

DIAGNÓSTICO UNIDADES DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS IES



RESPONSABLES

Dra. Silvia López Estrada
Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Mtra. Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra
Dra. Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez
Mtra. Elva Narcia Cancino
Mtra. María Michelle Villanueva Moreno
Dra. Laura Isabel Cayeros López
Dra. Elvia González del Pliego Dorantes

El Colegio de la Frontera Norte
Universidad Autónoma de Sinaloa
Universidad Autónoma de Sinaloa
Universidad Autónoma Metropolitana-X
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
Universidad Autónoma de Querétaro
Universidad Autónoma de Nayarit
Universidad Iberoamericana, CDMX

DIAGNÓSTICO
**UNIDADES DE IGUALDAD DE
GÉNERO**
EN LAS IES

RESPONSABLES

Dra. Silvia López Estrada	El Colegio de la Frontera Norte
Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez	Universidad Autónoma de Sinaloa
Mtra. Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra	Universidad Autónoma de Sinaloa
Dra. Jessica Gabriela Gutiérrez Gómez	Universidad Autónoma Metropolitana-X
Mtra. Elva Narcia Cancino	Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
Mtra. María Michelle Villanueva Moreno	Universidad Autónoma de Querétaro
Dra. Laura Isabel Cayeros López	Universidad Autónoma de Nayarit
Dra. Elvia González del Pliego Dorantes	Universidad Iberoamericana, CDMX

DIRECTORIO

Dra. Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Coordinadora Nacional

Dra. Leticia Janet Paredes Guerrero
Secretaria General

Comisiones

Eje 1. Legislación y Normativa Universitaria	Dra. Leticia Paredes Guerrero (UADY)
Eje 2. Igualdad Sustantiva	Dra. Josefina Guzmán Acuña (UAT)
Eje 3. Corresponsabilidad de la vida personal y familiar en las comunidades de las IES	Dra. María del Carmen García Aguilar (BUAP)
Eje 4. Información, seguimiento y evaluación con perspectiva de género	Dra. Edith Mendieta Mendieta (UATx)
Eje 5. Lenguaje incluyente	Mtra. Zuly Barajas Vallejos (UACH)
Eje 6. Sensibilización y capacitación	Dra. María García Castro (UAM-A)
Eje 7. Violencia por razón de género y discriminación	Dra. Elvia González del Pliego (IBERO-CDMX)
Eje 8. Investigaciones y Estudios de Género	Dra. Berenice Cárdenas Torres (UPN, 141)

Índice

Introducción.....	5
Justificación.....	5
Fundamento histórico.....	8
Fundamento normativo	9
Fundamento teórico	13
Metodología.....	16
Estrategia analítica.....	17
Hallazgos y resultados de la Investigación.....	19
1. Situación jurídica y administrativa de las UIG	20
a) Área de adscripción de la Unidad de Igualdad de Género.....	20
b) Acuerdo de creación.....	21
c) Nombramiento de la titular de la instancia.....	22
d) Formación de la titular de la instancia en materia de género	23
2. Características de las Unidades de Igualdad de Género	24
a) Tiempo en operación.....	24
b) Infraestructura y equipamiento	25
3. Tamaño de las Unidades de Igualdad de Género	26
4. Presupuesto	29
5. Toma de decisiones	31
6. Plan de Igualdad	33
7. Ejes de trabajo	34
8. Acciones en materia de violencia de género	35
9. Protocolos de Atención a la Violencia de Género	37
a) Aprobación del protocolo.....	38
b) Declaratoria	38
10. Participación de las Unidades de Igualdad de Género en Redes	39
11. Logros de las Unidades de Igualdad de Género	42
12. Obstáculos de las Unidades de Igualdad de Género	43

13. Impacto en la salud física y emocional	43
14. Semáforo de la Igualdad de Género en las IES	44
Conclusiones y retos	48
Bibliografía	51

Introducción

Los espacios de educación superior son estructuras académicas y sociales donde se construye y divulga conocimiento, además de ser un área en donde se socializa el orden de género existente, colocando un reto para las Instituciones de Educación Superior (IES) en su transformación democrática, debido a que prevalecen patrones socioculturales y prácticas que reproducen y fortalecen condiciones de discriminación y violencia contra las niñas, adolescentes y mujeres en el ámbito educativo.

En este sentido, para la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, Caminos para la Igualdad (RENIES) es de interés analizar la implementación de las políticas institucionales en materia de igualdad de género al interior de las IES públicas y privadas, de tal forma que permita contar con datos cuantitativos y cualitativos que sirvan como insumo para la generación de mecanismos y estrategias de acompañamiento para la creación, fortalecimiento o consolidación de las Unidades de Igualdad de Género (UIG).

La RENIES ha colocado como una de sus directrices el principio de igualdad democrática, por lo que se diseñó el siguiente diagnóstico en el marco de los acuerdos de la reunión nacional virtual realizada en marzo de 2023, con el objetivo de crear mecanismos que nos permitan evaluar los avances en la materia.

Justificación

A partir del Acuerdo de Formalización¹ y la Declaratoria² (Diario Oficial de Federación del 27 de marzo de 2020) modificada por decisión de la Asamblea Nacional en Monterrey, Nuevo León, el 21 de octubre de 2016, se establece como propósito principal de la RENIES, impulsar, organizar, articular y definir las estrategias para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior del territorio nacional.

¹ https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/06/acuerdo_de_formalizacion_RENIES.pdf

² https://renies.cieg.unam.mx/wp-content/uploads/2017/06/declaratoria_RENIES_PUEG.pdf

Para cumplir efectivamente dicho propósito, la RENIES se orienta por un Plan de Acción, estructurado en 8 ejes estratégicos:

Eje 1. Legislación

Eje 2. Igualdad de oportunidades

Eje 3. Corresponsabilidad familiar

Eje 4. Estadísticas de género y estudios y diagnósticos con perspectiva de género

Eje 5. Lenguaje incluyente

Eje 6. Sensibilización

Eje 7. Violencia por razón de género y discriminación

Eje 8. Observatorio

El despliegue del Plan de Acción en cada IES, así como sus avances y logros, hoy en día, responden a diversos criterios, entre los que destacan aquellos que tienen relación con el contexto de las IES:

1) *Tipo de personalidad jurídica de cada IES.*

La estructura organizacional difiere entre universidades, institutos tecnológicos, escuelas y centros de investigación. Lo que da pie a dinámicas diversas en la gestión de igualdad.

2) *La vinculación entre los estudios de género y/o feministas y las instancias formales responsables de la política de género.*

En cada IES existe una masa crítica de académicas que desarrollan investigación y docencia desde la perspectiva feminista y de los estudios de género, y también instancias responsables de la política de género. Entre ambos universos no existe necesariamente una vinculación directa. Las académicas pueden estar involucradas con la gestión institucional de igualdad a partir de sus propios recursos, capacidades e intereses, movidas por una especie de voluntarismo (Stimpson, 1998), sin participar de manera directa en las instancias responsables de la política de género. Y dichas instancias, no necesariamente están integradas por personal formado en estudios de género y/o con perspectiva feminista. Su designación por las autoridades en turno puede recaer en personal administrativo de la institución sin tomar en cuenta la formación especializada.

3) *La flexibilidad de las agendas institucionales para responder a las demandas de igualdad de género en la educación.*

El interés y la preocupación por la falta de igualdad de oportunidades, la discriminación y la violencia contra las mujeres, así como por la búsqueda de soluciones efectivas, es variable entre las agendas institucionales de las IES. Además de estar sujetas a las visiones particulares del equipo de autoridades en turno, con lo cual, las acciones tendientes a la búsqueda de igualdad no dejan de circunscribirse a ventajas coyunturales y por ello corren el riesgo de perder efectividad o de tener continuidad en las subsiguientes administraciones. Esta dinámica debe evitarse.

4) *Las instancias formales responsables de la política de género en las IES.*

Con base en los datos arrojados por el Cuestionario de Diagnóstico que se elaboró para conocer la situación de las instancias que atienden la igualdad de género en 2018, de 43 IES que respondieron, el 76.7% sí cuenta con una instancia formal, sin embargo, la estructura, funciones y atribuciones no están unificadas. El 36% depende directamente del Rector. En siete universidades no cuentan con personal para atender esas instancias y solo seis de ellas tienen una planta laboral mayor a 10 personas. Además, dicha instancia es denominada de diez maneras distintas: 'programa', 'coordinación', 'unidad', 'departamento', 'dirección', 'centro', 'sistema', 'observatorio', 'comisión', 'comité'. Esta variedad de nombres apunta de entrada, hacia una diversidad de concepciones en torno al tipo de medidas, estrategias y acciones que se llevan a cabo en cada IES, y evidencia la falta de criterios unificados y estandarizados para actuar, atender con sustento jurídico e incluso para designar un presupuesto exclusivo a la atención de la igualdad de género en las instituciones.

Por lo anterior, RENIES-ANUIES propuso en enero de 2021 impulsar la creación de Instancias de Igualdad de Género al interior de cada IES con miras a homogenizar las acciones, medidas y estrategias que, articuladas al Plan de Acción, contribuyan a garantizar e impulsar de manera efectiva la transversalización e

institucionalización de la perspectiva de género en la educación media superior y superior en México³.

Fundamento histórico

La Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad) nace como un lugar de encuentro, intercambio y colaboración entre sus integrantes respecto a experiencias, procesos, avances y buenas prácticas en igualdad de género.

A lo largo de casi 15 años, la RENIES tiene tres eventos fundacionales relevantes para la promoción de la igualdad de oportunidades entre las personas que integran las comunidades universitarias:

- El primero acontece en 2009, cuando las Instituciones de Educación Superior públicas, nacionales, estatales, normales y sus representantes, son convocadas por el entonces Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM a una Reunión Nacional en la Ciudad de México los días 3 y 4 de agosto en ciudad universitaria, en la cual estuvieron presentes la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados, la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres. En este evento se instó a las IES a interesarse en transversalizar la perspectiva de género de manera orgánica, poniendo énfasis en los ejes de Legislación; Igualdad de oportunidades; Conciliación de la vida profesional y vida familiar; Estadísticas de género y diagnósticos con perspectiva de género; Lenguaje; Sensibilización a la comunidad universitaria; Estudios de Género, y Combate a la violencia de género en el ámbito laboral y escolar.
- Posteriormente, en 2012, en la IV Reunión Nacional realizada en Santa María del Oro, Nayarit, convocada por la Universidad Autónoma de esa entidad el 23 de octubre, con la participación de 30 Instituciones de Educación Superior, tres tecnológicos y un Centro Público de Investigación de la Red CONACYT, se formalizó la RENIES-Equidad como Asociación Civil, con el objetivo de promover

³ Consultar Fundamentación para la creación de una instancia de igualdad en cada IES, en Facebook Redes Nacionales ANUIES.

procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, en cumplimiento a la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género, emitida en la primera Reunión Nacional y ratificada en las posteriores, teniendo como referencia los acuerdos de la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, organizada por la UNESCO en 1998.

- En 2016, tras siete reuniones anuales de representantes institucionales de las áreas que trabajaban los temas de género, en la Universidad Autónoma de Nuevo León, se acordó solicitar a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) el reconocimiento como Red Nacional, petición que fue entregada en 2017 y puesta a consideración en sesión ordinaria del Consejo Nacional de la ANUIES realizada en la Universidad de Guadalajara el 22 de noviembre de ese mismo año. La ANUIES emitió el Acuerdo 17.4.12 donde fue aprobada, por unanimidad, la propuesta de creación de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad-ANUIES).

Desde entonces, se han realizado seis reuniones más, la última en la Universidad Autónoma de Querétaro en septiembre de 2023, con asistencia de 62 representantes institucionales, donde se acordó en construir una comunidad en las IES con principios de igualdad y no discriminación, garante de derechos y justicia para todas las personas que las integran, armonizadas sus normas internas y prácticas, que valore el cogobierno, la paridad, la igualdad de oportunidades y las acciones afirmativas en beneficio de personal académico, personal administrativo y estudiantes.

