

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



INFORME GENERAL DE RESULTADOS 2018



INSTITUCIONES PARTICIPANTES

Universidad Nacional Autónoma de México

Enrique Graue Wichers
Rector

Alberto Vital Díaz
Coordinador de Humanidades

Ana G. Buquet Corleto
Directora del CIEG



Comisión Nacional de los Derechos Humanos

Luis Raúl González Pérez
Presidente

María Eréndira Cruzvillegas Fuentes
Cuarta Visitadora General



Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres

Ángela Quiroga Quiroga
Comisionada Nacional



Instituto Nacional de las Mujeres

María Marcela Eternod Arámburu
Secretaria ejecutiva en suplencia de la Presidencia



Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

Jaime Valls Esponda
Secretario General Ejecutivo



Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

ENTIDAD ASESORA

ONU Mujeres México

Belén Sanz Luque
Representante

IES PARTICIPANTES



Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad

Lourdes Pacheco Ladrón de Guevara
Coordinadora

COORDINADORA DEL OBSERVATORIO

Ana G. Buquet Corleto

COMISIÓN TÉCNICA

CIEG-UNAM

Ana G. Buquet Corleto
Directora

Rubén Hernández Duarte
Secretario de Igualdad de Género

INMUJERES

Ana Ortiz Monasterio Rivero
Coordinadora de Asesores

CONAVIM

Hilda Mónica Hernández Valdés
Directora de Atención a Víctimas

CNDH

Elsa Conde Rodríguez
Directora General del Programa de Asuntos de la Mujer y de Igualdad entre Mujeres y Hombres

Maribel Becerril Velázquez
Directora de Observancia, Evaluación y Monitoreo de la Política Nacional

ANUIES

Alejandra Romo López
Directora de Investigación e Innovación Educativa

ONU Mujeres México

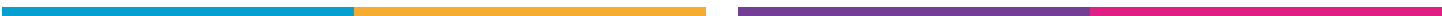
Juliette Bonnafé
Especialista de Programas

Francisco Gerardo Camarena
Especialista Técnico para Programas Estratégicos



Índice

1. Presentación	1-3
2. Nota metodológica	5-8
3. Resultados generales	9-10
4. Resultados por eje	11-12
Legislación con perspectiva de género	13-14
Corresponsabilidad familiar	15-16
Estadísticas y diagnósticos con enfoque de género	17-18
Lenguaje incluyente y no sexista	19-20
Sensibilización en género	21-22
Investigaciones y Estudios de Género	23-24
Violencia de género	25-26
Igualdad de oportunidades	27-32
5. Recomendaciones generales	33-37








Presentación


El **Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior** (ONIGIES) nace como una apuesta colectiva a favor de la construcción de espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas en México.

Su creación en 2018 cumple un propósito doble: por una parte, recolectar y dar a conocer información estadística comparable y actualizable sobre la distribución de hombres y mujeres en las poblaciones estudiantil, académica y administrativa, así como las acciones emprendidas por las IES para disminuir las desigualdades de género al interior de sus comunidades; y por otra, fungir como una herramienta de orientación para que se incorpore la perspectiva de género entre sus integrantes, así como en sus estructuras y funciones sustantivas.



Después de su primera aplicación, ¿qué observa el ONIGIES? Principalmente, la fuerza que ha cobrado el derecho a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades en los marcos normativos y las políticas institucionales de las IES. Relacionamos, *grosso modo*, las evidencias de la institucionalización (es decir, la creación de normas y mecanismos oficiales para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres) con los registros de su transversalización (es decir, la medida en que se han aterrizado esas normas y mecanismos en todos los espacios del quehacer cotidiano de las instituciones). El énfasis está depositado en el andamiaje institucional oficial, porque ahí encontramos la base estructural que permite transformar la realidad de la educación superior y contrarrestar las inercias excluyentes y discriminatorias que todavía hoy caracterizan a la sociedad y, por ende, a los espacios del saber.

Quien consulte el Observatorio podrá verificar los múltiples mecanismos específicos que se requieren para emparejar el suelo de las desigualdades –en total, la herramienta ofrece distintos indicadores compuestos que se alimentan de 53 variables– y advertirá que no basta con disminuir las brechas de la distribución por sexo en la matrícula estudiantil y en la planta laboral para transformar de manera sustantiva los patrones de género que afectan las formas de interactuar, tomar decisiones y participar en las IES.



