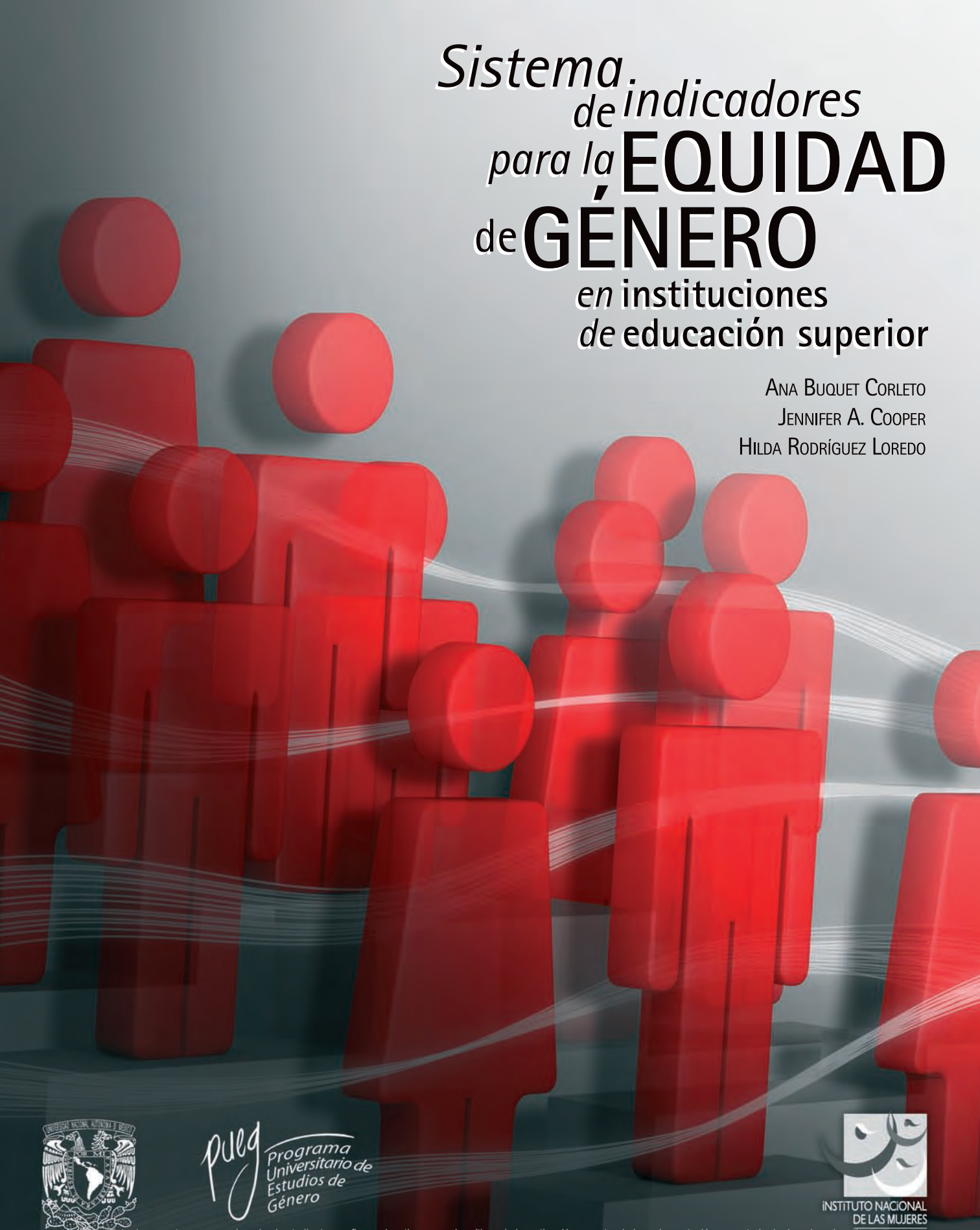
Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.

Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.

El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante.

Sistema de indicadores para la EQUIDAD de GÉNERO en instituciones de educación superior

Ana Buquet Corleto
Jennifer A. Cooper
Hilda Rodríguez Loredo



Programa Universitario de Estudios de Género

Instituto Nacional de las Mujeres
México

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Colección Equidad

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Sistema de indicadores para la EQUIDAD de GÉNERO *en* instituciones *de* educación superior

Ana Buquet Corleto
Jennifer A. Cooper
Hilda Rodríguez Loredo

Programa Universitario de Estudios de Género

Instituto Nacional de las Mujeres
México

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Universidad Nacional Autónoma de México

José Narro Robles
Rector

Sergio M. Alcocer Martínez de Castro
Secretario General

Estela Morales Campos
Coordinadora de Humanidades

Programa Universitario de Estudios de Género
María Isabel Belausteguigoitia Rius
Directora

Alma Patricia Piñones Vázquez
Secretaria Académica

Ana Gabriela Buquet Corleto
Secretaria de Equidad de Género

Claudia Itzel Figueroa Vite
Secretaria de Formación en Género

Olga Correa Inostroza
Jefa del Departamento de Publicaciones

Instituto Nacional de las Mujeres

María del Rocío García Gaytán
Presidenta

María Elena Álvarez Bernal
Secretaria Ejecutiva

Mónica Elizabeth Orozco Corona
Directora General de Evaluación y Desarrollo Estadístico

José Luis Tiscareño Morán
Coordinador de Asesores

Este Sistema de indicadores fue asesorado por María Isabel Belausteguigoitia Rius, Araceli Mingo Caballero y Hortensia Moreno Esparza.

Diseño: Carlos del Castillo Negrete Serredi
Corrección de estilo: Martha Díaz

Primera edición: 2 de julio de 2010

D.R. ©2010 **Universidad Nacional Autónoma de México**
Programa Universitario de Estudios de Género
Torre II de Humanidades, 7º piso, Circuito Interior,
Ciudad Universitaria, 04510, México, D. F.
www.pueg.unam.mx

D.R. ©2010 **Instituto Nacional de las Mujeres**
Alfonso Esparza Oteo No. 119
Col. Guadalupe Inn, 01020, México, D. F.
www.inmujeres.gob.mx

ISBN UNAM
ISBN INMUJERES

D.R. Derechos reservados conforme a la ley.

Queda prohibida la reproducción parcial o total, directa o indirecta del contenido de la presente obra sin contar previamente con la autorización expresa y por escrito de la institución editora, en términos de lo así previsto por la Ley Federal del Derecho de Autor.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

ÍNDICE

Presentación 7
Resumen ejecutivo 9
Introducción 11
Qué es un Sistema de indicadores para la equidad de género 13
Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior (IES) 13
Marco conceptual 14
Bases normativas 16
Indicadores utilizados 18
Sistema básico de indicadores 19
Estructura de la presentación del Sistema de indicadores 20
Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior
Indicadores de entrada 27
Personal académico 27
A. Indicadores de entrada-cuantitativos 28
B. Indicadores de entrada-cualitativos 40
Población estudiantil 43
A. Indicadores de entrada-cuantitativos 44
B. Indicadores de entrada–cualitativos 51
Personal administrativo 53
A. Indicadores de entrada-cuantitativos 53
B. Indicadores de entrada-cualitativos 59
Indicadores de insumo 63
Incorporación de los estudios de género en la currícula universitaria 63
Políticas de acción afirmativa 64
Capacitación y sensibilización en género 65
Indicadores de proceso 67
Personal académico 67
Población estudiantil 68
Personal administrativo 70
Indicadores de resultado 71
Personal académico 71
Población estudiantil 72
Personal administrativo 73
Indicadores de impacto 75
Personal académico 75
Población estudiantil 75
Personal administrativo 76
Guía para el uso del Sistema de indicadores 77
Glosario 81
Anexos 85
Bibliografía 103
Acerca de las autoras 107

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

PRESENTACIÓN

La Universidad Nacional Autónoma de México a través del Programa Universitario de Estudios de Género y el Instituto Nacional de las Mujeres presentan el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, el cual es fruto de un trabajo coordinado que refleja el compromiso de ambas instituciones para transformar la cultura en nuestro país y alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres.

