

Sistema de indicadores del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana OIGUV

*System of Indicators of the Gender Equality Observatory of the
Veracruzana University OIGUV*

Rocío López-Lara ^a | Rubén Flores-González^b |

Recibido: 13 de septiembre de 2022.

Aceptado: 17 de octubre de 2022.

^a Universidad Veracruzana, Instituto de Salud Pública. Observatorio de Igualdad de Género (OIG). Xalapa, México. Contacto: rociolopez02@uv.mx | ORCID <http://orcid.org/0000-0001-7201-4135> *Autora para correspondencia.

^b Universidad Veracruzana, Centro de Estudios de Opinión y Análisis. Observatorio de Igualdad de Género (OIG). Xalapa, México. Contacto: rubenflores@uv.mx

Resumen: El Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (OIGUV) tiene como objetivo generar, sistematizar y dar a conocer información sobre los rezagos y avances en materia de igualdad de género en la universidad, a partir del seguimiento de estadísticas desagregadas por sexo e indicadores de género sobre la situación de la comunidad estudiantil, académica y administrativa en materia de igualdad, así como sobre las políticas y prácticas universitarias con perspectiva de género. Para ello, se diseñó un sistema de indicadores básicos, a partir de los cuales se construye un índice global de igualdad, e indicadores adicionales (como brechas de género e indicadores de concentración, distribución y feminización/masculinización). El sistema se compone de dimensiones y ámbitos de la (des)igualdad, ejes de discriminación (sexo, identidad de género, orientación sexual, edad y discapacidad), sujetos de estudio (población académica, administrativa, autoridades, estudiantil y egresada) y unidades de medición (entidad, dependencia, sede UVI, regiones, áreas académicas y universidad en su conjunto).

Palabras clave: Observatorio, Igualdad de género; indicadores; universidad.

Abstract: *The Gender Equality Observatory of the Veracruzana University (OIGUV) aims to generate, systematize and publicize information on lags and advances in gender equality at the university, based on the monitoring of statics disaggregated by sex and indicators of gender on the situation of the student, academic and administrative community policies and practices with a gender perspective. For this, a system of basic indicators was designed, from which a global index of equality is built, and additional indicators (such as gender gaps and indicators of concentration, distribution and feminization/masculinization). The system is made up of dimensions and areas of (in)equality, axes of discrimination (sex, gender identity, sexual orientation, age and disability), subjects of study (academic, administrative, authorities, student and graduate population) and units of measurement (entity, dependency, UVI headquarters, regions, academic areas and university as a whole).*

Keywords: *Observatory; Gender equality; Indicators, University.*

Introducción

Desde que las mujeres ingresaron a la educación superior en México, hace más de 120 años, se ha registrado un progresivo avance en su participación dentro de la matrícula universitaria (Huerta-Mata, 2017); en términos generales, en las últimas dos décadas se ha alcanzado la paridad en la matrícula de este nivel e, incluso, en el ciclo 2021-2022 las mujeres representan el 53% del estudiantado universitario.

Factores como la expansión de cobertura en la educación superior, las políticas a favor del ingreso y permanencia de las mujeres en la educación media y superior, así como la persistente exigencia del reconocimiento de sus derechos humanos, han contribuido a este avance. Sin embargo, la desigualdad de género aún atraviesa los espacios de la vida universitaria, propiciando que las mujeres enfrenten barreras materiales y simbólicas para su plena participación y desarrollo académico.

La universidad es un campo social altamente jerarquizado, con sesgos de género, códigos y prácticas que mantienen la hegemonía masculina en torno a la producción, uso y divulgación del conocimiento. Esto se explica porque al interior de los espacios universitarios, como en cualquier

otro ámbito de la sociedad, opera un sistema de organización social histórico denominado orden de género, que construye, naturaliza y perpetúa la subordinación de las mujeres ante los hombres (Buquet-Corleto, 2016). El orden de género opera a través de mecanismos simbólicos y prácticos que tienen efectos discriminatorios en las vidas de las mujeres y otras poblaciones subordinadas.

Al respecto, estudios recientes han mostrado que entre las universidades públicas mexicanas el número de mujeres en posiciones directivas, de toma de decisiones y de administración de recursos financieros a nivel central oscila entre el 32% y el 36% (Puente-Esparza *et al.*, 2020; Barrón-Arreola *et al.*, 2018). Esta desigualdad es semejante entre el personal académico y de investigación (Sánchez-Jasso *et al.*, 2016; Ordorika, 2015); en el 2021, las mujeres investigadoras representaron sólo el 38% del padrón del Sistema Nacional de Investigadores (SNI) y el porcentaje disminuye entre más alta es la categoría.

La marginación ocupacional de las mujeres también se observa en la sobrerrepresentación femenina en campos de formación académica asociados al cuidado, como educación, psicología y salud (Fuentes-Plough & Ojeda-López, 2017), mientras que en los campos asociados a las ciencias biológicas, exactas y la tecnología hay sobrerrepresentación masculina (Lechuga *et al.*, 2018; Preciado *et al.*, 2015). Ambas situaciones se asocian con la reproducción de estereotipos de género y de un sistema de organización de la vida social que recarga en las mujeres el peso del trabajo reproductivo y de cuidados, limitando su tiempo para el desarrollo académico, lo que se acentúa por la falta de políticas institucionales que estimulen el avance de las mujeres de las comunidades universitarias y la protección de sus derechos humanos (Sánchez-González & Villagómez-Valdés, 2012).

