
EGRESADOS UNIVERSITARIOS Y LA EQUIDAD DE GÉNERO: EVIDENCIAS DE UNA EXITOSA REVOLUCIÓN SILENCIOSA

WIETSE DE VRIES MEIJER / YADIRA NAVARRO RANGEL

RESUMEN:

Revisamos la participación de hombres y mujeres en la educación superior mexicana y su subsecuente inserción en el mercado laboral. El análisis se basa en una encuesta internacional de egresados que se aplicó en seis universidades públicas y tres privadas mexicanas. Nuestros datos revelan que la noción tradicional de la exclusión de la mujer en la educación superior ha quedado rebasada: ellas ahora forman la mayoría de los estudiantes y, sobre todo, de los egresados en prácticamente todas las áreas. Lo anterior no implica que la inequidad sea cosa del pasado. En el mercado laboral seguimos encontrando importantes diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, estas diferencias se relacionan no sólo con el género, sino con la estratificación social y los sectores de la economía. Nuestra conclusión es que el debate sobre la equidad de género requiere nuevos enfoques y políticas.

PALABRAS CLAVE: educación superior, egresados, género, empleo, equidad.

INTRODUCCIÓN

Durante décadas la desigualdad e género ha ocupado un lugar primordial en la agenda educativa. Hace apenas veinte años, la cuestión parecía bastante evidente: la mujer estaba mal representada en todos los ámbitos y puestos. Obviamente, había que instrumentar políticas para aumentar su participación (Tembon y Fort, 2008).

En cuanto a estas políticas, sorprendentemente, nada ocurrió en México por años. La primera propuesta formal para promover la participación de la mujer data apenas del Plan Nacional de Educación 2001-2006. Pero aun sin políticas manifiestas, la mujer se incorporó rápidamente a la educación superior. Es más,

parece que su incorporación ha sido más expedita en México que en países que explícitamente promovieron la igualdad: en 1980, solamente el 30% de la matrícula era femenina, pero su asistencia llegó al 40% en 1990 y 45% en 1995. Finalmente, alrededor de 2000, las mujeres rebasaron a los hombres, aunque con diferencias por áreas de conocimiento. Llegaron a la paridad en el área de Ciencias, a la mayoría en Humanidades, Ciencias Sociales y Administrativas y Salud, pero avanzaron menos en las Ingenierías.

Así, las políticas mexicanas de equidad de género aparecieron justo en el momento en que las mujeres ya habían logrado la paridad con los hombres en la universidad. Cabría preguntarse, con la reaparición del tópico en el plan educativo de 2006, a quienes buscan promover las políticas: hoy los hombres constituyen una minoría en casi todas las instituciones y áreas del conocimiento. Restan las ingenierías como último baluarte de dominación masculina.

Por encima, en América Latina, las mujeres demuestran un mejor desempeño dentro de la universidad. Obtienen mejores calificaciones, abandonan menos los estudios y se titulan más rápidamente. Como resultado, en el siglo XXI, las mujeres constituyen la mayoría de los egresados universitarios (UNESCO, 2009).

El hecho de que las mujeres están rebasando a los hombres, en casi todo el mundo, ha llevado a varios autores a plantear que los sistemas escolares en realidad excluyen a los varones (Hoff, 2001; Lewin, 2006). Sin embargo, otros señalan que persevera una discriminación contra la mujer en el trabajo, con mayor desempleo, sueldos inferiores y una menor presencia en puestos de alto mando (Tembon y Fort, 2008).

Ha habido, entonces, cambios importantes en sólo dos décadas. Estos cambios nos llevan a analizar cuatro cuestiones:

1. ¿Hay diferencias entre hombres y mujeres en trayectorias universitarias? ¿Podemos observar contrastes en calificaciones, permanencia, duración de estudios, o por áreas de conocimiento?

-
2. ¿Permanecen diferencias entre sexos en el mercado laboral? ¿Cuáles son? Revisaremos los salarios, las horas trabajadas por semana, los puestos y los sectores económicos.
 3. Si permanecen diferencias entre sexos, ¿a qué se deben? ¿Se relacionan con la universidad o la carrera, con el origen socio-económico, o con la situación familiar?
 4. Finalmente, ¿sigue pertinente una agenda que promueve la igualdad entre sexos? De ser así, ¿a quién debe defender?