El Programa Universitario de Estudios de Género lleva a cabo el proyecto *Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM*, cuyo objetivo es contribuir a los procesos democratizadores en la Universidad Nacional mediante la generación de conocimiento científico y humanístico, la promoción de la equidad de género dentro de sus estructuras académico-administrativas, así como el fomento de un cambio cultural en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

Este proyecto ha logrado consolidar diversas vertientes de trabajo, una de las más importantes en el área de investigación, donde uno de los primeros resultados se constata en el libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*,* el cual refiere un análisis cuantitativo minucioso y exhaustivo de los lugres que ocupan las mujeres y los hombres en toda la universidad, a través de la exploración de distintas bases de datos institucionales del año 2005. Este estudio sacó a la luz una serie de tendencias de segregación por sexo en la Universidad Nacional Autónoma de México, en cada una de sus poblaciones y en las distintas funciones de la universidad.

Dos años después, se realizó el *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Proyecto piloto en la Facultad de Economía* (Cooper y Rodríguez, 2007), el cual combinó metodologías cuantitativas y cualitativas que confirmaron los hallazgos previos, además de brindar nuevos elementos para la comprensión de las distintas formas de segregación; asimismo, se encontró que existen problemáticas que no pueden ser visibles a través de datos numéricos.

A partir de estas investigaciones se inició la tarea de identificar y redimensionar las desigualdades, así como detectar las variables requeridas para construir indicadores que permitieran medir las condiciones que imperan en las instituciones y los cambios que se van produciendo a lo largo del tiempo.

* Ana Buquet, Jennifer Cooper, Hilda Rodríguez y Luis Botello (2006), *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*, PUEG, Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género, México, UNAM.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Finalmente en 2008, el *Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior*, además de formar parte de este largo proceso de investigación, análisis, reflexión y sistematización de información, atiende al objetivo estratégico cinco establecido en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Este material es una herramienta metodológica que apoya la labor de centros educativos de nivel superior del país, para incorporar la perspectiva de género, así como detonar procesos democratizadores y de justicia social.

Agradecemos a las autoras de esta publicación, quienes con el apoyo del Comité Asesor del proyecto,** se ocuparon de confirmar la pertinencia y eficacia de los indicadores, además de verificar que muestran realidades facilitando así la formulación de acciones para atender las desigualdades y sentar las bases para el establecimiento de la igualdad de oportunidades y de relaciones equitativas.

María del Rocío García Gaytán
Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres

María Isabel Belausteguigoitia Rius
Directora del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM

** Integrantes del Comité Asesor, a junio de 2009, del proyecto Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM: María Isabel Belausteguigoitia (PUEG), Ana Buquet (PUEG), Jennifer Cooper (FE), Araceli Mingo (IISUE), Hortensia Moreno (IIS), Hilda Rodríguez (PUEG), Martha Zapata (Universidad Libre de Berlín).

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo responde a la necesidad de contribuir al conocimiento de las relaciones entre los sexos en el ámbito académico, y apoyar a los agentes involucrados en la construcción de propuestas para atender este asunto.

El Sistema de indicadores permite analizar un conjunto de dimensiones en las que se podrían advertir desigualdades entre los sexos: participación en los diferentes sectores de la institución, oportunidades en el acceso al empleo y a la educación, empoderamiento y autonomía, reconocimiento al trabajo y al desempeño escolar, distribución por nivel educativo, discriminación, tensión entre el ámbito laboral o escolar y el familiar, hostigamiento sexual y satisfacción en el trabajo y la escuela.

Aunque este Sistema de indicadores puede dar elementos para analizar otras formas de discriminación como etnia y nivel socioeconómico, se atienden de una manera primaria; queda por tanto la tarea de desarrollar indicadores complementarios para poder profundizar en estas maneras de marginación y la interrelación que existe entre las distintas expresiones de la exclusión.

Nuestros objetivos han sido: identificar las inequidades, conocer los insumos con los que se cuenta para llevar a cabo un proceso hacia la equidad, mostrar las tendencias de las relaciones entre los sexos, valorar si los insumos favorecen las relaciones equitativas y evaluar los cambios en las relaciones entre mujeres y hombres. Los indicadores se han clasificado en cinco grupos: entrada, insumo, proceso, resultado e impacto.

Este documento contiene la descripción y, en algunos casos, el significado que puede tener cada indicador, así como las fuentes de información que deben consultarse o generarse, ya que varias dimensiones requieren una aproximación por medio de encuestas y grupos focales como herramientas para la investigación cualitativa. Para el uso de estas metodologías se anexa una propuesta de cuestionarios.

La mayor parte de los indicadores fueron construidos a partir de dos experiencias de investigación (Buquet *et al.*, 2006; Cooper y Rodríguez, 2007) (una cuantitativa y otra cualitativa) desarrolladas en la Universidad Nacional Autónoma de México; sin embargo, todos tienen un fundamento en diversos estudios y aportaciones de especialistas en el tema.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INTRODUCCIÓN

La perspectiva de género es un medio para identificar la desigualdad entre mujeres y hombres, una de las más importantes en la sociedad. Un Sistema de indicadores como el que se presenta en este documento abre una oportunidad para sensibilizar a los gobiernos y a las autoridades institucionales para construir sistemas de información que alimenten la generación de instrumentos que a su vez faciliten el diseño de programas y políticas para favorecer la equidad de género.

Su principal función es apoyar a autoridades, estudiantes, personal académico y personal administrativo en la formulación y evaluación de programas y actividades institucionales para la institucionalización de la perspectiva de género y su transversalización[1] en las instituciones de educación superior.

Las instituciones de educación superior son espacios de convergencia de la diversidad humana en todas sus formas, donde interactúan mujeres y hombres que provienen de diferentes sectores sociales. Son lugares de encuentro de distintas formaciones identitarias y de pensamiento que se vinculan a través de las relaciones de dominación de la sociedad mediante sistemas y modelos sociales hegemónicos en los que imperan nexos jerárquicos y de exclusión.

Las instituciones de educación superior han sufrido un proceso de feminización notable sobre todo en la matrícula estudiantil (Correa, 2005). De acuerdo con el Informe Educación Superior en Iberoamérica (2007), la matrícula femenina representa 50% o más del total en la mayoría de los países, con excepción de Chile (48%). Sin embargo tal aumento no supone por sí mismo condiciones de equidad entre mujeres y hombres dentro de las universidades. Existe un amplio número de estudios en los que se aprecia que ellas suelen encontrarse mayoritariamente en las áreas disciplinarias relacionadas con la salud, el cuidado y la educación; mientras que las de ingeniería y ciencias aplicadas están ocupadas en gran medida por los varones. Esta segregación disciplinaria en que las carreras constituyen "reductos" o "espacios" propios de uno u otro sexo limitan los márgenes de elección y las condiciones de inserción laboral de las mujeres y los hombres (Papadópulos y Radakovich, 2006).

[1] Mientras que la institucionalización de la perspectiva de género se da en forma global en el ejercicio institucional, "la transversalización por su parte es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en todos los aspectos de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura" (INMUJERES, 2002). Esto implica "cambiar el *enfoque de la ejecución* de las políticas públicas más que desarrollar actividades paralelas [para mujeres] (INMUJERES-PNUD, 2004: 20, cursivas en el original).

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

También se presenta una segregación por nivel educativo en la que disminuye notoriamente la proporción de acceso de las mujeres en los niveles de posgrado (Buquet *et al.*, 2006). Otras tendencias de segregación pueden observarse en su baja participación en los espacios de toma de decisiones y en su escasa representación en los nombramientos académicos de mayor jerarquía.

Todo ello revela que la presencia de mujeres en las universidades no es sinónimo de equidad de género. Por ello es necesario el estudio de las condiciones de equidad en las instituciones de educación superior para conocer la situación en que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales, así como para diseñar y poner en marcha planes y programas, adecuados a las necesidades particulares de cada institución, que conduzcan a alcanzar relaciones igualitarias entre los sexos.

Las instituciones de educación superior, espacios de creación y transmisión de conocimientos científicos, de producción y reproducción de valores y comportamientos, y de convivencia entre diferentes sectores sociales y generacionales, tienen la responsabilidad social de contar con ambientes equitativos que favorezcan la igualdad de oportunidades académicas, laborales y profesionales entre los sexos.

En la academia se confunde la meritocracia con la igualdad de oportunidades, y esto da lugar a lo que se denomina "discriminación indirecta o no intencional".