A la discriminación ocupacional se le suman prácticas sexistas, acoso sexual y otras formas de violencia hacia las mujeres, que suelen quedar impunes ante la falta de políticas universitarias contra la violencia de género y la discriminación (Varela-Guinot, 2020; Echeverría-Echeverría *et al.*, 2019).

Conscientes de esta compleja problemática, un grupo de académicos de la Universidad Veracruzana creó un observatorio para dar seguimiento a las políticas y prácticas universitarias en materia de igualdad de género, así como a las condiciones de desigualdad y discriminación entre la población universitaria. Este artículo tiene como objetivo dar cuenta del proceso que llevó a la constitución del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (OIGUV), así como presentar el sistema de indicadores de igualdad que se diseñó para su operación.

1. Creación del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana

En México son recientes y escasas las experiencias de creación de observatorios para dar seguimiento a la igualdad de género en el ámbito de las universidades. Entre el 2016 y el 2018, el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM (CIEG-UNAM), en colaboración con otros organismos gubernamentales relacionados con los derechos humanos y con la situación de las mujeres, diseñó el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), con el objetivo de recabar, sistematizar y mostrar información estadística relevante sobre la situación de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) del territorio mexicano.

Para desarrollar su tarea, el ONIGIES elaboró un sistema de indicadores que le permitiera medir los avances institucionales hacia la igualdad de género en las IES; la propuesta metodológica del

sistema de indicadores atiende a los ejes de avance que la Declaración RENIES planteó en el 2009, conformando así ocho ejes temáticos, dentro de los cuales el eje uno relativo a las comunidades estudiantil, académica y administrativa busca mostrar la segregación por sexo dentro de las IES; mientras que con los siete ejes restantes se integra un índice compuesto de igualdad de género, a través del cual se estima el grado de incorporación de la perspectiva de género en la estructura, normatividad y funciones de las IES (Ordorika, 2015).

En junio de 2019 la Coordinación de la Unidad de Género (UGE) de la Universidad Veracruzana, en colaboración con la Coordinación Universitaria de Observatorios (CUO) y el Centro de Estudios de Opinión y Análisis (CEOA), formalizó la creación del Observatorio de Igualdad de Género (OIGUV), con el objetivo de generar, sistematizar y dar a conocer información sobre los rezagos y avances en materia de igualdad de género en la Universidad Veracruzana, a partir del seguimiento de estadísticas desagregadas por sexo, indicadores de género y estudios cualitativos sobre la situación de la comunidad estudiantil, académica y administrativa en materia de igualdad, así como sobre las políticas y prácticas universitarias con perspectiva de género.

Durante el 2019 y 2020, la UGE realizó reuniones y talleres con Coordinaciones Regionales y Representantes de Equidad de Género de la universidad, para integrar un grupo colaborador del observatorio, nombrar a su responsable y construir una propuesta de indicadores que permitieran monitorear los avances en materia de igualdad de género al interior de la universidad. En el proceso de trabajo colegiado se decidió dotar de carácter académico al observatorio, quedando bajo la responsabilidad del CEOA, del Instituto de Salud Pública de la Universidad Veracruzana y de la Facultad de Psicología-Xalapa, con lo que se convirtió en el primer observatorio interdisciplinario e inter-entidades de la red de observatorios de la Universidad Veracruzana, contando con el apoyo de la UGE, la CUO y otras dependencias universitarias para la obtención de información estadística.

Tras un ejercicio de revisión de mecanismos de monitoreo de la igualdad de género a nivel nacional e internacional (sistema de indicadores del ONIGIES, observatorios de igualdad de algunas universidades extranjeras, indicadores del Observatorio de Igualdad de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe e indicadores de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible), se definió el marco conceptual en torno a la igualdad de género del cual partiría el OIGUV, se diseñó el *Sistema de Indicadores para monitorear la Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana*, se creó un Índice Global de Igualdad de Género y se diseñó la *Encuesta sobre las condiciones familiares y comunitarias de la población universitaria para su acceso a la igualdad de género* (ENCOIGUV), a fin de obtener información sobre dimensiones de la igualdad y no discriminación que no son recuperadas por los registros administrativos universitarios.

2. Igualdad y desigualdad de género

El Sistema de Naciones Unidas reconoce la igualdad de género, o igualdad entre mujeres y hombres, como un principio jurídico universal en armonía con las libertades fundamentales y el multiculturalismo: “La igualdad no significa que las mujeres y los hombres serán iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres no dependerán de si nacieron con determinado sexo. La igualdad de género implica que los intereses, necesidades y prioridades de mujeres y hombres se toman en cuenta, reconociendo la diversidad de diferentes grupos de mujeres y hombres” (ONU Mujeres, 2016; p. 46).

La igualdad de género es un concepto relacional porque se establece con relación a rasgos o logros entre personas; por ejemplo, igualdad *entre* mujeres y hombres o igualdad *en el* salario. Esta idea ha sostenido la perspectiva interpretativa de la igualdad como *paridad* (igualdad numérica entre mujeres y hombres) y la desigualdad como una infrarrepresentación de las mujeres en determinados ámbitos de la vida social.

