

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

---

INFORME DE RESULTADOS 2018



Universidad de Quintana Roo

## 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 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

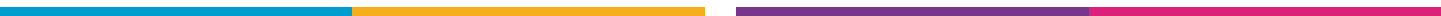
Juliette Bonnafé  
Especialista de Programas

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	27-30
5. Recomendaciones generales	31-34








# 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, entretnejidos, 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





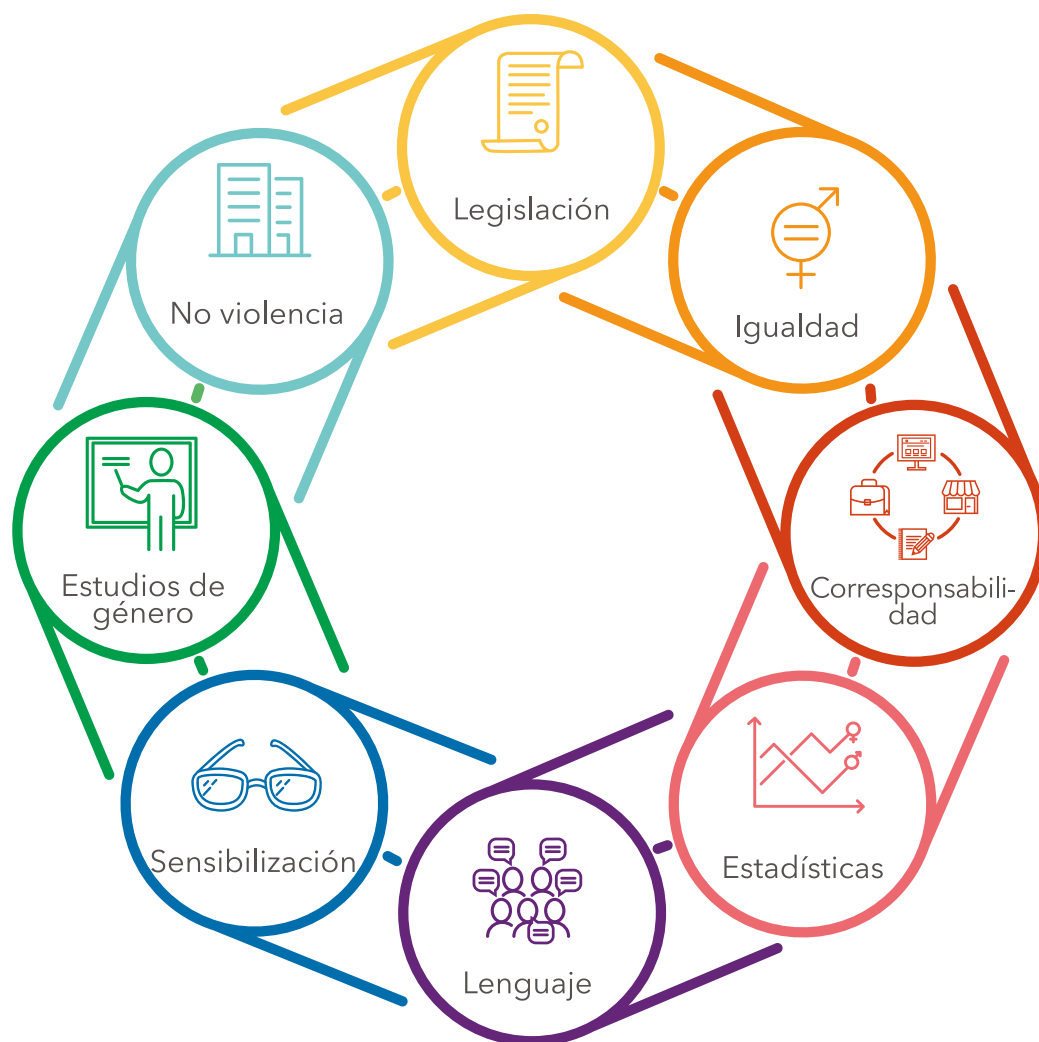


# Nota metodológica

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-Igualdad<sup>1</sup>, 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:

<sup>1</sup> Versión 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.<sup>2</sup> 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.

