

---

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

---



**INFORME GENERAL DE RESULTADOS  
2021**

## 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

Vilma Ramírez Santiago  
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

Yunuen González Sánchez  
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



### Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior

Luis Armando González Placencia  
Secretario General Ejecutivo

Diana Santiago Guzmán  
Directora de Fomento a la Mejora Continua

María Beatriz Castillo Escamilla  
Profesional en Educación Superior

## 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

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



# Índice

Presentación.....	4
Nota metodológica.....	7
Resultados generales.....	11
Resultados por eje.....	13
Legislación.....	15
Corresponsabilidad.....	17
Estadísticas.....	19
Lenguaje.....	21
Sensibilización.....	23
Estudios de Género.....	25
No violencia.....	27
Igualdad.....	29
Recomendaciones generales.....	35



# Presentación

El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) llega a su quinta actualización de datos. En esta ocasión, con la participación de 48 IES, presentamos los resultados del período correspondiente a 2021, un año marcado por la pandemia por COVID-19 y la implementación de un conjunto de políticas de confinamiento que hicieron de los hogares el principal espacio de continuidad de la vida académica, en un marco de tensiones y contradicciones que complejizaron las condiciones de desigualdad de las comunidades universitarias y de educación superior.

De la misma manera que los períodos anteriores, en este corte el ONIGIES ofrece una visión panorámica del avance conjunto de las IES en el ámbito de las políticas de igualdad a la luz de ocho ejes temáticos: 1) legislación, 2) igualdad de oportunidades, 3) corresponsabilidad, 4) estadísticas, 5) lenguaje, 6) sensibilización, 7) estudios de género y 8) no violencia.

En 2021, el puntaje promedio obtenido de las IES fue de 2.0 en una escala de 0 a 5, donde 0 significa un avance nulo y 5 un avance consolidado. Desde el marco interpretativo empleado por el Observatorio, esto implica que, en promedio, las IES hemos logrado un nivel de impacto intermedio en nuestros esfuerzos institucionales por la igualdad de género.

Aun cuando destacamos el importante trabajo de 8 IES que obtuvieron un puntaje igual o superior a 3.0 en sus respectivas mediciones, el valor promedio de 2.0 da cuenta de la situación que enfrentan la mayoría de las IES mexicanas, cuyos puntajes se ubican por debajo de la mitad (2.5) en el camino para la igualdad definido en la metodología del ONIGIES a partir de la imaginación feminista de la Declaratoria de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad).

A cinco años de su creación, una de las fortalezas que identificamos en el ONIGIES ha sido el sostenimiento de la participación de la mayoría de las universidades autónomas de los estados, las IES federales, el Tecnológico Nacional de México (que reúne a 254 instancias), centros de investigación, así como de instituciones académicas públicas y privadas de amplio prestigio.

En comparación con el año 2020, en este año la medición reporta un crecimiento de 0.2 puntos, un valor apenas percibido, pero que mantiene a las IES en una ruta favorable para las políticas de igualdad.

Es importante mencionar que los valores promedio, si bien ofrecen una visión de conjunto, con frecuencia impiden destacar casos excepcionales que muestran procesos relevantes de cambio institucional de los cuales puede aprenderse. En particular, advertimos la labor de 3 IES que, desde su incorporación al Observatorio, han experimentado niveles de crecimiento inter-

no de más de 2.0 puntos, lo cual muestra las potencialidades del trabajo articulado de las políticas para la igualdad.

Asimismo, destaca en esta actualización el eje correspondiente a la no violencia, que concluye 2021 con un valor promedio de 3.0, cuyo resultado, comparado con 2017 (cuando registraba un avance de 1.5), ha duplicado su puntaje en el promedio general.

Este redoble de esfuerzos en las políticas de atención de las violencias por razones de género, de acuerdo con el ONIGIES, ha marcado el sello distintivo de las políticas de 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 violencias 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. Este diseño permite calcular los diferentes niveles de asimilación de cada uno de los ejes temáticos dentro de la arquitectura de las IES a partir de la

---

medición de disposiciones que establecen su oficialidad (institucionalización) y su permeabilidad en las respectivas estructuras orgánicas (transversalidad).

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 2021 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 las diferentes instituciones.

No quisiéramos dejar de agradecer las facilidades brindadas por las autoridades de las 48 IES que participaron en este proyecto, y de manera encarecida el trabajo 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. Como muestra de reconocimiento a su labor, hemos decidido incorporar sus créditos como colaboradoras en el espacio correspondiente a este informe.

El proyecto del 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) en la UNAM, 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), la Subsecretaría de Educación Superior (SES) de la Secretaría de Educación Pública (SEP), representada por la Universidad Pedagógica Nacional (UPN), 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.