Nuestros criterios de evaluación pretenden realizar un escrutinio de los diferentes aspectos que regulan y reflejan las relaciones de género: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, actividades de sensibilización, estudios de género y no violencia. Los datos nos permiten detectar, de la manera más objetiva posible, fortalezas y debilidades institucionales en materia de género. Estos ocho ejes, entretejidos, configuran una ruta para incorporar los principios de inclusión, diversidad y trato igualitario a la cultura de las organizaciones dedicadas a la producción y transmisión de conocimiento.

En el análisis de los resultados generales, llama la atención que ninguna IES participante haya alcanzado el 3, en una escala del 0 al 5. Esto es un síntoma de la complejidad y la magnitud del desafío que tenemos enfrente. Sin embargo, más allá de lo que un número pueda comunicar, el Observatorio plantea la urgencia de tomar medidas y construir sinergias para solucionar problemas. La lectura de los resultados debe motivar, entre las autoridades y las comunidades de cada IES, el establecimiento de planes con metas específicas y acciones concretas que nos conduzcan a un sistema nacional de educación superior donde la igualdad de género sea una realidad.

Pero también es alentador que ninguna IES reporte avances nulos. Esto se debe

a que las universidades, colegios, centros, institutos y tecnológicos de México han iniciado ya un proceso de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. Ahora, el reto será sostener y fortalecer estos avances. Esperamos que este informe de resultados sea un aliciente para acelerar el proceso y motivar acciones que no estaban contempladas o habían sido aplazadas.

La existencia de este instrumento ha sido posible gracias a la colaboración profesional y articulada de las entidades que integran el Observatorio: el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), 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. El trabajo conjunto de estas seis instituciones ha sido indispensable para poner en marcha el proyecto y sortear las dificultades que supone una iniciativa de escala nacional.

Asimismo, destaco el apoyo de las autoridades de las más de 40 IES que depositaron su confianza en este instrumento y brindaron facilidades para disponer de la información que aquí se analiza, así como la ardua labor de recopilación y sistematización de datos

que realizó la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior-Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad), a través de sus siempre entusiastas y comprometidas representantes institucionales y sus equipos de trabajo. Por último, debo agradecer de manera muy especial la minuciosa y dedicada labor que ha llevado a cabo la Secretaría de Igualdad de Género del CIEG, en particular a Rubén Hernández Duarte, a Edith Ortiz Romero y a David Morales Rojas.

El ONIGIES lanza esta primera medición de la igualdad de género en instituciones de educación superior para aportar conocimiento con potencial transformador. En nuestra búsqueda por deconstruir la compleja estructura de la desigualdad, tenemos ahora un primer acercamiento a través de indicadores numéricos, y una lista de recomendaciones generales para cada IES. Este informe de resultados contiene solo una síntesis del trabajo; quien desee navegar en el universo de los millares de datos que hemos compilado, tiene a su disposición desde ahora la plataforma *observatorio.cieg.unam.mx*.

