
Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior

INFORME DE RESULTADOS 2018-2020



Universidad de Sonora

INSTITUCIONES COORDINADORAS



Universidad Nacional Autónoma de México

Enrique Luis Graue Wiechers
Rector

Diana Tamara Martínez Ruíz
Coordinadora para la Igualdad de Género



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

María Rosario Piedra Ibarra
Presidenta

Arely López Pérez
Cuarta Visitadora General

Adela Muñiz Guadarrama
Directora General del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres



Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Ma Fabiola Alanís Sámano
Comisionada Nacional

Anitzel Ramos Velázquez
Coordinadora de la Unidad de Género



Instituto Nacional de las Mujeres

Nadine Flora Gasman Zylbermann
Presidenta

Marta Clara Ferreyra Beltrán
Directora General de la Política Nacional de Igualdad y Derechos de las Mujeres

María Consuelo Mejía Piñeros
Secretaria Técnica de la Junta de Gobierno



Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

Jaime Valls Esponda
Secretario General Ejecutivo

Sergio Martínez Cruz
Director de Cooperación Académica

ORGANISMOS ASESORES



Centro de Investigaciones y Estudios de Género, UNAM

María Isabel Belausteguigoitia Rius
Directora

Alma Patricia Piñones Vázquez
Secretaria de Proyectos Estratégicos



Red Nacional de Instituciones de Educación Superior – Caminos para la Igualdad de Género

Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Coordinadora



ONU Mujeres México

Belén Sanz Luque
Representante en México

Teresa Banut Guerra Favela
Encargada de Estadísticas y Gestión de Conocimiento

EQUIPO RESPONSABLE OPERATIVO



Coordinación para la Igualdad de Género, UNAM

Diana Tamara Martínez Ruíz
Coordinadora

Rubén Hernández Duarte
Directore de Políticas de Igualdad y No Discriminación

Víctor Hugo Anaya Muñoz
Director de Planeación, Vinculación y Proyectos Especiales

Geovanni Avelina Nieto Sánchez
Secretaria Auxiliar

Isabella Esquivel Ventura
Colaboradora de la Dirección de Políticas de Igualdad y No Discriminación



Índice

1. Presentación.....	4
2. Nota metodológica.....	7
3. Resultados generales	11
4. Resultados por eje.....	13
Legislación.....	15
Corresponsabilidad.....	18
Estadísticas	21
Lenguaje.....	24
Sensibilización	27
Estudios de Género	30
No violencia	33
Igualdad.....	36
5. Recomendaciones generales	42

Presentación

El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) emite su actualización de datos 2018-2020. En esta ocasión, a cuatro años de su primer ejercicio, publica un informe de resultados que ofrece una visión comparativa de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en un período de importantes cambios marcados por el creciente agenciamiento de las comunidades educativas –en especial de las jóvenes activistas– contra las desigualdades de género y el síntoma de la violencia, así como de nuevos instrumentos normativos y de orientación para las IES en materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia, como la Ley General de Educación Superior, publicada en abril de 2021.

Con la participación de 52 instituciones de todas las regiones del país y una amplia representación de universidades públicas de los estados, federales, así como de instituciones académicas públicas y privadas de amplio prestigio, el ONIGIES reporta como hallazgo principal una ligera tendencia de crecimiento (+0.2) en la puntuación promedio de las

IES entre 2017 y 2020 que, si bien se considera favorable, muestra un movimiento lento, condicionado por el peso de la historia, que revela la complejidad que supone dinamizar a las instituciones para lograr cambios sustantivos, integrales, eficaces, transversales y duraderos que impacten en todas sus normas, sus estructuras, sus funciones, sus comunidades y su quehacer cotidiano.

Al término de 2020, el índice general de incorporación de la perspectiva de género en las IES se ubica en 1.8. Esto significa que, en una escala del 0 al 5, el grado de avance observado en las políticas de igualdad en el panorama nacional es bajo, tal como ocurrió en el levantamiento de información del año 2018 con datos correspondientes a 2017. La reiteración del diagnóstico merece una contextualización particular, toda vez que su período de referencia coincide en 2020 con la emergencia de la pandemia por COVID-19 y representa un momento de inflexión en las dinámicas institucionales tanto a nivel general como en el ámbito específico de las políticas de igualdad.

Por fortuna, frente a un escenario adverso, la presente actualización también revela algunas manifestaciones de fortalecimiento de la perspectiva de género que contrastan en sentido favorable con el lento avance del índice general obtenido. Destaca cómo, en comparación con 2017, cuando la máxima puntuación de una IES fue 2.9, en esta ocasión 3 instituciones han conseguido un valor

promedio superior al 3.0. Asimismo, llama la atención el hecho de que 28 instituciones lograron en los tres últimos años un crecimiento superior a 0.5 puntos respecto a su primera medición. Un último fenómeno que vale la pena destacar tiene que ver con el eje correspondiente a la no violencia, cuyo valor general incrementó en 2017-2020 de 1.5 a 2.8. Este redoble de esfuerzos en la materia, de acuerdo con el Observatorio, ha marcado el sello distintivo de las políticas para la igualdad en la educación superior a comienzos de la tercera década del siglo XXI. Si bien el análisis muestra una mirada más reactiva que preventiva de las violencias por razones de género en las IES y hasta el momento no se cuenta con datos sobre la eficacia o el nivel de armonización normativa de las estrategias, no deja de sorprender la proliferación de protocolos y otros mecanismos de atención que han convocado al trabajo dentro de las instituciones para responder a la deuda histórica de garantizar el derecho a una vida libre de violencia dentro de sus comunidades.

De igual manera que en su primer levantamiento, el ONIGIES emplea la metodología de la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género como herramienta de análisis y sistematización de datos a la luz de ocho ejes temáticos: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, sensibilización, estudios de género y no violencia. Este diseño permite calcular los diferentes

niveles de asimilación de cada uno de los ejes dentro de la arquitectura de las IES a partir de la medición de disposiciones que establecen su oficialidad (es decir, la institucionalización) y su permeabilidad en las respectivas estructuras orgánicas (es decir, la transversalización).

El ONIGIES refrenda su compromiso con la igualdad sustantiva como horizonte necesario para el desarrollo integral de las personas que forman parte de las comunidades educativas (mujeres, hombres, diversidades sexogenéricas) y la mejora académica. Con una visión que apuesta por la construcción de saberes críticos como fuente de transformación, el proyecto se orienta a cumplir el doble objetivo de diagnosticar avances, por una parte, y plantear rutas de trabajo, por otra, que sirvan de brújula para que las IES den cumplimiento a los marcos normativos aplicables en la materia.

En nuestra búsqueda por erradicar las complejas estructuras de la desigualdad, esta actualización de datos 2018-2020 incluye estimaciones numéricas generales y pormenorizadas de acuerdo con los 8 ejes temáticos previstos en la metodología. Asimismo, se presenta una lista de recomendaciones que esperamos sean de utilidad para el diseño de políticas ajustadas a la realidad de cada IES.

No quisiéramos dejar de agradecer las facilidades brindadas por las autoridades de las 52 IES que participaron en este proyecto, y de manera encarecida el tra-

bajo profesional y comprometido de las personas representantes institucionales que asumieron la responsabilidad de la obtención, la organización y el ingreso de datos a la plataforma del Observatorio.

