

INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

³ *Ibid.*