METODOLOGÍA

Para analizar estos cuatro aspectos usamos los datos de egresados de la encuesta PROFLEX. Esta encuesta fue diseñada por un grupo de investigadores en la Unión Europea al final de los 1990s y ha sido usada en Europa. Durante 2007-2008 se aplicó en América Latina, bajo la coordinación de la Universidad Politécnica de Valencia.

Los resultados que presentamos corresponden a México, donde participaron nueve universidades (tres privadas y seis públicas) y se aplicaron 4,671 encuestas. La muestra se realizó de manera ponderada según el total de egresados en 2002-2003 de las universidades participantes en las diferentes áreas de conocimiento. Así, la encuesta se aplicó a personas que habían egresado hace cinco años.

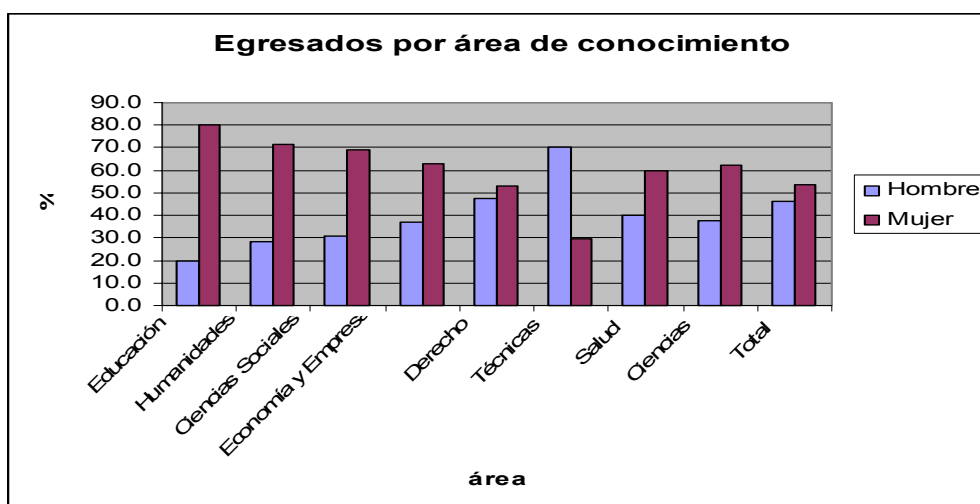
Cabe resaltar, para este estudio sobre género, que estamos analizando un sector excepcional: la muestra concierne personas con educación universitaria, que generalmente provienen de estratos de ingresos medios y altos. Además, las instituciones participantes fueron universidades públicas grandes y privadas de “élite”¹.

¹ Las universidades mexicanas participantes fueron: La Universidad Autónoma de Nuevo León, la de San Luis Potosí, la Universidad de Guadalajara, el Instituto Tecnológico de Sonora, la Universidad Veracruzana, la Universidad CECYT, la Universidad la Salle, la Universidad del Valle de México, y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

RESULTADOS

Dentro de la muestra, las mujeres constituyen el 53.8%, los hombres el 46.2%. La distribución por áreas de conocimiento evidencia el avance de las mujeres en la mayoría de las carreras. Este aumento se debe a dos factores: primero, hacia 2000, la mujer logró rebasar al hombre en el acceso. Segundo, la mujer demuestra un mejor desempeño durante la carrera en cuanto a permanencia y titulación. Con ello, la participación femenina en el egreso rebasa al 50% en casi todas las áreas, salvo las carreras técnicas (Ingenierías). En Educación, Humanidades, Ciencias Sociales, Economía y Empresa y las Ciencias, la mujer representa ya a más del 60% de los egresados (cuadro 1).