Fundamento normativo

Las Instituciones de Educación Superior tienen un compromiso científico de transformación social, que en su objetivo de formación de recursos humanos requiere de la inclusión de la perspectiva de género. Además, tienen la

responsabilidad de reconocer y garantizar los acuerdos firmados por el Estado Mexicano en materia de igualdad, entre los que destacan:

- a) La Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW-ONU, 1979), y
- b) La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem Do Pará (1994).

En el ámbito nacional se identifican los siguientes instrumentos legales:

- 1) Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Cámara de Diputados, 1917). (Art. 1, Capítulo 1. De los Derechos Humanos y sus garantías) que prohíbe toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.
- 2) Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (Cámara de Diputados, 2003).
- 3) Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres (Cámara de Diputados, 2006).
- 4) Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Cámara de Diputados, 2007).
- 5) Ley General de Educación Superior (Cámara de Diputados, 2021) ahora con el abordaje de los artículos 42 y 43.

Dicha Ley, en su Artículo 43 menciona que “En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

I. En el ámbito institucional:

- a) Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán

las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;

- b) Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
- c) Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
- d) Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
- e) Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género;
- f) Promoción de la cultura de la denuncia de la violencia de género en la comunidad de las instituciones de educación superior, y
- g) Creación de una instancia para la igualdad de género cuya función sea la incorporación de la perspectiva de género en todas las acciones que lleve a cabo la institución;

II. En el ámbito académico:

- a) Incorporación de contenidos educativos con perspectiva de género que fomenten la igualdad sustantiva y contribuyan a la eliminación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres, así como los estereotipos de género y que estén basados en la idea de la superioridad o inferioridad de uno de los sexos, y
- b) Desarrollo de investigación multidisciplinaria encaminada a crear modelos para la detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, y

III. En el entorno de la prestación del servicio:

- a) Fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones de las instituciones de educación superior;
- b) Promoción del mejoramiento del entorno urbano de las instituciones de educación superior, así como de su infraestructura para la generación de condiciones de seguridad de las mujeres;
- c) Dignificación de las instalaciones sanitarias con la implementación de medidas que respeten los derechos y la dignidad de las mujeres y se constituyan como espacios libres de violencia;
- d) Fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras de las instituciones de educación superior en los trayectos relacionados con sus actividades académicas y laborales, respectivamente, y
- e) Promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres.
- f) Las medidas establecidas en la fracción III de este artículo serán complementarias y coadyuvantes a las que realicen las autoridades respectivas en el ámbito de su competencia.

La instancia para la igualdad de género dentro de la estructura de las instituciones de educación superior será la encargada de realizar el seguimiento de las acciones a las que se refiere este artículo” (LGES,2021, págs. 23-24.

A nivel estatal se ha llevado a cabo un proceso de armonización legislativa, por lo que a la fecha cada una de las 32 entidades federativas cuenta con los siguientes instrumentos:

- a) Ley Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres
- b) Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia
- c) Ley Estatal de Educación Superior

En materia programática a nivel nacional destacan:

- a) Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (INMUJERES, 2020)
- b) Programa Nacional contra la Violencia hacia las Mujeres (CONAVIM, 2021)

- c) Protocolo Federal para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual y del Hostigamiento Sexual (SEGOB, 2020).

De igual manera, las entidades federativas cuentan con programas de igualdad, y de atención a la violencia contra las mujeres.

Fundamento teórico

La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas refiere a que las acciones necesarias para atender los problemas públicos de género sean perdurables a través del tiempo. Se trata del proceso mediante el cual las ideas e intereses en torno a la incorporación de las políticas de género en la corriente principal de las políticas, sobreviva al cambio de las personas en las posiciones de toma de decisión (Zaremborg, 2014, p. 50).

La institucionalización de la perspectiva de género en las políticas públicas requiere de un proceso de transversalidad, entendido como un enfoque orientado a la creación de formas de resolución de problemas públicos de desigualdad de género. De acuerdo con la definición del Consejo Europeo (1999), la transversalización implica la reorganización, fortalecimiento, desarrollo y evaluación del proceso de las políticas públicas, a fin de que la perspectiva de igualdad de género sea incorporada en todas las políticas, a todos los niveles y en todas sus fases, por los actores normalmente involucrados en su elaboración.

Para Incháustegui y Ugalde (1999), lo anterior implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas que la componen.

Según García Prince (2008), se trata entonces de una estrategia de cambio institucional que atraviesa en forma horizontal la estructura vertical de las organizaciones para incorporar el género. Así, la transversalidad de la perspectiva de género consiste en una doble estrategia que, por una parte, es política en tanto implica acciones para corregir los desbalances de poder, reconocimiento y oportunidades entre mujeres y hombres; y, por otra parte, es un proceso técnico

que requiere acciones dirigidas a transformar la racionalidad de las políticas y del funcionamiento de las instituciones (Incháustegui y Ugalde, 1999; García Prince, 2008).

Con relación a la institucionalización de la perspectiva de género en la educación superior, Buquet (2011) afirma que mediante este proceso las instituciones universitarias contribuyen al desarrollo nacional a través de la formación de recursos humanos y el desarrollo científico y tecnológico, y no se constriñe a sus integrantes, sino que tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que impacta hacia afuera de sus comunidades, por lo que los logros que estas instituciones alcancen en relación a la igualdad de género tendrán siempre repercusiones sobre los distintos ámbitos que conforman nuestras sociedades.

Las Unidades de Igualdad de Género, junto con los Planes de Igualdad, son las principales herramientas para transversalizar la perspectiva de género en las instituciones. En México, el antecedente de las Unidades de Igualdad de Género son los Enlaces que se crearon en todas las instituciones de la Administración Pública, tanto a nivel federal como estatal en 2009. A partir de ahí el proceso de conversión de los Enlaces de Género a Unidades de Igualdad de Género ha sido gradual.

La Unidad de Igualdad de Género es una instancia técnica normativa que contribuye a la creación de una cultura institucional, más justa y equitativa. Además, entre sus funciones principales están las de coordinación, sensibilización y capacitación, vigilancia estratégica e investigación en materia de género.

El objetivo de la Unidad de Igualdad de Género es dar seguimiento y evaluar las acciones, políticas y programas en el cumplimiento de la Política de Igualdad, en este caso, de las Instituciones de Educación Superior.

De esta manera, las medidas que las IES implementen para conocer las relaciones de género imperantes en sus comunidades para corregir las desigualdades detectadas, son fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia social de las sociedades en su conjunto.

En este contexto, las IES han realizado un esfuerzo para transversalizar la perspectiva de género, poniendo en marcha un proceso sistemático de acciones a través de una agenda de trabajo en ocho ejes de intervención. (Legislación, Igualdad, Corresponsabilidad, Lenguaje, Sensibilización, Estadísticas, Violencia y Estudios de Género), según se establecen en la Declaratoria de la RENIES.

Las acciones realizadas en cada eje están orientadas a incidir en la disminución de las brechas de desigualdad y, por lo tanto, en la eliminación progresiva de la desigualdad de género en sus diversas manifestaciones: las asimetrías, la discriminación, la misoginia, la marginación; así como de todas las formas de violencia por razón de género dentro de las estructuras, prácticas, procesos y funciones sustantivas de las IES que afectan a sus diversas poblaciones.

Este diagnóstico constituye el primer paso para señalar, visibilizar y comparar los avances en materia de género al interior de las Instituciones de Educación Superior que forman parte de la RENIES, lo cual permitirá la creación y promoción de estrategias nacionales como parte de un plan integral para la igualdad de género en las IES, con el objetivo de abordar la problemática de la desigualdad de género de manera conjunta y transversal, atendiendo de manera coordinada, todas las actividades a desarrollar por las instituciones; de tal forma que tenga alcance sobre todas y cada una de las personas que participan de la vida de las IES: estudiantes, personal docente, académico y administrativo, funcionariado y autoridades; logrando con ello un importante impacto sobre la vida social amplia de nuestro país.

El objetivo del presente diagnóstico es analizar la implementación de políticas institucionales con perspectiva de género en las instituciones de educación superior, teniendo como principal referencia la existencia y condiciones estructurales, presupuestales, normativas, y de recursos humanos de las Unidades de Igualdad de Género. De esta forma podremos observar los principales obstáculos a resolver y las áreas de oportunidad presentadas para consolidar la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género al interior de las IES.

Metodología

El diagnóstico está basado en una metodología cuantitativa, para lo cual se llevó a cabo una encuesta no probabilística, cuyos resultados no son estadísticamente significativos, pero muestran las tendencias hacia la institucionalización de la perspectiva de género que están siguiendo las instancias que participaron en el estudio. Se aplicó en línea un instrumento con 28 reactivos que estuvo disponible del 8 de marzo al 5 de mayo del año 2023, en el cual participaron 40 instituciones de educación superior, de un total de 60 que forman parte de la RENIES.

El análisis se organizó en cuatro dimensiones:

- *Normativa*: da cuenta de las condiciones normativas con las que se estableció la Unidad de Igualdad de Género en la IES.
- *Estructura orgánica*: refiere a los cargos, perfiles y número de personas que integran la Unidad de Igualdad de Género en la IES.
- *Administrativa*: identifica la capacidad presupuestaria que tiene la Unidad de Igualdad de Género.
- *Incidencia*: ubica las principales estrategias que realiza la Unidad de Igualdad de Género, así como la posibilidad de influir en las acciones sustantivas de las IES.

A su vez, las dimensiones se desdoblan en 7 Ejes:

Eje 1. Situación jurídica

Eje 2. Posición en la estructura

Eje 3. Tamaño

Eje 4. Recursos Humanos capacitados

Eje 5. Recursos Financieros

Eje 6. Toma de decisiones

Eje 7. Violencia

Lo anterior permitió observar el avance de las distintas IES hacia la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, con una clasificación de tres niveles:

- *Implementación.* Considera los inicios de las Unidades de Igualdad de Género, pueden ser las de reciente creación, o las que ya tienen un tiempo, pero que no cuentan con personal para operar.
- *En desarrollo.* Ubica a las Unidades que están en proceso de avance y crecimiento tanto de personal, infraestructura, recurso propio y nivel de incidencia medio.
- *Consolidación.* Las Unidades que están en esta etapa cuentan con personal idóneo con perfil, infraestructura, recurso propio y externo, realiza la mayoría de las acciones de prevención, atención, investigación, capacitación. Además, tienen incidencia en decisiones con la administración central de las IES.

Estrategia analítica

Para llevar a cabo el análisis de las Unidades de Igualdad de Género participantes en el diagnóstico, se consideraron las dimensiones con sus respectivos ejes por nivel de avances, según se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1
Niveles, ejes y criterios de las Unidades de Igualdad de Género

NIVELES	Eje 1 Situación jurídica	Eje 2 Posición en la estructura	Eje 3 Tamaño	Eje 4 Recursos Humanos capacitados	Eje 5 Recursos Financieros	Eje 6 Toma de decisiones	Eje 7 Violencia
Implementación	Diversa	Unidad está cargo de otra dependencia	1-3	Sin capacitación	Sin presupuesto	Consulta con la dependencia a cargo	Acciones aisladas
Desarrollo	Diversa	Unidad está a cargo de otra dependencia	4-10	Capacitación media	Presupuesto asignado	Participa en algunas decisiones	Programa en construcción
Consolidación	Diversa	Posición propia en la estructura	11 y más	Altamente capacitados	Presupuesto asignado y ejercido	Toma sus propias decisiones	Programa en operación

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Las instituciones educativas participantes se dividieron por instituciones públicas, privadas y tecnológicas. Es importante mencionar que en un segundo momento esto servirá para hacer una división del análisis; en este primer acercamiento se realizó un análisis de manera macro y también individual por cada IES.