Los resultados completos pueden consultarse a través del siguiente enlace: <https://onigies.unam.mx/>

Equipo operativo ONIGIES



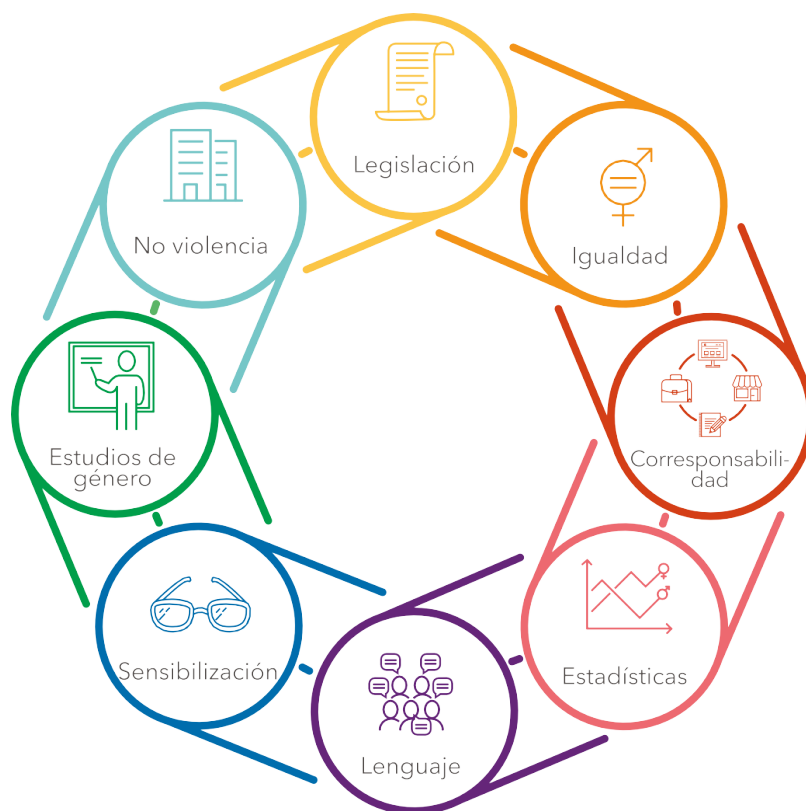
# Nota metodológica

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,<sup>1</sup> 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 ocho ejes temáticos, los cuales son:

---

<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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:

<sup>2</sup> 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
1.0 - 1.9	Bajo
2.0 - 2.9	Intermedio
3.0 - 3.9	En vías de consolidación
4.0 - 4.9	Significativo
5.0	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

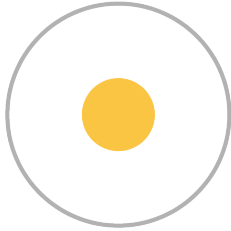


- Durante el último año de la medición (2021), el resultado general obtenido por el conjunto de IES participantes en el Observatorio fue de **2.0**, lo cual indica que su nivel de incorporación de la perspectiva de género es **intermedio**.
- Las IES alcanzaron en 2021 un cumplimiento de **54.1%** en las variables relacionadas con los procesos de **institucionalización** y un valor de **24.7%** en lo correspondiente a su **transversalización**. Este último indicador supone un alcance **bajo** de la incidencia de la IES en materia de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia en la totalidad de sus estructuras orgánicas.
- La medición permite advertir que **se requiere impulsar con mayor fuerza y cuanto antes medidas** para garantizar la igualdad de género al interior de las universidades (ver sección de recomendaciones generales).
- En la medición 2021 participaron **48 IES** (la lista completa de instituciones participantes por año se encuentra disponible en la dirección electrónica: <https://onigies.unam.mx/>).