La contribución de las instituciones universitarias al desarrollo nacional tiene una función socializadora y un efecto multiplicador que irradia su influencia hacia afuera de sus comunidades; los logros que alcancen en relación con la equidad de género siempre repercutirán en distintos ámbitos de nuestras sociedades. Las medidas que tomen las universidades para conocer las relaciones de género y corregir las desigualdades serán fundamentales para los procesos democratizadores y de justicia de la sociedad en su conjunto. "Superar la desigualdad y exclusión como estrategia para llegar al camino hacia un desarrollo sustentable en las sociedades, es quizá el reto más apremiante e importante de estos tiempos para los países y las IES" (Aponte-Hernández, 2008).

En la Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (2008) se establece que:

> las instituciones de Educación Superior, y, en particular, las Universidades, tienen la responsabilidad de llevar a cabo la revolución del pensamiento, pues ésta es fundamental para acompañar el resto de las transformaciones [...] y dentro de los compromisos vitales de la educación superior están [...] el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social y la equidad de género [...], entre otros; y que deberán [...] expresarse en todos los programas de formación, así como en las prioridades de investigación, extensión y cooperación interinstitucional (CRES, 2008).

El análisis de las relaciones de género tiene como punto de partida el diagnóstico de situaciones de desigualdad en diferentes dimensiones, a lo largo de las poblaciones que conforman las comunidades de las instituciones de educación superior —estudiantil, académica y administrativa— y a partir del reconocimiento de sus diferencias.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Las herramientas básicas para la elaboración de un diagnóstico de la situación entre los sexos son los indicadores de género, que recogen información donde se advierten las desigualdades entre mujeres y hombres en cualquier ámbito. Un indicador de género es un punto de referencia que compara la situación o la condición de las mujeres con las de los hombres o las de otras mujeres.

La necesidad de contar con estudios precisos y claros sobre este problema hace necesario que la aproximación metodológica incluya dos perspectivas: la cuantitativa y la cualitativa.

Qué es un Sistema de indicadores para la equidad de género

Es un catálogo de referencias asociadas a la equidad de género de una institución. Los datos que se obtienen proporcionan información acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres; ofrecen los conocimientos que se necesitan para poner en marcha programas y acciones en pro de la equidad, y muestran los factores clave para incidir en una transformación de las relaciones entre los sexos. El diseño de políticas efectivas y adecuadas para el bienestar de las personas de cualquier institución u organización social debe basarse en diagnósticos acertados y pertinentes a la realidad de la organización que será sujeto de políticas transformadoras.

Un Sistema de indicadores debe contar con requisitos como la pertinencia y la relevancia teórica, de tal manera que logre revelar las desigualdades entre mujeres y hombres, identificar las transformaciones y las tendencias de las relaciones entre los sexos y facilitar la comparación de estas relaciones tanto en el tiempo como entre las entidades.

La selección de indicadores debe satisfacer tres requisitos: *a)* que sean representativos de algunas de las principales dimensiones sociales en las que se expresan las desigualdades de género, *b)* que sean comunes a todas las entidades, y *c)* que reflejen la situación actual (estadísticas recientes comparables entre entidades). Los indicadores ofrecen un diagnóstico panorámico global y sintético en un periodo.

Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior (IES)

Los procesos de feminización en las IES y la alta participación de mujeres en las poblaciones que conforman estas instituciones (la estudiantil, la académica y la administrativa) han sido argumentos reiterados para demostrar que en los ámbitos académicos ya existe equidad de género. No obstante, se requiere un análisis más profundo para hablar de equidad, ya que se presentan diferencias esenciales en las formas de participación dentro de las comunidades universitarias, las cuales implican gran disparidad en las trayectorias académicas y laborales de mujeres y hombres. Las desigualdades entre los sexos repercuten en el interior de las comunidades y se traducen en inequidad.

Los sistemas de indicadores de equidad de género para las IES deben incluir aspectos económicos, sociales, políticos y culturales en los que se reflejen las condiciones de la experiencia cotidiana de todos los actores que convergen en ellas. Actualmente existen diferentes propuestas institucionales que contienen indicadores de equidad vinculados a la esfera de la educación[2] pero se

[2] El *Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer en México* (SISESIM) de INEGI, la *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género de la CEPAL* (2006), la *Guía rápida para el uso de indicadores sensibles al género* de Beck (1999), entre otros.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

limitan al análisis de tres aspectos: matrícula, becas y áreas de estudio. En el presente documento se considera que la atención a la equidad en las instituciones del nivel superior debe incluir a las diferentes poblaciones que participan en el quehacer universitario y los diversos aspectos relacionados con sus funciones, como nombramientos, áreas disciplinarias, niveles educativos, puestos, estímulos, capacitación, formación y políticas de acción afirmativa.

Las acciones, planes y políticas orientados a procurar la equidad de género e impulsar la presencia y participación de las mujeres en los diferentes espacios universitarios deben nutrirse de un sistema de información que monitoree su recorrido académico, escolar y laboral, así como las dificultades a las que se enfrentan; que muestre si hay cambios o no en las condiciones de su desempeño, y que ofrezca información sobre sus contribuciones en la vida académica. Sólo de esta manera se podrán evaluar las medidas para su incorporación exitosa en todas las actividades educativas del nivel superior.

Las instancias educativas son reproductoras de las desigualdades sociales, pero también son espacios en que se pueden trastocar tales desequilibrios. El Sistema de indicadores que se presenta en este documento nos permite detectar en primera instancia estos desequilibrios, además de visualizar y acompañar los cambios en el ordenamiento de género en las IES.

Marco conceptual

El concepto *género* describe "el conjunto articulado de costumbres, valores, reglas, normas y leyes, con las cuales las sociedades regulan la formación de las subjetividades; la definición de los roles, las funciones y los estilos de vida permitidos y aceptados para mujeres y hombres" (Incháustegui y Ugalde, 2004). El género organiza las relaciones humanas en todos los ámbitos de la existencia, desde la educación, el trabajo y la participación política hasta las características de la salud, de las oportunidades, de las condiciones de vida; regula los comportamientos, necesidades e intereses personales y sociales, y produce agudas desigualdades entre hombres y mujeres al delimitar y configurar estereotipos, funciones y espacios diferenciados y jerarquizados entre los sexos, y que otorgan ventajas a uno sobre el otro.

El género es una categoría relacional que "no sólo permite ver que el género de una persona es construido, sino también que esa construcción expresa una estructura de poder" (Serret, 2008), por lo que su utilización como perspectiva crítica en el análisis de la realidad social logra "visibilizar a las mujeres, sus actividades, sus vidas, sus espacios y la forma en que contribuyen a la creación de realidad social", además de mostrar "cómo y por qué cada fenómeno específico está atravesado por las relaciones de poder y desigualdad entre los géneros, lo que caracteriza a los sistemas patriarcales" (*Idem*).

Un análisis con perspectiva de género permite entender y reconocer que los lugares de las mujeres y los hombres en la sociedad están prefigurados por un ordenamiento de género que produce relaciones de dominación y subordinación entre los sexos; a la vez, otorga herramientas científicas para desarrollar estrategias encaminadas a mitigar la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las instituciones de educación superior son espacios sociales donde prima —como en el resto de la sociedad— un sistema social que jerarquiza y subordina, pero que además, por su propia natu-

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

raleza, cuenta con mecanismos dentro de su estructura que ocultan la discriminación hacia las mujeres, es decir, el orden patriarcal y de dominación masculina se extiende hasta el medio académico y se cristaliza, entre otros aspectos, en la forma del denominado "techo de cristal" (Morley, 1999).

La perspectiva de género permite hacer visibles formas de discriminación sistémica que no son intencionales ni directas o evidentes, porque la discriminación "por escrito", aquella que se explicitaba en normas y reglamentos, hoy en día está prohibida claramente en muchos países del mundo. Sin embargo, existen formas indirectas de discriminación que expresan la permanencia de estructuras sociales e institucionales diseñadas desde una tajante división entre lo masculino y lo femenino, en las que se reproducen las desigualdades por medio de mecanismos menos visibles. Las estructuras de funcionamiento institucional reproducen las desigualdades incluso cuando sus estructuras se han planeado sin la intención de generar efectos negativos sobre los individuos que se rigen por la normatividad institucional (Riger, Stokes, Raja y Sullivan, 1997; Miné, 2003).