El proyecto ONIGIES es resultado del esfuerzo interinstitucional de las siguientes instancias clave en los ámbitos de la educación superior y la igualdad de género en nuestro país: la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) y el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior-Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), y la Oficina de ONU-Mujeres México. Agradecemos a cada una de las organizaciones el cálido respaldo institucional de sus titulares, así como la solidaria colaboración de sus representantes para concluir una fase más de esta iniciativa.

El presente informe contiene una síntesis de los principales resultados obtenidos por el ONIGIES. Sin embargo, quien desee profundizar el análisis tiene a su disposición la plataforma electrónica: <https://onigies.unam.mx/>

Equipo operativo ONIGIES

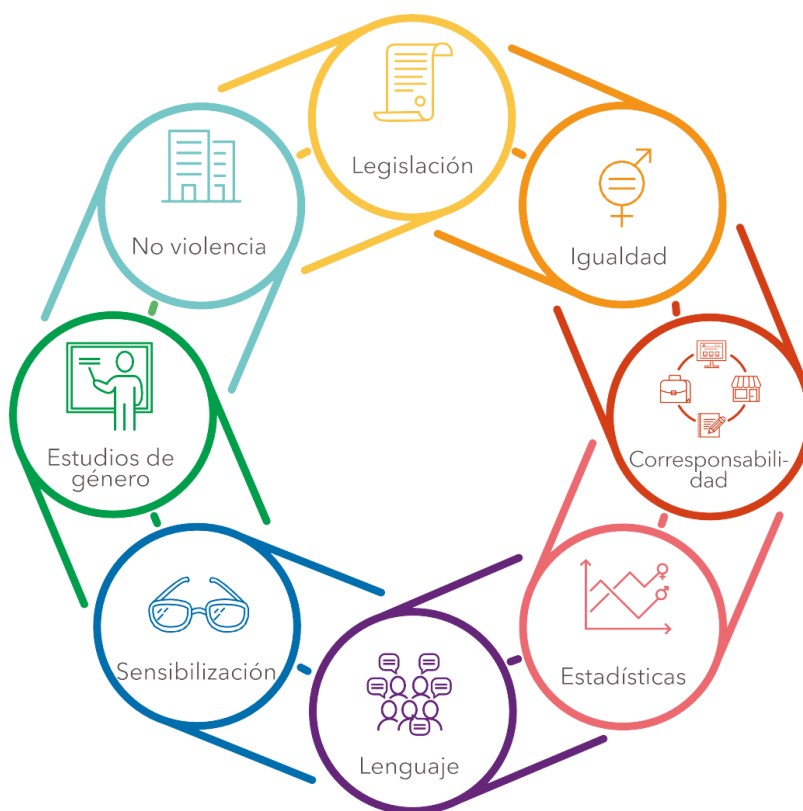


Nota metodológica

Como parte de sus objetivos, el ONIGIES diseñó una metodología para medir el grado de incorporación de las políticas de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) que se sustenta en las herramientas de la institucionalización y la transversalización de la perspectiva de género.

El sistema fue diseñado con fundamento en la Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior de la RENIES-Igualdad,¹ en la que se definen los ejes de avance que las IES requieren impulsar para construir en su interior relaciones igualitarias, no violentas y libres de discriminación por motivos de género. La información fue recolectada, organizada y sistematizada en 8 ejes temáticos, los cuales son:

¹ Versión 2016, disponible en: <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>



El eje de igualdad ofrece porcentajes de la distribución de mujeres y hombres dentro de las comunidades estudiantil, académica y administrativa. Su propósito es hacer visibles los fenómenos de segregación por sexo-género que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las IES.

Simultáneamente, los otros 7 ejes miden los avances correspondientes a partir de una escala del 0 al 5 (donde 0 significa un avance nulo y 5 un avance consolidado). El promedio de los puntajes obtenidos en este conjunto permite estimar un índice compuesto que muestra el grado de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la estructura, normatividad, funciones y comunidades de las IES.

Cada eje temático se alimenta, a su vez, por un conjunto de componentes subtemáticos que dimensionan aspectos particulares de las políticas de igualdad. La media de dichos componentes da como resultado el puntaje de cada eje; el promedio de los ejes permite obtener la calificación general de cada IES.

En total, el instrumento de captación de datos del Observatorio incluye 53 ítems que nutren a 14 componentes subtemáticos correspondientes a los 7 ejes temáticos que emplean la escala de 0 al 5, así como a 8 criterios de desagregación de información por sexo-género de las comunidades de las IES, y finalmente a una lista de variables adicionales que amplían el panorama sobre las condiciones de igualdad.

Ejes temáticos y componentes subtemáticos

Legislación con perspectiva de género

- Normatividad institucional
- Órganos de igualdad de género
- Planes de igualdad de género
- Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género

Corresponsabilidad familiar

- Programas de corresponsabilidad

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género

- Bases de datos e informes con perspectiva de género
- Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género

Lenguaje incluyente y no sexista

- Lenguaje con perspectiva de género

Sensibilización en género

- Educación en igualdad de género
- Sensibilización en género

Investigaciones y Estudios de Género

- Cursos curriculares en estudios de género
- Investigación con perspectiva de género

Violencia de género

- Atención de casos de violencia de género
- Prevención de la violencia de género

Igualdad de oportunidades

- Población estudiantil
- Personal administrativo
- Personal académico
- Autoridades

En la estimación de cada componente se siguieron dos criterios: a) el nivel de institucionalización de políticas en la materia, y b) el grado de transversalización de dichas políticas en el total de las instancias académicas y administrativas que conforman a las IES, tomando como referencia sus organigramas oficiales. De 5 puntos posibles, se asignaron 2 puntos para valorar a la institucionalización y 3 a la transversalización.² Así, la máxima puntuación se obtiene cuando las IES han incidido tanto a nivel de sus áreas, normas y políticas centrales como en la totalidad de su estructura orgánica.

Para facilitar el proceso de análisis de los resultados, se construyó un esquema de interpretación de puntajes que asigna un significado para cada valor posible en la escala del 0 al 5 en términos del proceso de incorporación de la perspectiva de género. Este esquema permite hacer lecturas tanto a nivel de la calificación general de las IES como revisiones pormenorizadas de cada eje temático y componente subtemático.

El esquema de interpretación establece una clasificación gradual que se expresa en términos de avances nulos, avances incipientes, avances bajos, avances intermedios, avances en vías de consolidación, avances significativos y avances consolidados, tal como se plantea en la siguiente tabla:

² Hubo dos componentes subtemáticos en los que sólo se midió el peso de la institucionalización, a la que se le asignó los 5 puntos posibles. Éstos son: normatividad institucional y lenguaje con perspectiva de género. La decisión se tomó en virtud de que se trata de dos componentes que se evalúan a partir de la creación de documentos y criterios normativos, lo cual remite fundamentalmente a procesos de institucionalización.