Cuadro 1. Egresados por área de conocimiento



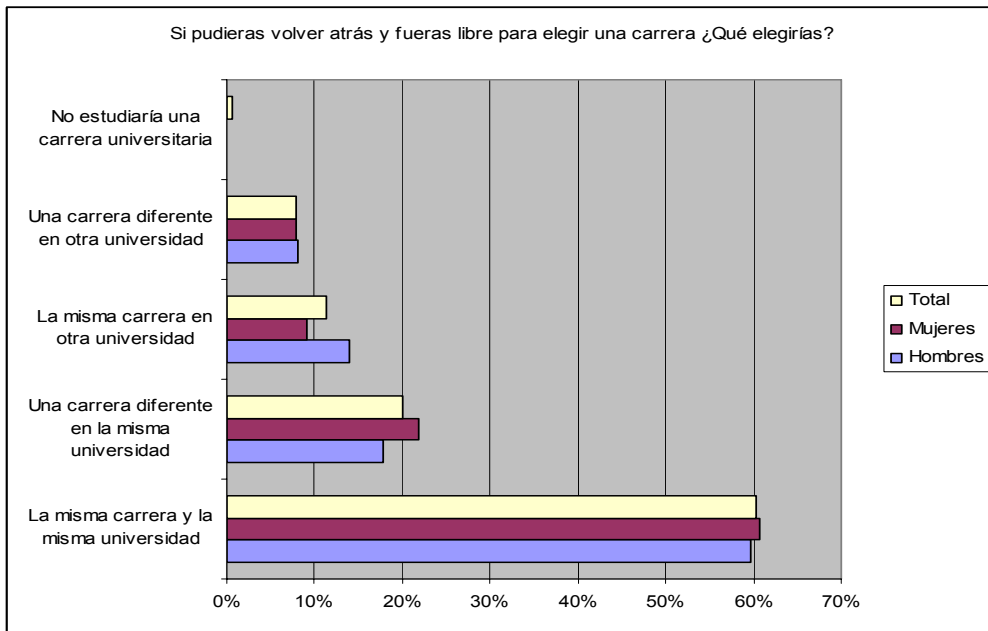
El desigual desempeño por género se evidencia en la calificación promedio en la escuela preparatoria y la universidad. Las mujeres alcanzan mejores promedios y terminan la carrera en menos tiempo (cuadro 2). También tienden a interrumpir menos sus estudios: el 10.7% de los hombres indica haber interrumpido la carrera durante más de cuatro meses consecutivos, contra el 7.2% de las mujeres. Igualmente, para el 71.5% de los hombres, el estudio era la actividad principal durante los últimos dos años de la carrera, contra el 78.7% de las mujeres.

Cuadro 2. Calificaciones y duración de la carrera

	Hombre	Mujer
Calificación promedio preparatoria*	3.1	3.3
Calificación promedio universidad*	3.1	3.3
Duración promedio carrera (años)	4.8	4.5
*Escala: 1 = 6-6.9; 2 = 7-7.9; 3 = 8-8.9; 4 = 9-10		

La satisfacción con la carrera y la universidad también muestra diferencias interesantes: el 60% de los egresados volvería estudiar la misma carrera en la misma universidad, pero las mujeres están menos satisfechas con la carrera, los hombres menos con la universidad (cuadro 3).

Cuadro 3. Satisfacción con la carrera y la universidad



EL MERCADO LABORAL

Aunque las mujeres rebasaron a los hombres en el egreso, cabe preguntarse si esto se traduce también en una mayor participación en el mercado laboral. El

cuadro 4 revela que está trabajando el 90% de los hombres y el 82% de las mujeres.

Cuadro 4. Situación laboral

Situación laboral	Hombre	Mujer	Total
Con trabajo %	90.3	82.2	86.0
Sin trabajo %	9.7	17.8	14.0
Sin trabajo, pero si estoy buscando %	6.2	7.5	6.9

Si bien la tasa de desempleo es más alta entre mujeres, no implica que todas las desempleadas estén buscando trabajo. Si consideramos solamente aquellos que buscaron trabajo en las cuatro semanas antes de la entrevista, la tasa de desempleo abierto baja hasta 6.2% para hombres y 7.5% para mujeres. Con ello, el desempleo de los egresados universitarios está cercano al total general nacional de 4.5% en 2009.

Al preguntar por el salario mensual bruto, también se evidencian diferencias importantes. En general, las mujeres ganan 26% menos, lo cual parece confirmar una persistente discriminación.