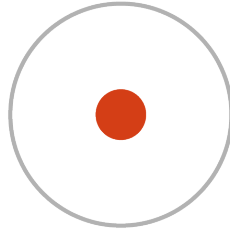
# Resultados por eje

LEGISLACIÓN



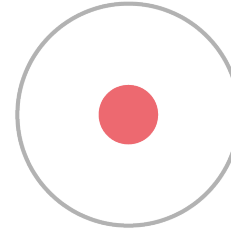
1.7

CORRESPONSABILIDAD



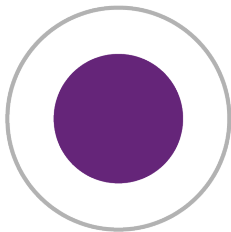
1.2

ESTADÍSTICAS



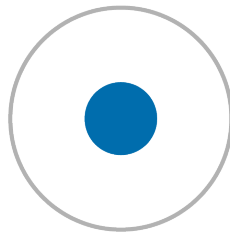
1.4

LENGUAJE



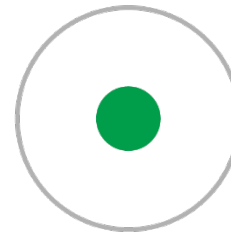
2.9

SENSIBILIZACIÓN



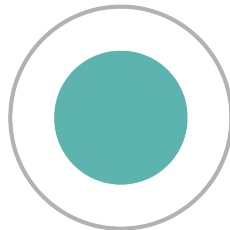
1.7

ESTUDIOS DE GÉNERO



1.6

NO VIOLENCIA



3.0

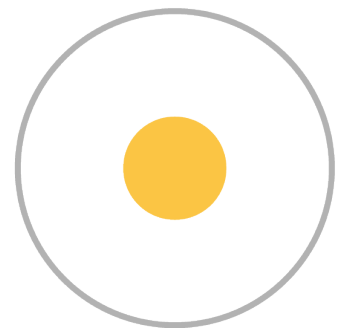
- Durante el período 2021, el eje con **mayor avance** fue **no violencia**; en contraste, el eje en **situación más desfavorable**, y sobre el que hay que prestar mayor atención, es **corresponsabilidad**, con un valor de **1.2**.
- Es de suma importancia que las IES establezcan planes de trabajo orientados a fortalecer todos los ejes para que se consiga avanzar integralmente hacia la igualdad de género.

---

# Legislación

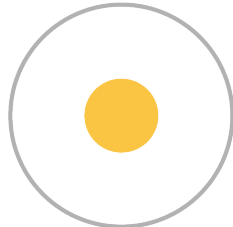


Resultados  
Generales  
**1.7**



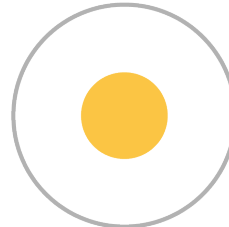
# COMPONENTES 2021

NORMATIVIDAD  
INSTITUCIONAL



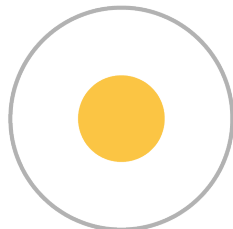
1.6

ÓRGANOS DE IGUALDAD  
DE GÉNERO



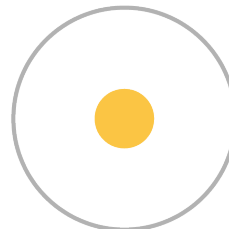
2.0

PLANES DE IGUALDAD  
DE GÉNERO



2.0

RECURSOS FINANCIEROS  
PARA EL IMPULSO DE LA  
IGUALDAD DE GÉNERO



1.4

- El área de este eje con una **situación más crítica** es la implementación de **recursos financieros para el impulso de la igualdad de género**, con un índice de **1.4**. Es preciso poner particular atención en su mejora.
- 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, incipientes 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 la igualdad.**