Pero, más allá de la equivalencia numérica, la igualdad como principio de derechos humanos se refiere a la equivalencia en el valor y dignidad de las personas, con independencia de cualquier característica personal, social o cultural (como sexo, orientación sexual, identidad de género o étnica, diversidad funcional o condición socioeconómica). Por lo tanto, la *desigualdad de género* es un problema de posición social y de ejercicio del poder entre hombres y mujeres y entre personas con distintas condiciones y adscripciones (Facio, 2016).

La desigualdad de género es un problema estructural de las sociedades, que han construido y reproducido normas de comportamiento y de relación injustas asociadas a los roles de género. De este modo, la discriminación de niñas, mujeres y poblaciones racializadas se expresa en forma de múltiples obstáculos materiales, culturales, jurídicos, económicos, políticos, todos los cuales restringen su acceso a espacios de desarrollo, al disfrute pleno de sus derechos y a su participación libre en diversos ámbitos de la vida. Por lo tanto, la desigualdad de género no solo se expresa en la infrarrepresentación numérica de las mujeres sino, más aún, en la descalificación o negación de su condición de personas libres titulares de derechos, de ciudadanas jurídicamente iguales que los hombres y, como consecuencia, en su exclusión de los espacios de poder y de toma de decisión.

El OIGUV suscribe la explicación de las desigualdades de género como un problema de poder; en consecuencia, la batería de indicadores y estadísticas de género que mide son consistentes con la interpretación de las desigualdades como resultado de esquemas de segregación y formas de discriminación por razones de sexo, género, edad y otras categorías sociales; lo anterior no impide reconocer que las disparidades numéricas entre mujeres y hombres son una de las expresiones más tangibles de la falta de igualdad en la vida universitaria.

3. Sistema de Indicadores para monitorear la Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana

El sistema de indicadores del OIGUV cuenta con una serie de elementos estructurales a partir de los cuales se pretende tener una visión amplia de nuestro objeto de estudio. En primer término, se delimitaron nueve *dimensiones* de la igualdad de género, cada una con diversas subdimensiones; las primeras cuatro dimensiones corresponden a la expresión de la (des)igualdad de género en el *ámbito universitario* (instalaciones universitarias y sitios de actividad académica, como sedes de prácticas y entornos virtuales) y las cinco restantes hacen referencia al *ámbito extrauniversitario* (espacio familiar y comunitario). Para el OIGUV, lo que las poblaciones académicas y estudiantiles experimenten en el entorno extrauniversitario en materia de igualdad y desigualdad de género puede operar como coadyuvante o como barrera para su participación, desarrollo y productividad en la vida universitaria. En la **Tabla 1** se detallan las nueve dimensiones y 33 subdimensiones del sistema de indicadores.

Tabla 1

Dimensiones del Sistema de Indicadores para monitorear la Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana

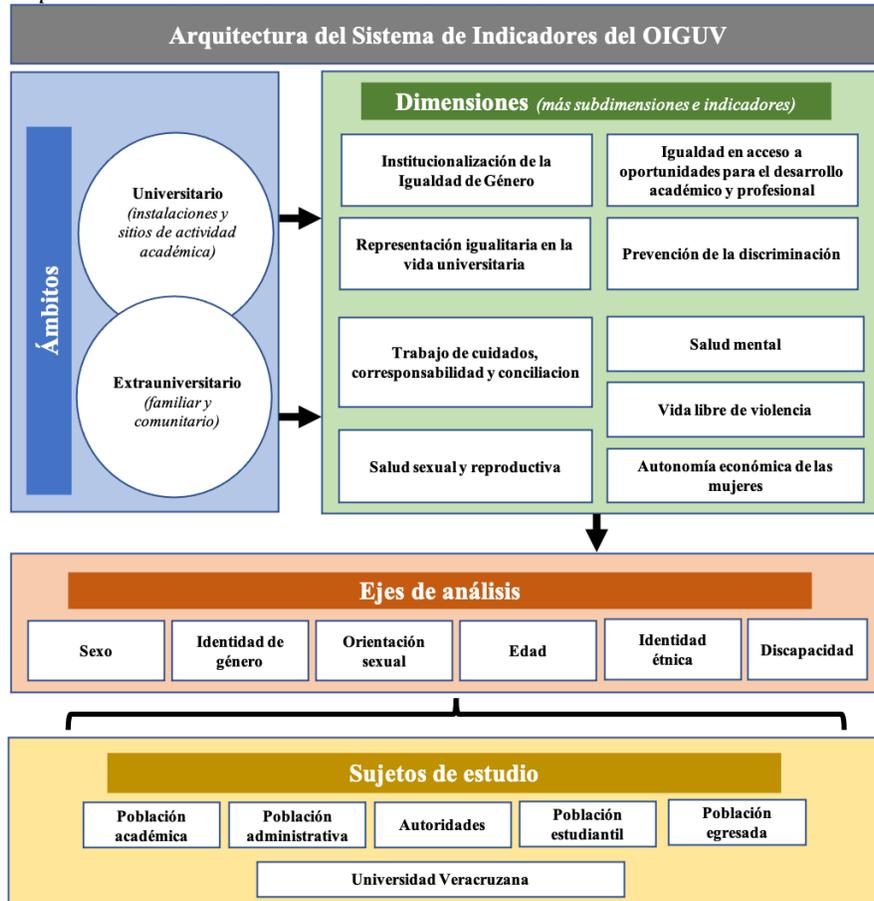
Dimensiones	Subdimensiones
Institucionalización de la igualdad de género en la Universidad Veracruzana	Legislación universitaria para la igualdad de género Estructura orgánica para la igualdad de género Políticas generales de igualdad de género Instrumentos programáticos para la igualdad de género Presupuestos para la de igualdad de género Lenguaje incluyente y no sexista Formación en igualdad de género, Derechos Humanos interculturalidad
Representación igualitaria en la vida universitaria	Acceso a la educación superior Acceso al empleo académico
Igualdad en el acceso a oportunidades para el desarrollo académico y profesional	Ejercicio del liderazgo universitario Participación en la generación, uso y distribución del conocimiento Acceso a recursos para el aprendizaje y el desarrollo científico Participación de las mujeres en las ciencias básicas, las tecnologías y las matemáticas Participación de las mujeres en actividades deportivas y culturales
Prevención de la discriminación en el ámbito universitario	Acciones para prevenir la discriminación Experiencias de discriminación Segregación ocupacional de género
Trabajo de cuidados, corresponsabilidad y conciliación	Acceso a políticas de conciliación Uso del tiempo Trabajo de cuidados
Salud sexual y reproductiva	Servicios universitarios de salud con formación en igualdad de género Acceso a información sobre derechos sexuales y reproductivos Autonomía reproductiva
Salud mental	Acciones de promoción de la salud mental Ser protagonista de la propia vida Respuesta ante contingencias
Vida libre de violencia	Prevención de la violencia de género en el ámbito universitario Violencia digital en razón de género Acoso sexual Violencia en las relaciones de pareja
Autonomía económica de las mujeres	Brecha salarial de género Capacitación financiera de las mujeres Población femenina egresada con ingresos propios por actividad profesional