Sin embargo, si analizamos los datos por áreas de conocimiento resaltan contrastes significativos: en Educación, Humanidades y Derecho las mujeres ganan en promedio más que los hombres. En cambio, las áreas que desfavorecen a las mujeres son las Sociales y las Ciencias, seguidas por Economía y Empresa. Llama la atención que las Técnicas discriminan a la mujer en cuanto al acceso, pero mucho menos en el salario (cuadro 5).

Cuadro 5. Ingresos por área de conocimiento

¿Cuál es aproximadamente tu sueldo mensual bruto? (pesos)				
Área	Género	Media \$	N	Diferencia mujeres-hombres (%)
Educación	Hombre	5655	18	13.86
	Mujer	6438	59	
	Total	6255	77	
Humanidades	H	5446	69	82.80
	M	9956	147	
	T	8515	216	
Ciencias Sociales	H	10467	148	-43.55
	M	5909	305	
	T	7398	453	
Economía y Empresa	H	11026	290	-32.73
	M	7417	447	
	T	8837	737	
Derecho	H	9370	154	2.17
	M	9574	159	
	T	9473	313	
Técnicas	H	9873	719	-26.31
	M	7276	280	
	T	9145	999	
Salud	H	6845	174	-28.91
	M	4867	243	
	T	5692	417	
Ciencias	H	7287	71	-37.06
	M	4587	104	
	T	5682	175	
Total	Hombre	9418	1643	-25.85
	Mujer	6984	1744	
	Total	8165	3387	

La tabla también hace pensar acerca de la racionalidad de los jóvenes al elegir una carrera. Las áreas mejor pagadas son Derecho, Técnicas, Economía y Empresas y Humanidades, las cuales incluyen a las carreras más demandadas en México. Aunque el discurso oficial subraya que estas áreas están saturadas,

la información sobre los salarios y el empleo demuestra lo contrario (Cabrera, *et al*, 2008). En contraste, los datos apuntan hacia problemas graves para las Ciencias. Las políticas han buscado aumentar la matrícula en Ciencias, pero en términos salariales resulta ser la peor opción, sobre todo para las mujeres.

Destaca asimismo que las mujeres en algunas áreas pueden ganar menos que sus colegas varones, pero más que los hombres de otros ámbitos. Por ejemplo, una mujer que estudió Derecho suele ganar más que un hombre que estudió Ciencias. Y el hecho que la matrícula en Humanidades se haya feminizada puede parecer una respuesta inadecuada –considerando la igualdad de género– pero resulta sumamente racional. Bajo la misma premisa, se podría promover la participación de la mujer en el área de Técnicas, pero para una estudiante las demás áreas se vislumbran más atractivas.

La diferencia en ingresos se puede explicar, aunque sea parcialmente, por las horas laboradas (cuadro 6). Las mujeres suelen trabajar, en promedio, cinco horas menos a la semana, un 14%.

Cuadro 6. Promedio de horas que trabaja por semana

Género	Media	N
Hombre	39.05	1672
Mujer	33.63	1779
Total	36.25	3451

Una segunda explicación es el tipo de puesto (cuadro 7). En general, el 17% de los hombres llega a ocupar un puesto directivo, frente al 11% de las mujeres. En cambio, las mujeres ocupan más frecuentemente puestos de empleada de oficina, con ingresos más bajos.

Cuadro 7. Ocupación o puesto e ingresos mensuales promedio (pesos)

¿Cuál es tu puesto? Y ¿Cuál es aproximadamente tu sueldo mensual bruto?					
Puesto	Sueldo promedio	Distribución	Hombre	Mujer	Total
Directivos	\$ 19,327.00	Número	282	194	476
		% de Género	17.4%	11.2%	14.20%
		% de Total	8.4%	5.8%	14.20%
Profesional científico	\$ 6,573.00	N	769	829	1598
		% Género	47.6%	48.1%	47.80%
		% Total	23.0%	24.8%	47.80%
Técnico de nivel medio	\$ 9,479.00	N	220	251	471
		% Género	13.6%	14.6%	14.10%
		% Total	6.6%	7.5%	14.10%
Empleado de oficina	\$ 9,553.00	N	217	364	581
		% Género	13.4%	21.1%	17.40%
		% Total	6.5%	10.9%	17.40%
Otros	\$ 4,706.00	Número	129	87	216
		% Género	8.0%	5.0%	6.50%
		% Total	3.9%	2.6%	6.50%
Total	\$ 9,215.00	Número	1617	1725	3342
		% Género	100.0%	100.0%	100.00%
		% Total	48.4%	51.6%	100.00%

En cuanto a la satisfacción con el empleo, hombres y mujeres reportan similitudes: el 1.7% de los hombres está muy insatisfecho, frente al 1.2% de las mujeres. En el otro extremo tenemos al 42.1% de la mujeres muy satisfechas con su empleo y al 40.5% de los hombres.