Otro factor central en la perpetuación de las desigualdades es el conflicto entre lo familiar y lo laboral, una de las bases que sostiene la discriminación de las mujeres en el mundo público. La perspectiva de género permite ver que la incorporación de las mujeres al mercado laboral —dentro del cual los ámbitos académicos no son la excepción— reproduce la división sexual del trabajo y la estructura social en la que se cimenta la subordinación (Astelarra, 2005).

Además del género, es necesario considerar las categorías de clase y etnia para conocer con profundidad la magnitud que cobran las desigualdades cuando se viven de manera simultánea.

Según diversos estudios acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres, la categoría etnia permite ver cómo las desigualdades se intensifican en un contexto donde la condición étnica puede determinar circunsatncias de sometimiento, pobreza y subordinación histórica de las mujeres. Existen indicadores en América Latina que revelan que las mujeres de los pueblos indígenas tienen las más bajas oportunidades de acceso a la educación media o superior (Peredo, 2004).

De la misma forma, el nivel socioeconómico funciona como una aproximación a las desigualdades sociales que encierran los diferentes rangos de ingresos dentro de una comunidad. Al vincular esta variable con la de género se aprecia la manifestación de desigualdades que se agudizan en estos cruces.

En un estudio realizado a una universidad pública de México se llegó a la conclusión de que "en los estratos bajos existe mayor rigidez en los estereotipos de género, lo que hace que las mujeres de esos estratos busquen estudiar carreras consideradas femeninas. En el caso de los hombres no se observó una relación clara entre la carrera elegida, el nivel socioeconómico y la internalización de los estereotipos de género" (Gallardo *et al.*, s. f.). La conclusión a la que se llegó en este estudio muestra claramente la interrelación entre género y clase, y puede ser uno de los factores explicativos de un fenómeno recurrente en la actualidad: hay más hombres en las carreras consideradas femeninas y menos mujeres en las masculinas.

> Género, raza-etnia y clase social son sistemas interconectados de relaciones y significados, que orillan a que diversos grupos sociales vivan opresiones simultáneas desde los distintos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

> sistemas de dominación involucrados en ellos. Toda persona pertenece a un género y, al mismo tiempo, pertenece a una etnia y a una clase social (Valenzuela y Rangel, 2004).

La base conceptual principal de este Sistema de indicadores es la perspectiva de género debido a la importancia que tiene en la visualización de las desigualdades entre hombres y mujeres dentro de una institución educativa de nivel superior, y también a que la desigualdad entre hombres y mujeres atraviesa todas las demás desigualdades, incluidas la de nivel socioeconómico y la etnia.

Los diagnósticos institucionales que se realicen por medio de este Sistema de indicadores permitirán poner en evidencia los núcleos en los que aún persisten ciertas formas de desigualdad y diversas formas de segregación para impulsar, con base en los hallazgos obtenidos, políticas y acciones institucionales a favor de la equidad de género, entendida como "la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas" (International Research and Training Institute for the Advancement of Woman, INSTRAW, 2008). El INSTRAW plantea que a partir del concepto equidad de género "se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades [...] una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas históricas y sociales de las mujeres" (*Ibid*).

Es importante señalar que diagnosticar las condiciones de desigualdad y promover políticas a favor de la equidad de género en las instituciones requiere cambios profundos en la política, la cultura y las prácticas de una organización y no solamente la adición de esta perspectiva a las condiciones ya imperantes, (CEPAL, 2000) por lo que es necesario un gran esfuerzo colectivo para vencer resistencias ideológicas y contar con el compromiso y la voluntad política de sus líderes.

Bases normativas

Internacionales

La Plataforma para la Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing (1995) dedica un objetivo estratégico (H.3) a la necesidad de preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo. Más específicamente se recomienda:

- Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas (par. 206 b).

- Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político (par. 208 b).

Por otra parte, en la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe (CRES), celebrada del 4 al 6 de junio de 2008 en la ciudad de Cartagena de Indias, Colombia, bajo los auspicios del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC-UNESCO) y el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, con la colaboración de los gobiernos de Brasil, España, México y la República Bolivariana de Venezuela, se establecieron diversos lineamientos vinculados con los compromisos de las IES. En el punto

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

D –Valores sociales y humanos de la Educación Superior– se asienta que "es necesario promover el respeto y la defensa de los derechos humanos, incluyendo: el combate contra toda forma de discriminación, opresión y dominación; la lucha por la igualdad, la justicia social [y] la equidad de género".[3]

Nacionales

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres establece en su artículo 12º que corresponde al gobierno federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas. Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34º decreta que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, así como establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) asumió la responsabilidad de comprometer a las IES nacionales en el logro del objetivo especificado en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el Siglo XXI: visión y acción (Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, 1998) que se refiere a la prioridad que deben tener las IES para fortalecer la participación y promoción del acceso de las mujeres mediante cinco grandes ejes: la sensibilización, el diseño curricular, la investigación y difusión, la cultura institucional y la coordinación interinstitucional (Palomar, s.f.). Además impulsó la creación de una red nacional de enlaces académicos de género conformada por redes regionales que permitan la adecuación de mecanismos específicos y adaptados a cada contexto para introducir la perspectiva de género en la educación superior del país. Lo anterior condujo a establecer en el Programa Nacional de Educación Pública 2000-2006 "que las IES son un espacio público, generador de conocimientos científicos que ayudan a comprender y afrontar los problemas sociales y su responsabilidad de promover el respeto por la diversidad, la tolerancia y las diferencias de género de las personas, y establece algunos objetivos estratégicos, de entre los cuales se desprende la ampliación de la cobertura con equidad" (*Idem*).

El Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (Proequidad) del INMUJERES establece como uno de sus objetivos específicos "Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el respeto por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar con igualdad y equidad en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y mujeres, para lograr ampliar su participación en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones" (citado por Palomar, s.f.).

El Programa Nacional para la Igualdad entre mujeres y hombres 2008-2012 establece en su Objetivo estratégico 5: "Fortalecer las capacidades de las mujeres para ampliar sus oportunidades y reducir la desigualdad de género", así como la estrategia 5.1, que plantea "Eliminar

[3] Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe. Documento digital en el sitio http://www.udual.org/Anuncios/DeclaracionCRES2008.pdf, consultado en julio de 2008.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

la desigualdad de género en todos los niveles y modalidades del sistema educativo" (INMUJERES, 2008: 60).

Por último, La Ley Federal del Trabajo determina en su artículo 3º que el trabajo debe prestarse y efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el(la) trabajador(a) y la familia, sin que se establezcan distinciones entre los(as) trabajadores(as), por motivo de raza, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. En adición, en su artículo 133º, especifica que queda prohibido a los(las) patrones(as) negarse a aceptar trabajadores(as) por razón de su sexo o edad.

Indicadores utilizados

El presente Sistema de indicadores para la equidad de género en instituciones de educación superior está compuesto por diversos tipos de indicadores, diferenciados según su forma: cuantitativa y cualitativa, así como según su objetivo: de entrada, insumo, proceso, resultado e impacto.[4]

Los indicadores cuantitativos tienen una forma numérica y refieren a las relaciones objetivas y materiales de los hechos o fenómenos que se producen en la realidad natural o social (Menacho, 2006). Se expresan como coeficientes, proporciones, rangos, estratos de una estructura de edad e índices de comportamiento de un fenómeno en el tiempo. Algunos ejemplos de indicadores cuantitativos son:

- Porcentaje de mujeres y de hombres en el nombramiento de Técnico académico titular nivel C.
- Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho.

Los indicadores cualitativos se refieren a opiniones y percepciones acerca de determinado hecho o fenómeno natural o social materia de estudio. En general, los indicadores cualitativos son particularmente útiles para comprender el punto de vista, los intereses y las prioridades de los actores de un espacio o proyecto.

Cuando el cambio esperado se refiere a variaciones en oportunidades, actitudes y prácticas (capacidades) de las personas para desarrollar sus potencialidades y superar desigualdades, la aplicación de este tipo de indicadores es relevante y necesaria durante y después de la adopción de un proyecto o programa. Algunos ejemplos de indicadores cualitativos son:

- Percepción de inseguridad en las instalaciones de la IES.
- Opinión acerca de los obstáculos que enfrentan las mujeres y los hombres para avanzar en sus estudios.