Ana G. Buquet
Coordinadora del Observatorio



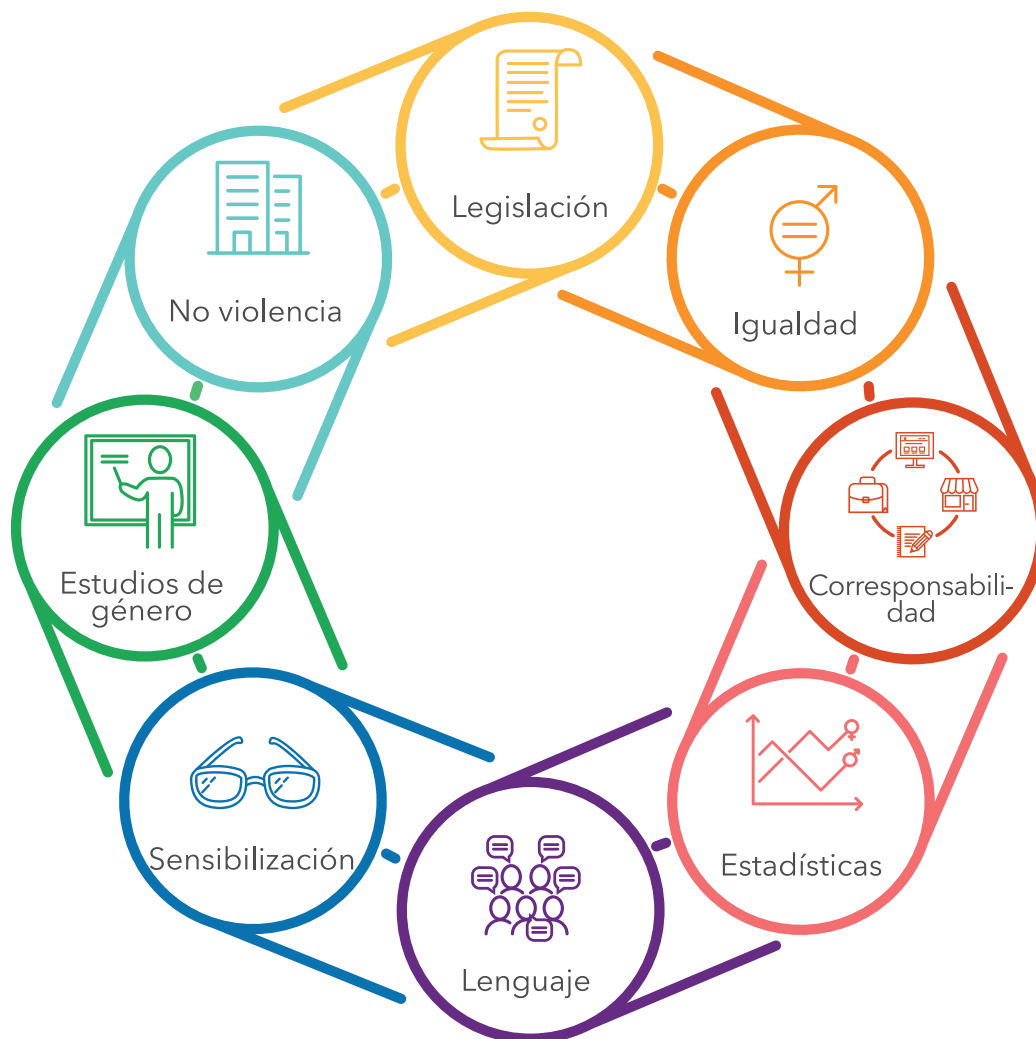


Nota metodológica

Como parte de sus objetivos, el ONIGIES elaboró un sistema de medición de avances institucionales hacia la igualdad de género en las instituciones de educación superior (IES) que estima el grado de consolidación de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en sus marcos normativos, sus estructuras, sus poblaciones y sus políticas oficiales.

El sistema fue diseñado con fundamento en la Declaratoria *Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior* de la RENIES-Igualdad¹, en la que se definen los ejes de avance que las IES requieren impulsar para construir en su interior relaciones libres de discriminación por motivos de género. La información fue recolectada, organizada y sistematizada en ocho ejes temáticos, los cuales son:

¹Versión 2016, disponible en: <http://renies.cieg.unam.mx/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 que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las IES.

Simultáneamente, los otros 7 ejes se han sistematizado para integrar un índice compuesto de igualdad de género que toma como parámetro una escala del 0 al 5 (donde 0 significa un avance nulo y

5 un avance consolidado). Este índice dimensiona el grado de incorporación de la perspectiva de género en la estructura, normatividad y funciones de las IES.

Cada eje temático se alimenta, a su vez, por un conjunto de componentes subtemáticos que tienen un valor máximo de 5 puntos. 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.

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 para atender problemáticas específicas, y b) el grado de transversalización de dichas políticas en el total de las entidades académicas y dependencias 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, alcanzar la máxima puntuación sólo fue una posibilidad para las IES que han incorporado la perspectiva de género en sus documentos normativos y estratégicos, y que en consonancia reportan avances en la totalidad de sus áreas y poblaciones.

Para interpretar los resultados, se estableció un esquema de clasificación de puntajes a partir de segmentos numéricos con la finalidad de definir el significado de cada valor posible en la escala del 0 al 5 y servir como un referente para que las personas que consulten la información ubiquen el lugar en que se encuentran las IES en el camino hacia la igualdad. 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.

²Hubo 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.

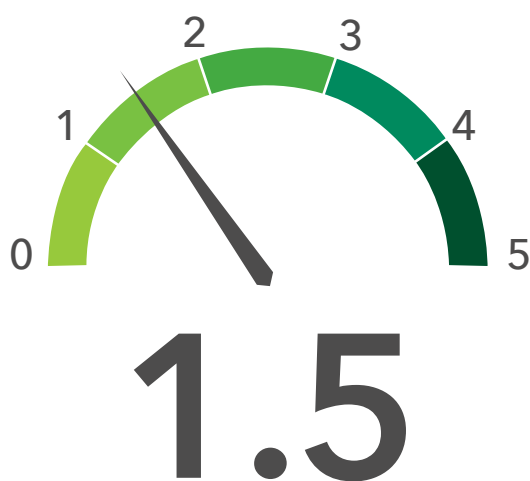
ESQUEMA DE INTERPRETACIÓN

Puntaje	Grado de avance
0	Avance nulo
0 - 0.99	Avance muy bajo
1 - 1.99	Avance bajo
2 - 2.99	Avance intermedio
3 - 3.99	Avance en vías de consolidación
4 - 4.99	Avance significativo
5	Avance consolidado