Esquema de interpretación

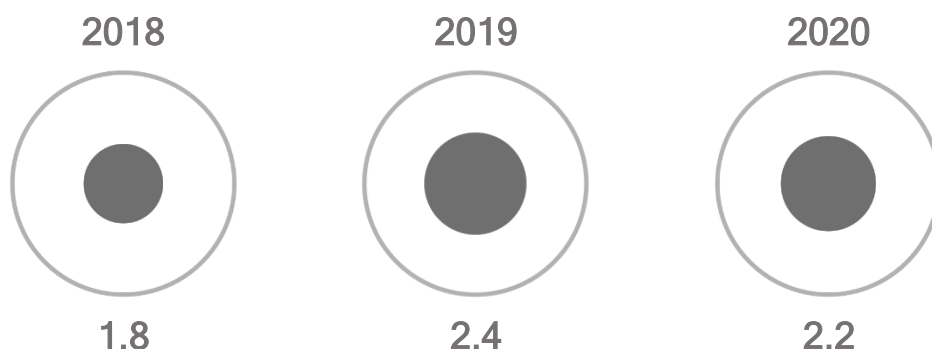
Puntaje	Grado de avance
0	Nulo
0.1- 0.9	Incipiente
1 - 1.9	Bajo
2 - 2.9	Intermedio
3 - 3.9	En vías de consolidación
4 - 4.9	Significativo
5	Consolidado

La importancia del índice de incorporación de la perspectiva de género radica en que ofrece una herramienta de estandarización de datos útil para identificar los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos, y a su vez, para realizar múltiples consultas y comparaciones entre IES a escala regional y nacional.

Resultados generales



ÍNDICE DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO



Tendencias 2018-2020

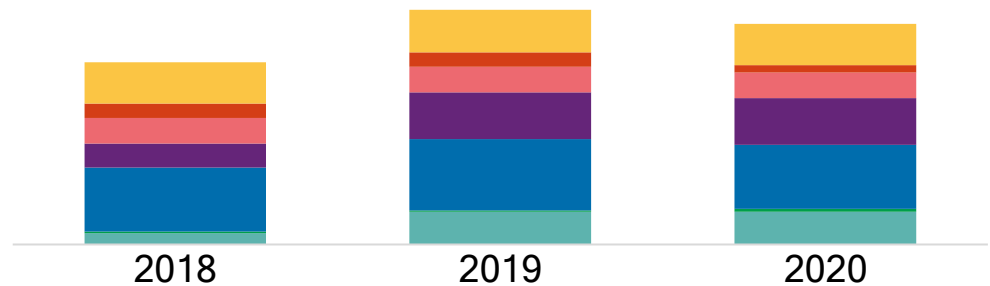
- En el último año de la medición (2020), la institución obtuvo un resultado general de **2.2** en el Observatorio, lo que significa que su nivel de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género reporta un **avance intermedio**.
- Esta puntuación se ubica **por encima** del promedio nacional, que es de **1.8**.
- Durante el período 2018-2020, la tendencia general de la institución fue de **sostenimiento** en sus políticas de igualdad de género.
- La IES ha avanzado **54.8%** en su proceso de **institucionalización** y **42.6%** en la **transversalización** de sus políticas de igualdad de género, lo cual indica un **avance intermedio** de su aplicación en la totalidad de su estructura orgánica.
- La medición permite advertir que, **aunque existen avances, se requiere seguir impulsando medidas** para garantizar la igualdad de género al interior de la universidad (ver sección de recomendaciones generales).



Resultados por eje

RESULTADOS POR EJE

2018-2020



■ Legislación	2.9	3.0	2.9
■ Corresponsabilidad	1.0	1.0	0.5
■ Estadísticas	1.8	1.8	1.8
■ Lenguaje	1.7	3.3	3.3
■ Sensibilización	4.5	5.0	4.5
■ Estudios de género	0.1	0.1	0.2
■ No violencia	0.8	2.3	2.3

Tendencias 2018-2020

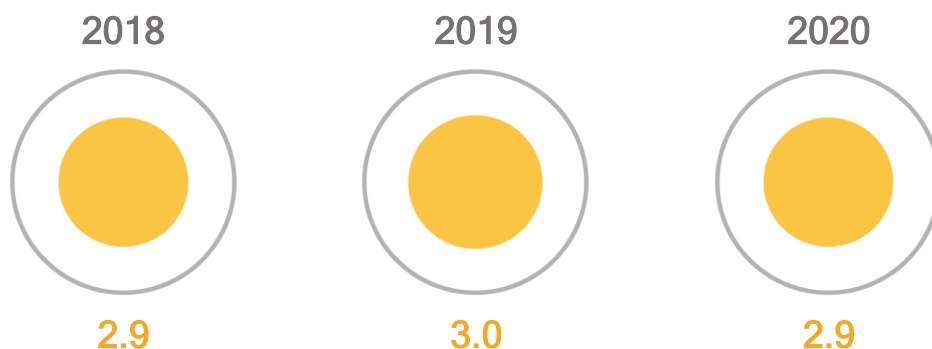
- Durante el período 2018-2020, los ejes de **mayor crecimiento** en la institución fue **lenguaje**; en contraste, el eje con **mayor decremento** fue **corresponsabilidad**.
- En 2020, el eje en situación más desfavorable, y sobre el que hay que prestar mayor atención, es **estudios de género**, con un valor de **0.2**.
- Es de suma importancia que la institución atienda todos los ejes para que consiga avanzar integralmente hacia la igualdad de género.

Legislación



TENDENCIAS GENERALES

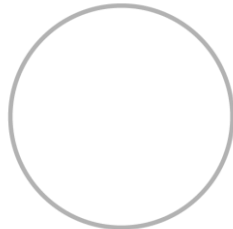
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de legislación **fue de sostenimiento** en las puntuaciones obtenidas.
- Durante 2020, en este eje la institución obtuvo un puntaje de **2.9**. El valor indica que la incorporación de la perspectiva de género en las normas y estructuras de la IES mantiene un **avance intermedio**.
- En este eje, la IES ha avanzado **75%** en su proceso de **institucionalización** y **61.1%** en la **transversalización**, lo cual indica que en el ámbito normativo existe un **avance en vías de consolidación** en el camino para lograr que toda su estructura orgánica se armonice con la materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia.