FACTORES DE EXPLICACIÓN

La encuesta revela importantes diferencias según universidad privada o pública. Los salarios de los egresados del sector privado son -en promedio- cuatro veces mayores que los del sector público. Destaca que las mujeres del sector privado ganan tres veces más que los hombres del sector público (cuadros 8 y 9).

Cuadro 8. Sueldo mensual bruto, por universidad de egreso

Sector	Género	Sueldo promedio	N
Pública	Hombre	4,930.01	1201
	Mujer	4,261.48	1329
	Total	4,578.83	2530
Privada	Hombre	21,413.29	449
	Mujer	15,488.94	426
	Total	18,528.98	875
Total	Hombre	9,415.46	1650
	Mujer	6,986.78	1755
	Total	8,163.67	3405

Cuadro 9. Desagregado según ocupación laboral y origen universitario.

Nivel	Universidad	Género	Sueldo promedio	N
Directivos	Pública	H	\$7,295	108
		M	\$7,213	78
		T	\$7,260	186
	Privada	H	\$29,523	154
		M	\$17,316	98
		T	\$24,776	252
profesional científico	Pública	H	\$4,702	641
		M	\$3,730	710
		T	\$4,191	1351
	Privada	H	\$18,510	95
		M	\$13,124	71
		T	\$16,206	166
Técnico de nivel medio	Pública	H	\$6,747	149
		M	\$7,481	191
		T	\$7,160	340
	Privada	H	\$16,550	56
		M	\$15,996	51
		T	\$16,286	107
Empleado de oficina	Pública	H	\$3,546	117
		M	\$3,025	194
		T	\$3,221	311
	Privada	H	\$15,775	89
		M	\$16,067	157
		T	\$15,962	246
Otros	Pública	H	\$3,413	111
		M	\$2,493	74
		T	\$3,045	185
	Privada	H	\$22,364	11
		M	\$12,500	10
		T	\$17,667	21

ANTECEDENTES FAMILIARES

Los padres de egresados de las universidades privadas rebasan en escolaridad a los progenitores de su contraparte en el sector público, pero la brecha entre las madres de las mujeres es menor. El Banco Mundial señaló durante los 1990s los beneficios para la familia -en términos de reproducción, salud familiar y acceso al empleo- si las madres cuentan con mayor escolaridad. Según nuestros datos, para la educación terciaria se confirma que el efecto de la escolaridad de la madre es mayor que la del padre.

Es más, se puede decir que la elección de la universidad depende fuertemente de la escolaridad de los padres: entre mayor la escolaridad, más inclinación a elegir una universidad privada, lo cual se traduce en mayores ingresos al futuro para los egresados.

A su vez, para cada sector educativo, los egresados buscan parejas con escolaridad igual o cercana, y las mujeres reportan tener parejas con mayor nivel educativo que los hombres egresados de la misma universidad (cuadro 10).

Cuadro 10. Escolaridad de los padres.

Género	Universidad	Nivel de estudios del padre	Nivel de estudios de la madre	Nivel de estudios de la pareja
Hombre	Pública	3.4	3.1	4.7
	Privada	4.5	4.0	5.0
	Total	3.9	3.5	4.8
Mujer	Pública	3.6	3.3	4.9
	Privada	4.6	4.0	5.1
	Total	4.0	3.6	4.9
Total	Pública	3.5	3.2	4.8
	Privada	4.5	4.0	5.0
	Total general	3.9	3.6	4.9

Escala: 1 = sin estudios; 2 = primaria; 3 = secundaria; 4 = preparatoria; 5 = licenciatura; 6 = posgrado.