Fuente: Elaboración propia.

El contenido de las dimensiones en materia de igualdad de género se analiza a partir de seis atributos sociales que actúan como *ejes de estratificación y discriminación* (sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, identidad étnica y discapacidad).

Finalmente, estos ámbitos, dimensiones y ejes de análisis se monitorean en seis *sujetos de estudio*: población académica (desagregada por actividad principal y por tipo de jornada), población administrativa, autoridades unipersonales, población estudiantil (desagregada por niveles de estudio, áreas académicas y regiones) y población egresada (con énfasis en mujeres egresadas); la Universidad Veracruzana es considerada sujeto de estudio en tanto la primera dimensión relativa a estructura y políticas para la institucionalización de la igualdad de género se analiza a este nivel. En la **Figura 1** se muestran los elementos estructurales del sistema de indicadores del OIGUV.

Figura 1
 Arquitectura del Sistema de Indicadores del OIGUV



Fuente: Elaboración propia

Además, el sistema contempla diversas *unidades de medición* que actúan como niveles de agregación de la información, siendo el primero el más cercano a la adscripción de una población universitaria, mientras que el último nivel agrupa y representa a la totalidad de la universidad. Esas unidades son: 1) Programa educativo, entidad, dependencia y sede de la Universidad Veracruzana Intercultural (UVI); 2) Centro de idiomas, Sistema de Enseñanza Abierta y Universidad Veracruzana Intercultural; 3) Área académica y Región Universitaria; 4) Universidad Veracruzana. De esta manera, se podrá consultar la información sobre una o más dimensiones, sobre uno o más sujetos de estudio, a partir de uno o más ejes de análisis, expresados en cualquiera de las unidades de medición.

Establecida la arquitectura del sistema, se definieron *variables* de estudio; un primer grupo de variables corresponden a la caracterización universitaria de la población (tipo de población, tipo de personal, nivel de estudios, región universitaria, área académica, entidad); un segundo grupo de variables corresponde a la caracterización sociodemográfica (sexo, identidad de género, orientación sexual, edad, identidad étnica, discapacidad, tipo de discapacidad, categoría ocupacional de origen familiar), las que funcionan como ejes de análisis de la desigualdad múltiple.

El tercer grupo de variables están directamente relacionadas con constructos de género, como brechas de participación, segregación ocupacional horizontal, segregación ocupacional vertical, trabajo de cuidados y corresponsabilidad, autonomía reproductiva, autonomía económica, violencia en relaciones de pareja, acoso sexual y brecha digital de género, entre otros. A partir de las variables se definieron 50 *indicadores básicos* y 35 *indicadores adicionales*.

Dada la complejidad y extensión del sistema, los indicadores básicos de cada dimensión se resumen en nueve índices específicos (o subíndices de igualdad); el promedio de estos da como resultado el *Índice Global de Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana*, cuya metodología se describe en el apartado cuatro.

Por razones de espacio en esta publicación se omite presentar la batería completa de indicadores, pero en la **Tabla 2** se muestra la operacionalización de variables correspondientes a la dimensión nueve y su medición a través de indicadores.