[4] Los indicadores que se incluyen en este sistema fueron construidos a partir de diversas experiencias de investigación y fueron sometidos a un examen que consistió en aplicarlos a las poblaciones académica, administrativa y estudiantil de la UNAM con la intención de conocer su eficacia y utilidad para detectar las condiciones de equidad o inequidad dentro de las dimensiones y variables identificadas como significativas para este análisis.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este tipo de indicadores pueden tener una expresión numérica (Servicio Nacional de la Mujer y Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, 1998) como:

- Porcentaje de mujeres y de hombres que perciben inseguridad en las instalaciones de la IES.

Los indicadores diferenciados según su objetivo son los siguientes:

- Indicadores *de entrada*. Son los que diagnostican la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres y revelan en dónde y cómo ocurren las diferencias.
- Indicadores *de insumo*. Refieren a los recursos o condiciones que se requieren para que el proceso de equidad de género pueda desarrollarse.
- Indicadores *de proceso*. Muestran las tendencias, esto es, si las situaciones han mejorado o empeorado.
- Indicadores *de resultado*. Permiten valorar si los proyectos o programas que se han puesto en marcha en las instituciones de educación superior están contribuyendo al establecimiento de relaciones equitativas entre los sexos en los diferentes grupos que les dan forma.
- Indicadores *de impacto*. Evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos y son resultado de los programas establecidos para alcanzar la equidad.

Sistema básico de indicadores

Como parte de la propuesta que se presenta, se resaltan los indicadores básicos[5] que deben obtenerse para elaborar un diagnóstico elemental de las condiciones de equidad en la IES en estudio. El sistema completo de indicadores es extenso y permite un análisis fino de las desigualdades en oportunidades, derechos, recursos y responsabilidades para hombres y mujeres en las instituciones de educación superior, no obstante, debido a las limitaciones de tiempo y otros recursos en algunas de las IES, se propone un sistema básico y más reducido para proporcionar un primer diagnóstico de las desigualdades. Con este fin, se subrayan 26 indicadores que consideramos básicos, que se pueden calcular sin desarrollar los grupos focales. De esta manera, se reduce el tiempo y el gasto para el diagnóstico. Por otra parte, seguir este sistema básico permitirá realizar comparaciones entre las diversas IES que estén desarrollando estudios sobre la situación de equidad en sus comunidades.

El Sistema de indicadores que proponemos contiene los indicadores útiles para acompañar procesos de reflexión y sensibilización, así como para inducirlos; conviene mencionar que este sistema no ha sido construido con un objetivo normativo laboral,[6] su propósito es hacer visibles las relaciones de género en las instituciones de educación superior; por esta razón, no está

[5] Se resaltan con la palabra "básico" en el nombre del indicador.

[6] En México se ha aprobado la norma PROY-NMX-AA-XX-SCFI-2008 que incluye indicadores, prácticas y acciones para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga. Asimismo busca la igualdad y la inclusión laboral, además de consolidar la previsión social mediante la creación de condiciones para el trabajo digno, que posibilite la realización plena de mujeres y hombres, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar, y en condiciones óptimas para la salud. Esta norma, sin duda, contiene indicadores que serían de utilidad para las instituciones de educación superior.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

orientado a la certificación laboral externa,[7] aunque sin duda podrá coadyuvar a las instituciones a lograr la certificación propuesta por la Secretaria de Trabajo y Previsión Social.

Estructura de la presentación del Sistema de indicadores

Indicadores de entrada

DIMENSIONES POR TIPO DE POBLACIÓN E INDICADOR		
Población	*Tipo de indicador*	*Dimensiones analizadas*
Personal académico	Cuantitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		2. Correspondencia entre estudiantado y profesorado
		3. Permanencia
		4. Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		5. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		6. Estímulos y reconocimiento al trabajo académico
		7. Discriminación en el ámbito laboral
		8. Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		9. Hostigamiento sexual en el trabajo
		10. Diversidad étnica
		11. Diversidad socioeconómica
	Cualitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		5. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		7. Discriminación en el ámbito laboral
		8. Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		S/N Satisfacción en el trabajo y clima laboral
		S/N Obstáculos para el avance en la carrera académica

[7] "Certificación" es el procedimiento por el cual se asegura que un producto, proceso, sistema o servicio se ajusta a las normas, lineamientos o recomendaciones de organismos, nacionales o internacionales, dedicados a la normalización.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

DIMENSIONES POR TIPO DE POBLACIÓN E INDICADOR		
Población	*Tipo de indicador*	*Dimensiones analizadas*
Población estudiantil	Cuantitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación
		2. Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		3. Desempeño académico
		4. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		5. Discriminación en el ámbito escolar
		6. Tensión entre los ámbitos laboral y escolar
		7. Hostigamiento sexual en el ámbito escolar
		8. Diversidad étnica en la población estudiantil
		9. Diversidad socioeconómica en la población estudiantil
	Cualitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso a la educación
		2. Distribución por nivel educativo y disciplina: indicadores de exclusión
		4. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		5. Discriminación en el ámbito escolar
		6. Tensión entre los ámbitos laboral y escolar
		7. Hostigamiento sexual en el ámbito escolar
		S/N Obstáculos para el avance en la formación académica
Personal administrativo	Cuantitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		3. Permanencia
		4. Estímulos y reconocimiento al trabajo
		5. Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		6. Hostigamiento sexual en el trabajo
		7. Diversidad étnica en el personal administrativo
		8. Diversidad socioeconómica en el personal administrativo
	Cualitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		2. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
		5. Tensión entre los ámbitos laboral y familiar
		6. Hostigamiento sexual en el trabajo
		S/N Discriminación en el ámbito laboral
		S/N Satisfacción en el trabajo y clima laboral

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Indicadores de insumo

DIMENSIONES POR TIPO DE INDICADOR	
Tipo de indicador	*Dimensiones analizadas*
Cuantitativo	1. Perspectiva de género en la currícula de las instituciones de educación superior
	2. Políticas de acción afirmativa
	3. Capacitación en género

Indicadores de proceso

DIMENSIONES POR TIPO DE POBLACIÓN E INDICADOR		
Población	*Tipo de indicador*	*Dimensiones analizadas*
Personal académico	Cuantitativo	1. Incorporación de mujeres en el personal académico
		2. Participación de mujeres en los programas de acción afirmativa
		3. Participación en talleres sobre género
Población estudiantil	Cuantitativo	1. Participación en cursos curriculares con temas de género
		2. Distribución por nivel educativo y disciplina
		3. Participación en talleres sobre género
Personal administrativo	Cuantitativo	1. Incorporación de mujeres en el personal administrativo
		2. Participación de mujeres en los programas de acción afirmativa
		3. Participación en talleres sobre género

Indicadores de resultado

DIMENSIONES POR TIPO DE POBLACIÓN E INDICADOR		
Población	*Tipo de indicador*	*Dimensiones analizadas*
Personal académico	Cuantitativo	1. Distribución por nivel educativo y disciplina
		2. Capacitación en género
		3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
Población estudiantil	Cuantitativo	1. Distribución por nivel educativo y disciplina
		2. Capacitación en género
		3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres
Personal administrativo	Cuantitativo	1. Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo
		2. Capacitación en género
		3. Empoderamiento y autonomía de las mujeres

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Indicadores de impacto

DIMENSIONES POR TIPO DE POBLACIÓN E INDICADOR		
Población	*Tipo de indicador*	*Dimensiones analizadas*
Personal académico	Cualitativo y cuantitativo	1. Relaciones entre hombres y mujeres
Población estudiantil	Cualitativo y cuantitativo	1. Relaciones entre hombres y mujeres
Personal administrativo	Cualitativo y cuantitativo	1. Relaciones entre hombres y mujeres

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

SISTEMA DE INDICADORES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INDICADORES DE ENTRADA

Los indicadores incluidos en este apartado reflejan los diferentes espacios en que se desarrolla la participación de cada población de las instituciones de educación superior en un momento determinado: personal académico, población estudiantil y personal administrativo. Inicia con la población académica y las variables en que podrían identificarse las desigualdades: nombramientos, ingresos, participación en espacios de decisión, uso del tiempo. Continúa con la población estudiantil y las dimensiones en donde se han encontrado las principales desigualdades por sexo: carreras, áreas de conocimiento, rendimiento escolar y egreso; y, por último, en la población administrativa se analizan los puestos, ingresos, participación en espacios de decisiones y uso del tiempo. En cada una de ellas se incluyen la percepción de discriminación y hostigamiento sexual, dimensiones que es necesario analizar en las relaciones entre mujeres y hombres dentro de las IES.