<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

<b>Puntaje</b>	<b>Grado de avance</b>
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



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

# Índice de igualdad de género



2.4

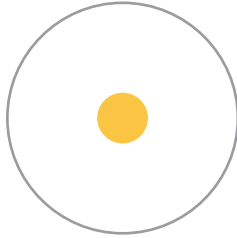
## Avance en institucionalización y transversalización

- La institución obtuvo un resultado general de **2.4** en el Observatorio, lo que significa que su nivel de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género reporta un **avance intermedio**.
- La medición permite advertir que **aunque existen avances en la materia, se requiere seguir impulsando medidas** para garantizar la igualdad de género al interior de la institución (ver sección de recomendaciones generales).



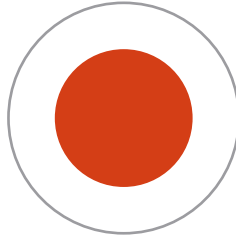
# Resultados por eje

LEGISLACIÓN



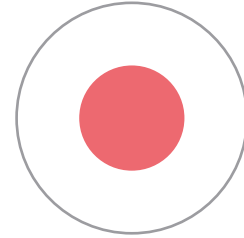
1.1

CORRESPONSABILIDAD



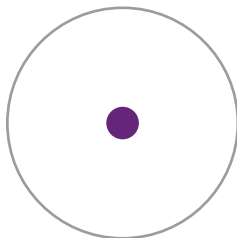
3.0

ESTADÍSTICAS



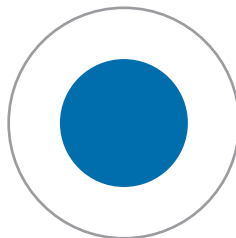
2.3

LENGUAJE



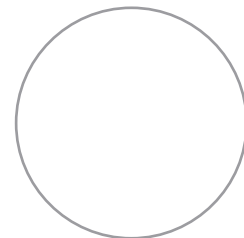
1.7

SENSIBILIZACIÓN



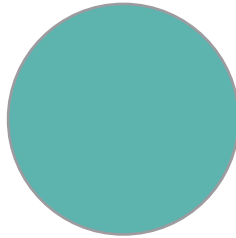
3.8

ESTUDIOS DE GÉNERO



0.0

NO VIOLENCIA



5.0

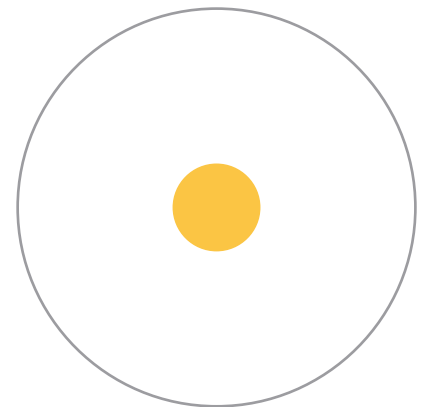
- El eje en situación más desfavorable, y sobre el que hay que prestar mayor atención, es el de **Estudios de Género**, con un valor de **0.0**.
- Por su parte, el eje con un mayor avance es **no violencia**, con un indicador de **5.0**.
- Es de suma importancia que la institución atienda todos los ejes para que consiga avanzar integralmente hacia la igualdad de género.