La importancia del índice de igualdad 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 igualdad de género



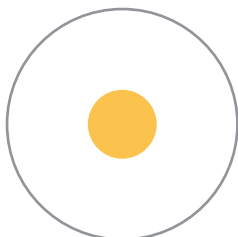
Avance en institucionalización y transversalización

- El resultado general de las IES que participaron en el Observatorio fue de **1.5**, lo que significa que su nivel promedio de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género reporta un **avance bajo**.
- La medición permite advertir **que se requiere impulsar con mayor fuerza y cuanto antes medidas** para que todas las IES avancen integral y simultáneamente hacia la igualdad de género.
- En la medición 2018 participaron más de 40 IES, entre universidades, tecnológicos, institutos, centros y colegios (la lista completa de instituciones se encuentra en observatorio.cieg.unam.mx).



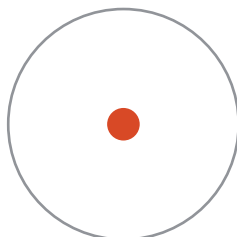
Resultados por eje

LEGISLACIÓN



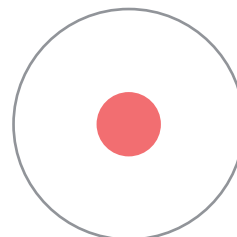
1.5

CORRESPONSABILIDAD



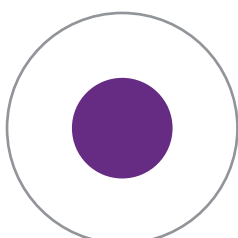
0.6

ESTADÍSTICAS



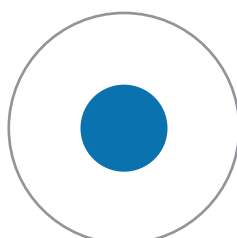
1.4

LENGUAJE



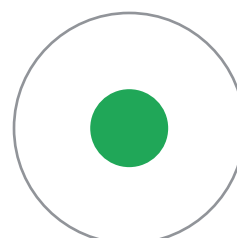
2.2

SENSIBILIZACIÓN



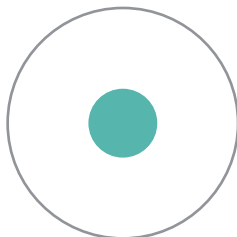
1.9

ESTUDIOS DE GÉNERO



1.7

NO VIOLENCIA



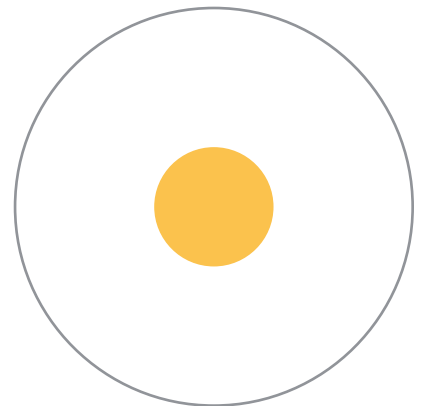
1.5

- El eje en el que las IES reportan una situación más desfavorable, y sobre el que hay que prestar puntual atención, es **corresponsabilidad**, con un valor de **0.6**.
- Por su parte, el eje con un mayor avance es **lenguaje**, con un indicador de **2.2**.
- Es de suma importancia que las IES establezcan planes de trabajo orientados a fortalecer todos los ejes para que se consiga avanzar integralmente hacia la igualdad de género.



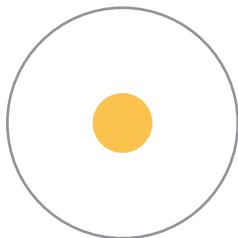
Legislación

Resultados
generales
1.5



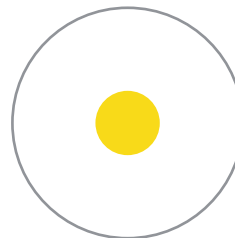
COMPONENTES

NORMATIVIDAD INSTITUCIONAL



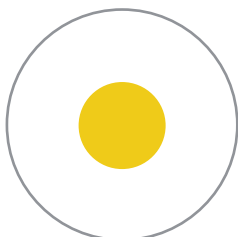
1.3

ÓRGANOS DE IGUALDAD DE GÉNERO



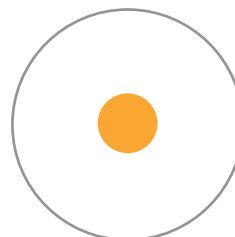
1.4

PLANES DE IGUALDAD DE GÉNERO



1.9

RECURSOS FINANCIEROS PARA EL IMPULSO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