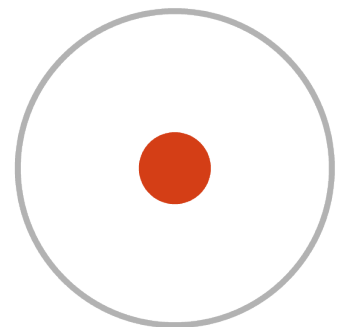


---

# Corresponsabilidad

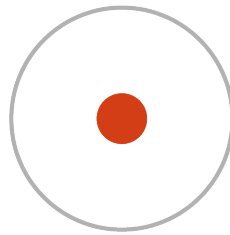


Resultados  
Generales  
**1.2**



# COMPONENTES 2021

## PROGRAMAS DE CORRESPONSABILIDAD

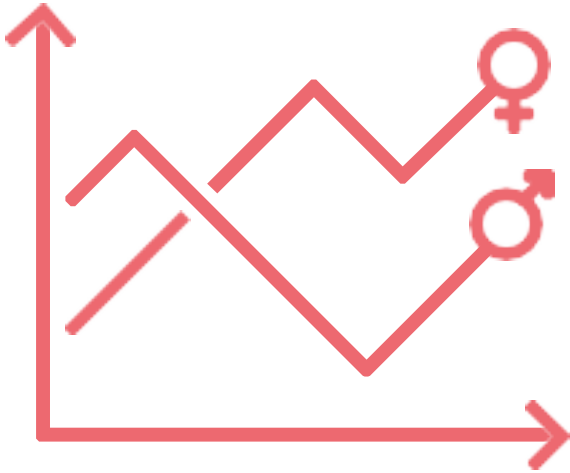


1.2

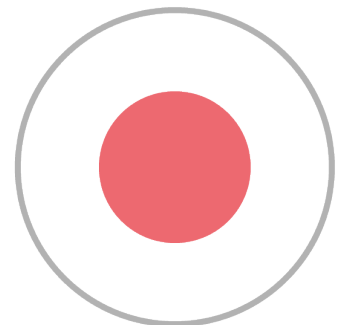
- El conjunto de las IES participantes en el ONIGIES obtuvo un promedio de **1.2** en el eje de **corresponsabilidad de los cuidados**. Por quinto año consecutivo, se trata del rubro de las políticas de igualdad que obtiene las menores puntuaciones en el Observatorio.
- Las IES obtuvieron en conjunto este puntaje debido a que **27 de las 48 instituciones participantes carecen de estrategias oficiales encaminadas a promover la corresponsabilidad de los cuidados** (a través de medidas que involucren a los hombres, democratizan 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 **47 de ellas reportan una transversalidad insuficiente** del tema en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

---

# Estadísticas

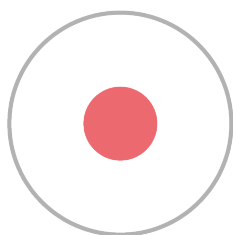


Resultados  
Generales  
**1.4**



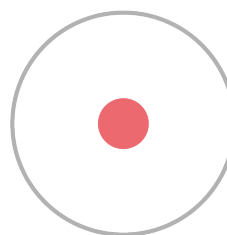
# COMPONENTES 2021

BASES DE DATOS CON  
PERSPECTIVA DE GÉNERO



1.7

ENCUESTAS CON PERSPEC-  
TIVA DE GÉNERO



1.2

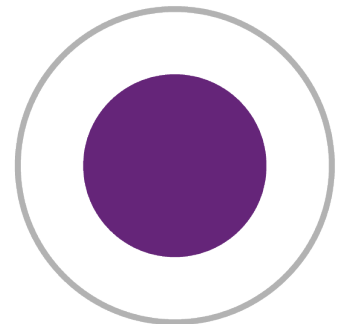
- El área de las estadísticas que expresa una **mayor debilidad** son **las encuestas con perspectiva de género**, con un valor de **1.2**.
- El bajo promedio responde a que **33 de las 48 IES no han institucionalizado la aplicación de una encuesta oficial representativa para conocer las condiciones de igualdad de género en toda su composición**, **24 no generaron un anuario estadístico oficial (o documento afín) con información desagregada por sexo-género sobre toda su estructura**; y en varios de los casos **se registra una transversalidad insuficiente** en lo relativo a **la realización de informes y de diagnósticos cuantitativos de género** en las dependencias administrativas y entidades académicas.

---

# Lenguaje

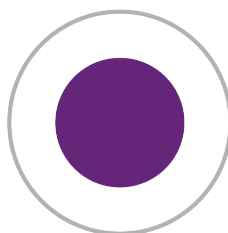


Resultados  
Generales  
**2.9**



# COMPONENTES 2021

## LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

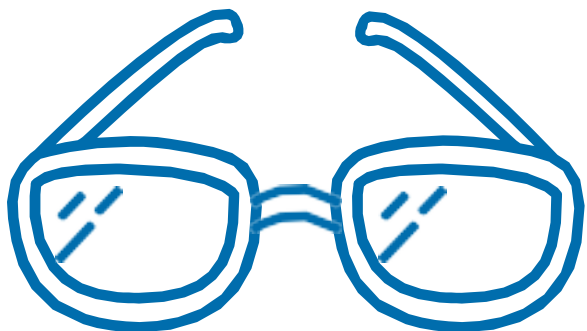


2.9

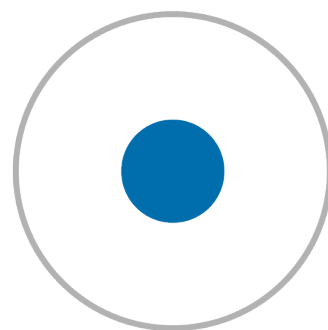
- En el caso de las políticas de lenguaje no discriminatorio el resultado de la medición no pudo ser más alto debido a que **32 de las 48 IES no han institucionalizado un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales, 19 no promueven el uso de un lenguaje incluyente en toda su comunidad, y 9 no utilizan redacción en femenino en todos los títulos profesionales emitidos a mujeres.**