Tabla 2
Operacionalización de dimensiones, variables e indicadores de igualdad de género

Dimensión de la igualdad de género	Concepto	Nombre de la variable	Definición operacional	Indicadores (básicos y adicionales)	Periodicidad	Fuente
Autonomía económica de las mujeres	Capacidad de las mujeres de generar ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres; incluye la capacidad de controlar esos recursos y beneficiarse de ellos	Brecha salarial de género	Diferencia entre los ingresos promedio de mujeres y hombres que ocupan los mismos puestos, según una unidad de tiempo (hora)	+Existe disparidad salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos administrativos, técnicos y manuales, en la entidad (área, región y universidad)	Bienal	Registros administrativos (DGRH)
				Brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan puestos directivos del mismo nivel de mando (<i>indicador adicional, sin peso en el índice; se aplica a nivel de región, área académica y universidad</i>)	Bienal	
		Capacitación financiera de las mujeres	Mujeres estudiantes que han asistido a acciones universitarias sobre utilización de productos y servicios financieros, para la administración de sus recursos y el emprendimiento	+Distribución porcentual de hombres y mujeres estudiantes que participan en acciones universitarias de capacitación financiera, acceso a mercados y apoyo al emprendimiento (<i>se aplica sólo a entidades del área Económico-Administrativa, pero su resultado se extrapola a toda la universidad</i>)	Anual	Registros administrativos (Dirección de Vinculación Universitaria)
				Porcentaje de mujeres estudiantes que participan en acciones universitarias de capacitación financiera, acceso a mercados y apoyo al emprendimiento, con relación al total de participantes (<i>indicador adicional; se aplica sólo a entidades del área Económico-Administrativa</i>)	Anual	
		Población femenina egresada con ingresos propios por actividad profesional	Mujeres egresadas que declaran obtener ingresos por actividad laboral remunerada relacionada con la profesión que cursó	Porcentaje de egresadas que declara contar con ingresos propios a partir del acceso a trabajo remunerado relacionado con su formación profesional (<i>indicador adicional; sin peso en el índice</i>)	Bienal	Encuesta de egresados (CEOA)

Nota: Los indicadores que se anteceden del símbolo “+” se consideran básicos y su resultado se promedia con el resto de indicadores básicos de la dimensión, para obtener el subíndice de igualdad. Fuente: Elaboración propia.

Si bien los *indicadores adicionales* no tienen peso en el índice, permitirán un diagnóstico más fino de las relaciones de género y las desigualdades de posición entre las poblaciones universitarias, ya que incluyen indicadores de feminización y de masculinización de matrículas, brechas de participación en actividades académicas, culturales y deportivas, brechas salariales, de uso del tiempo y desagregaciones de indicadores a partir de ejes de discriminación como la edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género o étnica.

Además, durante el diseño del sistema se buscó que las dimensiones e indicadores estuvieran alineados con cinco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como con sus indicadores (**Tabla 3**).

Tabla 3

Alineación del Sistema de Indicadores de Igualdad de Género del OIGUV con los Objetivos de Desarrollo Sostenibles

Objetivos de Desarrollo Sostenibles	Dimensiones del Sistema de indicadores del OIGUV
Obj. 3 Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos a todas las edades	7. Salud mental
Obj. 4 Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos	1. Institucionalización de la igualdad de género en la Universidad Veracruzana 2. Representación igualitaria en la vida universitaria 3. Igualdad en el acceso a oportunidades para el desarrollo académico y profesional
Obj. 5 Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas	1. Institucionalización de la igualdad de género en la Universidad Veracruzana 3. Acceso a oportunidades para el desarrollo académico y profesional 4. Prevención de la discriminación en el ámbito universitario 5. Trabajo de cuidados, corresponsabilidad y conciliación. 6. Salud sexual y reproductiva 8. Vida libre de violencia
Obj. 8 Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos	9. Autonomía económica de las mujeres
Obj. 11 Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles	8. Vida libre de violencia

Fuente: Elaboración propia.

4. Metodología de construcción del Índice Global de Igualdad de Género

Las fuentes de información para la construcción del Índice Global de Igualdad de Género fueron las siguientes:

- Los textos fundamentales de la legislación universitaria; la Ley de Autonomía, la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, y el Estatuto de Alumnos.
- Bases de datos de personal académico 2020 por ocupación y nivel, proporcionadas por la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH).
- Bases de datos de matrícula 2019, proporcionadas por el Departamento de Estadística Institucional (DEI) de la UV.

- Bases de datos de la encuesta 2021 de seguimiento de egresadas y egresados de la Universidad Veracruzana, realizada por la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa (DGDAIE).
- Base de datos de líderes de cuerpos académicos, proporcionada por el Departamento de Estadística Institucional de la UV.
- Encuesta del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (ENCOIGUV), aplicada del 1 al 26 de junio de 2021 a una muestra representativa de 1730 personas en la Universidad Veracruzana, de las cuales 983 fueron mujeres y 747, hombres.