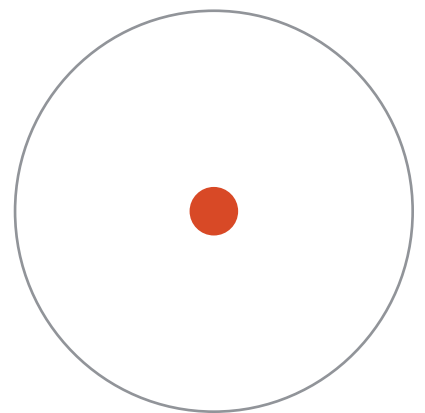
1.3

- En este eje se obtuvo un puntaje de **1.5**. El valor indica que la incorporación de la perspectiva de género en la legislación y en las estructuras de las IES mantiene un **avance bajo**.
- Las áreas de este eje con una situación más crítica son **normatividad institucional** y **recursos financieros para el impulso de la igualdad de género**, ambos con un índice de **1.3**.
- La puntuación del eje se vio afectada debido a que las IES muestran **debilidades significativas** en la **institucionalización de la perspectiva de género** en sus más importantes marcos normativos, en la conformación de órganos colegiados e instancias administrativas para la implementación de políticas de igualdad, en los planes de trabajo de sus administraciones centrales, así como en la etiquetación y asignación de recursos para realizar acciones sustantivas a favor de la igualdad de género.
- Buena parte de las IES reportan además procesos de **transversalización bajos**, muy bajos o nulos en sus entidades académicas y dependencias administrativas, específicamente en lo que concierne a la existencia de órganos internos para la igualdad de género, planes de trabajo con enfoque de género y ejercicio de recursos para promover la igualdad.



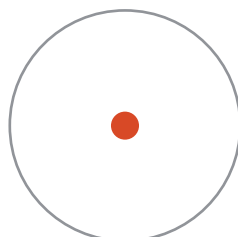
Corresponsabilidad

Resultados
generales
0.6



COMPONENTES

PROGRAMAS DE CORRESPONSABILIDAD



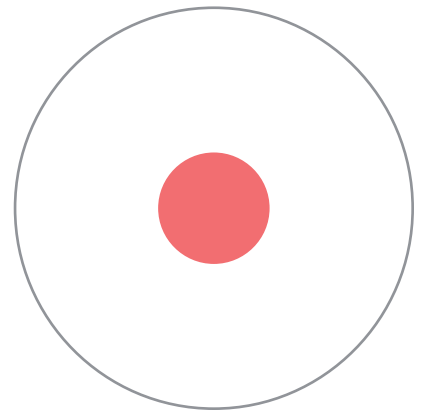
0.6

- El promedio de las IES en este eje fue de **0.6**, lo que da cuenta de un **avance muy bajo** en la promoción de la corresponsabilidad en las labores domésticas y de cuidados, para que no continúen siendo las mujeres las principales responsables de estas tareas, lo que perjudica de manera notoria sus trayectorias académicas y profesionales, situándolas en clara desventaja frente a sus colegas hombres.
- Las IES obtuvieron en conjunto este **bajo puntaje** debido a que más de 30 de ellas carecen de estrategias oficiales encaminadas a promover la corresponsabilidad (involucrando a los varones y resignificando los roles de la vida doméstica y el cuidado) y reportan una reducida **transversalidad** del tema en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.