---

# Sensibilización

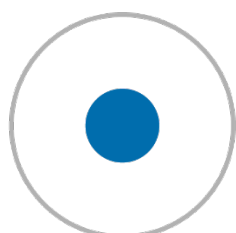


Resultados  
Generales  
**1.7**



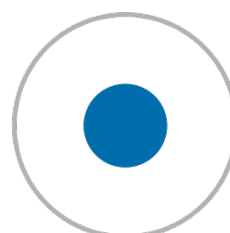
# COMPONENTES 2021

## EDUCACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



1.6

## SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



1.9

- En 2021 el ámbito de la sensibilización para la igualdad de género que manifestó un menor grado de avance fue la **educación en igualdad de género**, con un índice de **1.6**.
- Entre las razones que explican la puntuación de este eje se encontró que, durante 2021, **19 de las 48 IES no realizaron al menos una campaña para promover la igualdad de género en toda su comunidad** y **21 no contaron con un programa permanente de cursos y talleres extracurriculares sobre género para toda su comunidad**. Aunado a lo anterior, las IES reportaron una **transversalidad insuficiente** de **actividades de sensibilización** y de **cursos y talleres con perspectiva de género** en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

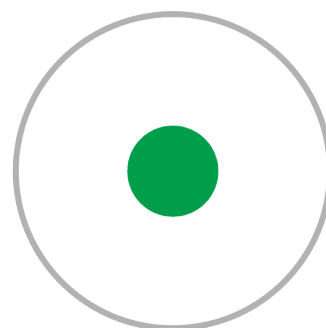


---

# Estudios de Género

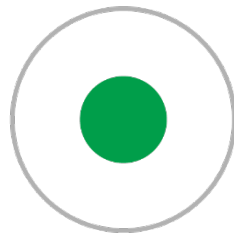


Resultados  
Generales  
**1.6**



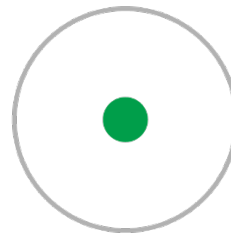
# COMPONENTES 2021

## CURSOS CURRICULARES EN ESTUDIOS DE GÉNERO



2.1

## INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



1.0

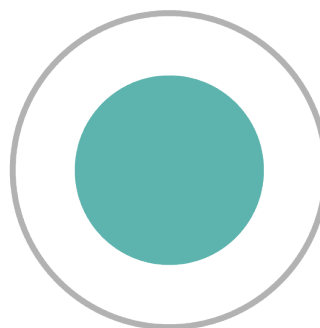
- Durante 2021 el área de los estudios de género que reportó condiciones menos favorables de avance es la correspondiente a la **investigación con perspectiva de género**, con un resultado de **1.0**.
- El puntaje obtenido por las IES en este rubro se debe a que **35 de 48 de ellas no contaron con una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género y 10 no reconocen a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas. Asimismo, una parte importante de ellas reporta una transversalización insuficiente tanto de la perspectiva de género en los planes de estudio como en los grupos de docencia e investigación de sus diferentes entidades académicas.**

---

# No violencia

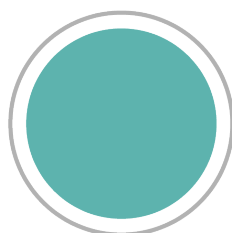


Resultados  
Generales  
**3.0**



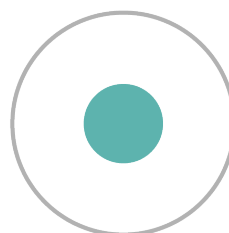
# COMPONENTES 2021

ATENCIÓN EN CASOS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO



4.3

PREVENCIÓN DE LA  
VIOLENCIA DE  
GÉNERO

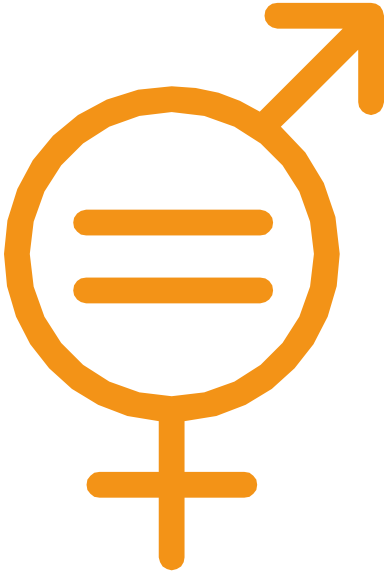


1.8

- En 2021, el componente que reporta un **menor avance** en este eje es la **prevención de la violencia de género**, con un puntaje de **1.8**.
- El resultado global se vio afectado debido a que **7 de las 48 universidades no han institucionalizado un instrumento para proceder frente a casos de violencia de género** y **21 no cuentan con un programa oficial de actividades para su prevención**. Asimismo, un número importante de IES reportan una **transversalidad insuficiente de la promoción del enfoque preventivo** y de **mecanismos para la presentación de quejas por violencia de género** en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.

---

# Igualdad



# POBLACIÓN ESTUDIANTIL

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE LICENCIATURA, 2021



- En 39 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 0 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 3 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 6 IES no se reportaron datos.

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN LA MATRÍCULA ESTUDIANTIL DE POSGRADO, 2021



- En 39 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 3 IES no se reportaron datos.