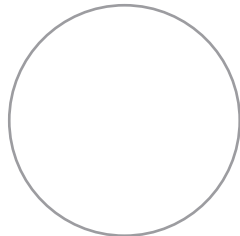
# Legislación

Resultados  
generales  
**1.1**



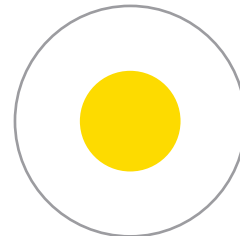
# COMPONENTES

NORMATIVIDAD  
INSTITUCIONAL



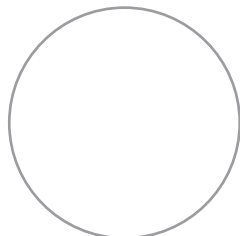
0.0

ÓRGANOS DE IGUALDAD  
DE GÉNERO



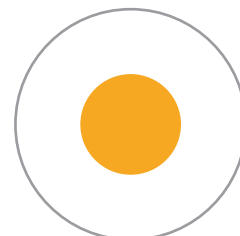
2.2

PLANES DE IGUALDAD  
DE GÉNERO



0.0

RECURSOS FINANCIEROS PARA EL  
IMPULSO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO



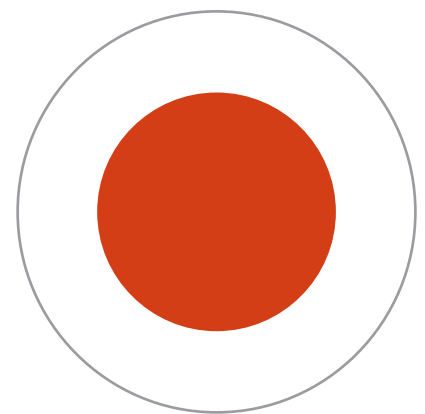
2.2

- En este eje la institución obtuvo un puntaje de **1.1**. El valor indica que la incorporación de la perspectiva de género en su legislación y en sus estructuras mantiene un **avance bajo**.
- Las áreas de este eje con una situación **más crítica** son los **planes de igualdad de género** y la **normatividad institucional**, ambos con un índice de **0.0**. Es preciso poner particular atención en su mejora.
- La puntuación del eje se vio afectada debido a que la universidad **no ha institucionalizado** el principio de igualdad de género en su máximo documento normativo, no ha emitido un documento de normas oficiales para la igualdad de género, no incluye acciones a favor de la igualdad de género en el programa de trabajo de su máxima autoridad, y registra una **muy baja transversalidad** de la perspectiva de género en sus entidades académicas y dependencias administrativas, específicamente en lo que concierne a la falta de órganos internos para la igualdad de género, planes de trabajo con enfoque de género y ejercicio de recursos para promover la igualdad.



# Corresponsabilidad

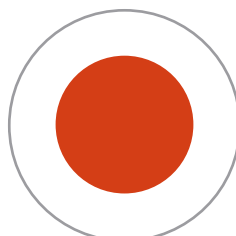
Resultados  
generales  
**3.0**



---

# COMPONENTES

## PROGRAMAS DE CORRESPONSABILIDAD



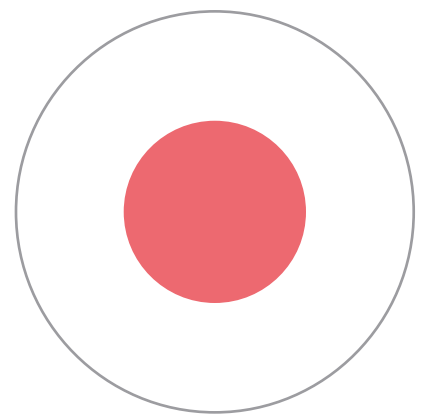
3.0

- El resultado de la institución en este eje fue de **3.0**, lo que da cuenta de un **avance en vías de consolidación** 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.
- La puntuación se vio afectada debido a que la institución **no incluye** dentro de su política oficial estrategias encaminadas a promover la corresponsabilidad (involucrando a los varones y resignificando los roles de la vida doméstica y el cuidado).