Cada dimensión se compone a su vez de cierto número de indicadores. En todos los casos, estos indicadores se evalúan en una escala de 0 a 1, donde 0 es la ausencia de igualdad de género y 1 la igualdad completa. Algunos indicadores admiten una escala con valores intermedios, mientras que en otros se evalúan con 0 si su criterio no se cumple y con 1 si se cumple. Para todas las dimensiones su valor es la media aritmética de sus indicadores, la cual por supuesto también va de 0 a 1.

$$D = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n i$$

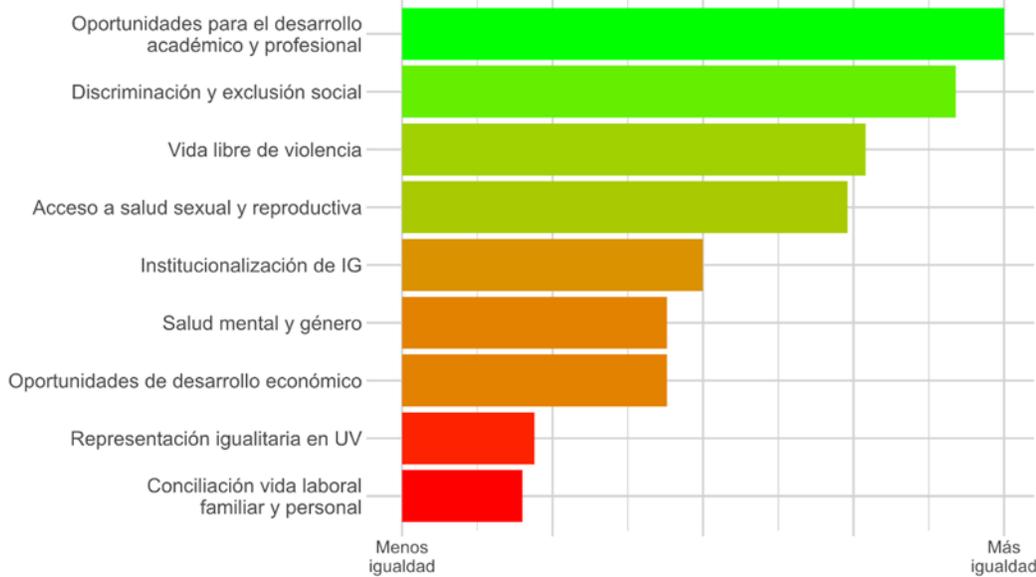
Donde i son los indicadores y n es el número de indicadores de la dimensión D .

En la **Tabla 4** se observan los insumos específicos para cada indicador, y los indicadores contemplados en cada dimensión. Los insumos numerados corresponden a ítems de la ENCOIGUV. La estimación específica de cada indicador se detalla en el Reporte Técnico de Indicadores de Igualdad de Género UV 2021 (López-Lara y Flores-González, 2021) donde también se resaltan algunos detalles importantes de cada dimensión.

5. Resultados del Índice Global de Igualdad de Género

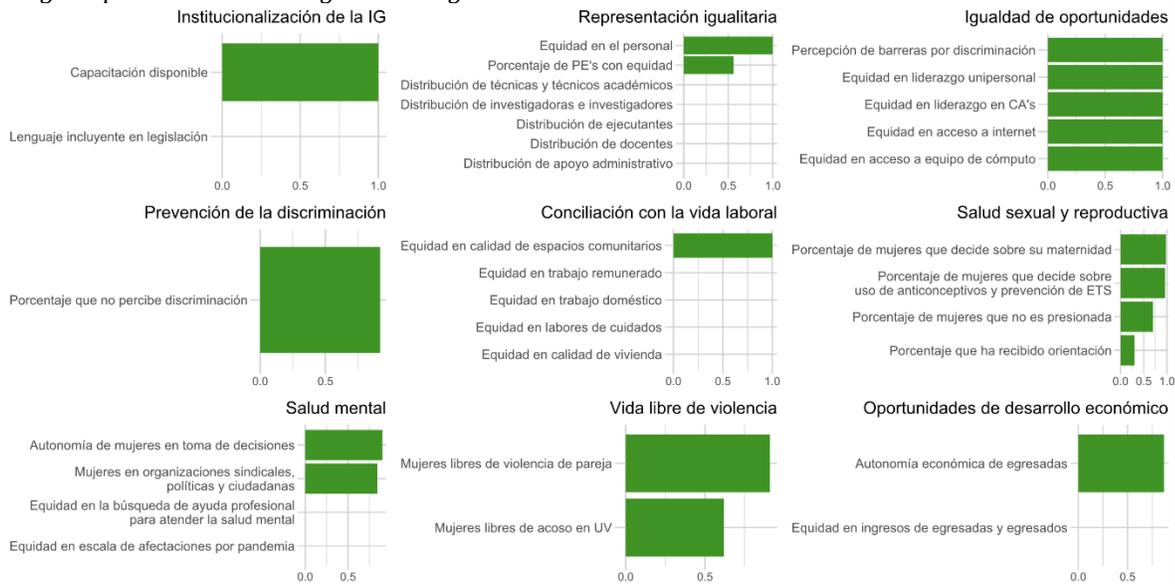
Una vez evaluados los indicadores básicos, se estiman las dimensiones en una escala de 0 a 1 donde 1 es igualdad completa y 0 es desigualdad completa. La **Figura 2** muestra los resultados de cada dimensión. La **Figura 3**, muestra los resultados desglosados por indicador. La ausencia de barras sobre el indicador quiere decir que el resultado del indicador es cero.