Los indicadores corresponden a los de entrada, esto es, muestran la presencia de equidad o inequidad entre mujeres y hombres en el ámbito de la educación superior en un momento determinado.

Personal académico

Investigaciones realizadas en diferentes instituciones educativas (Buquet *et al.*, 2006) han mostrado que las desigualdades entre las mujeres y hombres del personal académico se encuentran en los nombramientos, las áreas de conocimiento, los niveles educativos en que se ejerce la docencia, la participación en espacios de decisión, y la obtención de premios y estímulos. Asimismo algunos estudios cualitativos realizados en el ámbito académico (Cooper y Rodríguez, 2007) muestran que las responsabilidades familiares y domésticas tienen una importancia fundamental en la construcción de las oportunidades profesionales y laborales, por lo que un acercamiento a las condiciones de trabajo de este sector de las IES debe incluir tales factores.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

A. Indicadores de entrada-cuantitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*[8]
Participación en el total de la población académica	1.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal académico[9] **Básico.**	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M}{P} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H}{P} * 100$ Donde *M* es el número de mujeres en el personal académico; *H* es el número de hombres en el personal académico, *P* es el total del personal académico.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal académico como expresión de oportunidades laborales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos nombramientos y comparar las brechas de participación entre ellos.	Registros administrativos del personal académico
	1.2. Índice de contribución al sexismo (ICS).[10]	$ICS = \frac{(Ph-Pm)_e}{(Ph-Pm)_{ies}}$ Donde *Ph* es la participación de los hombres y *Pm* es la de las mujeres, *e* hace referencia a una entidad de la IES e *ies* corresponde al dato de la IES en su conjunto.	Expresa el grado en que una entidad de la IES contribuye a reproducir el sexismo en la institución (puede desarrollarse este índice en diferentes variables). Se espera que el índice sea 1.	Registros administrativos del personal académico

[8] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal y Dirección General de Asuntos del Personal Académico.

[9] Un indicador adicional que pude utilizarse es el índice de feminidad que consiste en el número de mujeres por cada 100 hombres (véase el procedimiento para obtenerlo en la sección correspondiente a indicadores adicionales en la "Guía para el uso del sistema de indicadores" de este documento).

[10] Propuesta de la Dra. Ma. Jesús Izquierdo de la Universidad Autónoma de Barcelona.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación por nombramiento	1.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes nombramientos académicos. **Básico.**	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_x}{P_x}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_x}{P_x}*100$ Donde M es el número de mujeres en cada nombramiento x; H es el número de hombres en cada nombramiento x; P es el total del personal académico en cada nombramiento x.	Muestra la participación de mujeres y hombres en los diversos nombramientos académicos; se espera que los porcentajes sean iguales; expresa jerarquías, oportunidades, estabilidad e ingresos económicos.	Registros administrativos del personal académico
	1.4. Relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores.[11]	$rm = \frac{M_x}{M_y} \quad rh = \frac{H_x}{H_y}$ Donde rm es la relación de los nombramientos inferiores frente a los superiores de las mujeres y rh de los hombres; x es el nombramiento inferior y y es el superior.	Representa la relación de los nombramientos inferiores respecto a los superiores. La participación en los nombramientos más altos debe sustentarse en la participación en los nombramientos anteriores inmediatos. El comportamiento debe ser semejante entre mujeres y hombres. Quien presenta una relación más alta expresa menores oportunidades de ascenso.	Registros administrativos del personal académico
Participación por horas contratadas	1.5. Diferencia entre mujeres y hombres en las horas contratadas promedio semanales. **Básico.**	$HrM_x - HrH_x$ Donde HrM_X es el número de horas contratadas promedio a la semana de las mujeres en el nombramiento por horas $_X$; HrH_X es el número de horas contratadas promedio a la semana de los hombres en el nombramiento por horas $_X$.	Presenta las diferencias entre hombres y mujeres sobre las horas contratadas como expresión de la precarización[12] o no en las condiciones de trabajo. La tendencia a 0 de este resultado muestra condiciones equilibradas entre mujeres y hombres de las horas promedio contratadas.	Registros administrativos del personal académico

[11] Propuesta de la Dra. Ma. Jesús Izquierdo de la Universidad Autónoma de Barcelona.

[12] La precarización hace referencia a la falta de estabilidad y seguridad en el trabajo expresada en este caso por números menores de horas a las que garantizan un ingreso suficiente para la satisfacción de las necesidades.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. CORRESPONDENCIA ENTRE ESTUDIANTADO Y PROFESORADO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Desigualdad entre formación profesional y oportunidad laboral académica	2.1. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil de doctorado y su participación en el nombramiento de profesor o investigador titular de carrera.	$PMPE_p - PMPAc_{pt}$ Donde $PMPE_p$ es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil de doctorado y $PMPAc_{pt}$ es el porcentaje de mujeres en el nombramiento de profesor o investigador titular. Se compara con la diferencia que presentan los hombres.	Representa el rezago de la incorporación de las mujeres en el nombramiento de profesor o investigador titular, aun cuando cuenten con formación profesional de posgrado. Se compara con el rezago que presentan los hombres.	Registros administrativos del personal académico
	2.2. Diferencia entre la participación de mujeres en la población estudiantil y su participación en la población académica.	$PMPE_q - PMPAc_q$ Donde $PMPE$ es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil por área de conocimiento q y $PMPAc$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico por área de conocimiento q. Se compara con la diferencia de los hombres.	Muestra las diferencias entre la participación de mujeres en la población estudiantil respecto a la participación de mujeres en la población académica de un área específica del conocimiento. Se compara con las diferencias de los hombres.	Registros administrativos del personal académico

3. PERMANENCIA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Estabilidad en el nombramiento	3.1. Proporción de mujeres y de hombres con nombramiento definitivo. **Básico.**	$Rm = \frac{M_d}{M} * 100$ $Rh = \frac{H_d}{H} * 100$ Donde Rm es la proporción de mujeres con nombramiento definitivo, M_d es el número de mujeres que cuenta con nombramiento definitivo; Rh es la proporción de hombres con nombramiento definitivo H_d es el número de hombres que cuentan con nombramiento definitivo; M es el total de mujeres y H el total de hombres con nombramiento académico.	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo académico. La meta es que sea igual a 100.	Registros administrativos del personal académico
	3.2. Diferencia entre el porcentaje de mujeres en el personal académico y el porcentaje de mujeres con nombramiento definitivo. **Básico.**	$PM_{pa} - PM_d$ Donde PM_{pa} es el porcentaje de mujeres en el personal académico y PM_d es el porcentaje de mujeres del personal académico con nombramiento definitivo.	Refiere a la diferencia en la participación de las mujeres académicas con estabilidad en el trabajo respecto al total de mujeres académicas. Se espera que sea cero.	Registros administrativos del personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. PERMANENCIA

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Velocidad de Promoción vertical	3.3. Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres. **Básico.**	$[N_y^m - N_x^m] - [N_y^h - N_x^h]$ Donde N^m y es el momento en el que las mujeres académicas cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y y N^m x es en el que cuentan con el nombramiento x. N^h y es el momento en el que los hombres académicos cuentan con el nombramiento de mayor jerarquía y y N^h x es en el que cuentan con el nombramiento x.	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva ascender en su carrera. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.	Registros administrativos del personal académico
Velocidad de Promoción horizontal	3.4. Diferencia entre los promedios de años para la movilidad horizontal (mejoría laboral) de mujeres y de hombres.	$[N_{xb}^m - N_{xa}^m] - [N_{xb}^h - N_{xa}^h]$ Donde N^m xb es el momento en el que las mujeres académicas cuentan con el nombramiento de mayor nivel xb y N^m xa es en el que cuentan con el mismo nombramiento x y nivel a. N^h xb es el momento en el que los hombres académicos cuentan con el nombramiento de mayor nivel xb y N^h xa es en el que cuentan con el mismo nombramiento x y nivel a.	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva a lograr mejores condiciones de trabajo. Por ejemplo de profesor de asignatura interino a profesor de asignatura definitivo o de profesor asociado A-interino-medio tiempo, profesor asociado A-definitivo-tiempo completo. La meta es que el resultado sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.	Registros administrativos del personal académico

4. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Segregación en el ejercicio de la docencia por nivel educativo	4.1.Porcentaje de mujeres y de hombres en los distintos niveles educativos en los que se ejerce la docencia.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_f}{P_f} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_f}{P_f} * 100$ Donde M_f es el número de mujeres en cada nivel de ejercicio docente f; H_f es el número de hombres en cada nivel de ejercicio docente f; P es el total del personal en cada nivel de ejercicio docente f.	Mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada nivel en el que ejercen la docencia: medio superior, superior y posgrado. Los porcentajes deben ser iguales. Con este indicador se puede observar la posible asimetría entre los niveles de educación donde hombres y mujeres ejercen la docencia.	Registros administrativos del personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

4. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Segregación disciplinaria	4.2. Porcentaje de mujeres y de hombres que laboran en las distintas áreas de conocimiento.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_c}{P_c}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_c}{P_c}*100$ Donde M es el número de mujeres en cada área de conocimiento c; H es el número de hombres en cada área de conocimiento c; P es el total del personal académico en cada área de conocimiento c.	Expresa la distribución de hombres y mujeres en las áreas de conocimiento. Los porcentajes deben ser iguales. Un resultado desigual muestra la "división sexual del conocimiento" y la permanencia de áreas "femeninas" y "masculinas".	Registros administrativos del personal académico

5. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Segregación en cuerpos colegiados	5.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones dictaminadoras	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_o}{P_o}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_o}{P_o}*100$ Donde M_o es el número de mujeres en las comisiones dictaminadoras o H_o: número de hombres en las comisiones dictaminadoras o P_o: Total del personal que participa en comisiones dictaminadoras o.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones dictaminadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en comisiones dictaminadoras sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución	Registros de los cuerpos colegiados de dictaminación por dependencia[13]
Segregación en cuerpos colegiados[14]	5.2. Porcentaje de mujeres y de hombres en las comisiones evaluadoras.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_v}{P_v}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_v}{P_v}*100$ Donde M_v es el número de mujeres en las comisiones evaluadoras v; H_v es el número de hombres en las comisiones evaluadoras v; P_v es el total del personal académico en las comisiones evaluadoras v.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en las comisiones evaluadoras. Se espera que el porcentaje de mujeres en las comisiones evaluadoras sea igual a su participación en el personal académico. Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su participación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobre representación en estos órganos	Registros de los cuerpos colegiados de evaluación por dependencia[15]

[13] En el caso de la UNAM: Comisión Dictaminadora, por dependencia.
[14] Se debe considerar que en estos órganos colegiados no sólo participa el personal académico.
[15] En el caso de la UNAM: Comisión Evaluadora, por dependencia.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

5. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
	5.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en los cuerpos colegiados directivos de las dependencias.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_u}{P_u} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_u}{P_u} * 100$ Donde M_u es el número de mujeres en el cuerpo colegiado directivo u; H_u es el número de hombres en el cuerpo colegiado directivo u; P_u es el total del personal académico en el cuerpo colegiado directivo u.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en el cuerpo colegiado directivo de la dependencia. Se espera que el porcentaje de mujeres en el cuerpo colegiado directivo sea igual a su participación en el personal académico Se compara y se calcula la brecha entre esta participación y su partici pación global en la institución con el fin de conocer su subrepresentación o sobrerrepresentación en estos órganos.	Registros de los cuerpos colegiados directivos por dependencia[16]
	5.4. Porcentaje de mujeres y de hombres en cuerpos colegiados de la administración central de la institución de educación superior.[17]	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_u}{P_u} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_u}{P_u} * 100$ Donde M_u es el número de mujeres en los cuerpos colegiados u de la UNAM; H_u es el número de hombres en los cuerpos colegiados u de la UNAM; P_u es el total del personal académico en los cuerpos colegiados u de la UNAM.	Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en los cuerpos colegiados de la administración central de la institución de educación superior. Se espera que el porcentaje de mujeres en cuerpos colegiados de la administración central sea igual a su participación en el personal académico.	Registros de integrantes de los cuerpos colegiados de la administración central de la institución
Segregación en cargos de autoridad	5.5. Porcentaje de mujeres y de hombres en cargos de autoridad.[18]	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_g}{P_g} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_g}{P_g} * 100$ Donde M_g es el número de mujeres en los cargos de autoridad g; H_g es el número de hombres en los cargos de autoridad g; P_g es el total del personal académico en los cargos de autoridad g.	Expresa las diferencias en la participación de las mujeres y los hombres en cargos de autoridad. Se espera que el porcentaje de mujeres en cargos de autoridad sea igual a su participación en el personal académico.	Registros administrativos del personal académico

[16] En el caso de la UNAM: Consejo Técnico, Consejo Interno, Consejo Asesor, por dependencia.

[17] En el caso de la UNAM: Consejo Universitario, Junta de Gobierno, Consejos Académicos de Área, Consejo de Estudios de Posgrado, Consejo de Planeación, Consejo Asesor de Cómputo.

[18] En el caso de la UNAM las autoridades son aquellas elegidas por la Junta de Gobierno.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

5. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Segregación en puestos de dirección.[19]	5.6. Porcentaje de mujeres y de hombres en puestos directivos.[20]	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_t}{P_t}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_t}{P_t}*100$ Donde M_t es el número de mujeres en puestos directivos t; H_t es el número de hombres en puestos directivos t; P_t es el total del personal académico en puestos directivos t.	Expresa la distribución por sexo de las mujeres y los hombres en puestos directivos y permite observar cuáles de ellos concentran una mayor proporción de hombres o mujeres. Se espera que el porcentaje de mujeres en puestos directivos sea igual a su participación en el personal académico. La escasa participación de las mujeres en puestos directivos suele impactar de manera directa sobre las posibilidades de obtener mayores ingresos e incidir en la introducción de cambios en las prácticas institucionales así como en participar en la toma de decisiones.	Registros administrativos del personal académico
Participación en redes profesionales	5.7. Proporción de mujeres y de hombres que colaboran con colegas nacionales o extranjeros en sus actividades académicas.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_j}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_j}{H}*100$ Donde M_j es el número de mujeres que colabora con colegas; H_j es el número de hombres que colabora con colegas; M es el total de mujeres y H el total de hombres con nombramiento académico.	Expresa la participación de mujeres y hombres en los grupos sociales del ámbito académico que vinculan y ofrecen oportunidades para la trayectoria académica lo que se conoce como capital social. Se espera que las proporciones de mujeres y hombre sean semejantes. La colaboración en redes internacionales en la academia conlleva a un mayor prestigio y disponibilidad de recursos.	Encuesta por aplicar al personal académico
Diferencia de ingresos anuales entre mujeres y hombres con el mismo nombramiento	5.8. Brecha de ingreso promedio por nombramiento. **Básico.**	$\left(\frac{PSM_x - PSH_x}{PSH_x}\right)*100$ Donde PSM es el ingreso promedio de las mujeres con el nombramiento x y PSH es el ingreso promedio de hombres con el nombramiento x.	Expresa en términos porcentuales, las diferencias de ingresos anuales (incluyendo bonos, compensaciones y, en general, de incentivos económicos extra salariales entre hombres y mujeres). Un valor negativo indica brecha desfavorable para las mujeres y el positivo es desfavorable para los hombres.	Registros administrativos del personal académico

[19] Se debe considerar que en estos órganos colegiados no sólo participa el personal académico.