Tabla 2
Instituciones de Educación Superior participantes

<i>IES Públicas</i>
1. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco
2. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
3. Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo
4. Universidad de Sonora
5. Universidad de Colima
6. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas
7. Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro
8. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
9. Universidad Autónoma de Tamaulipas
10. Universidad Autónoma de Baja California
11. Universidad Autónoma de San Luis Potosí
12. Universidad Juárez Autónoma de Tabasco
13. Universidad Veracruzana
14. Universidad de Guadalajara
15. Universidad Autónoma de Nayarit
16. Universidad Autónoma de Tlaxcala
17. Universidad Autónoma de Zacatecas
18. Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca
19. Universidad Autónoma de Chiapas
20. Universidad Autónoma de Aguascalientes
21. Universidad Autónoma de Baja California Sur
22. Universidad Autónoma de Sinaloa
23. Universidad Nacional Autónoma de México
24. Universidad Autónoma de Coahuila

25. Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco
26. Universidad Autónoma de Yucatán
27. Universidad Autónoma de Querétaro
28. UAM-X*
<i>Centros de Investigación CONAHCYT</i>
29. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.
30. El Colegio de la Frontera Sur
31. El Colegio de la Frontera Norte
<i>Instituciones de Educación Superior Privadas</i>
32. Universidad Iberoamericana, CDMX
33. Instituto Tecnológico de Monterrey
34. Universidad de Monterrey
<i>Escuelas Normales y Universidades Pedagógicas</i>
35. Escuela Normal de Sinaloa
36. Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco
<i>Instituciones de Educación Superior Tecnológicas y Politécnicas Públicas</i>
37. Instituto Tecnológico de Aguascalientes
38. Universidad Tecnológica de León
39. Universidad Politécnica de Sinaloa
40. Universidad Superior Tecnológica del Valle de Toluca

Fuente: Equipo de Trabajo RENIES, 2023

* Institución que responde dos veces el cuestionario

Hallazgos y resultados de la Investigación

En esta sección se presentan los principales hallazgos y resultados derivados de la encuesta realizada con las IES. Para ello tomamos como referencia los elementos que fundamentan la creación de una instancia de igualdad en las IES (RENIES-Igualdad, 2021).

1. Situación jurídica y administrativa de las UIG

Las instituciones de educación superior que conforman la RENIES son diversas (universidades públicas estatales, universidades privadas, escuelas normales, institutos tecnológicos, entre otras), por ello el nombre que recibe la Unidad de Igualdad de Género en cada una de ellas también es diverso. Con relación a este tema, 38 de las 40 instituciones que participaron en la encuesta declararon contar con una instancia de igualdad.

De este conjunto, el 50% refieren en su nombre a la Igualdad de Género, el 24% de ellas contienen en el nombre los términos de Género e Inclusión, y un 10% hacen referencia a la Violencia. El resto, se refiere a Abogacía General (una mención), Derechos Humanos (dos menciones), Estudios de Género (dos menciones) e Igualdad Laboral y no discriminación (una mención).

a) Área de adscripción de la Unidad de Igualdad de Género

En RENIES sostenemos que la posición de las instancias en la estructura organizacional refleja su grado de autonomía. Con relación a la adscripción de las UIG, según información de la encuesta realizada, el 42% declaró depender directamente de la Rectoría (16 instituciones de 38 que cuentan con la instancia). Le sigue con cuatro menciones la Secretaría General, y la Abogacía General y Secretaría Académica cuentan con tres menciones cada una. La Vicerrectoría y Oficina de Derechos Humanos cuentan con dos menciones. Del resto, asignadas a diferentes dependencias, llaman la atención una instancia de género que tiene una situación indefinida en el organigrama, y otra que está adscrita a Asuntos Estudiantiles.

Por otra parte, algunas IES, como es el caso de las Universidades públicas estatales, debido a su tamaño, cuentan con más de una instancia. Según la tabla 3, sobre este tema destacan los Enlaces de Género (32.5%), Consejo o Comisión de Igualdad (17.5%), seguidas por Comisión de Atención a la Violencia (15%). En teoría las IES deben de contar con una instancia que atienda la violencia por razón de género, y una instancia de igualdad, pero al parecer en los casos de estas comisiones están llevando a cabo las actividades de ambos tipos de instancia. El

rubro otras, cuenta con un 35% y, un análisis más detallado de esta información revela que allí se encuentran tres instituciones que declararon Estudios de Género como instancia. Lo anterior parece indicar que estas unidades están anidadas en otras dependencias de las IES, lo cual tiene implicaciones para avanzar en su proceso de institucionalización.

Tabla 3
Tipo de instancia en las Instituciones de Educación Superior participantes

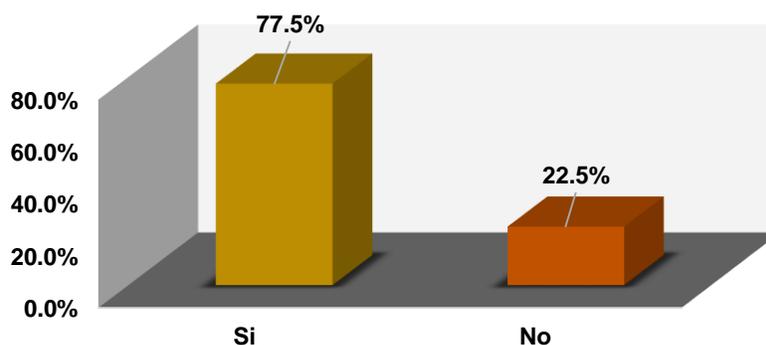
Tipo de instancia	Número	Porcentaje
Enlaces de género o unidades de igualdad de género	13	32.5%
Consejo o Comisión de Igualdad	7	17.5%
Comisión de atención a la violencia	6	15.0%
Otras	14	35.0%

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

b) Acuerdo de creación

De las IES que participaron en la encuesta, la mayoría (77.5%) declaró que su instancia de género cuenta con un acuerdo de creación emitido y avalado principalmente por Rectoría y por el Consejo Universitario (ver figura 1). Sin embargo, el 22.5% de las Unidades de Igualdad de Género aún no cuenta con acuerdo de creación, mismo que otorga formalidad y legalidad institucional para que las responsables lleven a cabo tareas de gestión, vinculación y avancen en los procesos de transversalización de las políticas en materia de igualdad de género.

Figura 1. Acuerdo de creación de las Unidades de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Además, contar con un acuerdo de creación es importante para el proceso de institucionalización de la Unidad de Igualdad de Género, ya que la instancia tiene más posibilidades de prevalecer a través de los cambios de administración de las IES.

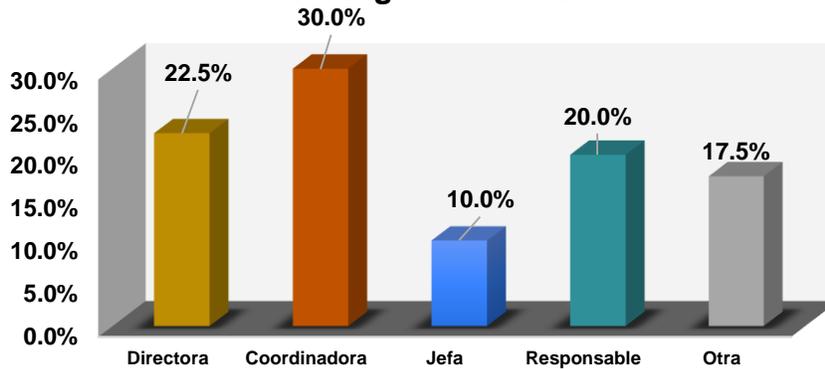
Para el futuro, es necesario desarrollar un análisis más fino sobre las implicaciones de no contar con un acuerdo de creación, los motivos por los cuales no se cuenta con él, así como un análisis comparativo de los distintos acuerdos de creación a fin de conocer los ámbitos de competencia de cada una de las UIG, respaldados y avalados en un documento institucional.

c) Nombramiento de la titular de la instancia

Como ya se mencionó, el lugar que ocupa la UIG dentro del organigrama institucional podría reflejar la autonomía en la toma de decisiones, el nivel de incidencia y capacidad de acción. Una coordinación, dirección, jefatura de departamento o área responsable podrían tener acceso distinto a presupuesto, toma de decisiones y representación. Sin embargo, no necesariamente ocurre así, recordemos que la transversalización de la perspectiva de género es un proceso técnico, pero también político (Inchaústegui y Ugalde, 1999), por lo que se puede tener una posición menor en la estructura, pero si hay voluntad política o una buena relación con quienes toman decisiones y manejan el presupuesto -aunque sea coyuntural- esto puede ser definitorio para facilitar el avance de la instancia de género.

Los datos de la encuesta realizada con las IES, según la figura 2, informan que, de las 40 Unidades de Igualdad de Género en estudio, el 30% están a un nivel de coordinación, un 22.5% son direcciones, el 20% se consideran como responsables de área, el 10% constituyen jefaturas de departamento, y en el rubro de otras se encuentran el 17.5%.

Figura 2. Tipo de nombramiento de la titular de la Unidad de Igualdad de Género

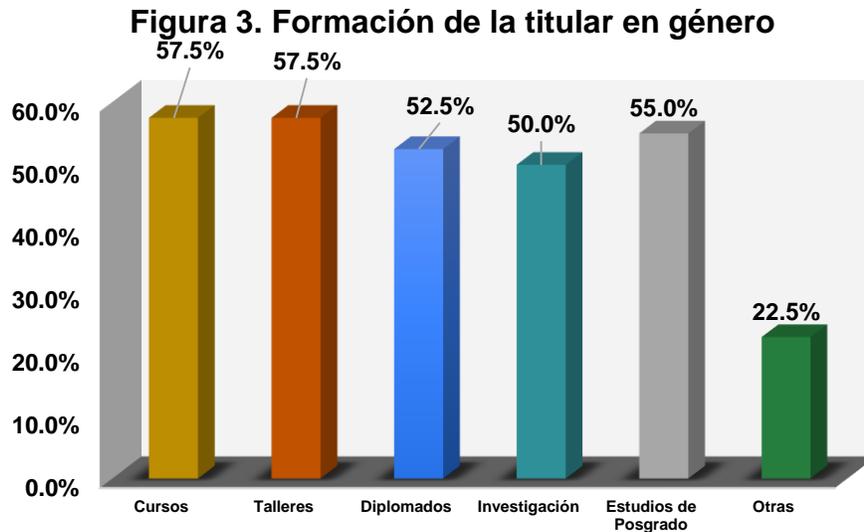


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

En un estudio posterior, podría hacerse un análisis cruzado para conocer el presupuesto asignado dependiendo del nivel jerárquico dentro del organigrama, número de personal, capacidad de incidencia e incluso carga de trabajo adicional en materia de género y derechos humanos por sobre las responsabilidades académicas o administrativas dentro de la institución. Es decir, es posible que las tareas de transversalización de la perspectiva de género, sean una carga adicional y no tarea exclusiva asignada a las personas responsables de área.

d) Formación de la titular en estudios de género

Un tipo ideal supone que la agente de igualdad a cargo de la UIG debe tener un perfil *ad hoc*. Según la encuesta realizada, el personal que colabora en las distintas instancias de género ha tomado cursos, talleres y/o diplomados. De manera importante, 21 personas, que representan 55% indican contar con posgrado especializado en materia de género (ver figura 3). En general, más de la mitad aseguran haber participado en cursos, talleres y diplomados, así como también han participado en investigación.



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

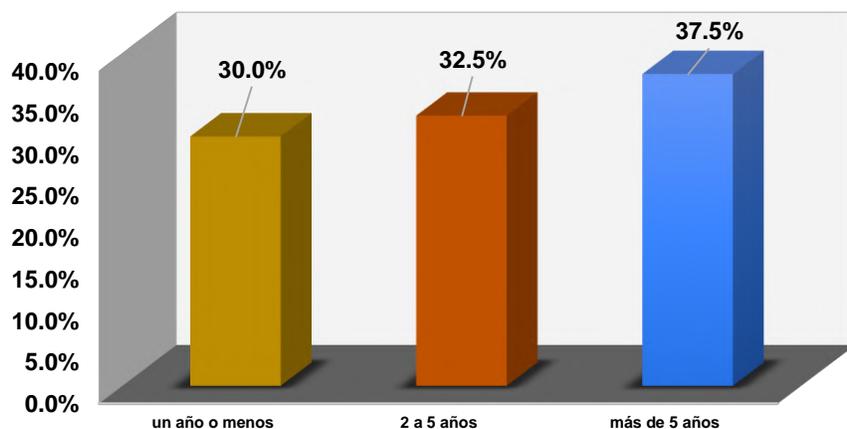
La profesionalización del personal y la capacitación continua son sin duda fundamentales en la construcción del camino hacia la igualdad sustantiva en las instituciones de educación superior.