# PERSONAL ADMINISTRATIVO

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO, 2021



- En 33 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 4 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 3 IES no se reportaron datos.

# PERSONAL ACADÉMICO

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL PERSONAL ACADÉMICO, 2021



- En 22 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 24 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 1 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 1 IES no se reportaron datos.

# AUTORIDADES

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES EN EL MÁXIMO CUERPO COLEGIADO, 2021



- En 30 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 13 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 2 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 3 IES no se reportaron datos.

## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES COMO TITULARES DE ESTRUCTURAS ADMINISTRATIVAS, 2021



- En 20 IES la presencia de mujeres y hombres es mixta (entre 40% y 60%).
- En 20 IES la presencia de mujeres es menor al 40%.
- En 7 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 1 IES no se reportaron datos.



## PRESENCIA DE MUJERES Y HOMBRES COMO TITULARES DE ESTRUCTURAS ACADÉMICAS, 2021



- En 17 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 3 IES la presencia de hombres es menor al 40%.
- En 3 IES no se reportaron datos.



# TENDENCIAS 2021

- 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 sectores, 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.
- Los datos generales del ONIGIES son coincidentes con los postulados feministas del denominado techo de cristal, que refiere a las formas de segregación sexogenérica en los escaños más altos de las estructuras de las organizaciones y que opera en detrimento de mujeres, disidencias sexogenéricas y grupos históricamente discriminados. Como puede observarse, esto es verificable en los puestos directivos tanto de las estructuras académicas como administrativas al interior de las IES.



# Recomendaciones generales

Se recomienda que las IES implementen los siguientes mecanismos a favor de la igualdad de género:

## Legislación

1. Armonizar la normatividad interna que rige los procesos generales y específicos en las IES a través de adecuaciones (creación, modificación o derogación de disposiciones) que permitan dar cumplimiento a la Ley General de Educación Superior, así como a la normatividad aplicable en materia de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia.
2. Incorporar explícitamente el derecho humano a la igualdad de género y la no discriminación en los máximos documentos normativos correspondientes a cada IES.
3. Emitir un documento de normas institucionales para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos a la igualdad de género, la no discriminación y una vida libre de violencia en los sectores estudiantil, académico y administrativo.
4. Diseñar e implementar una política transversal para la igualdad de género, la no discriminación y una vida libre de violencia que establezca objetivos, metas, plazos e indicadores con base en un diagnóstico integral de cada IES en la materia.
5. Institucionalizar órganos que emitan periódicamente medidas y recomendaciones de igualdad de género vinculantes para toda la institución (comisión de igualdad de género o alguna otra autoridad facultada).
6. Crear una instancia administrativa con recursos y personal propios para implementar estrategias generales para la igualdad de género en toda la institución (coordinación, unidad de igualdad género, secretaría, programa, oficina, etc.).
7. Incorporar acciones a favor de la igualdad de género en el programa de trabajo de la máxima autoridad.
8. Etiquetar y designar recursos específicos para programas de fortalecimiento de la igualdad de género.

## Corresponsabilidad

1. Incorporar en las políticas institucionales un programa transversal de corresponsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados dirigido a los sectores administrativo, académico y estudiantil que se oriente a construir condiciones para cuidar y redistribuir la carga de las tareas de cuidado de manera democrática entre mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas.

## Estadísticas

1. Publicar puntualmente un anuario estadístico oficial (o documento afín) con información desagregada por sexo-género que incluya a todos los sectores que forman parte de las IES.
2. Implementar una encuesta representativa y otros estudios cuantitativos y cualitativos para conocer las condiciones de igualdad de género en toda la estructura orgánica de las IES.

## Lenguaje

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



## Sensibilización

1. Contar con un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre género para todos los sectores académicos, estudiantiles y administrativos.
2. Realizar al menos una campaña de amplio alcance para promover la igualdad de género.

## Estudios de género

1. Reconocer a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en las instancias académicas.
2. Impulsar la creación de grupos que realicen labores de docencia e investigación en el campo disciplinar de los estudios de género en todas las entidades académicas.
3. Crear una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género.

## No violencia

1. Crear e implementar un instrumento oficial para atender, sancionar y dar seguimiento a los casos de violencia de género que ocurren en los sectores académico, administrativo y estudiantil.
2. Institucionalizar un programa de actividades para la prevención de la violencia de género.



