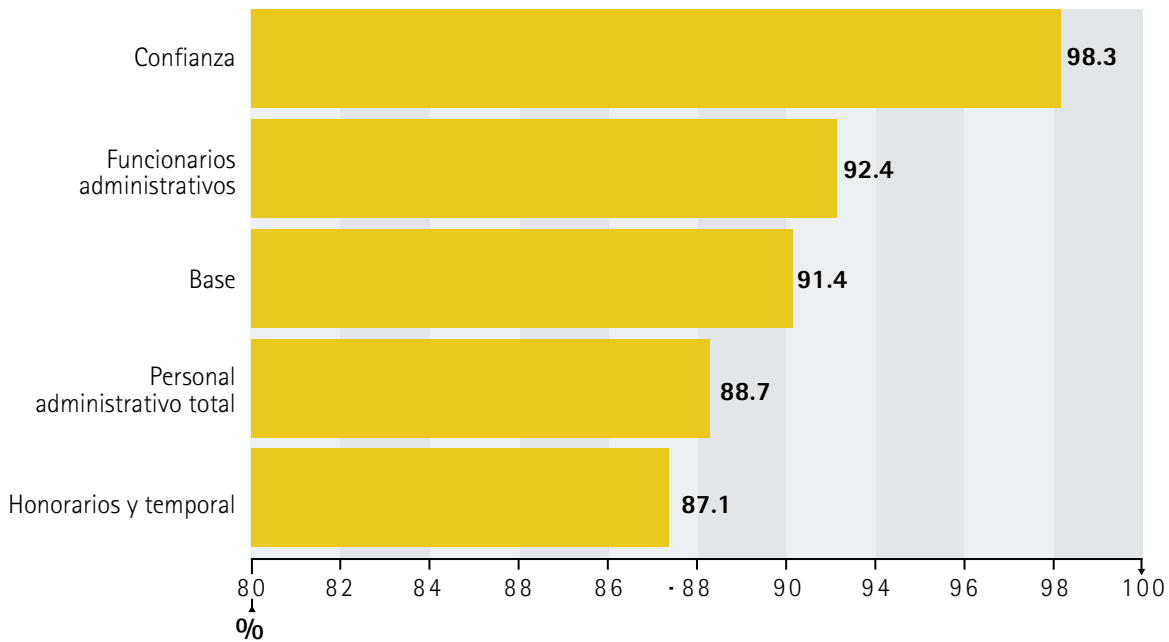
¹¹ Las horas de trabajo extraordinario se pagan de manera diferenciada por sexo: salario doble para los hombres, pero si el trabajo excede nueve horas a la semana o tres horas diarias, se paga a razón triple. A las mujeres se les paga el salario triple desde el primer momento. STUNAM, Contrato Colectivo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

¹² En esto consisten los “días económicos”.

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

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

GRÁFICA 4



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

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

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

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

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

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

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

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

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

CUADRO 6

Personal administrativo	Mujeres (%)		Mujeres (%)
Total = 327			
Más bajos \$29 858.40 - \$45 549.69	43.20	Más altos \$783 467.00 - \$1 873 794.15	25.90
- Base = 343			
Más bajos \$33 000.00 - \$46 750.87	42.70	Más altos \$310 291.55 - \$456 644.14	12.50
- Honorarios = 22			
Más bajos (20 ingresos) \$29 858.40 - \$50 400.00	35.70	Más altos (20 ingresos) \$524 159.70 - \$813 614.70	20.00
- Confianza = 69			
Más bajos \$49 774.40 - \$71 545.11	54.40	Más altos \$253 208.82 - \$435 421.32	52.00
- Funcionarios = 49			
Más bajos \$72 224.00 - \$206 284.62	55.70	Más altos \$783 467.54 - \$1 873 794.15	26.30

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