Figura 2
 Dimensiones de Igualdad de Género en la UV, 2021



Fuente: Elaboración propia

Figura 3
 Desglose por indicadores de igualdad de género en la UV



Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusiones

El sistema de indicadores del OIGUV está diseñado para develar las diversas expresiones de la desigualdad de género entre las poblaciones universitarias, así como aquellas desigualdades que son producto de la articulación de la identidad sexo-género con otros ejes de discriminación como son la edad, la orientación sexual, la identidad étnica, la ubicación territorial o la discapacidad.

En el OIGUV consideramos que la arquitectura del sistema, sumado al índice global y a la batería de indicadores adicionales, permitirá mostrar que las poblaciones universitarias, las mujeres que forman parte de ellas y otros grupos poblacionales generalmente discriminados no son homogéneos; por el contrario, poseen significativas diferencias; experimentan también de formas diferenciadas la desigualdad y la discriminación, lo que da pie a la configuración de un gradiente de desigualdad a lo largo de toda la jerarquía social entre mujeres y hombres, así como al interior de cada uno de estos grupos sociales y otros más.

Se espera que los datos y estadísticas con perspectiva de género que el OIGUV generará sobre los avances de la Universidad Veracruzana en materia de igualdad de género y no discriminación sean insumos informativos para el análisis, evaluación y generación de políticas institucionales sobre el tema; también podrían ser de utilidad para que estudiantes, personal académico y de investigación, organizaciones de la sociedad civil y ciudadanía en general exploren y analicen la expresión de las desigualdades de género en contextos específicos de su interés.

Es importante resaltar que el carácter cuantitativo de las dimensiones e indicadores aquí descritos, si bien es una guía importante para la toma de decisiones en materia de política universitaria, no necesariamente representa la gravedad de los problemas observados. Un ejemplo fehaciente de lo anterior es la dimensión que se refiere a la vida libre de violencia, en su indicador Mujeres libres de acoso en la UV. El que cerca del 40% de las universitarias hayan sufrido acoso es sin duda gravísimo, pero el puntaje cuantitativo del indicador no corresponde a la gravedad de la situación. Por tal motivo, es necesaria una discusión respecto a los pesos específicos que cada indicador debe tener en el modelo, así como estudios cualitativos complementarios que mejoren la comprensión de las brechas de género que se observan claramente en la Universidad Veracruzana.

Agradecimientos

La realización del Sistema de Indicadores fue posible gracias al apoyo y asesoría de la Unidad de Género de la UV, de la Coordinación Universitaria de Observatorios y del Centro de Estudios de Opinión y Análisis. Extendemos especial agradecimiento a la Dra. Beatriz Rodríguez Villafuerte y al Dr. Claudio Rafael Castro López por impulsar el proyecto del observatorio.

Referencias

- Barrón-Arreola**, K. S., Madera-Pacheco, J. A. & Cayeros-López, L. I. (2018). Mujeres universitarias y espacios de decisión: estudio comparativo en Instituciones de Educación Superior mexicanas. *Revista de Educación Superior*, 47(188), 39-56. <https://doi.org/10.36857/resu.2018.188.506>
- Buquet-Corleto**, A. G. (2016). El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria. *Nómadas*, 44, 27-43. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a2>
- Echeverría-Echeverría**, R., Paredes-Guerrero, L., Evia-Alamilla, N. M., Carrillo-Trujillo, C. D., Kantún-Chim, M. D., Batún-Cutz, J. L., & Quintal-López, R. (2019). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista De Psicología*, 27(2), 1-12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.52307>
- Facio**, A. (2016). La responsabilidad estatal frente al derecho humano a la igualdad. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

- Fuentes-Plough, J. S. & Ojeda-López, R. N. (2017).** Componentes de la enfermería asociados al género y su relación con el desarrollo profesional. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 25(3), 201-211. <https://bit.ly/3MCbc2E>
http://bvirtual.uco.mx/descargables/843_perspectiva_genero_instituciones.pdf
<http://uv.mx/oiguv/files/2022/03/indicadoresgens.pdf>
<https://bit.ly/3MF4Xer>
- Huerta-Mata, R. M. (2017).** Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, 7(14), 282-306. <https://doi.org/10.21696/rcls17142017722>
- Lechuga, J., Ramírez, G. & Guerrero, M. (2018).** El largo trayecto de la mujer hacia la modernidad en México. *ECONOMÍAUNAM*, 15(43), 110-139. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v15n43/1665-952X-eunam-15-43-110.pdf>
- López-Lara, R. y Flores-González, R. (2021).** *Reporte técnico de Indicadores de Igualdad de Género en la Universidad Veracruzana*. Xalapa, Universidad Veracruzana
- ONU Mujeres. (2016).** Profundicemos en términos de género. Guía de terminología y uso de lenguaje no sexista para periodistas, comunicadoras y comunicadores. Guatemala: ONU Mujeres Guatemala. http://onu.org.gt/wp-content/uploads/2017/10/Guia-lenguaje-no-sexista_onumujeres.pdf
- Ordorika, I. (2015).** Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, XLIV(147), 7-17.
- Preciado, F., Kral, K. K., & Álvarez, M. G. (2015).** “Navegando entre dos mares”: mujeres en el contexto de la cultura de ingeniería. *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 39-58. <https://doi.org/10.35362/rie680199>
- Puente-Esparza, M. L., Briano-Turrent, G. del C., & Ramírez-Flores, E. (2020).** El techo de cristal en universidades públicas de México. Un análisis exploratorio. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 16(2): 88-101. <https://doi.org/10.46443/catyp.v16i2.263>
- Sánchez-González, M. C. & Villagómez-Valdés, G. (2012).** Perspectiva de género en instituciones de educación superior en la región sur-sureste de México. *GénEros Revista de Investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 19 Época 2(11), 7-36.
- Sánchez-Jasso, A. K., Rivera-Gómez, E., & Velasco-Orozco, J. J. (2016).** Desigualdades de género en ciencia, el caso de las científicas de UAEMéx. *Cuadernos inter.c.a.mbio sobre Centroamérica y el Caribe*, 13(2), 85-112. <https://doi.org/10.15517/c.a.v13i2.26691>
- Varela-Guilot, H. (2020).** Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80. <https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>