2. Características de las Unidades de Igualdad de Género

a) Tiempo en operación

De acuerdo con la figura 4, el 62.5% de las Unidades de Igualdad de Género tienen menos de cinco años en operación, el 37.5% tienen más de cinco años, y un 30% son de nueva creación, ya que tienen un año o menos operando. Esta información refleja que el proceso de creación y desarrollo de las UIG ha sido lento, pero que en los últimos 5 años se aceleró su apertura, lo cual puede deberse a la participación de las IES en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), que entre otras cosas exige la existencia de la Unidad de Igualdad de Género, así como al mandato de la Ley General de Educación Superior (2021), y el mandato de la Secretaría de la Función Pública en el caso de los Centros Públicos de Investigación.

Figura 4. Tiempo de operación de la Unidad de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

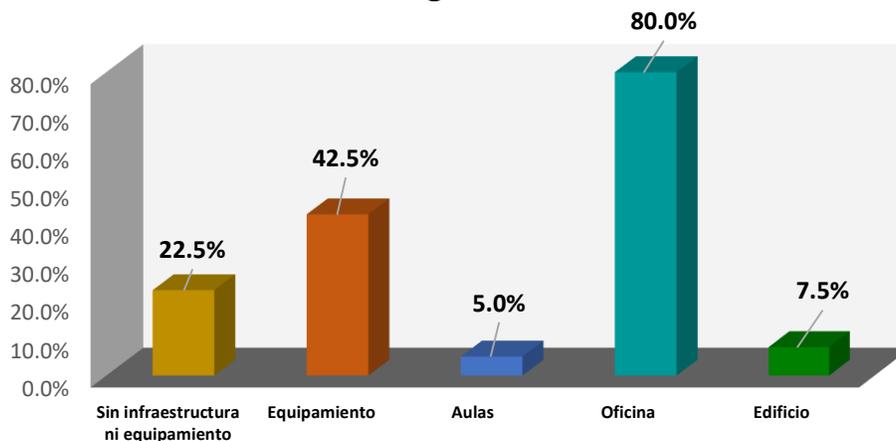
Si bien estas son buenas noticias, es importante que la creación de las Unidades se acompañe de los recursos humanos, materiales y presupuestales suficientes para garantizar sus funciones a favor de la igualdad de género en la educación superior.

b) Infraestructura y equipamiento

Las Unidades de Igualdad de Género abogan por espacios de trabajo dignos y libres de violencia, es fundamental que, en congruencia con la misión y las tareas asignadas a esta instancia, el personal cuente con equipamiento adecuado, oficinas, acceso a espacios adecuados tanto para recibir quejas -para quienes tienen esta función- así como para llevar a cabo las actividades formativas y de planeación.

Este estudio arroja que cerca de la cuarta parte de la UIG (22.50%) no cuenta con infraestructura, ni con equipamiento para realizar sus funciones, aunque llama la atención -lo que podría considerarse una discrepancia en los datos obtenidos- que la figura 5, elaborada por la plataforma Google Formato, muestre un 80% que declaren contar con oficinas.

Figura 5. Infraestructura y equipamiento de las Unidades de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Lo anterior puede deberse a que, algunas de las instancias que declaran no contar con infraestructura ni equipamiento estén albergadas en las instalaciones de alguna otra dependencia, y por tal motivo no las consideran como propias.

3. Tamaño de las Unidades de Igualdad de Género

La viabilidad para la transversalización e institucionalización de la perspectiva de igualdad de género al interior de las IES, requieren de la posibilidad de desarrollar y operar políticas institucionales en la materia, por lo que se requieren perfiles especializados y diferenciados de acuerdo con la naturaleza de la propia dependencia de género.

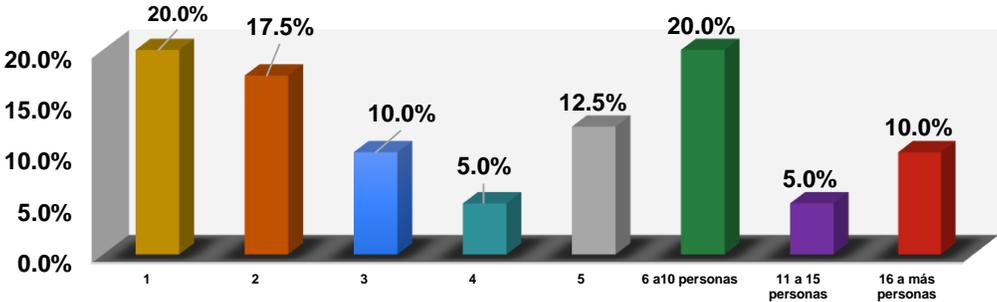
En el diagnóstico se detecta que hay instancias que tienen como principal actividad la atención a casos de violencia por razón de género, otras que desarrollan actividades académicas de investigación o posgrado en estudios de género, unas más que realizan acciones de cultura institucional, otras en que la misma dependencia implementan las tres actividades y, por último, aquellas IES que tienen dependencias diferenciadas para cada actividad.

Es decir, si el origen y fin de la dependencia está encaminada a la atención a la violencia por razón de género, se requieren perfiles y personal suficiente para brindar esa función, o si la dependencia tiene como principal objetivo la prevención de la violencia, la cantidad y perfil deberá responder a la necesidad y especialidad

de formación que requiere su población docente, administrativa y estudiantil. Asimismo, si el objetivo principal está encaminado a la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, el personal debe responder a la necesidad de diseñar, operar y evaluar las acciones para incidir en la cultura institucional.

Es así como la cantidad y perfil idóneo de las personas que integran las UIG dependerá de la naturaleza de estas. Por lo que se ha dividido el análisis, por un lado, la cantidad de personas integrantes y, por el otro, las actividades reportadas. Con relación al número de personas que integran la Unidad de Igualdad de Género, los datos de la figura 6 muestran que el 10% de las Unidades tienen más de 16 personas en su equipo; en tanto, el 5% cuentan entre 11 y 15 personas, y las que se conforman de 6 a 10, son el 20%. Sin embargo, las Unidades más pequeñas de 1 a 5 personas, representan el 65%.

Figura 6. Personal que integra la Unidad de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Para determinar el grado de avance de las instancias con relación al número de sus integrantes hemos considerado que aquellas que tienen hasta cinco personas (65%) están en estado de implementación; en tanto, las que tienen de 6 a 10 (20%) se consideran en proceso de desarrollo, y las que tienen más de 11 (15%) integrantes, están en etapa de consolidación.

Por otra parte, parece existir una relación entre las unidades que son de reciente creación y aquellas de tamaño pequeño. Además, también es importante considerar otros indicadores para establecer su fase de avance, como son: la

situación jurídica, posición en la estructura, presupuesto propio, autonomía en la toma de decisiones, recursos humanos y financieros.

a) Formación del personal de las Unidades de Igualdad de Género

De acuerdo con la tabla 4, las UIG están integradas por personas con formación en las áreas de las Ciencias Sociales, la mayoría son psicólogas (12) y abogadas (7), también hay especialistas en trabajo social (39), antropología (3), comunicación (3), administración (3) y sociología (2). Con relación a su nivel de estudios, 11 tienen nivel licenciatura y 28 cuentan con posgrados. Nueve tienen doctorado, 11 cuentan con maestría, cuatro con especialidad y otras cuatro no especificaron el grado.

Tabla 4
Formación profesional del personal de la Unidad de Igualdad de Género

Profesión		Nivel Educativo	
Psicología	12	Licenciatura	11
Derecho	7	Doctorado	9
Trabajo Social	3	Maestría	11
Antropología	3	Especialidad	4
Ciencias sociales	1	Posgrado	4
Sociología	2		
Comunicación	3		
Administración	3		
Mercadotecnia	1		

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Lo anterior se complementa con los datos de la tabla 5, que indica que la mayoría del personal que integra las UIG han tenido algún tipo de formación en materia de género, sea esta mediante cursos, talleres, diplomados o posgrados.

Tabla 5.
Formación en estudios de género del personal de la Unidad de Igualdad de Género

	Respuestas
Cursos	11
Diplomados	19
Maestría	5

Violencia de Género	3
Talleres	12
Doctorado	2
Otras(os)	9

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

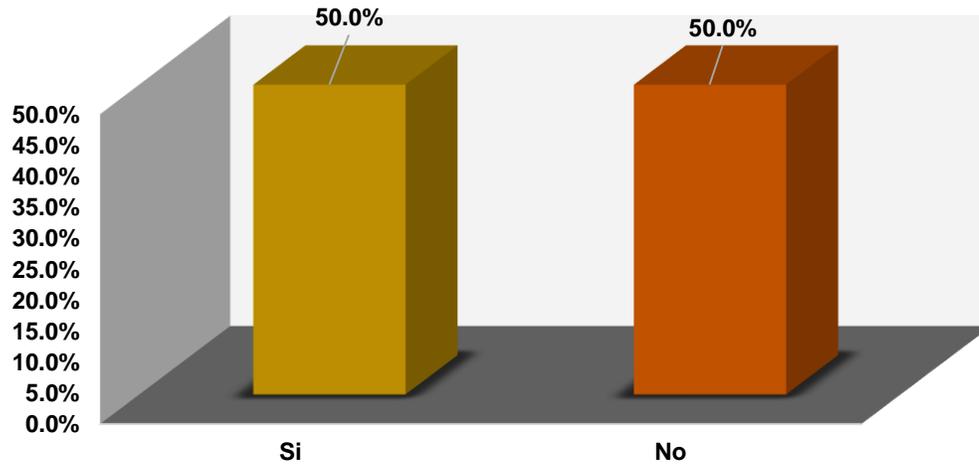
Es importante hacer notar que las Unidades de Igualdad de Género que tienen dentro de sus funciones la atención a quejas contra la violencia deberían estar integradas principalmente por un equipo con formación en Derecho, Psicología y Trabajo Social, además de ser obligatorio los conocimientos y experiencia en materia de género y feminismo a fin de evitar revictimizaciones.

4. Presupuesto de la Unidad de Igualdad de Género

Las acciones de transversalización de la perspectiva de género requieren recursos económicos, materiales y humanos. Si bien es cierto que algunas actividades pueden llevarse a cabo sin financiamiento, tales como cursos y talleres que podría impartir el propio personal de las Unidades de Igualdad de Género, hay acciones que inevitablemente requieren de una inversión, ya que se necesita personal especializado para el diseño del plan de igualdad, del presupuesto con perspectiva de género, entre otras; por ejemplo, la creación de senderos seguros a través de la instalación de luminarias, así como la implementación de lactarios y áreas lúdicas para infancias, por mencionar algunas.

De acuerdo con la figura 7, solo el 50% de las Unidades de Igualdad de Género cuenta con presupuesto propio, aunque se desconoce el monto, en tanto que la otra mitad no cuenta con recursos financieros. Para un futuro estudio debe considerarse la recolección detallada de las fuentes de financiamiento y el monto anual destinado a sus actividades.