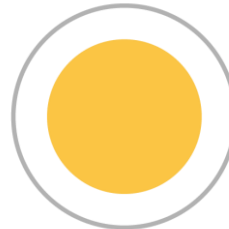
COMPONENTES 2020

Normatividad institucional



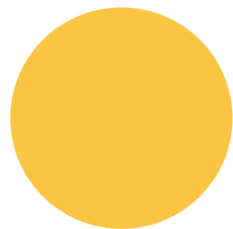
0.0

Órganos de igualdad de género



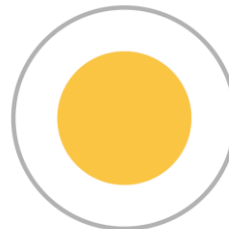
3.5

Planes de igualdad de género



5.0

Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género



3.0

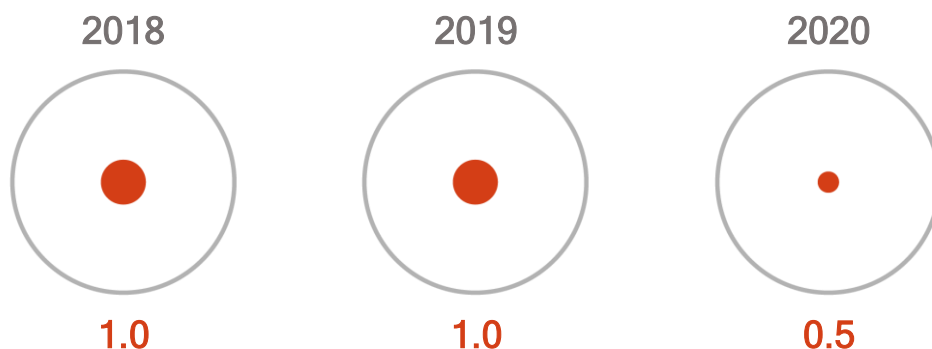
- El área de este eje con una **situación más crítica** es la **normatividad institucional**, con un índice de **0**. Es preciso poner particular atención en su mejora.
- La puntuación del eje se vio afectada debido a que la institución **no reconoce explícitamente el principio de igualdad de género en su máximo documento normativo y no emite un documento de normas oficiales para la igualdad de género que establezca mecanismos y obligaciones que hagan frente a las principales brechas y obstáculos fundados en el género que impiden la igualdad de oportunidades dentro de las poblaciones estudiantil, académica y administrativa**. Asimismo, **no ha logrado transversalizar de manera suficiente la perspectiva de género en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas, específicamente en lo que concierne a la falta de órganos internos para la igualdad de género y el ejercicio de recursos para promover la igualdad**.

Corresponsabilidad



TENDENCIAS GENERALES

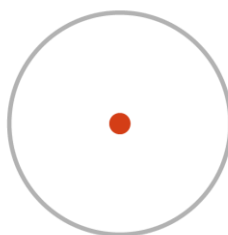
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de corresponsabilidad **fue de caída** en las puntuaciones obtenidas.
- En 2020, el resultado de la institución en este eje fue de **0.5**, lo que da cuenta de un **avance incipiente** en la construcción de una política de corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados como una estrategia que elimine los obstáculos de la división sexogenérica del trabajo en la trayectoria de las personas cuidadoras, que afecta de manera más notable a las académicas, las trabajadoras administrativas y las alumnas.
- En este eje, la IES ha avanzado **0%** en su proceso de **institucionalización** y **16.7%** en la **transversalización**, lo cual indica que en el ámbito de la corresponsabilidad de los cuidados existe un **avance bajo** en el camino para lograr que toda su estructura orgánica apueste por la democratización del trabajo doméstico y de cuidados como una condición necesaria para la igualdad sustantiva.

COMPONENTES 2020

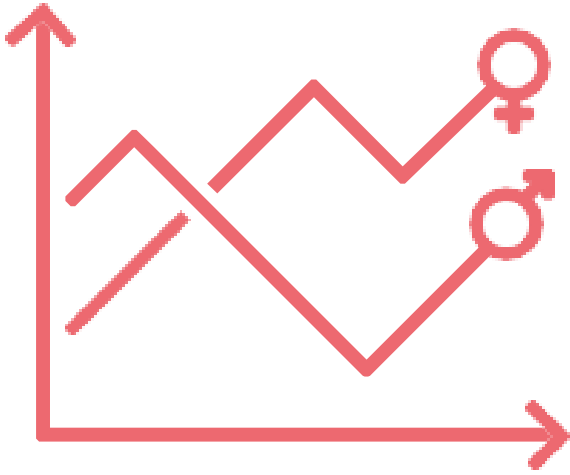
Programas de corresponsabilidad



0.5

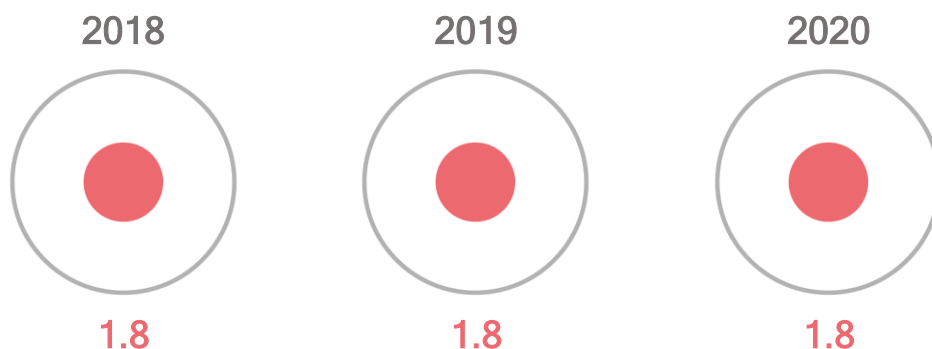
- La puntuación se vio afectada debido a que la **universidad no incluye dentro de su política oficial estrategias encaminadas a promover la corresponsabilidad de los cuidados** (a través de medidas que involucren a los varones, democratizen la sobrecarga de trabajo que recae sobre las mujeres y propicien esquemas de reconocimiento, solidaridad y flexibilidad de la vida institucional para que las personas puedan realizar de manera armónica sus responsabilidades domésticas y de cuidados); y **no ha logrado una transversalización** suficiente del tema en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

Estadísticas



TENDENCIAS GENERALES

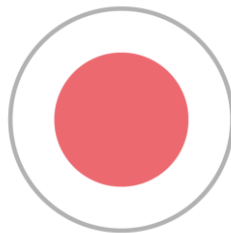
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de estadísticas **fue de sostenimiento** en las puntuaciones obtenidas.
- El resultado general obtenido por la institución en 2020 en este eje fue **1.8**, lo cual muestra un **avance bajo** en el ámbito de la construcción de indicadores y diagnósticos con perspectiva de género que den cuenta de todos los sectores, estructuras y procesos que forman parte de la IES.
- En este eje, la IES ha avanzado **50%** en su proceso de **institucionalización** y **25%** en la **transversalización**. Esto significa que existe un **avance bajo** en lo relativo a la información disponible con perspectiva de género de toda su estructura orgánica.

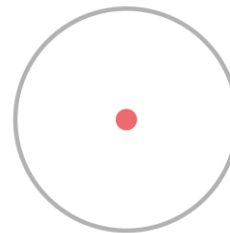
COMPONENTES 2020

Bases de datos con perspectiva de género



3.0

Encuestas con perspectiva de género



0.5

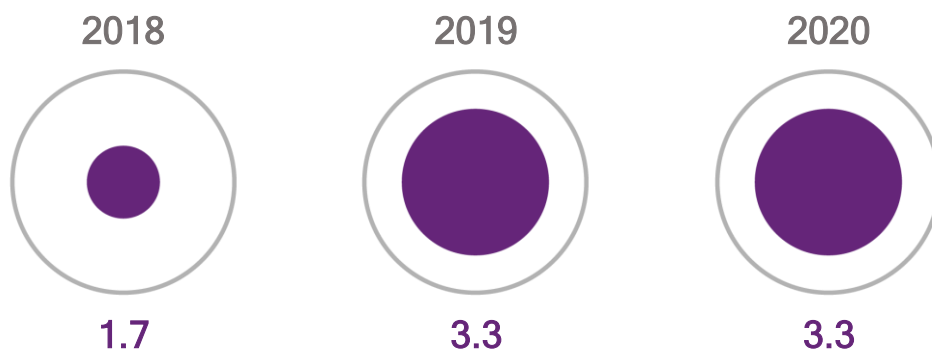
- El área de las estadísticas que expresa una **mayor debilidad** son las **encuestas con perspectiva de género**, con un valor de **0.5**.
- La principal carencia de la universidad en este eje es que **no implementa una encuesta oficial representativa para conocer las condiciones de igualdad de género de toda su composición**; asimismo, no ha logrado **transversalizar de manera suficiente** a lo largo de sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas la **publicación de informes anuales con datos desagregados por sexo-género** y de **diagnósticos cuantitativos de igualdad de género**.