# Estadísticas

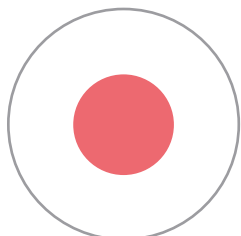
Resultados  
generales  
**2.3**



---

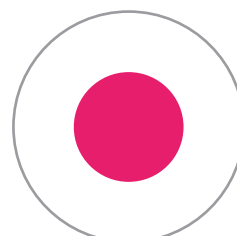
# COMPONENTES

## BASES DE DATOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



2.2

## ENCUESTAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



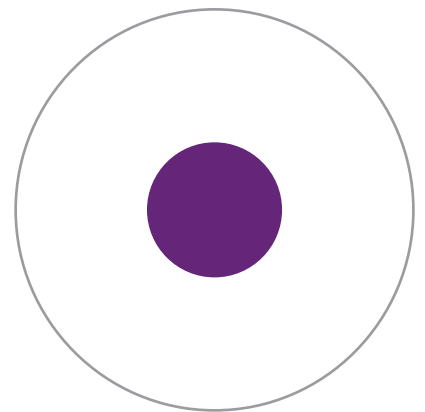
2.4

- La institución obtuvo un puntaje de **2.3** en este eje. El resultado indica que la generación de información desagregada por sexo reporta un **avance intermedio**.
- El área de las **estadísticas** que expresa una mayor **debilidad** son las **bases de datos con perspectiva de género**, con un valor de **2.2**.
- La principal carencia de la **Universidad** en este eje es que reporta una **muy baja transversalidad** a lo largo de sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas en lo relativo a la publicación de informes anuales con datos desagregados por sexo y diagnósticos cuantitativos de igualdad de género.



# Lenguaje

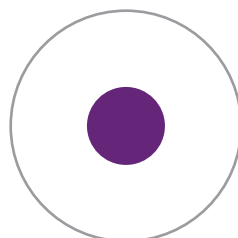
Resultados  
generales  
**1.7**



---

# COMPONENTES

## LENGUAJE CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



1.7

- La puntuación que obtuvo la institución en este eje fue de **1.7**, lo que da cuenta de un **avance bajo** para que se institucionalice el uso incluyente y no sexista del lenguaje en todas sus actividades.
- El resultado no pudo ser más alto debido a que la **Universidad no ha institucionalizado** una normatividad para que se utilice una redacción en femenino en todos los títulos profesionales otorgados a mujeres y no cuenta con un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales.