Figura 7. Presupuesto de Unidad de Igualdad de Género

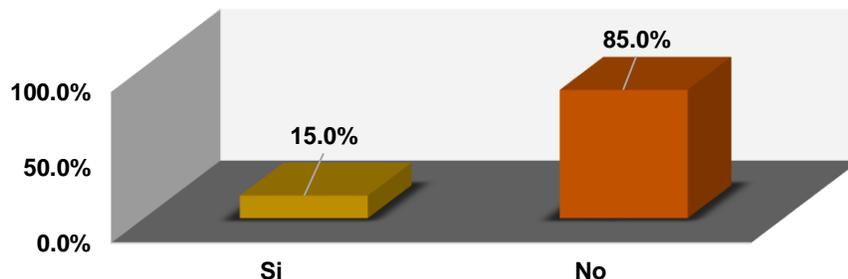


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Los presupuestos limitados de las instituciones y el universo de demandas y prioridades podrían ser una condicionante que restrinja la asignación de recursos a las Unidades de Igualdad de Género. De ahí que el tener acceso a diversas fuentes de financiamiento podría permitir un mayor margen de acción. Sin embargo, la información de la encuesta indica que solamente el 15.4% de las UIG ha trabajado con recursos externos a la institución (ver figura 8).

Lamentablemente, este estudio no identifica las fuentes externas de financiamiento, y sería importante que todas las Unidades de Igualdad de Género tengan conocimiento de las distintas instituciones que financian proyectos o acciones en materia de género.

Figura 8. Presupuesto externo de la Unidad de Igualdad de Género

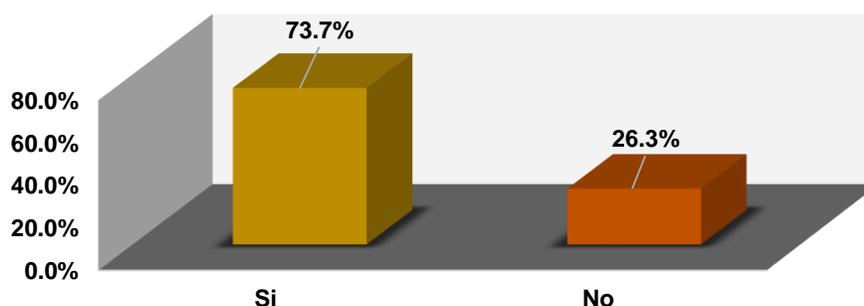


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

5. Toma de decisiones

En este diagnóstico se buscó identificar la capacidad de incidencia de las Unidades de Igualdad de Género en distintos escenarios, uno de ellos, el poder tomar decisiones con relación a los acuerdos de la RENIES, a lo cual el 73% de las unidades en estudio respondió que sí lo puede hacer, y un 27% mencionan que no pueden tomar decisiones con relación a este tema, según se muestra en la figura 9.

Figura 9. Toma de decisiones de la Unidad de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Para hacer más eficiente el trabajo de las UIG al interior de las Instituciones de Educación Superior, así como su articulación con la RENIES, es importante que las autoridades otorguen a las unidades mayor autonomía en la toma de decisiones.

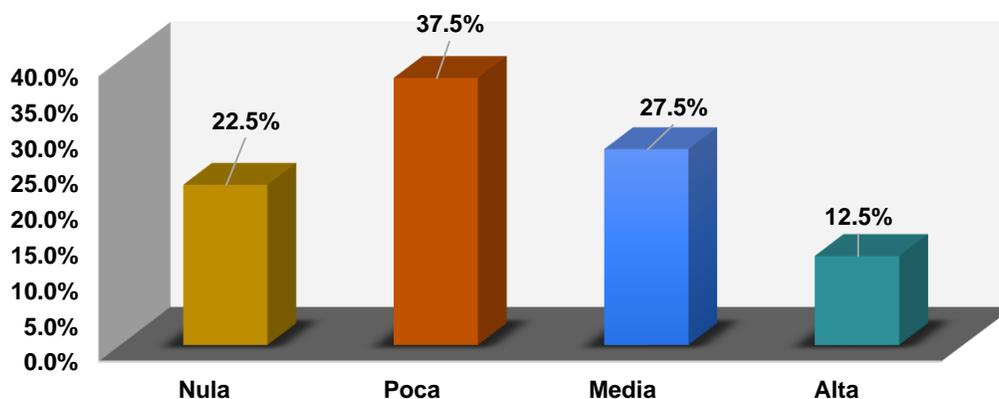
Si bien la mayoría de las UIG encuestadas reportó que participaba en la toma de decisiones, esta participación es diferenciada dependiendo del tipo de decisiones que se trate. En este sentido, se indagó sobre la capacidad de incidencia de las UIG en cuanto a la normativa interna, trámites administrativos y elaboración/modificaciones del currículo. Con respecto a la normativa, más del 70% respondió que no tiene facultades para proponer cambios, lo que significa poca incidencia para hacer recomendaciones a contratos colectivos de trabajo, reglamentos, códigos de conducta y ética, estatuto y ley orgánica. De ahí que sea necesaria la participación de las Unidades de Igualdad de Género en la capacitación al personal de las áreas jurídica y/o legislativa en materia de género.

Otras IES cuentan con un marco normativo diseñado desde la federación, por lo cual es más difícil su participación en este rubro. Sin embargo, desde las UIG se deben buscar alternativas que permita la participación -cuando menos- en el caso del diseño de códigos de conducta y protocolos de atención y prevención a la violencia por razón de género.

Con relación a trámites administrativos, el 60% manifiesta nula o poca incidencia para tomar decisiones (ver figura 10). De ahí que habrán de definirse estrategias para lograr impactar en algunas acciones necesarias para el quehacer de las UIG. Entre ellas se encuentra la colaboración entre las distintas áreas de la institución con las UIG para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.

Asimismo, hay trámites administrativos que requieren ser implementados con perspectiva de género; por ejemplo, aquellos relacionados con la comunidad de la diversidad sexo-genérica, los permisos de paternidad, la aplicación de sanciones cuando se cometen faltas relacionadas con violencia por razón de género, por mencionar algunos.

Figura 10. Nivel de incidencia de la titular de la Unidad en trámites administrativos



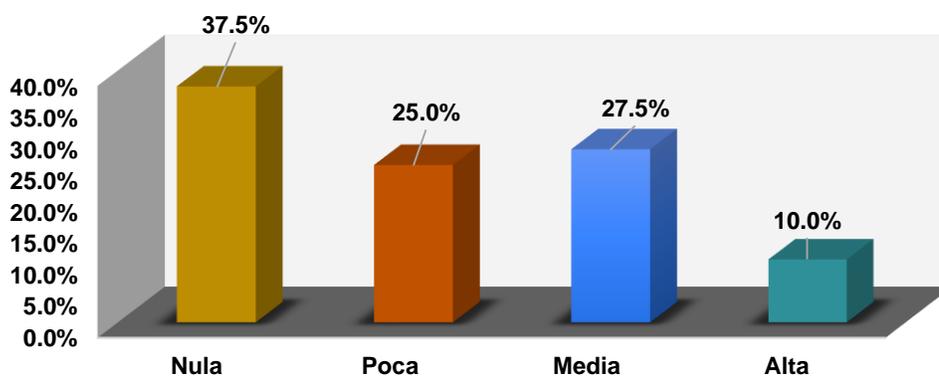
Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Por otro lado, la transversalización de la perspectiva de género en el currículo es un mandato de la Ley General de Educación Superior. Por ello, que el 62.5% de

las Unidades de Igualdad de Género tenga poca o nula incidencia en esta área lleva a cuestionar si las IES han avanzado en este particular y cómo lo están haciendo.

De ahí que se requiera apoyo para facilitar o agilizar el proceso, ya sea involucrando a las UIG mediante procesos de capacitación al personal a cargo del diseño y modificación del currículo, o con asesorías para proporcionar herramientas de intervención.

Figura 11. Nivel de la incidencia de él o la titular para proponer cambios en la currícula



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

6. Plan de Igualdad

Trabajar con un Plan a corto, mediano y largo plazo permite a las instituciones conocer la problemática, trazar metas, medir avances y/o retrocesos. Este estudio, identificó que, según muestra la figura 12, el 45% de las Unidades de Igualdad de Género cuentan ya con un Plan de Igualdad, mientras que un 55% aún no lo tiene. Habría que abundar más para conocer las razones de la falta del Plan, así como también para conocer los avances de aquellas que ya lo tienen.

Figura 12. Plan de Igualdad de la Unidad de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Sin duda contar con un Plan de Igualdad es prioritario para avanzar en el proceso de transversalización de la perspectiva de género, pues permitiría a las unidades contar con estrategias definidas de acción, así como también les otorgaría mayores posibilidades de participar en la toma de decisiones y acceder a un presupuesto propio.

7. Ejes de trabajo

En la encuesta las y los participantes declararon que las UIG inciden en los siguientes ejes de trabajo (tabla 7): atención a la violencia, otras (formación en género, uso de lenguaje inclusivo, promoción a los derechos humanos), prevención a las violencias por razón de género, perspectiva de género, estudios de género, transversalización, discriminación, igualdad de género y vinculación.

**Tabla 7
Ejes de trabajo**

Ejes de trabajo de su unidad	Número
Transversalización	8
Perspectiva de Género.	10
Prevención a la violencia por razón de Género	10
Discriminación	8
Igualdad de género	8
Estudios de género	9

Atención a la violencia por razón de género	11
Vinculación	4
Otras(os)	11

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Un ejercicio posterior debe profundizar en los objetivos de cada uno de estos ejes de trabajo, con el fin de dar una mejor orientación a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.

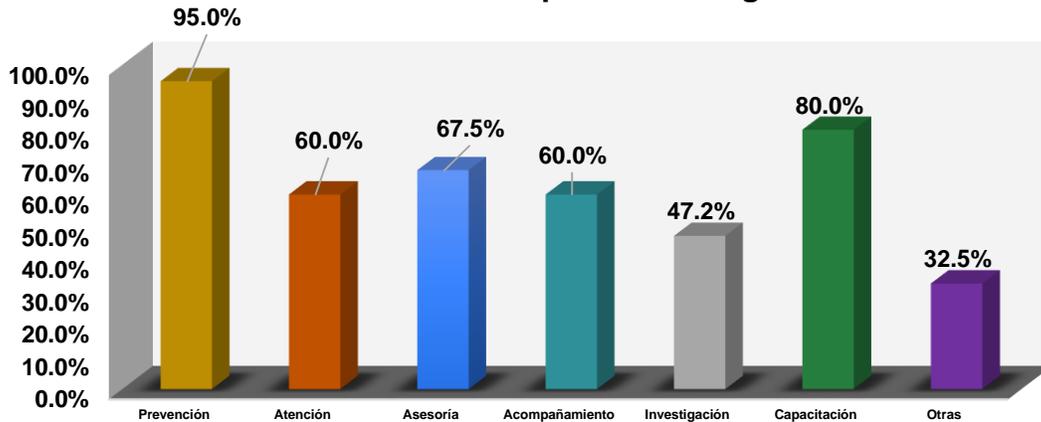
8. Acciones en materia de violencia por razón de género

Los espacios educativos que hacen eco de la realidad de nuestra sociedad y la violencia por razón de género se replica en las aulas, en los espacios deportivos, cafeterías, laboratorios, viajes de estudio, por solo mencionar algunos; las Unidades de Igualdad de Género tienen ante sí el reto de llevar a cabo distintas acciones para contribuir a construir una cultura de paz, respeto, Noviolencia y, para ello, llevan a cabo campañas, actividades formativas, acompañamiento a víctimas, atención a quejas, reparación del daño y garantía de no repetición.

En materia de violencias por razón de género, como lo demuestra la figura 13, casi todas las instancias en estudio se abocan principalmente a las tareas de prevención (95%) y capacitación (80%), mientras que más de la mitad tienen dentro de sus funciones la asesoría (67.5%), atención a quejas (60%) y acompañamiento a víctimas (60%). La encuesta arroja también que el 47.2% de las UIG llevan a cabo tareas de investigación.

Con respecto a la construcción del conocimiento, una contribución importante de las Unidades de Igualdad de Género sería impulsar en las agendas de investigación de las IES, el tema de las violencias para una mejor comprensión de la problemática, así como para aportar insumos que coadyuven al desarrollo de políticas institucionales en la materia.