Lenguaje



TENDENCIAS GENERALES

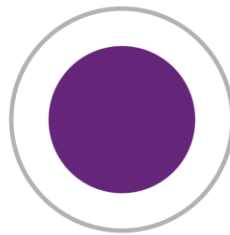
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de lenguaje **fue de aumento significativo** en las puntuaciones obtenidas.
- La puntuación que obtuvo la institución en 2020 en este eje fue de **3.3**, lo que da cuenta de **un avance en vías de consolidación** en el ámbito de las políticas para el uso incluyente y no sexista del lenguaje.

COMPONENTES 2020

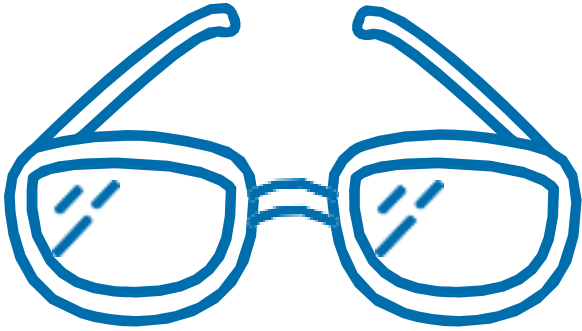
Lenguaje con
perspectiva de género



3.3

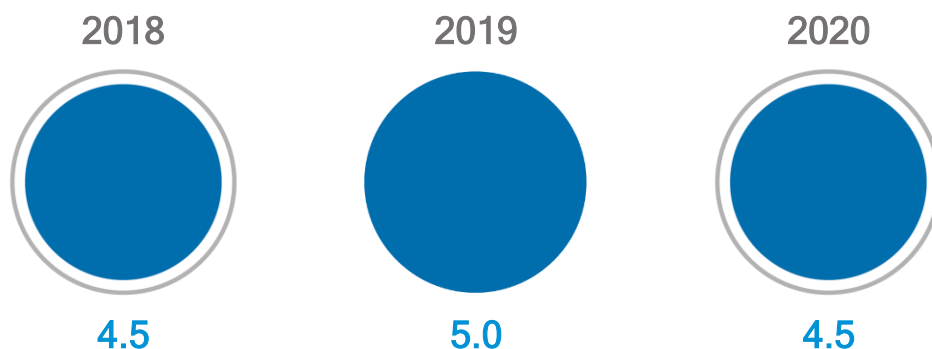
- En el caso de las políticas de lenguaje no discriminatorio, el resultado de la medición no pudo ser más alto debido a que la IES **no publica un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje** en sus comunicaciones institucionales.

Sensibilización



TENDENCIAS GENERALES

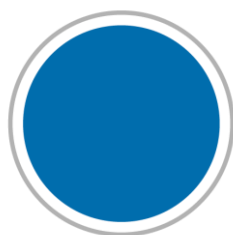
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de sensibilización **fue de irregularidad** en las puntuaciones obtenidas.
- En este eje la institución obtuvo un puntaje de **4.5** en 2020. El valor indica que las políticas de sensibilización para la igualdad de género en sus comunidades estudiantiles, administrativas y académicas reportan **un avance significativo**, sin embargo, se requiere seguir impulsando medidas de amplia cobertura en la materia.
- La IES reporta un porcentaje de **100%** en su proceso de **institucionalización** y de **83.3%** en la **transversalización** de sus políticas de sensibilización comunitaria. Estos datos dan cuenta de un **avance consolidado** en los esfuerzos para construir relaciones de género igualitarias que prevengan cualquier forma de discriminación y violencia.

COMPONENTES 2020

Educación en
igualdad de género



4.5

Sensibilización en
género



4.5

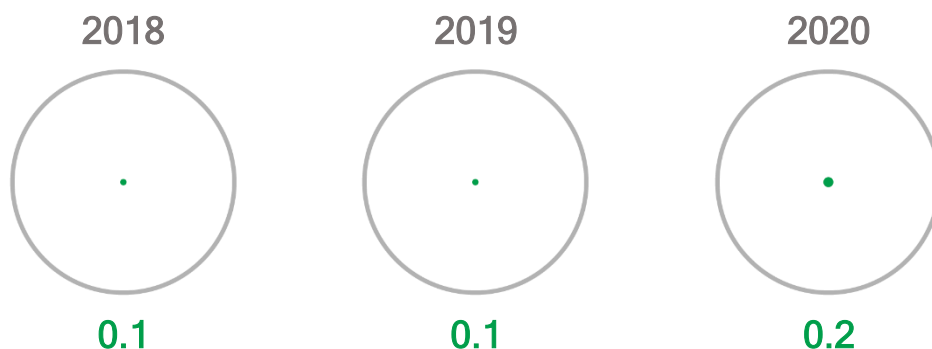
- En 2020 los dos ámbitos de la sensibilización para la igualdad de género obtuvieron un mismo grado de avance, a saber: educación en igualdad y sensibilización en género.
- Entre las razones que explican la puntuación de este eje se encuentra que la institución reporta **una transversalidad insuficiente** de **actividades de sensibilización** y de **cursos y talleres con perspectiva de género** en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

Estudios de Género



TENDENCIAS GENERALES

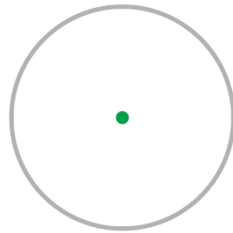
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de estudios de género **fue de sostenimiento** en las puntuaciones obtenidas.
- La institución alcanzó un valor de **0.2** en este eje en 2020. Esto es evidencia de un **avance incipiente** en los procesos de incorporación de la perspectiva de género en su vida académica tanto a nivel curricular como a nivel del desarrollo de estudios e investigaciones en la materia.
- En este eje la IES reporta un porcentaje de **0%** en el ámbito de la **institucionalización** y **5.5%** en la **transversalización**, cuyo valor supone un **avance incipiente** en el camino para lograr que todos sus planes de estudio y áreas académicas incluyan de manera sustantiva la perspectiva de género como un componente clave de su quehacer cotidiano.