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

## Legislación

1. Establecer una estrategia oficial de vinculación entre la administración central de las IES y las diferentes estructuras académicas y administrativas que las componen para lograr la transversalidad de las políticas de igualdad, no discriminación y una vida libre de violencia. Esta estructura puede funcionar a manera de enlaces, oficinas, unidades, comités o comisiones internas para la igualdad en cada instancia reconocida en el mapa organizacional de las instituciones.
2. Incorporar medidas para la igualdad de género en los planes de trabajo de las autoridades que encabezan todas las estructuras académicas y administrativas de cada IES. Es preferible que las propuestas incluyan programas, proyectos y acciones en materia de corresponsabilidad de los cuidados, no discriminación, no violencia, lenguaje incluyente, liderazgo igualitario, ruptura de estereotipos, diversidad sexogenérica y todos aquellos que sean pertinentes en el quehacer de las IES.
3. Asignar recursos materiales y financieros en las estructuras académicas y administrativas para la implementación de programas, proyectos y acciones de fortalecimiento de las condiciones de igualdad de género en sus comunidades.

## Corresponsabilidad

1. Implementar medidas que favorezcan la redistribución corresponsable del trabajo de cuidados entre mujeres, hombres y diversidades sexogenéricas de los sectores académicos, administrativos y estudiantiles en todas las estructuras que forman parte de las IES.

## Estadísticas

1. Lograr que todas las autoridades de instancias académicas y administrativas emitan informes de trabajo que desagreguen por sexo-género la información relativa a sus poblaciones académicas, estudiantiles y administrativas.
2. Impulsar que todas las estructuras académicas y administrativas cuenten con diagnósticos sobre sus condiciones internas de igualdad de género.

## Sensibilización

1. Realizar de forma oficial y permanente cursos y talleres en materia de igualdad de género, no discriminación y una vida libre de violencia en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.
2. Realizar de forma oficial y permanente actividades de sensibilización (jornadas, concursos, campañas, conciertos, programas en radio, televisión y redes sociales, etc.) con perspectiva de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.

## Estudios de género

1. Incorporar la perspectiva de género en todos los planes de estudio reconocidos en las IES, preferentemente a partir de estrategias de transversalización curricular y asignaturas obligatorias.
2. Reconocer a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en todas las instancias académicas.
3. Crear de grupos de investigación con enfoque de género en todas las estructuras académicas de todas las áreas de conocimiento.





## No violencia

1. Transversalizar los mecanismos de atención de casos de violencia para que sean accesibles a todos los sectores (académico, estudiantil y administrativo) en todas las estructuras académicas y administrativas de las IES.
2. Ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.

## Otras buenas prácticas recomendadas:

1. Crear salas de lactancia y otras estructuras para los cuidados como cambiadores de pañales que permitan a la comunidad de las IES de todos los sectores y condiciones sexogenéricas realizar tareas específicas de cuidado en sus espacios.
2. Promover la creación de estancias infantiles y otras estructuras o formas de vinculación con instancias públicas y privadas que permitan construir esquemas de corresponsabilidad de los cuidados para favorecer la igualdad de oportunidades en la vida académica.
3. Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre los hombres integrantes de las IES, y evaluar los resultados de su implementación.
4. Generar información estadística que permita conocer el número de licencias de maternidad y paternidad ejercidas en las IES, así como una evaluación de su implementación.
5. Estimar a través de instrumentos cuantitativos la presencia de la 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.
6. Incorporar un enfoque interseccional en el diseño de las políticas de igualdad y no discriminación a favor de los derechos humanos de los grupos históricamente discriminados.
7. Emitir informes estadísticos pormenorizados que den cuenta de la presentación, atención y resolución de quejas por violencia de género en las IES.
8. Realizar de manera periódica encuestas u otros instrumentos que permitan conocer la prevalencia de todas las manifestaciones de violencia de género en las IES.

Este informe de resultados –editado por la Coordinación para la Igualdad de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México– se concluyó en septiembre de 2023.