Figura 13. Tipo de actividades que las UIG realizan en materia de violencia por razón de género



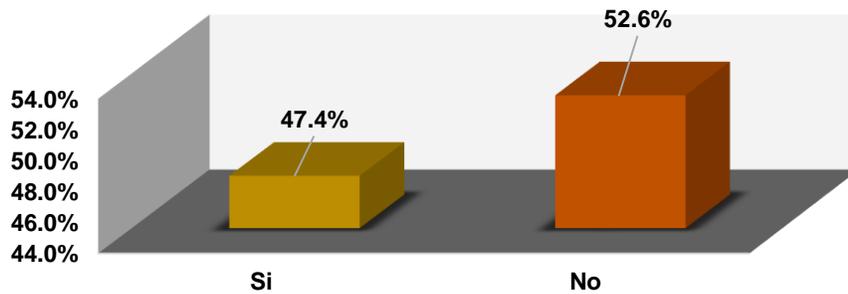
Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

a) Atención a quejas

Según los datos obtenidos en este estudio, como se muestra en la figura 14, el 47.4% de las Unidades atiende quejas relativas a violencia por razón de género, y el 52.6% no lo hace. Sin embargo, algunas reciben, acompañan y remiten las quejas a las instancias correspondientes, las cuales se enuncian a continuación:

- Defensoría de los Derechos Universitarios
- Secretaría General
- Unidad para Prevenir y Atender las Violencias de Género (UPAVIG)
- Unidad de Género contra la Discriminación (UGEDIS)
- Dirección de Atención a la Violencia de Género
- Tribunal Universitario
- Departamento jurídico
- Comisión ejecutiva del protocolo para la prevención, atención y sanción de violencia de género, discriminación, acoso, hostigamiento y abuso sexual
- Consejos divisionales
- Comité de ética

Figura 14. Atención a las quejas de violencia por razón de género

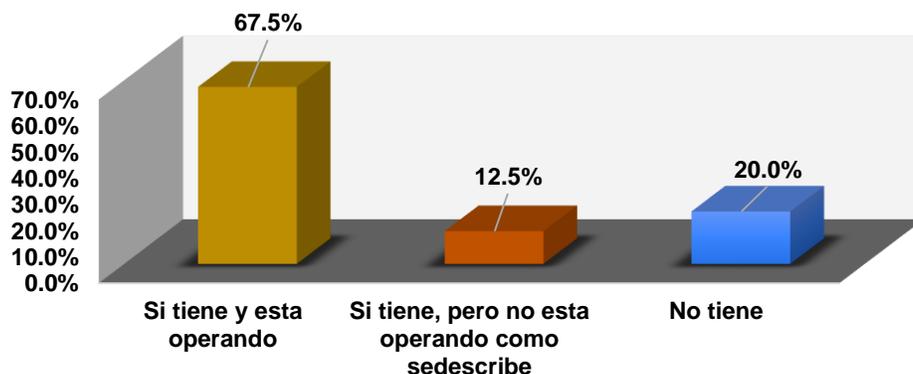


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

9. Protocolos de Atención a la Violencia por razón de Género

La Secretaría de Educación Pública, por mandato de la Ley General de Educación Superior, solicita a las IES contar con un protocolo de atención a la violencia por razón de género. Además, algunas instituciones como los Centros Públicos de Investigación están obligados a implementar el Protocolo Federal para la Atención, Prevención y Erradicación del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual. Los resultados de este estudio muestran en la figura 15 que cerca del 70% de las 40 instituciones que participaron en este diagnóstico cuentan ya con un protocolo y éste se encuentra en operación. En tanto, un 20% de las instituciones encuestadas aún no cuentan con protocolo, y 12.5% lo tienen, pero aún no está en operación.

Figura 15. Protocolo de atención a la violencia contras las mujeres y de género

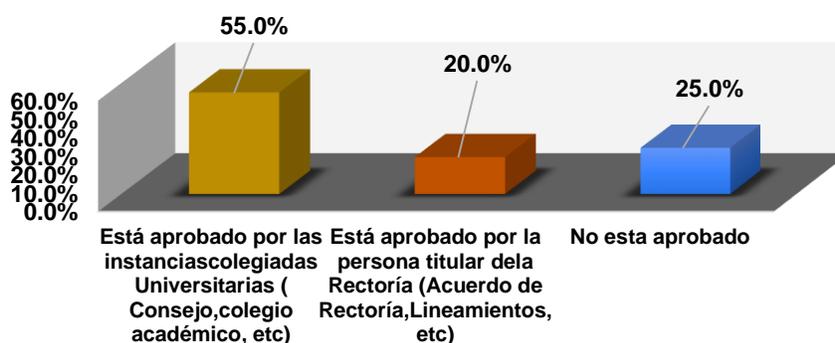


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

a) Aprobación del protocolo

De acuerdo con la figura 16, los protocolos fueron aprobados en su mayoría por las instancias colegiadas universitarias (55%), y por la o el titular de Rectoría (20%). En tanto, un 25% de las IES participantes aún no lo aprueban.

Figura 16. Instancia que aprobó el protocolo de atención a la violencia contra las mujeres y de género en las IES



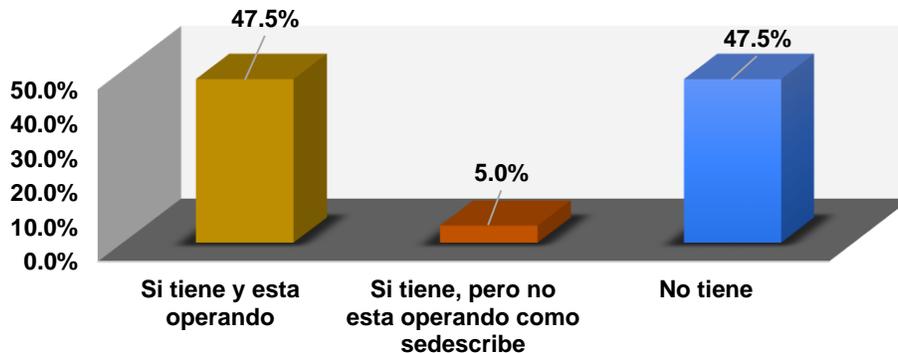
Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

b) Declaratoria

Sumado al Protocolo, las IES están obligadas a emitir una Declaratoria pública de Cero Tolerancia a la violencia contra las mujeres y de género. Dicha declaratoria debe ser un pronunciamiento en voz de la persona titular de la Institución para dar certeza a la comunidad. De acuerdo con la figura 17, el 47.5% de las Instituciones de Educación Superior que participaron en este estudio emitió ya dicha declaratoria, el 5% cuenta con la Declaratoria pero no está en operación, y un porcentaje alto del 47.5% todavía no cuenta con este pronunciamiento.

Estas Declaratorias forman parte de un plan de acción integral en el cual las instituciones se comprometen a llevar a cabo acciones de prevención tales como actividades formativas y de sensibilización, a promover la cultura de la denuncia, a investigar con perspectiva de género dichas denuncias, a sancionar las conductas que constituyan violencia por razón de género, así como garantizar la reparación del daño y no repetición de los hechos.

Figura 17. Declaratoria contra la violencia hacia las mujeres y de género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

10. Participación de las Unidades de Igualdad de Género en Redes

El trabajo en red y la vinculación con distintos órganos que llevan a cabo actividades afines es una tendencia que, con la evolución de la tecnología, ha demostrado favorecer alianzas estratégicas tanto para la magnificación de las voces, generación de conocimiento, búsqueda de soluciones a problemáticas compartidas y trabajo colaborativo.

La mayoría de las unidades de Igualdad de género que participan en este estudio forman parte de redes locales, nacionales e internacionales y en particular de aquellas que impulsa la Asociación Nacional de Instituciones de Educación Superior (ANUIES), tales como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género (RENIES-Igualdad).

La RENIES, es un espacio de encuentro e intercambio de experiencias a favor de la igualdad de género, conformada por 62 IES cuyo trabajo se centra en ocho ejes que están contemplados en su Declaratoria: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadísticas, diagnósticos y estudios de género, lenguaje Incluyente, sensibilización, violencia por razón de género y discriminación.

Otra de las redes de las cuales forman parte algunas de las Unidades de Igualdad de Género es la Red "Reconstruir", cuyo objetivo es la búsqueda de soluciones a la violencia por razón de género en las instituciones de educación superior desde una perspectiva feminista. Sus ejes de actuación son: clínica

jurídica, asesoría virtual, comunicación asertiva, denuncia pública y acompañamiento, intercambio de experiencias, formación especializada y un observatorio.

Algunas Unidades están vinculadas también a la Red Universitaria de Géneros Equidad y Diversidad Sexual (RUGEDS), la cual según lo detalla su página web “comparte conocimiento referido a la educación superior de América Latina y el Caribe, que tiene que ver con problemáticas afines a género y diversidad sexual”. La RUGEDS se compone de IES afiliadas o no a la Unión de Instituciones de Educación Superior de América Latina y el Caribe (UDUAL).

Otra red de la cual forman parte algunas Unidades de Igualdad de Género es la Red de Inclusión, Igualdad e Incidencia para la Transformación Académica (RIIITA), y según se indica en su página web la Red “fue fundada con el compromiso de crear alianzas estratégicas para avanzar e incidir en el diseño de políticas y herramientas institucionales a favor de la inclusión, la igualdad, la erradicación de la violencia de género en los espacios universitarios, creación de un espacio de intercambio de aprendizajes y de mejores prácticas para la sensibilización, prevención y atención de la violencia de género, así como unir esfuerzos para impulsar acciones coordinadas en favor de la igualdad y no discriminación en las Instituciones de Educación Superior”.

Las Unidades de Igualdad de Género también forman parte del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), la cual se autodescribe como “una apuesta colectiva a favor de la construcción de espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas de México”. La iniciativa del ONIGIES fue presentada por el Programa Universitario de Género de la UNAM a la reunión nacional 2016 de RENIES en Monterrey, y su creación se formaliza en 2018 con la firma de un convenio por parte de organismos participantes: UNAM, CNDH, INMUJERES, CONAVIM y ANUIES; ONU-Mujeres México como entidad asesora, e IES participantes adscritas a RENIES-Igualdad.

“Su creación 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”. A la fecha se han evaluado cinco años, de 2017 a 2021.

Algunas Unidades de Igualdad de Género tienen vínculos con la Red *Men Engage*, la cual se autodescribe como “una red internacional para la transformación social en la cual dirigimos energías colectivas hacia poner fin al poder patriarcal y apoyar la defensa de los derechos de las mujeres, los derechos LGBTQI y los derechos humanos, así como alcanzar la justicia social de género y social para todas/os”.

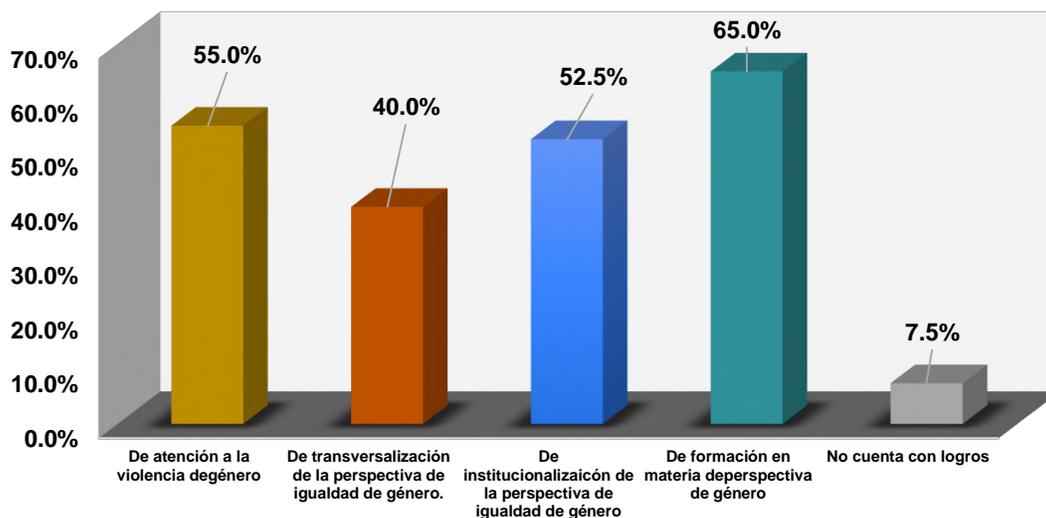
Por último, existen instituciones, órganos y comisiones con los cuáles también se vinculan las Unidades de Igualdad de Género, como son las Comisiones Estatales de Derechos Humanos, Institutos Estatales de las Mujeres, ONU Mujeres (*HeForShe*), Gobiernos estatales, Gobiernos municipales, Grupo Estatal para la Prevención del Embarazo en Adolescentes (GEPEA), Programa de Cultura de Paz de la ANUIES, Cátedra Marcela Lagarde, Comisión Estatal para la Planeación, Comisión para la Planeación de la Educación Superior (COEPES).