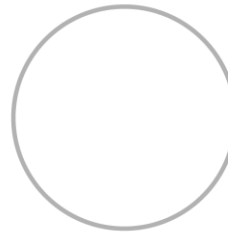
COMPONENTES 2020

Cursos curriculares en estudios de género



0.3

Investigación con perspectiva de género



0.0

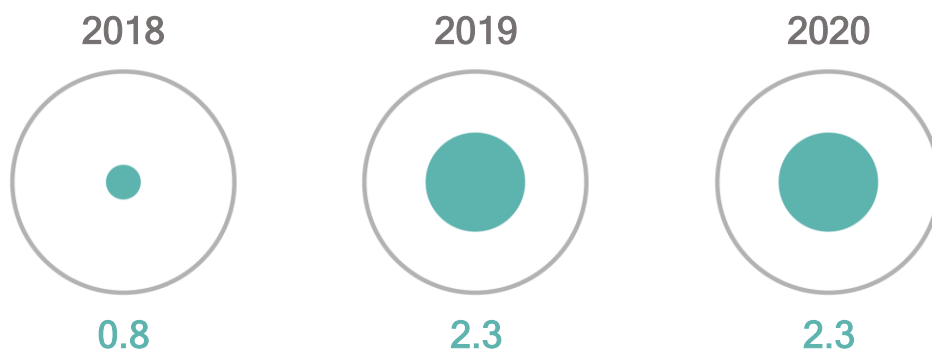
- El área de los estudios de género que reportó condiciones menos favorables de avance es la correspondiente a la **investigación con perspectiva de género**, con un resultado de **0**.
- El puntaje obtenido por la universidad en este rubro se debe a que **no reconoce a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas, no cuenta con grupos que realicen labores de docencia e investigación desde este enfoque, ni con una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género.** Por otro lado, reporta una **transversalización insuficiente** de la perspectiva de género en **los planes de estudio** y en **los grupos de docencia e investigación de sus diferentes entidades académicas.**

No violencia



TENDENCIAS GENERALES

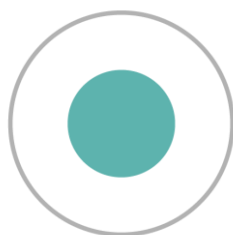
2018-2020



- En el período 2018-2020, la tendencia general del eje de no violencia **fue de aumento significativo** en las puntuaciones obtenidas.
- El resultado general obtenido por la institución en 2020 en este eje fue **2.3**, lo cual muestra un **avance intermedio** en el ámbito del diseño de políticas para garantizar una vida libre de violencia.
- La IES ha alcanzado **50%** en su proceso de **institucionalización** y **41.7%** en la **transversalización** de estrategias correspondientes a este eje. Esto significa un **avance intermedio** en el grado de accesibilidad de los mecanismos de prevención y atención de la violencia de género para todas las estructuras y sectores de la institución.

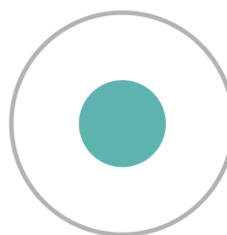
COMPONENTES 2020

Atención en casos de
violencia de género



2.5

Prevención de la
violencia de género



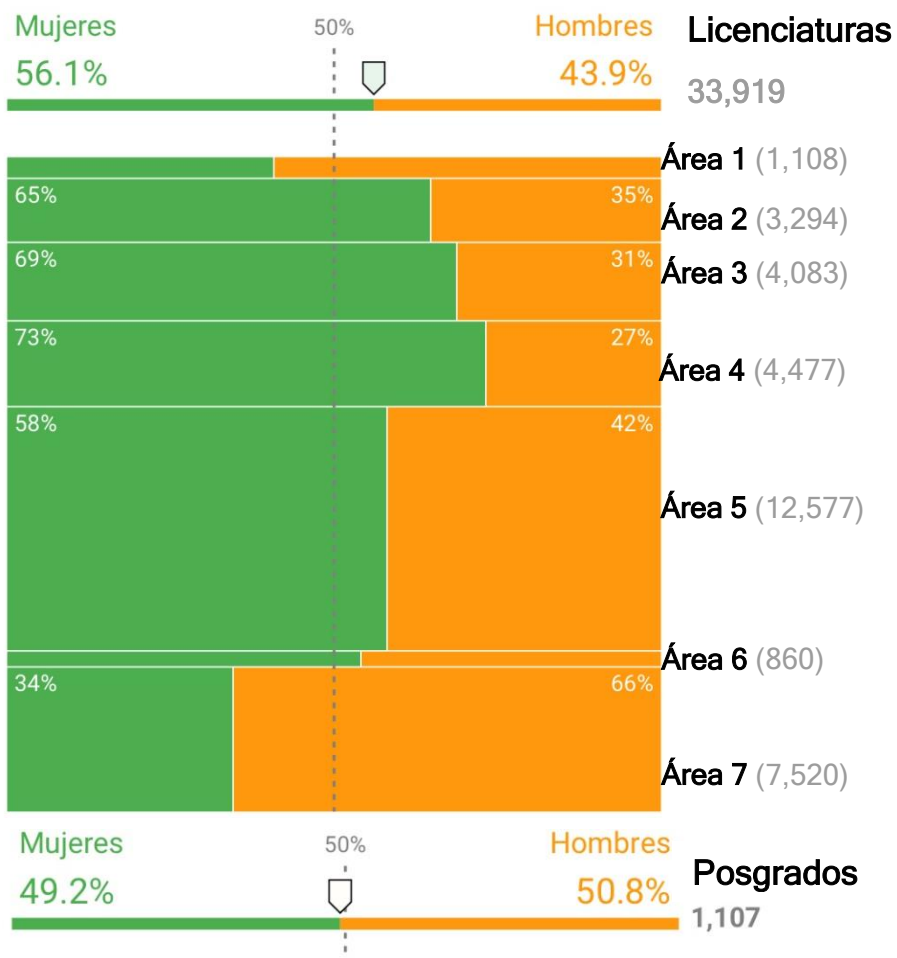
2.0

- En este eje, el componente que reporta un **menor avance** es la **prevención de la violencia de género**, con un puntaje de **2**.
- El resultado global se vio afectado debido a que la IES **no pone en marcha un programa oficial de actividades para la prevención de la violencia de género**, y por esta razón, **reporta una transversalidad insuficiente** tanto de la **atención de casos de violencia** como de la **promoción del enfoque preventivo** en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