Otros efectos de la educación terciaria se reflejan en los patrones sociales. Las mujeres tienden a concebir menos hijos que la media nacional, aunque, al igual que los hombres, 4 de cada 10 siguen viviendo con sus padres (cuadros 11 y 12).

Cuadro 11. ¿Tienes hijos?

	Género	Hombre	Mujer	Total
Sí, 1 o 2	Número	399	431	830
	% de Género	28%	27%	28%
Sí, 3 o más	Número	34	21	55
	% de Género	2,4%	1,3%	1,8%
	% del Total	1,1%	0,7%	1,8%
No	Número	1002	1123	2125
	% de Género	70%	71%	71%
Total	Número	1435	1575	3010

Cuadro 12. ¿Con quien vives?

¿Cómo vives actualmente?		Género		
		Hombre	Mujer	Total
Solo/a	Número	298	249	547
	% de Género	16	11	13
	% del Total	7	6	13
Con pareja (con o sin hijos)	Número	788	874	1662
	% de Género	41	39	40
	% del Total	19	21	40
Con padres	Número	721	925	1646
	% de Género	38	41	40
	% de Total	17	22	40
Otros	Número	110	189	299
	% de Género	6	8	7
	% de Total	3	5	7
Total	Número	1917	2237	4154
	% de Género	100	100	100
	% de Total	46	54	100

CONCLUSIONES

Los datos sobre egresados indican que la mujer ha rebasado al hombre en prácticamente todas las carreras, salvo en las ingenierías. Además, las mujeres son más propensas a terminar sus estudios. En algunas áreas, como Educación y Humanidades, la distribución ya es muy desigual: casi tres de cada cuatro egresados es mujer.

Permanecen, sin embargo, diferencias en el mercado laboral, aunque hay una participación de la mujer mexicana en el mercado laboral que está por encima del promedio de la OCDE (2008). Si bien la mujer gana menos que el hombre, también tiende a trabajar menos horas y a concentrarse en ciertas áreas. Podemos considerar, como sucede en países desarrollados, que se trata de elecciones femeninas racionales: trabajar menos horas permite una independencia económica, pero implica más tiempo para la familia u otras actividades.

Además, en algunas áreas del conocimiento las mujeres ya empezaron a ganar más que los hombres. Según nuestros datos, no tendría sentido promover la participación de la mujer en áreas Técnicas o Ciencias, ya que los salarios en éstas no son muy atractivos. La situación en las Ciencias debe llamar la atención, ya que depende principalmente de las universidades y del Estado.

Si bien permanecen diferencias por género, los mayores contrastes se dan por origen social. Llama la atención que las egresadas de las universidades privadas ganan más que los egresados de las públicas, incluso dentro de la misma área. La elección y el acceso a ciertas instituciones influyen mucho más que el género, no así la situación actual familiar (número de hijos).

Así, en conclusión, la educación terciaria favorece a la mujer, aunque quizá no intencionalmente. En el mercado laboral se mantienen inequidades, pero en varias áreas están desapareciendo o la mujer ya rebasó al hombre. En términos de género, pareciera que las mujeres eligen las carreras con mejor futuro y que están cerrando rápidamente la brecha entre géneros. La cuestión de la igualdad entre géneros se parece haber movido a otro terreno: quizá ya es tiempo de

pensar en políticas para rescatar a los hombres y abrir los puestos de toma de decisión a las mujeres.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Cabrera, A., de Vries, W., Anderson, S. (2008) "Job satisfaction among Mexican alumni: a case of incongruence between hunch-based policies and labor market demands", *Higher Education*, Vol. 56.

Tembon, M. y Fort, L. (eds.) (2008). *Girls' Education in the 21st Century. Gender Equality, Empowerment and Economic Growth*, Washington: World Bank.

Hoff Sommers, C. (2001). *The War against Boys: How misguided feminism is harming our young men*, Nueva York: Touchstone.

Lewin, T. (2006) "At colleges, women are leaving men in the dust", *New York Times*, 9 de julio de 2006.

OECD (2008). *Education at a Glance. OECD Indicators*, París: OECD

SEP (2001). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México: SEP.

UNESCO (2009) *Superar la desigualdad: por qué es importante la gobernanza. Panorámica regional: América Latina y el Caribe*, París: UNESCO.