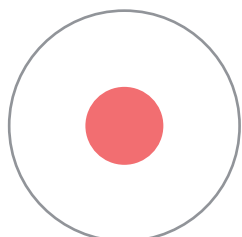
Estadísticas

Resultados
generales
1.4



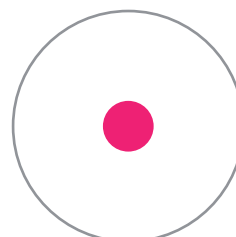
COMPONENTES

BASES DE DATOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



1.7

ENCUESTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



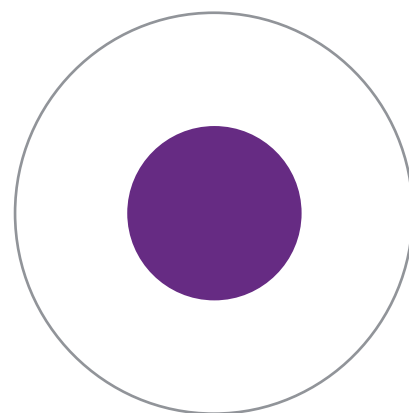
1.1

- Las IES obtuvieron un puntaje promedio de **1.4** en este eje. El resultado indica que la generación de información desagregada por sexo se encuentra en una situación de **avance bajo**.
- El área de las **estadísticas** que expresa una mayor **debilidad** son las **encuestas con perspectiva de género**, con un valor de **1.1**.
- El bajo promedio responde a que más de la mitad de las IES **no ha institucionalizado** la aplicación de una encuesta oficial representativa para conocer las condiciones de igualdad de género en toda su composición, y en varios de los casos se registra un **bajo nivel de transversalidad** en lo relativo a la realización de informes y diagnósticos cuantitativos de género en las dependencias administrativas y entidades académicas.



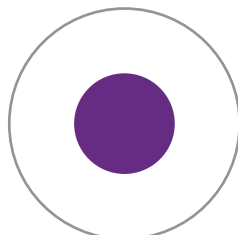
Lenguaje

Resultados
generales
2.2



COMPONENTES

LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



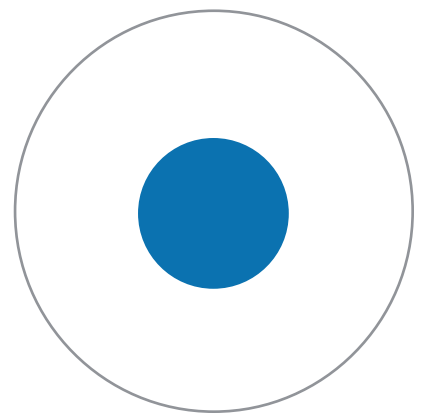
2.2

- La puntuación de las IES en este eje fue de **2.2**, lo que da cuenta de un **avance intermedio** en relación con el uso incluyente y no sexista del lenguaje en todas sus actividades.
- El resultado fue éste debido a que buena parte de las IES **no ha institucionalizado** un documento oficial de recomendaciones para el uso de un lenguaje incluyente y no sexista en todas sus actividades, y no promueve el uso de un lenguaje incluyente en toda su comunidad.



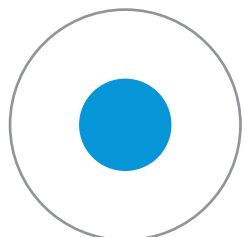
Sensibilización

Resultados
generales
1.9



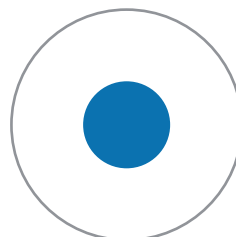
COMPONENTES

EDUCACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



2.0

SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO



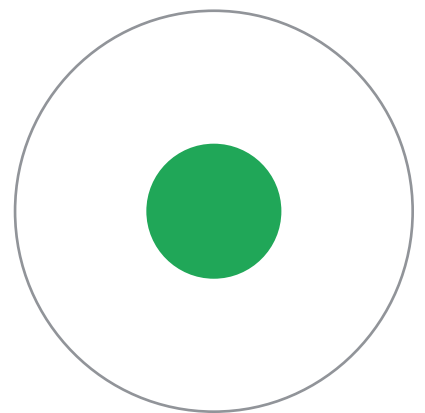
1.9

- En este eje las IES alcanzaron un puntaje promedio de **1.9**. El valor indica que la sensibilización en género a sus poblaciones estudiantil, administrativa y académica reporta un **avance bajo**.
- La puntuación de este eje se vio afectada debido a que ninguna IES **ha conseguido transversalizar** en el total de sus dependencias administrativas y entidades académicas diferentes actividades de sensibilización en género, principalmente campañas, cursos, talleres y charlas.