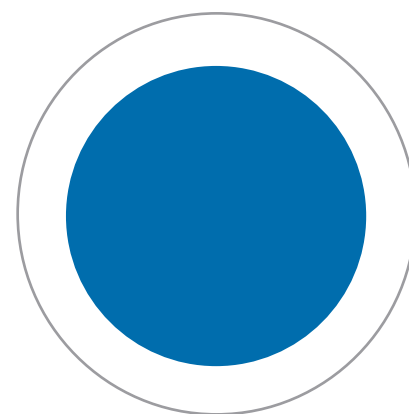


---



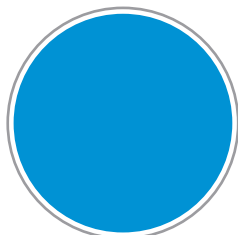
# Sensibilización

Resultados  
generales  
**3.8**



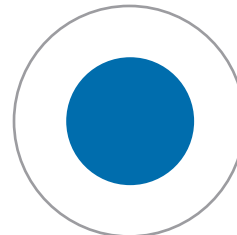
# COMPONENTES

## EDUCACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO



4.8

## SENSIBILIZACIÓN EN GÉNERO



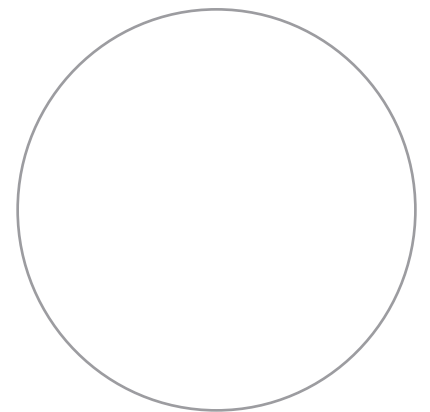
2.8

- En este eje la institución obtuvo un puntaje de **3.8**. El valor indica que la sensibilización en género a sus poblaciones estudiantil, administrativa y académica reporta un avance en **vías de consolidación**.
- El área de **sensibilización** con **menor avance** es **sensibilización en género**, con un índice de **2.8**.
- Los puntos que no alcanzó la institución en la medición del eje se deben a que **no ha realizado** recientemente una campaña para promover la igualdad de género en toda su comunidad y reporta una **transversalidad avanzada, pero inconclusa** de actividades de sensibilización en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.



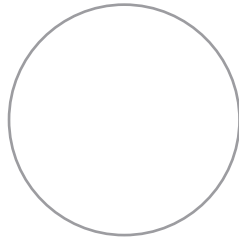
# Estudios de Género

Resultados  
generales  
**0.0**



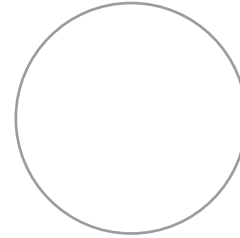
# COMPONENTES

## CURSOS CURRICULARES EN ESTUDIOS DE GÉNERO



0.0

## INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO



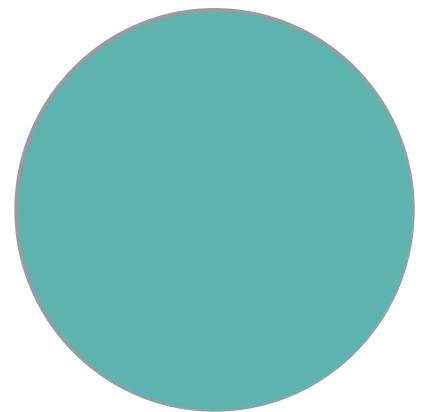
0.0

- La institución alcanzó un valor de **0.0** en este eje. Esto es evidencia de un **avance nulo** para la incorporación de la perspectiva de género en su vida académica.
- Los puntos que no consiguió la institución en este eje se deben a que **no reconoce** a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas, no cuenta con una instancia con recursos y personal propios para la investigación académica con perspectiva de género, y reporta una **transversalidad nula** 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