## COORDINACIÓN DE LA PUBLICACIÓN

Rubén Hernández Duarte

## GESTIÓN DE DATOS E INTEGRACIÓN DE INFORMES

Jeniffer Gabriela Escobar Medina

## REVISORAS DE DATOS ONIGIES

Aranzazú Belmont Flores

Jeniffer Gabriela Escobar Medina

María Fernanda López López

## RESPONSABLES DE GESTIÓN DE DATOS IES

Dra. María del Carmen García Aguilar

**Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

Dra. Rosario Román Pérez

**Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.**

Dra. Karla Sandoval Mendoza

**Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional**



Dra. Marlene Celia Solís Pérez

Dra. Silvia López Estrada

**El Colegio de la Frontera Norte**

Dra. Angélica Aremy Evangelista García y Dra. Marie Claude Brunel Manse

**El Colegio de la Frontera Sur**

Dra. Gisela Zaremborg Lis y Mtra. Jessica Domínguez Zamudio

**Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales**

Lic. Angélica Díaz Quintanar

**Instituto Politécnico Nacional**

Ing. Alexis Reyes Gómez

**Instituto Tecnológico de Aguascalientes**

Lic. Mildred Paulina Mendoza Michelena

**Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey**

Mtro. Juan Manuel Flores Granados

**Tecnológico Nacional de México**

Mtra. Juana Yanira Yaber Patiño e Ing. Román Alonso Ramos

**Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro**

Dra. Xochitl Edith Bautista García

**Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca**

Mtra. Elsa Gabriela Ruiz Guillén

**Universidad Autónoma de Aguascalientes**

Dr. Raúl Balbuena Bello

**Universidad Autónoma de Baja California**



Dra. Lorella Castorena Davis y Dra. Arely Madai Martínez Valencia

**Universidad Autónoma de Baja California Sur**

Mtra. Cinthya Guadalupe Chi Ku

**Universidad Autónoma de Campeche**

Dra. Maricela Hazel Pacheco Pazos

**Universidad Autónoma de Chiapas**

Mtra. Daniela Véliz Solís

**Universidad Autónoma de Ciudad Juárez**

Mtra. Magdalena Jaime Cepeda

**Universidad Autónoma de Coahuila**

Mtro. Luis Fernando Jiménez Zurita

**Universidad Autónoma de Nayarit**

Mtra. Yahaira Berenice Martínez y Lic. María del Rosario Arteaga

**Universidad Autónoma de Nuevo León**

Mtra. Michelle Villanueva Moreno, Mtra. Lucie Mignon Montalvo y

Mtra. Juana Ochoa Rocha

**Universidad Autónoma de Querétaro**

Dra. Urenda Queletzú Navarro Sánchez y Mtra. Beatriz Sarahi Aguilera Gallegos

**Universidad Autónoma de San Luis Potosí**

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez y Lic. Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra

**Universidad Autónoma de Sinaloa**



Dra. Josefina Guzmán Acuña  
**Universidad Autónoma de Tamaulipas**

Dra. Leticia Janet Paredes Guerrero  
**Universidad Autónoma de Yucatán**

Mtra. Irma Leticia Torres Villa y Dra. Irma Leticia Pérez Torres  
**Universidad Autónoma de Zacatecas**

Dra. Martha Guadalupe Guerrero Verano y Mtro. Alan David Vázquez Díaz  
**Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo**

Mtra. Alejandra Carmona Castañeda y Mtra. Mayra Aranda Zamora  
**Universidad Autónoma del Estado de México**

Dra. Berenice Pérez Amezcua  
**Universidad Autónoma del Estado de Morelos**

Dra. María Guadalupe Huacuz y Dra. Alicia Saldívar Garduño  
**Universidad Autónoma Metropolitana**

Mtra. Mayra González Flores  
**Universidad de Colima**

Dra. Erika Adriana Loyo Beristáin  
**Universidad de Guadalajara**

Mtra. Luz María Velázquez Cárdenas y Lic. Laura Elizabeth Vázquez  
**Universidad de Guanajuato**

Mtro. Michell Díaz Tello y Lic. Mayté Arely Salazar Loría  
**Universidad de Quintana Roo**



Dra. Martha Patricia Minjárez Soza

**Universidad de Sonora**

Mtra. Guillermina Pech Pech, Lic. María Magdalena Dzul Tuz

y Lic. Samira Thome Alcocer

**Universidad del Caribe**

Dra. Elvia María Guadalupe González Del Pliego Dorantes

y Mtro. Jorge Romero Luque

**Universidad Iberoamericana**

Dra. Adriana Esmeralda Acosta Toraya

**Universidad Juárez Autónoma de Tabasco**

Mtra. Mónica Reveles Ramírez

**Universidad Juárez del Estado de Durango**

Dra. Anitzel Ramos Velázquez

**Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo**

Dr. José Martín Zamalvide Tortt, Mtra. Melissa Daniela Martínez Riojas

y Mtro. Omar Luciano López Velázquez

**Universidad Nacional Autónoma de México**

Mtro. Mauricio Saldívar Lara

**Universidad Pedagógica Nacional**

Mtra. Berenice Cárdenas Torres y Mtra. Rocío Ascencio Jaime

**Universidad Pedagógica Nacional-Guadalajara**

M. E. Lizette Peralta Partida

**Universidad Politécnica de Sinaloa**

---

Dr. Alberto Ruvalcaba Alonso  
**Universidad Tecnológica de Aguascalientes**

Lic. Gabriela Hernández Piña y Lic. Orlando Edwin González Camacho  
**Universidad Tecnológica del Valle de Toluca**

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez y Lic. Amira Azucena Martínez Hernández  
**Universidad Veracruzana**

## DISEÑO

Karen Rosales Hermsillo  
Julio César Salgado López  
Rut Ruiz Cárdenas (actualización de paquete gráfico)



Actualización: 18 de septiembre del 2023.