Anexos

Tabla 4
Tabla de correspondencia de indicadores y dimensiones

Dimensión	Indicadores	Insumos
Institucionalización de igualdad de género	Lenguaje incluyente en legislación	Texto de legislación universitaria
	Capacitación disponible	Informe 2021 de la Unidad de Género
Representación igualitaria en la vida universitaria	Porcentaje de PE's con equidad	Base de datos 2019 de matrícula
	Equidad en el personal	Base de datos 2020 de personal
	Distribución de investigadoras e investigadores	Base de datos 2020 de personal
	Distribución de docentes	Base de datos 2020 de personal
	Distribución de ejecutantes	Base de datos 2020 de personal
	Distribución de técnicas y técnicos académicos	Base de datos 2020 de personal
	Distribución de apoyo administrativo	Base de datos 2020 de personal
Igualdad en el acceso de oportunidades para el desarrollo académico y profesional	Equidad en liderazgo unipersonal	Base de datos 2020 de personal
	Equidad en liderazgo en CA's	Base de datos 2020 de personal
	Equidad en acceso a internet	P79_tipo_conexión_internet
	Equidad en acceso a equipo de cómputo	P80.1_cómputo_escritorio P80.2_cómputo_portátil
	Percepción de barreras por discriminación	P75.1_obstaculizado_expresión P75.2_obstaculizado_acceso_puestos_representación P75.3_obstaculizado_puestos_dirección P75.4_obstaculizado_desempeño P75.5_obstaculizado_mejores_puestos P75.6_obstaculizado_crecimiento_profesional P75.7_obstaculizado_prestaciones_laborales P75.8_obstaculizado_formación_complementaria
Prevención de la discriminación en el ámbito universitario	Porcentaje que no percibe discriminación	P72_discriminación_universidad
Trabajo de cuidados, corresponsabilidad y conciliación	Equidad en trabajo remunerado	P24.1_trab_remunerado
	Equidad en trabajo doméstico	P24.2_trab_no.remun_hogar
	Equidad en labores de cuidados	P24.3_trab_cuidados
	Equidad en calidad de vivienda	P32_vivienda_espacios
	Equidad en calidad de espacios comunitarios	P33_espacios_públicos

Correspondencia de indicadores y dimensiones, continuación

Dimensión	Indicadores	Insumos
Salud sexual y reproductiva	Porcentaje que ha recibido orientación	P48_derechos_sexuales
	Porcentaje de mujeres que no son presionadas en la toma de decisiones sobre su salud sexual y reproductiva	P59.1_familia_cercana
		P59.2_pareja
		P59.3_amistades
Porcentaje de mujeres que decide sobre uso de anticonceptivos y prevención de ETS	P59.4_personal_gubernamental	
	P59.5_representantes_políticos	
Porcentaje de mujeres que decide sobre su maternidad	P59.6_serv_privados	
	P59.7_medios_comunicación	
	P59.8_otras_personas	
Salud mental	Autonomía de mujeres en toma de decisiones	P56_decide_relaciones
	Mujeres en organizaciones sindicales, políticas y ciudadanas	P57_libertad_tener_hijos
	Equidad en escala de afectaciones por pandemia	P36_decisión_autónoma
		P38_part_en.organización
	Equidad en la búsqueda de ayuda profesional para atender la salud mental	P46.1_ansiedad
	P46.2_depresión	
	P46.3_ideación_suicida	
	P46.4_somatización	
	P46.5_alteraciones	
Vida libre de violencia	Mujeres libres de violencia de pareja	P47.1_ayuda
	Mujeres libres de acoso en UV	P60_incidente_violencia
		P66.1_acoso_chiflidos
Mujeres libres de violencia digital	P66.2_acoso_preguntas	
	P66.3_acoso_insinuaciones	
	P66.4_acoso_jaloneo	
	P66.5_acoso_manoseo	
	P66.6_acoso_tocamiento_íntimo	
	P66.7_acoso_ofrecimiento	
Autonomía económica de las mujeres	Equidad en ingresos de egresadas y egresados	P70_víctima_a_través_medios
	Autonomía económica de egresadas	Encuesta de seguimiento a egresadas y egresados con egreso previo a 2017. Ítem de nivel de ingresos.
		Encuesta de seguimiento a egresadas y egresados con egreso previo a 2017. Ítem de autonomía en ejercicio de ingresos.