Igualdad



POBLACIÓN ESTUDIANTIL 2020



Área 1: Física, matemáticas y ciencias de la tierra

Área 2: Biología y química

Área 3: Medicina y salud

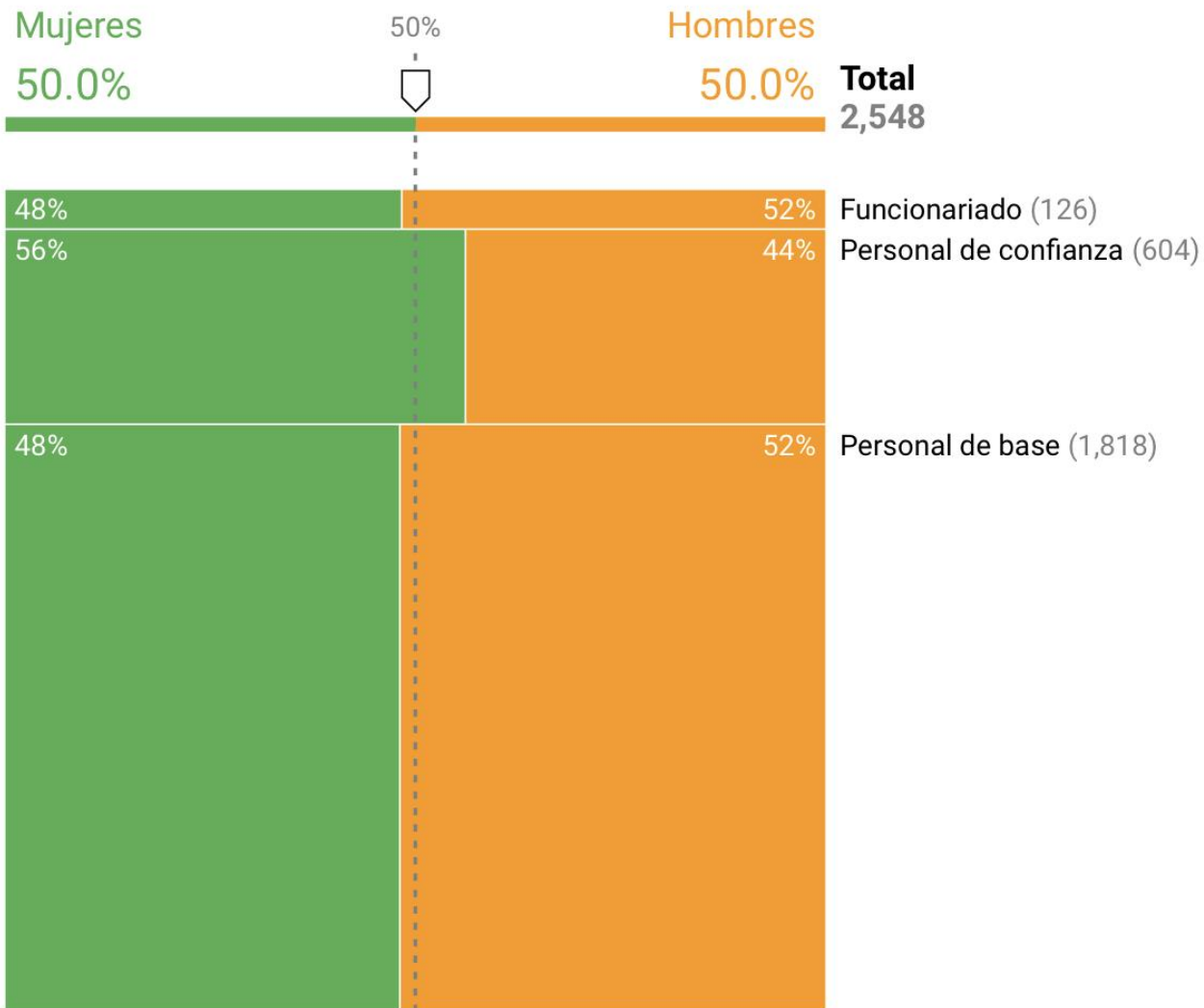
Área 4: Humanidades y de la conducta

Área 5: Sociales y económicas

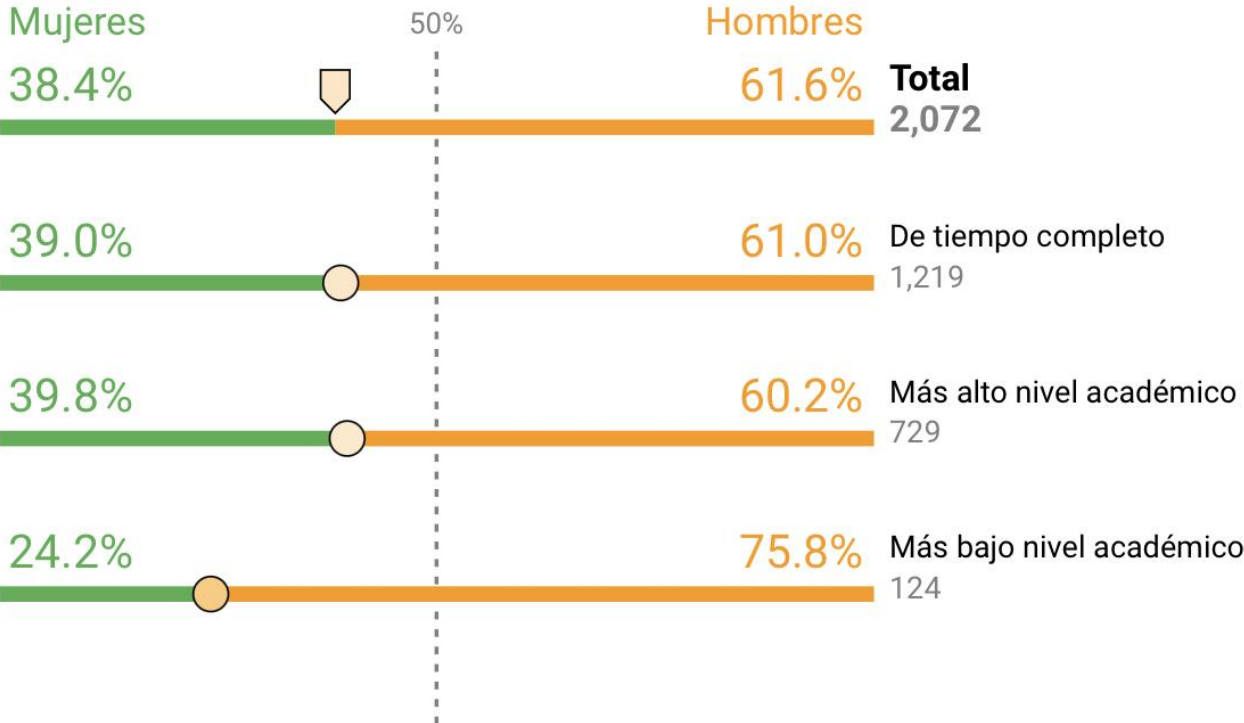
Área 6: Biotecnología y agropecuaria

Área 7: Ingeniería e industria

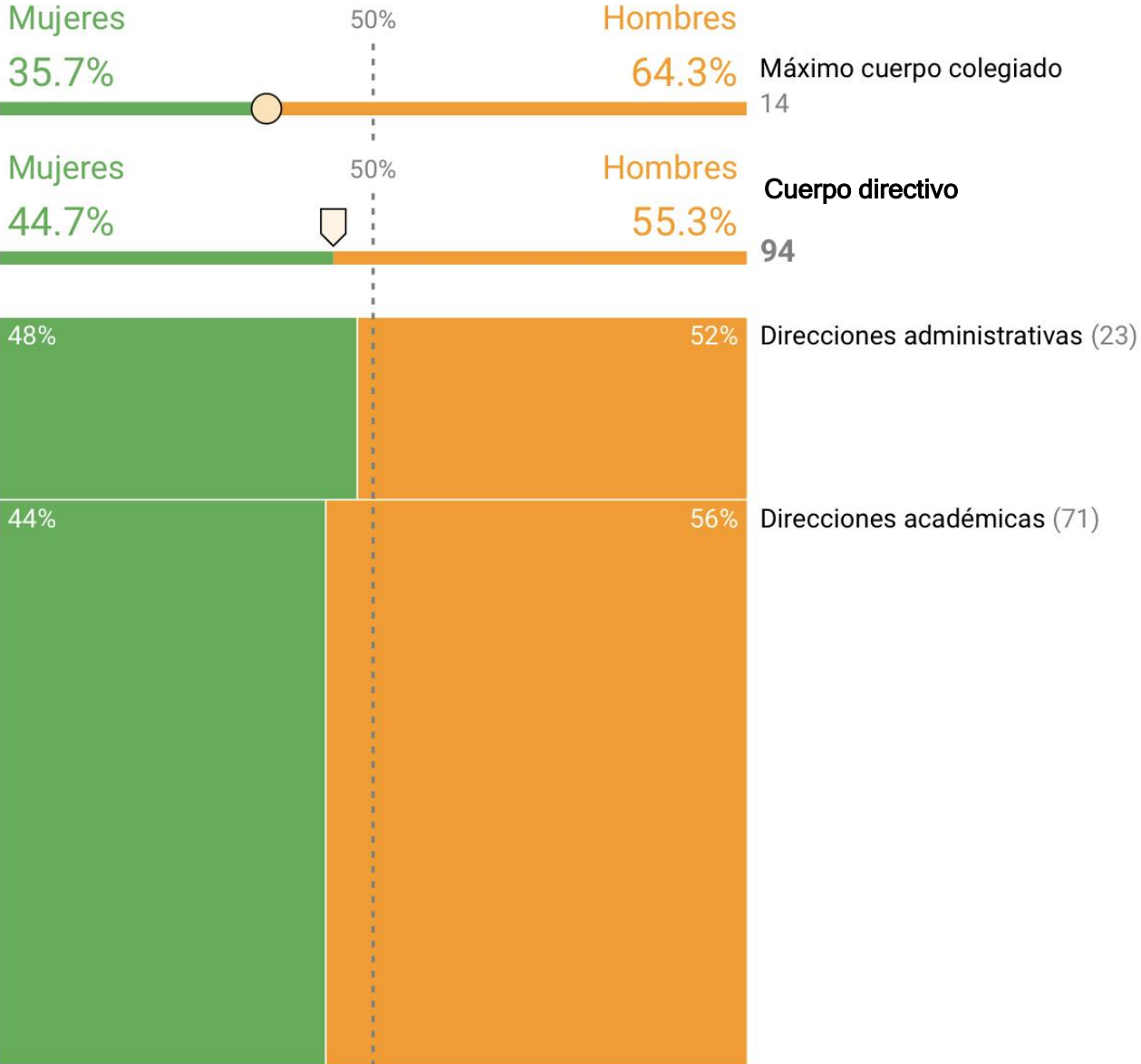
PERSONAL ADMINISTRATIVO 2020



PERSONAL ACADÉMICO 2020



AUTORIDADES 2020





TENDENCIAS 2018-2020

- Las anteriores gráficas muestran la presencia de mujeres y hombres en las poblaciones estudiantil, administrativa y académica de la institución. A través de los datos es posible identificar tendencias de segregación por sexo-género en sus diferentes niveles, áreas de conocimiento y nombramientos.
- Aun cuando existan cifras cercanas a la paridad (50%-50%) en los números generales de la matrícula estudiantil o la planta laboral, cerrar brechas en los más altos niveles de toma de decisión y en áreas de conocimiento históricamente segregadas por razones de género es un desafío contemporáneo para las Instituciones de Educación Superior.



Recomendaciones generales



Se recomienda que la institución emita los siguientes mecanismos a favor de la igualdad de género:

1. Establecer explícitamente el principio de igualdad de género en su máximo documento normativo.
2. Emitir un documento de normas oficiales para la igualdad de género que establezca mecanismos y obligaciones que hagan frente a las principales brechas y obstáculos fundados en el género que impiden la igualdad de oportunidades dentro de las poblaciones estudiantil, académica y administrativa.
3. Incluir en sus políticas oficiales un programa de acción orientado a promover la corresponsabilidad en sus diferentes poblaciones con especial enfoque en las desventajas que produce que sea sobre las mujeres estudiantes, académicas y administrativas en quienes recaigan principalmente las labores domésticas y de cuidados, así como la necesidad de involucrar a los varones en esta responsabilidad.
4. Implementar una encuesta representativa para conocer las condiciones de igualdad de género de toda su composición.
5. Publicar un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales.
6. Reconocer a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas y promover la creación de grupos que realicen labores de docencia e investigación desde este enfoque.
7. Crear una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género.
8. Poner en marcha un programa oficial de actividades para la prevención de la violencia de género.



Para que la igualdad se incorpore en todas las poblaciones, estructuras y funciones sustantivas de la institución, se requiere, además:

1. Establecer una estructura de vinculación entre la administración central y las diferentes entidades académicas y dependencias administrativas que la componen para atender las problemáticas asociadas a la desigualdad de género. Esta estructura puede funcionar a manera de oficinas, unidades o comisiones internas para la igualdad en cada entidad y dependencia.
2. Promover una planeación de actividades en todas las entidades académicas y dependencias administrativas que prevea el ejercicio de recursos específicos para diferentes programas a favor de la igualdad de género entre sus integrantes.
3. Realizar acciones para promover la corresponsabilidad en todas las áreas de la institución.
4. Impulsar que todas las autoridades que emitan informes de trabajo desagreguen por sexo-género la información relativa a cualquiera de sus poblaciones.
5. Impulsar que las entidades académicas y dependencias administrativas cuenten con diagnósticos de género.
6. Ampliar la presencia de la perspectiva de género en todos sus planes de estudio, así como la creación de líneas y grupos de investigación con enfoque de género en todas las áreas de conocimiento.
7. Fortalecer la atención y seguimiento de casos de violencia a través de mecanismos en todas las entidades académicas y dependencias administrativas.
8. Ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género a través de actividades en todas las áreas de la universidad.



Otras buenas prácticas recomendadas:

1. Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre los hombres integrantes de la IES.
2. Estimar a través de instrumentos cuantitativos la presencia de diversidad sexogenérica en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil, y promover su visibilidad en los diagnósticos y las políticas universitarias que se realicen a favor de la igualdad.
3. Emitir informes estadísticos pormenorizados que den cuenta de la presentación, atención y resolución de quejas por violencia de género en la IES.
4. Realizar de manera periódica encuestas u otros instrumentos que permitan conocer la prevalencia de todas las manifestaciones de violencia de género en la IES.

Este informe de resultados –editado por la Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México– se concluyó en junio de 2022.

COORDINACIÓN DE LA PUBLICACIÓN

Rubén Hernández Duarte

GESTIÓN DE DATOS E INTEGRACIÓN DE INFORMES

Aranzazú Belmont Flores

Jeniffer Gabriela Escobar Medina

Isabella Esquivel Ventura

María Fernanda López López

REVISORAS DE DATOS Y APOYO EN LA INTEGRACIÓN DE INFORMES

Karina Buendía Sánchez

Jocelyn Cheé Santiago

Adriana Jei López Huerta

Gisela Yuridia Luna Guevara

Jenny Vanessa Vilchis Chavarría

APOYO EN LA INTEGRACIÓN DE INFORMES

Carolina González Alcocer

Luis Hernández Siete

Emilio Moreno Mejía

DISEÑO

Karen Rosales Hermosillo

Julio César Salgado López

Rut Ruiz Cárdenas (actualización de paquete gráfico)

CORRECCIÓN DE ESTILO

Geovanni Avelina Nieto Sánchez