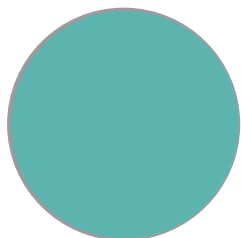
Resultados  
generales  
**5.0**



---

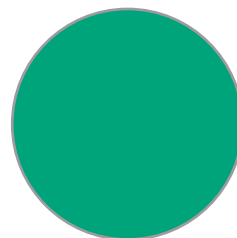
# COMPONENTES

## ATENCIÓN DE CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



5.0

## PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO



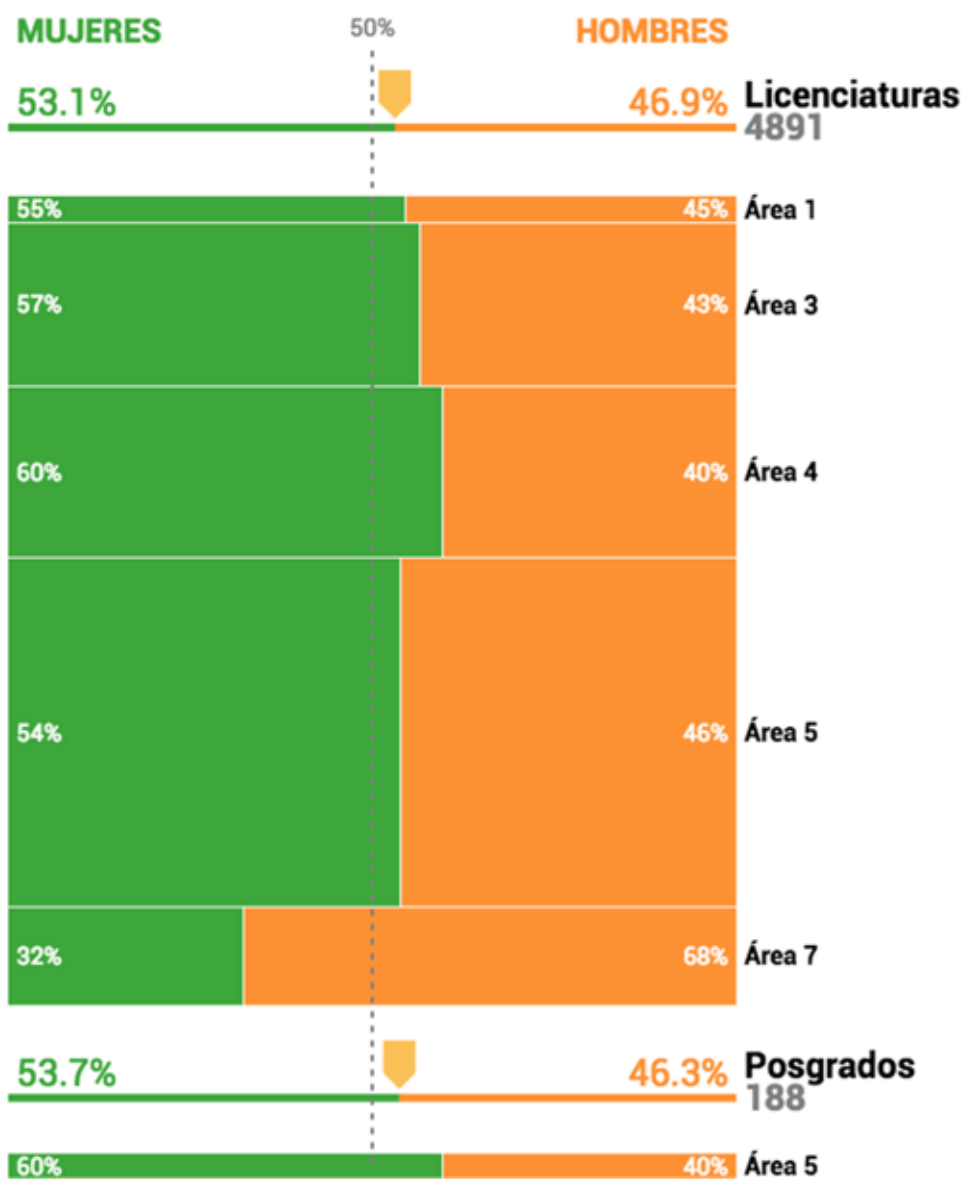
5.0

- El resultado de la institución en este eje es de **5.0**. Esto da cuenta de que la erradicación de la violencia de género a través de mecanismos institucionales se encuentra en un nivel de **avance consolidado**.
- Se obtuvo la **máxima puntuación** debido a que la **Universidad** cuenta con mecanismos para la atención y prevención de la violencia de género, y reporta una **transversalidad alta** tanto para la aplicación de procedimientos para atender casos de violencia de género como en la promoción del enfoque preventivo en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas.