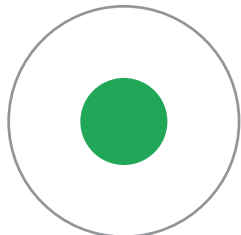
Estudios de Género

Resultados
generales
1.7



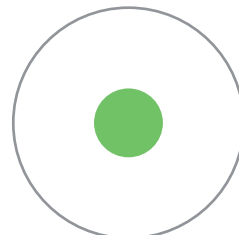
COMPONENTES

CURSOS CURRICULARES EN ESTUDIOS DE GÉNERO



1.9

INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



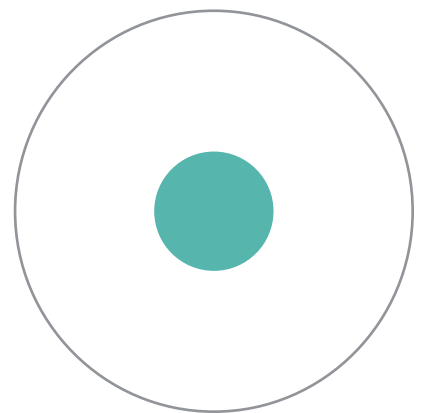
1.5

- Las IES alcanzaron en promedio un valor de **1.7** en este eje. Esto es evidencia de un **avance bajo** para la incorporación de la perspectiva de género en su vida académica.
- El área de los **Estudios de Género** que reportó condiciones menos favorables es la de **investigación con perspectiva de género**, con un resultado de **1.5**.
- Las carencias más relevantes en este eje se deben a que las IES **no han conseguido consolidar** la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio y en los grupos de docencia e investigación de sus diferentes entidades académicas.



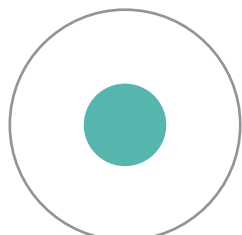
No violencia

Resultados
generales
1.5



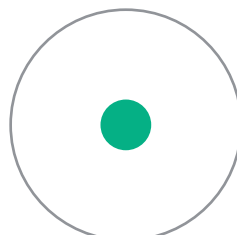
COMPONENTES

ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



1.8

PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



1.1

- El resultado de las IES en este eje fue **1.5**. Esto da cuenta de que la erradicación de la violencia de género a través de mecanismos institucionales se encuentra en un nivel de **avance bajo**.
- El área de la **no violencia** que registra un menor avance es la **prevención de la violencia de género**, con un índice de **1.1**.
- La baja puntuación de las IES en este eje responde a que cerca de la mitad de ellas **no ha institucionalizado** un instrumento para proceder frente a casos de violencia de género que sea aplicable en todas sus entidades académicas y dependencias administrativas, y más de la mitad reporta niveles bajos o nulos de **transversalidad** en la promoción del enfoque preventivo en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.



Igualdad

POBLACIÓN ESTUDIANTIL

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE LICENCIATURA 2017



- En 29 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 3 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 3 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 5 IES no se reportaron datos.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POSGRADO 2017







- En 36 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 2 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 2 IES la presencia de hombres es menor al 40%.

PERSONAL ADMINISTRATIVO

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO 2017



-  En 30 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
-  En 5 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
-  En 3 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
-  En 2 IES no se reportaron datos.

PERSONAL ACADÉMICO

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL ACADÉMICO 2017



- En 29 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 8 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 1 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 2 IES no se reportaron datos.

AUTORIDADES

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MÁXIMO CUERPO COLEGIADO 2017



- En 15 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 17 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 8 IES no se reportaron datos.

PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN DIRECCIONES ACADÉMICAS 2017



- En 13 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 25 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 2 IES no se reportaron datos.


PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN DIRECCIONES ADMINISTRATIVAS 2017



- En 13 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 23 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 3 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 1 IES no se reportaron datos.

- Las gráficas muestran la presencia de mujeres y hombres en las poblaciones estudiantil, administrativa, académica y en los espacios de toma de decisión de las IES. A través de los datos es posible identificar tendencias de segregación por sexo.

- Llama la atención en la lectura de los resultados que mientras que la matrícula estudiantil (licenciatura y posgrado), la población administrativa y la población académica expresan tendencias hacia la paridad en su composición general (sin tomar en cuenta áreas de




conocimiento, niveles y nombramientos), en los espacios de toma de decisión tanto de los cuerpos colegiados como de las direcciones de entidades académicas y dependencias administrativas, las mujeres son minoría y suelen tener una presencia inferior al 40%.

- En los resultados generales no se presentan datos de segregación por sexo en las áreas de conocimiento, los niveles académicos y los distintos nombramientos. Sin embargo, se trata de un fenómeno que se sostiene en la mayoría de las IES y que puede corroborarse al hacer una revisión de cada institución (datos disponibles en observatorio.cieg.unam.mx). Por ejemplo, el área de las ingenierías y la industria (con menos de 35% de mujeres en la mayoría de los casos) y los nombramientos de más alto nivel académico (casi siempre ocupados en su mayoría por hombres).