Aún hay Unidades de Igualdad de Género (seis) que sólo participan en RENIES, y es deseable que todas las UIG pudieran establecer alianzas con otras redes, organismos gubernamentales, no gubernamentales y personal académico con el fin de optimizar recursos, aprender unas de otras y darse acompañamiento. Es deseable que todas las Unidades trabajáramos en una agenda común, con diálogo y colaboración entre sí. La RENIES podría facilitar la vinculación con asesoría, directorio y contactos.

11. Logros de las Unidades de Igualdad de Género

En la figura 18 se observan los principales logros registrados por las Unidades de Igualdad de Género en la encuesta. En primer lugar se detallan los procesos formativos dirigidos a la comunidad universitaria (65%) tales como certificaciones en materia de género; le siguen las acciones de atención a la violencia por razón de género (55%); después se menciona la institucionalización de la perspectiva de género (52%), como las UIG, la creación de un programa sobre género y diversidad sexual, y un sistema de orientación y canalización; a continuación se encuentran las acciones de transversalidad (40%) como presupuestos etiquetados, el Programa Universitario de Igualdad de Género, la formación de la Red de estudiantes "Red Genera", así como la creación del Comité Universitario de Igualdad y No Discriminación, firma de convenios, y declaraciones, posicionamientos y lineamientos a favor de la igualdad de género. Por último, el 7.5% de las Unidades encuestadas refirió no tener logros, lo cual suponemos se debe a la reciente creación de estas instancias.

Figura 18. Logros de las Unidades de Igualdad de Género

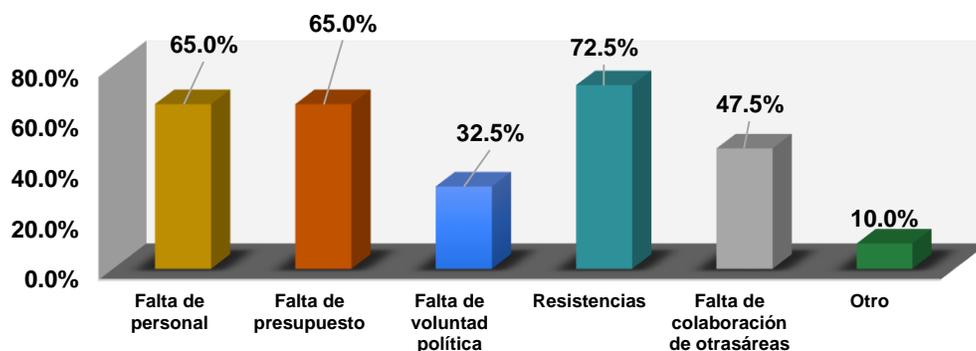


Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

12. Obstáculos de las Unidades de Igualdad de Género

En la figura 19 encontramos la información que nos revela los obstáculos que enfrentan las Unidades de Igualdad de Género en su quehacer a favor de la igualdad. Entre los obstáculos, resaltan las resistencias (72%), lo que muestra la urgencia de continuar con los procesos de sensibilización al interior de las IES. Además, la falta de personal y presupuestos, ambos con 65%; así como también se señala la falta de colaboración (47.5%) y falta de voluntad política (32.5%), ya que la agenda de género no es considerada un tema prioritario en algunas de las instituciones de educación superior. Por último, se encuentra que el 10% de las UIG responden que existen otros obstáculos, pero no se especifica cuales son.

Figura 19. Obstáculos que enfrentan en las Unidades de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

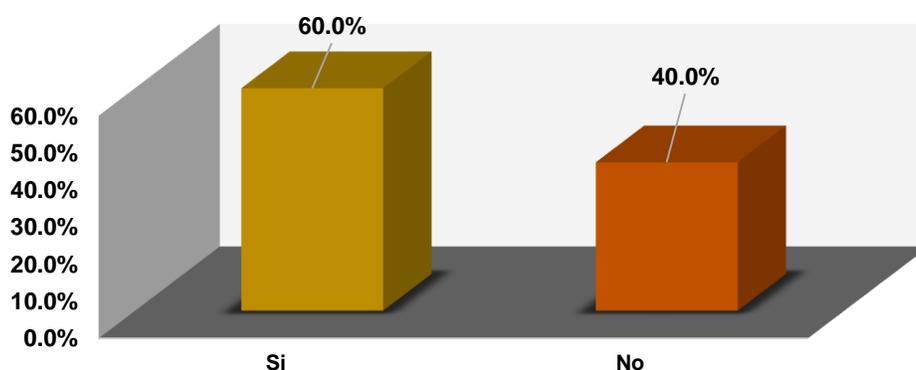
13. Impacto en la salud física y emocional

Según la información de este estudio diagnóstico que se muestra en la figura 20, el 60% de las personas encuestadas señalan dificultades con su salud emocional debido al trabajo que realizan en la UIG. En este sentido, las resistencias que genera el impulso de la igualdad de género en instituciones que tradicionalmente han sido consideradas en su forma y estructura como heteropatriarcales, provoca una lucha constante de quienes tienen a su cargo la tarea de transversalizar la perspectiva de género y atender las quejas de violencia por razón de género, en muchos casos sin presupuesto y sin apoyo, lo que ocasiona estrés, desgaste

emocional, alteración del sueño, depresión, ansiedad, frustración, *burnout* y fatiga. Además, también se reporta sobrecarga de trabajo, falta de tiempo para el cuidado de las hijas e hijos y falta de convivencia familiar.

Por lo anterior, es preciso que quienes trabajan en las Unidades de Igualdad de Género hagan del autocuidado una prioridad y que las personas en posiciones de autoridad faciliten el apoyo y acompañamiento necesarios para ello.

Figura 20. Salud emocional del personal de la Unidad de Igualdad de Género



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

14. Semáforo de la Igualdad de Género en las IES

Como fue establecido en el apartado metodológico para el análisis del avance de las Unidades de Igualdad de Género de las IES asociadas a la RENIES que participaron en la encuesta, consideramos distintos ejes de las UIG, en cada uno de los niveles de avance, según se muestra en la Tabla 8.

**Tabla 8
Nivel de avance de las Unidades de Igualdad de Género**

NIVELES	Eje 1	Eje 2	Eje 3	Eje 4	Eje 5	Eje 6	Eje 7
	Situación jurídica	Posición en la estructura	Tamaño	Recursos Humanos capacitados	Recursos Financieros	Toma de decisiones	Violencia

Implementación	Diversa	Unidad está a cargo de otra dependencia	1-3	Sin capacitación	Sin presupuesto	Consulta con la dependencia a cargo	Acciones aisladas
Desarrollo	Diversa	Unidad está a cargo de otra dependencia	4-10	Capacitación media	Presupuesto asignado	Participa en algunas decisiones	Programa en construcción
Consolidación	Diversa	Posición propia en la estructura	11 y más	Altamente capacitados	Presupuesto asignado y ejercido	Toma sus propias decisiones	Programa en operación

Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

La tabla 9 muestra las preguntas que fueron seleccionadas en cada dimensión, con el objetivo de evaluar de manera individual a las unidades de Igualdad de Género de cada una de las Instituciones de Educación Superior que participaron en el estudio.

Tabla 9
Indicadores por dimensión

Dimensiones	Preguntas
Situación Jurídica	5. ¿Cuenta con acuerdo de creación? 6. ¿Qué tipo de nombramiento tiene la titular?
Posición en la estructura	3. ¿De qué área depende la Unidad de Igualdad de Género?
Tamaño	14. ¿Cuántas personas integran su Unidad de Igualdad de Género?
Recursos Humanos capacitados	7. ¿Cuál es la formación en materia de género que tiene la titular de la Unidad?
Recursos Financieros	8. ¿Con qué infraestructura cuenta? 18. ¿La unidad cuenta con presupuesto propio asignado por la Universidad?
Toma de decisiones	19. ¿Puede tomar decisiones con respecto a acuerdos RENIES? 20. ¿Cuál es el nivel de incidencia de la titular de la Unidad para proponer cambios en la normativa de su Universidad?

Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

Para el análisis se elaboró un semáforo con el objetivo de apreciar de manera visible cual es la situación de cada institución a partir de su nivel de avance, el cual se compone de cada una de las dimensiones y ejes, así como la evolución que han tenido en cada nivel (Tabla 10). Las diferencias que se expresan en la situación de cada institución en el semáforo son el resultado de su diversidad, escenarios y coyunturas particulares. (Tabla 11)

Tabla 10
Semáforo

Nada	Implementación	En desarrollo	Consolidación
-------------	-----------------------	----------------------	----------------------

Tabla 11
Resultados del Semáforo de la Igualdad de Género por
Institución de Educación Superior

Instituciones	Eje 1. Situación jurídica	Eje 2 Posición en la estructura	Eje 3 Tamaño	Eje 4 Recursos Humanos capacitados	Eje 5 Recursos Financieros	Eje 6 Toma de decisiones	Eje 7 Violencia
UAM- Xochimilco	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Consolidación	Desarrollo	Implementación	0
Universidad Iberoamericana, CDMX	Desarrollo	Implementación	Implementación	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
Universidad de Monterrey	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Implementación	Consolidación
Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.	Implementación	Implementación	Implementación	Implementación	Implementación	Implementación	Implementación
Universidad Tecnológica del Valle de Toluca	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	Desarrollo
El Colegio de la Frontera Sur	Implementación	Desarrollo	Implementación	Implementación	Implementación	Desarrollo	Consolidación
Universidad Autónoma Metropolitana-X	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Consolidación	Desarrollo	Implementación	0
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo
Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo	Desarrollo	Implementación	Implementación	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo
Universidad de Sonora	Implementación	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	Implementación	0	0
Universidad de Colima	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Consolidación
Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación
Universidad Autónoma Agraria Antonio Narro	Implementación	0	Implementación	Implementación	Implementación	Implementación	0
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Implementación	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Implementación	0	Desarrollo
Universidad Autónoma de Tamaulipas	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Desarrollo
Universidad Autónoma de Baja California	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	0
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Desarrollo	Desarrollo
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Consolidación	Consolidación
Universidad Veracruzana	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo

Universidad de Guadalajara	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	0
Instituto Tecnológico de Aguascalientes	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Implementación	Implementación	0	Consolidación
Universidad Autónoma de Nayarit	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Implementación	Desarrollo	Desarrollo
Universidad Autónoma de Tlaxcala	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Consolidación	Implementación	Desarrollo	0
Universidad Autónoma de Zacatecas	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	Consolidación
Universidad Politécnica de Sinaloa	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Implementación	Desarrollo	0
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Consolidación	Consolidación	Implementación	Consolidación	Implementación	Implementación	0
Universidad Autónoma de Chiapas	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Desarrollo
Escuela Normal de Sinaloa	Implementación	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	0
Universidad Autónoma de Aguascalientes	Implementación	Desarrollo	Implementación	Consolidación	Implementación	0	0
Universidad Autónoma de Baja California Sur	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Consolidación	Consolidación	Implementación	Desarrollo
Universidad Autónoma de Sinaloa	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo
El Colegio de la Frontera Norte	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Consolidación	Implementación	Desarrollo	Desarrollo
Universidad Nacional Autónoma de México	Desarrollo	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación
Universidad Autónoma de Coahuila	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	0
Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Desarrollo	Implementación	Implementación	Implementación
Tecnológico de Monterrey	Implementación	Desarrollo	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Consolidación
Universidad Pedagógica Nacional, Ajusco	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Consolidación	Implementación	Desarrollo	Consolidación
Universidad Autónoma de Yucatán	Desarrollo	Implementación	Implementación	Implementación	Desarrollo	Desarrollo	Desarrollo
Universidad Autónoma de Querétaro	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Consolidación	Desarrollo	Consolidación
Universidad Tecnológica de León	Desarrollo	Consolidación	Desarrollo	Desarrollo	Implementación	Desarrollo	0