# Igualdad

# POBLACIÓN ESTUDIANTIL



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

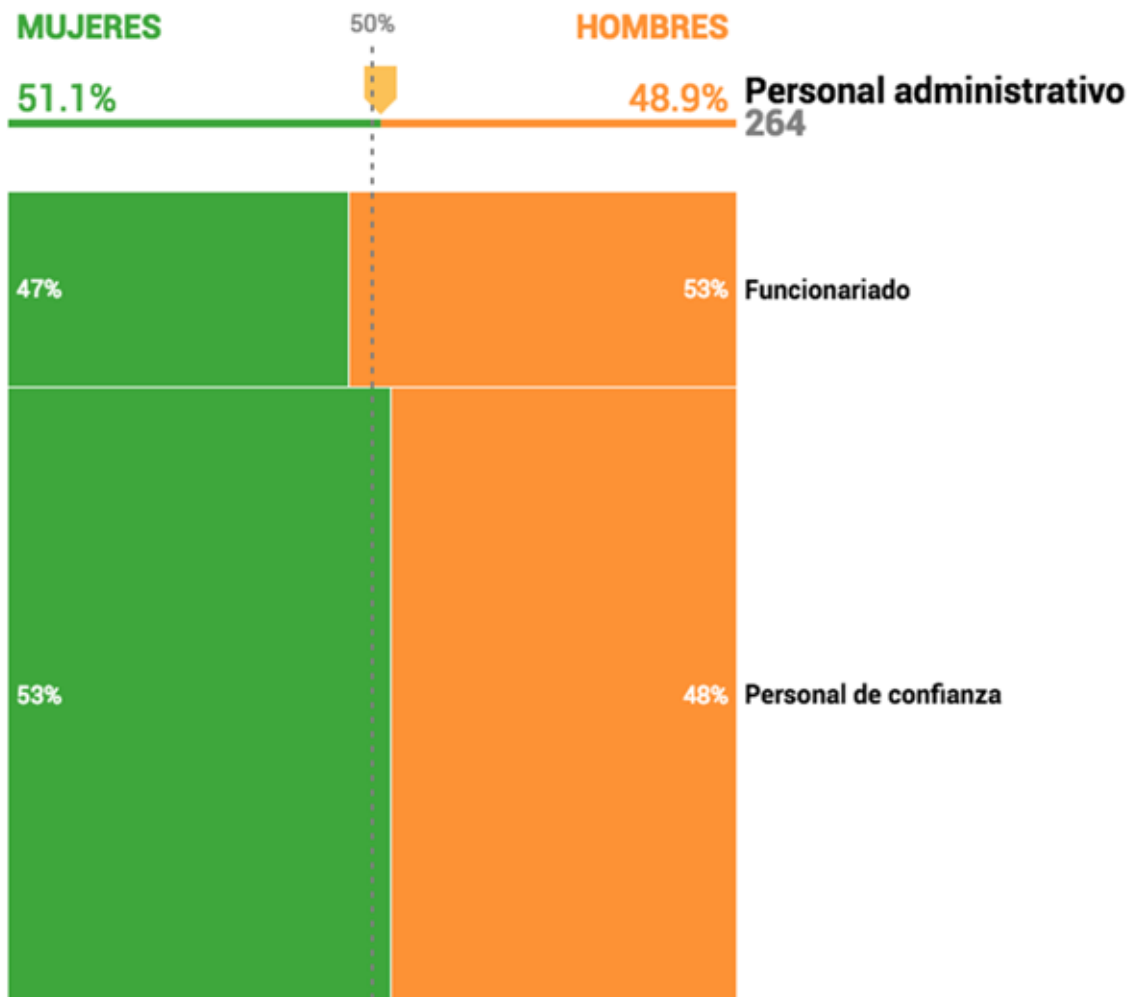
Área 5: Sociales y económicas

Área 6: Biotecnología y agropecuaria

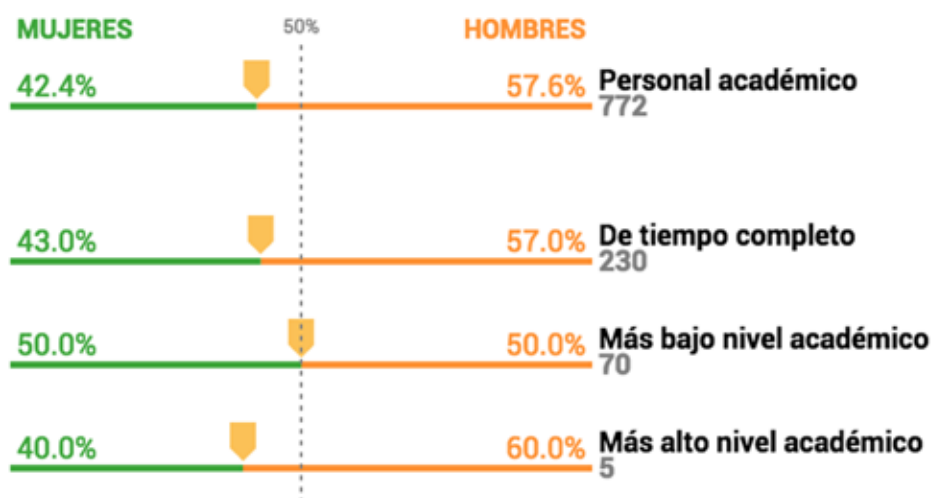
Área 7: Ingeniería e industria



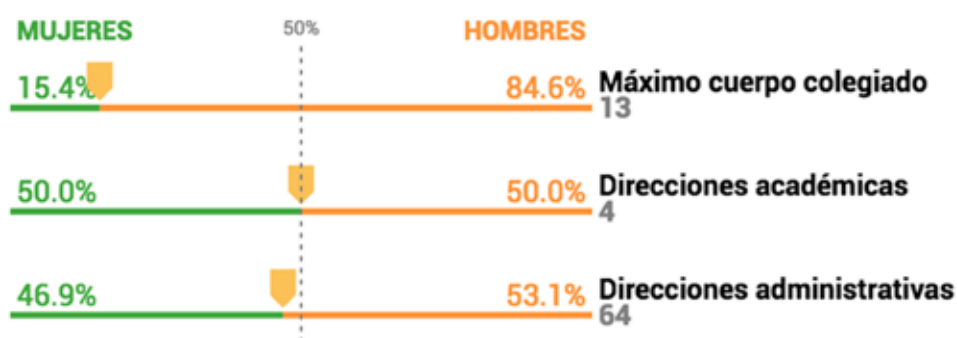
# PERSONAL ADMINISTRATIVO



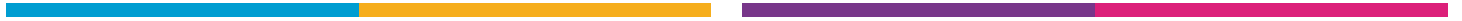
# PERSONAL ACADÉMICO



# AUTORIDADES



- Las 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 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 el programa de trabajo de la máxima autoridad de la institución acciones específicas a favor de la igualdad de género.
- 4.** 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.
- 5.** Modificar la normatividad para que todos los títulos profesionales emitidos a mujeres utilicen redacción en femenino.
- 6.** Publicar un documento oficial para un uso incluyente y no sexista del lenguaje en sus comunicaciones institucionales.
- 7.** Desarrollar una campaña para promover la igualdad de género en toda su comunidad.
- 8.** 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.
- 9.** 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.



**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 la incorporación de acciones para la igualdad de género en los planes de trabajo de las autoridades que encabezan las 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 universitaria.
- 3.** 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.
- 4.** 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.
- 5.** Impulsar que todas las autoridades que emitan informes de trabajo desagreguen por sexo la información relativa a cualquiera de sus poblaciones.
- 6.** Impulsar que las entidades académicas y dependencias administrativas cuenten con diagnósticos de género.
- 7.** Fortalecer la sensibilización en género a toda su comunidad a través de actividades académicas y culturales.



## Otras buenas prácticas recomendadas:

1. Recomendar el ejercicio informado y responsable de las licencias de paternidad entre su población varonil.
2. Fortalecer la creación de guarderías y otras estructuras que permitan a la población universitaria conciliar la vida laboral con la vida doméstica y de cuidados.
3. Promover el liderazgo igualitario, reconociendo la menor presencia histórica de mujeres en los más altos puestos de toma de decisión de la universidad.
4. 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.

---

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