Recomendaciones generales



Se recomienda que todas las IES cuenten con los siguientes mecanismos de institucionalización de la perspectiva género:

Legislación


- Establecer explícitamente el principio de igualdad de género en su máximo documento normativo.
- 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 sus poblaciones estudiantil, académica y administrativa.
- Crear una instancia administrativa con recursos y personal propios para implementar estrategias generales para la igualdad de género en todas sus estructuras (oficina, unidad de género, secretaría, programa, etc.).
- Conformar un órgano que emita periódicamente medidas y recomendaciones de igualdad de género vinculantes para todas sus estructuras (comisión de género o alguna otra autoridad facultada).
- Incluir acciones sustantivas a favor de la igualdad de género en los programas de trabajo de sus máximas autoridades.
- Etiquetar y ejercer recursos específicos para financiar proyectos a favor de la igualdad de género en todas sus estructuras.

Corresponsabilidad

- 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.

Estadísticas

- Publicar puntualmente un anuario estadístico oficial (o documento afín) con información desagregada por sexo sobre todas sus estructuras.

- 
- Implementar una encuesta representativa que mida las condiciones de igualdad de género periódicamente (al menos cada tres años) e incluya variables sobre usos del tiempo, discriminación y violencia de género.

Lenguaje

- Publicar un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales.
- Promover el uso del lenguaje incluyente en todas sus comunidades (a través de campañas, foros, talleres, medios de comunicación).
- Modificar la normatividad en los casos que sean necesarios para que todos los títulos profesionales emitidos a mujeres utilicen redacción en femenino.

Sensibilización

- Contar con un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre género para todas sus comunidades.
- Realizar campañas de gran escala para promover la igualdad de género en todas sus comunidades.

Estudios de Género

- 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.
- Crear una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género.

No violencia


- Crear e implementar un instrumento oficial para atender, sancionar y dar seguimiento a casos de violencia de género en sus poblaciones académica, administrativa y estudiantil.
- Poner en marcha un programa oficial de actividades para la prevención de la violencia de género.

Igualdad de oportunidades

- Desarrollar programas de reducción de brechas de género en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil donde se identifique la presencia de más de 60% de alguno de los sexos, poniendo especial atención en los diferentes nombramientos, áreas, categorías, niveles y, especialmente, los espacios de toma de decisión.

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

- Establecer una estructura de vinculación entre las administraciones centrales de las IES y las diferentes entidades académicas y dependencias administrativas que las 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.
- Promover la incorporación de acciones para la igualdad de género en los planes de trabajo de todas las autoridades que encabezan sus entidades académicas y dependencias administrativas. Es preferible que las propuestas incluyan temas de corresponsabilidad, no discriminación ni violencia, lenguaje incluyente, liderazgo igualitario, ruptura de estereotipos, diversidad sexogenérica y todos aquellos que afecten la vida institucional.
- Promover una planeación de actividades en todas sus 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.
- Impulsar que todas las autoridades que emitan informes de trabajo desagreguen por sexo la información relativa a cualquiera de sus poblaciones.
- Impulsar que todas sus entidades académicas y dependencias administrativas cuenten con diagnósticos cuantitativos de género.

- 
- Realizar de forma oficial y permanente actividades de sensibilización en género en todas sus áreas tanto académicas como administrativas.
 - 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.
 - Ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género a través de actividades en todas sus entidades académicas y dependencias administrativas.

Otras buenas prácticas recomendadas:

- Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre su población varonil.
- Promover la creación de guarderías y otras estructuras que permitan a todas sus poblaciones conciliar la vida laboral con la vida doméstica y de cuidados.
- Promover el liderazgo igualitario, reconociendo la menor presencia histórica de mujeres en los más altos puestos de toma de decisión de las IES.
- Estimar a través de instrumentos cuantitativos la presencia de diversidad sexogénerica en las poblaciones académica, administrativa y estudiantil, y promover su visibilidad en los diagnósticos y las políticas institucionales que se realicen a favor de la igualdad.

Este informe de resultados -editado por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México- se terminó de imprimir en noviembre de 2018 en la Ciudad de México. La impresión fue financiada con recursos de la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

RESPONSABLES DE LA PUBLICACIÓN

Ana G. Buquet Corleto
Rubén Hernández Duarte

ANÁLISIS DE DATOS

Edith Ortiz Romero
David Morales Rojas

VISUALIZACIÓN DE DATOS

Ricardo Sanginés Contreras (Yeeko Inteligencia Colectiva SAPI de CV)

DISEÑO

Julio César Salgado López
Karen Rosales Hermosillo