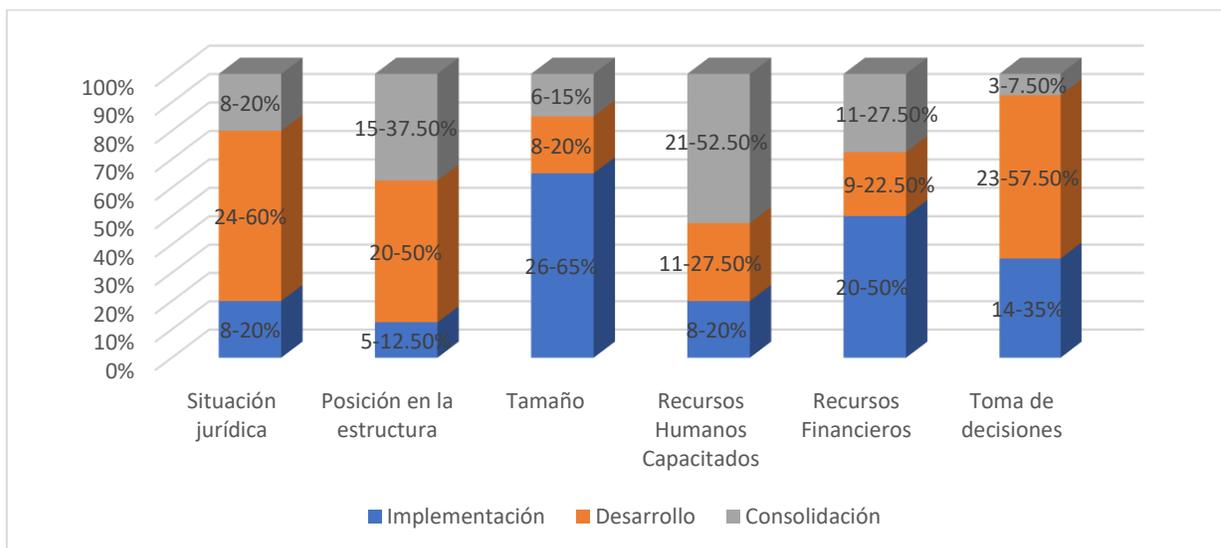
Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta de Diagnóstico de las UIG, RENIES, 2023.

En la figura 21 se muestran los resultados por niveles de desarrollo y dimensiones del diagnóstico para el total de las instituciones participantes en el estudio. Aunque, según se observa en el semáforo, los resultados para cada institución son disímiles en cada dimensión, en el conjunto hay una concentración de las UIG en el nivel de desarrollo. Con excepción del tamaño de las Unidades y los recursos financieros, un número importante de UIG se encuentran bien calificadas en situación jurídica, posición, recursos humanos capacitados y toma de decisiones.

Es interesante hacer notar que, de las UIG que se encuentran en fase de implementación, destacan en dos dimensiones que son el tamaño y los recursos

financieros. Por lo que sería necesario indagar más al respecto para tener una mejor comprensión de estas situaciones.

Figura 21
Resultados por niveles y dimensiones



Fuente: Elaboración con datos de la Encuesta, 2023.

Por último, hay UIG cuyas dimensiones de posición en la estructura y recursos humanos capacitados se concentran en nivel de consolidación, y algunas de ellas también cuentan con mejores recursos financieros, en contraste pocas tienen autonomía en la toma de decisiones.

Conclusiones y retos

Este diagnóstico, en el que participaron 40 instituciones de educación superior afiliadas a la RENIES-Igualdad, permite dilucidar que en los últimos cinco años se ha acelerado la creación de Unidades de Igualdad de Género en las IES públicas, privadas, normales y escuelas tecnológicas, un 60% de las que aquí se estudian fueron creadas en el último lustro. Lo anterior puede ser influencia de la participación de las IES en el ONIGIES, así como en el último año, de la influencia de la Ley General de Educación, que establece la creación de las instancias de igualdad.

El nivel de desarrollo y consolidación de cada Unidad de Igualdad de Género es variable, hay algunas, las menos, que operan tanto con presupuesto propio como con presupuesto externo y cuentan con infraestructura, equipamiento, personal y vinculación con redes nacionales e internacionales; sin embargo, un 50% operan sin presupuestos propios, el 85% no tienen acceso a presupuestos externos, un 37% operan solamente con una o dos personas, y hay instancias que no cuentan ni con equipamiento ni con oficinas.

Es de hacer notar que el 40% de la Unidades de Igualdad de Género que participan en este estudio, no cuentan aún con un *Protocolo de Atención a la Violencia por razón de Género* ni con una declaratoria contra la violencia hacia las mujeres, lo cual nos lleva a recordar que la Ley General de Educación Superior, que entró en vigor en abril del 2021, en sus artículos 42 y 43, obliga a las IES, con el apoyo de las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia, a promover las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico por razón de género. Sin embargo, hay que destacar que el 52.6% de las Unidades, no atiende quejas de violencia por razón de género, la atención y sanción corresponde a otras instancias universitarias.

Dentro de los principales logros mencionados por las Unidades de Igualdad de Género, destacan la formación en materia de perspectiva de género, la atención de las violencias de género y la transversalización de la perspectiva de género, que requiere de la colaboración y responsabilidad de las distintas áreas que forman parte de las Instituciones. Asimismo, este estudio revela que de los principales obstáculos a los que se han enfrentado las Unidades de Igualdad de Género han sido las resistencias, la falta de apoyo y la falta de colaboración.

La poca o nula capacidad de incidencia de las Unidades de Igualdad de Género en las decisiones administrativas, en el diseño del currículo y en las políticas institucionales, pueden tener un impacto en el avance de las políticas de igualdad en las IES. Un 55% de las Unidades de Igualdad de Género no cuentan aún con un plan de igualdad.

Especial mención merece el papel fundamental del autocuidado y el apoyo institucional para con la salud física y emocional del personal que asume las tareas

de promover la transversalización de la perspectiva de género y, en particular, la atención a quejas de violencia por razón de género y el acompañamiento a víctimas de violencia sexual.

Trabajar con poco personal, pocos recursos, sin apoyo y una fuerte sobrecarga de trabajo, ha llevado al personal de las Unidades de Igualdad de Género a sufrir estrés, desgaste emocional, alteración del sueño, depresión, ansiedad, frustración, *burnout*, fatiga, cansancio, migraña y desgaste emocional. Es fundamental que las políticas institucionales de igualdad vayan más allá del papel y las palabras. Para las Unidades de Igualdad de Género, hacer del autocuidado una prioridad, es una urgencia.

La transversalización de la perspectiva de género es responsabilidad compartida, no corresponde solamente al personal de la Unidad de Igualdad de Género cumplir con lo mandado por la Ley General de Educación Pública y las distintas leyes nacionales, así como de lo pactado en los instrumentos internacionales de los que México es parte; es preciso que las Unidades de Igualdad de Género trabajen en condiciones dignas, con un presupuesto etiquetado y/o con acceso a presupuestos externos, con personal suficiente y debidamente capacitado, equipamiento y oficinas. También es fundamental tener el respaldo institucional para aumentar su capacidad de incidencia en las áreas de su competencia.

Es fundamental que las políticas institucionales de igualdad vayan más allá del papel y las palabras. Para las Unidades de Igualdad de Género, hacer del autocuidado una prioridad, es una urgencia.

Sin duda, este diagnóstico identifica áreas de oportunidad que deberán tomarse en cuenta para fortalecer las políticas de igualdad en las IES. Algunas propuestas para un estudio posterior de las UIG, que se derivan del análisis, son:

- Desarrollar un análisis sobre las implicaciones de no contar con un acuerdo de creación de las UIG y los motivos por los cuales no se cuenta con él.
- Conocer a detalle los ámbitos de competencia de cada una de las Unidades de Igualdad de Género.

- Profundizar en los objetivos de cada uno de los ejes de trabajo, con el fin de dar una mejor orientación a las tareas de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género.
- Considerar las fuentes de financiamiento y el monto anual destinado a las actividades de las UIG, para hacer un análisis cruzado del presupuesto asignado dependiendo del nivel jerárquico dentro del organigrama, número de personal, capacidad de incidencia e incluso carga de trabajo adicional en materia de género y derechos humanos por sobre las responsabilidades académicas o administrativas dentro de la institución.
- Generar un Modelo de Unidad de Igualdad de Género con los resultados del presente diagnóstico, que coadyuve en el desarrollo de la agenda de igualdad en las IES.
- Replicar de manera bianual el diagnóstico para evaluar los avances de estos resultados.

Como comisión responsable de la realización de este diagnóstico, esperamos que los hallazgos sean de utilidad para el avance y consolidación de los mecanismos responsables de promover, ejecutar políticas y dar seguimiento a la estrategia de inclusión, igualdad y derechos humanos en las instituciones de educación superior en México.

Bibliografía

Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33(spe), p 211-225. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000500018&lng=es&tlng=es.

Cámara de Diputados. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero. Última reforma publicada DOF 06-06-2023. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf f Consultada el 15 de noviembre de 2023.

Cámara de Diputados. (2003). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de junio. Última reforma publicada DOF 19-01-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf> Consultada el 26 de noviembre de 2023.

Cámara de Diputados. (2006). Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto. Última reforma publicada DOF 31-10-2022. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf> Consultada el 26 de noviembre de 2023.

Cámara de Diputados. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de febrero. Última reforma publicada DOF 08-05-2023. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> Consultada el 2 de noviembre de 2023.

Cámara de Diputados. (2021). Ley General de Educación Superior. Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 20 de abril. https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf Última consulta el 26 de noviembre de 2023.

CNDH. (2013). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres* (Convención Belem Do Pará, 1996). Última consulta 28-06-2021, disponible en: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/Material_difusion/convencion_BelemDoPara.pdf

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM). (2021). Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (PIPASEVM) 2021-2024, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 30 de diciembre. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5639746&fecha=30/12/2021#gsc.tab=0 Última consulta el 26 de noviembre de 2023.

Gamboa, Flor; Pinacho, Juan; Román, Rosario; Torres, Leticia; López, Diana; Evangelista, Angélica; Rodríguez, Beatriz; Jaime, Magdalena; García, Patricia; López, Silvia y Sáenz, Elvira (2021). Fundamentación para la creación de una instancia de igualdad en cada IES. <http://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/210202094448+InstanciaDeIgualdad.pdf>

García, Evangelina (2008). Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming ¿De qué estamos hablando? Marco Conceptual. *América Latina Genera: Gestión del Conocimiento para la Equidad de Género en Latinoamérica y El*

Caribe".

<https://www.inmujeres.gob.es/publicacioneselectronicas/documentacion/Documentos/DE1087.pdf>

Inchaustegui, Teresa y Ugalde, Yamileth (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones Revista de Estudios de Género. La ventana, núm. 10, diciembre, 1999, pp. 84-123

Instituto Nacional de las Mujeres 2020-2024 (INMUJERES, 2020). Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Proigualdad%202020-2024%20Web.pdf Última consulta el 23 de noviembre de 2023.

Secretaría de Gobernación (SEGOB). (2020). Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Acoso Sexual y del Hostigamiento Sexual. Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 3 de enero. Última reforma de 2023. <https://www.gob.mx/mejoredu/documentos/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-2022>. Consultado el 26 de noviembre de 2023.

Zaremborg, Gisela (2014). El género en las políticas públicas. Redes, reglas y recursos. Flacso México.