[20] Los puestos directivos son aquellos que conducen a participar en la formulación de la política institucional, tener personal a cargo, gestionar presupuesto y evaluar resultados.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

5. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Distribución por rangos de ingreso	5.9. Participación de mujeres y de hombres en los distintos rangos de ingreso.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_r}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_r}{H}*100$ Donde M_r es el número de mujeres que se encuentran dentro del rango de ingresos r; H_r es el número de hombres que se encuentran en el rango de ingresos r; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor, se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.	Registros administrativos del personal académico

6. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO AL TRABAJO ACADÉMICO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Distribución de premios	6.1. Porcentaje de mujeres y de hombres con premios.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_b}{P_b}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_b}{P_b}*100$ Donde M_b es el número de mujeres con el premio b; H_b es el número de hombres con el premio b; P_b es el total del personal académico con el premio b.	Representa la distribución de los premios entre las mujeres y los hombres. Se espera que el porcentaje sea igual a su participación en el personal académico. Las diferencias por sexo que se presenten en la distribución de los premios remiten a la falta de reconocimiento y visibilidad del trabajo académico del sexo subrepresentado. Se debe considerar a mujeres y hombres que cumplan con los requisitos para obtenerlo.	Registros administrativos del personal académico
Participación en programas de estímulos[21]	6.2. Proporción de mujeres y de hombres en los programas de estímulos por nivel. **Básico**.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_s}{M_{ss}}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_s}{H_{ss}}*100$ Donde M_s es el número de mujeres en el nivel del programa de estímulos s; H_s es el número de hombres en el nivel del programa de estímulos s; M_{ss} y H_{ss} es el total de mujeres y hombres que cumplen con los requisitos para obtener el estímulo.	Expresa la distribución por sexo de los diferentes niveles de estímulos. Se espera que la distribución sea semejante a su participación en el personal académico.	Registros administrativos del personal académico

[21] En el caso de la UNAM: Programa de Primas al Desempeño Académico (PRIDE) y otros.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

6. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO AL TRABAJO ACADÉMICO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en el SNI[22]	6.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes niveles del SNI.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{sni_n}}{P_{sni_n}} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_{sni_n}}{P_{sni_n}} * 100$ Donde M_{sni_n} es el número de mujeres con el nivel de sni_n; H_{sni_n} es el número de hombres con el nivel de sni_n; P_{sni_n} es el total del personal académico con el nivel de sni_n.	Muestra la distribución por sexo de los diferentes niveles del SNI. Se espera que los porcentajes de mujeres y hombres sea igual a su participación en el personal académico.	Registros administrativos del personal académico
Distribución de los programas de fortalecimiento académico[23]	6.4. Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes programas de fortalecimiento académico.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_l}{P_l} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_l}{P_l} * 100$ Donde M_l es el número de mujeres dentro del programa de fortalecimiento académico l; H_l es el número de hombres dentro del programa de fortalecimiento académico l; P_l es el total del personal académico dentro del programa de fortalecimiento académico l.	Muestra la distribución por sexo de los diferentes programas de fortalecimiento académico. Se espera que los porcentajes de mujeres y hombres sean iguales a su participación en el personal académico.	Registros administrativos del personal académico
Distribución del nombramiento de emérito	6.5. Porcentaje de mujeres y de hombres en el nombramiento de emérito.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_n}{P_n} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_n}{P_n} * 100$ Donde M_n es el número de mujeres con el nombramiento de emérito n; H_n es el número de hombres con el nombramiento de emérito n; P_n es el total del personal académico con el nombramiento de emérito n.	Muestra la distribución por sexo del nombramiento emérito. Se espera que los porcentajes de mujeres y hombres sean iguales a su participación en el personal académico.	Registros administrativos del personal académico

[22] Sistema Nacional de Investigadores.
[23] En el caso de la UNAM: PAPIIT, PAPIME, PAIPA, FOMDOC y otros.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

7. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Exclusión por motivos de sexo	7.1. Proporción de mujeres y de hombres que han sido excluidas/os de algún evento académico (concurso de oposición, promoción, premio).	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_k}{M} * 100$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_k}{H} * 100$ Donde M_k es el número de mujeres que vivió exclusión; H_k es el número de hombres que vivió exclusión; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Es la proporción de mujeres y hombres que fueron excluidos de algún evento académico. Se espera que la proporción de ambos tienda a cero, de otra manera pudiera reflejar una situación de discriminación al personal académico por motivos de sexo.	Encuesta por aplicar al personal académico

8. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Tiempos dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas	8.1. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres.	$HPM_{aut} - HPH_{aut}$ Donde HPM_{aut} son las horas promedio dedicadas por las mujeres a diferentes actividades de uso del tiempo y HPH_{aut} son las horas promedio dedicadas por los hombres a las diferentes actividades de uso del tiempo.	Muestra las diferencias en las horas promedio dedicadas a diversas actividades de uso del tiempo por mujeres y hombres, las que podrían expresar dificultades para avanzar en la carrera académica.	Encuesta por aplicar al personal académico
Tensiones entre el ámbito laboral y el familiar	8.2. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al espacio familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	$\left(\frac{HTD}{HTExD}\right)_M - \left(\frac{HTD}{HTExD}\right)_H$ Donde HTD son las horas dedicadas al trabajo doméstico a la semana y $HTExD$ son las horas dedicadas al trabajo extra-doméstico, el subíndice refiere al sexo del personal académico.	Es la diferencia de las relaciones de carga doméstica frente a la carga laboral. Si la diferencia es positiva, el peso que representan las responsabilidades domésticas y familiares frente al trabajo remunerado es mayor para las mujeres.	Encuesta por aplicar al personal académico
	8.3. Relación de la condición de maternidad con el nombramiento.	$x^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}$ El estadístico x^2 sigue el modelo de distribución de probabilidad x^2 y permite observar la relación entre las variables condición de maternidad y paternidad y el nombramiento de mujeres y hombres.	Expresa la relación de la condición de maternidad y paternidad y el nombramiento académico. Se suele observar que las mujeres con hijas/os avanzan con menor rapidez en su carrera académica que los hombres, debido a que las responsabilidades familiares siguen recayendo en mayor medida en las mujeres.	Registros administrativos del personal académico Encuesta por aplicar al personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

8. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Tensiones entre el ámbito laboral y el familiar	8.4. Relación de la condición de maternidad con el grado académico obtenido.	$x^2 = \sum_i \sum_j \frac{(n_{ij} - m_{ij})^2}{m_{ij}}$ El estadístico x^2 sigue el modelo de distribución de probabilidad x^2 y permite observar la relación entre las variables condición de maternidad y paternidad y el grado académico obtenido de mujeres y hombres.	Expresa la relación de la condición de maternidad y paternidad y el grado académico obtenido. Se suele observar que las mujeres con hijas/os avanzan con menor rapidez en su formación académica que los hombres, debido a que las responsabilidades familiares siguen recayendo en mayor medida en las mujeres.	Registros administrativos del personal académico Encuesta por aplicar al personal académico

9. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Vivencia de hostigamiento	9.1. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento. **Básico.**	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_h}{M} * 100$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_h}{H} * 100$ Donde M_h es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h; H_h es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra la distribución por sexo de los eventos de hostigamiento experimentados. Se espera que las proporciones sean iguales y tiendan a cero. Se podrá observar si el problema de hostigamiento sexual en el trabajo es mayor en las mujeres que en los hombres.	Encuesta por aplicar al personal académico
Vulnerabilidad frente al hostigamiento	9.2. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.	$RM - RH$ Donde RM es el riesgo de las mujeres de vivir un evento de hostigamiento y RH es el riesgo de los hombres de vivir un evento de hostigamiento. El riesgo es el promedio ponderado de las proporciones de mujeres y hombres que vivieron algún evento de hostigamiento considerando la ponderación según gravedad de estos eventos.	Muestra la diferencia en los riesgos de experimentar eventos de hostigamiento presentados por mujeres y hombres. Describe las diferentes situaciones de vulnerabilidad de mujeres y hombres frente a este problema.	Encuesta por aplicar al personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

9. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Acción contra el hostigamiento	9.3. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{hd}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{hd}}{H}*100$ Donde M_{hd} es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h y lo denunciaron; H_{hd} es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h y lo denunció; M es el total de mujeres y H el total de hombres que vivieron un evento de hostigamiento.	Expresa las proporciones de mujeres y hombres que denunciaron hechos de hostigamiento. Permite observar un ánimo de denuncia en las mujeres y los hombres que vivieron un evento.	Encuesta por aplicar al personal académico

10. DIVERSIDAD ÉTNICA EN EL PERSONAL ACADÉMICO: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO SE AGUDIZAN EN EL CRUCE DE LAS VARIABLES SEXO Y ETNIA

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a etnias en el personal académico	10.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal académico por sexo.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{\alpha}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{\alpha}}{H}*100$ Donde M_{α} es el número de mujeres que pertenece a una etnia α; H_{α} es el número de hombres que pertenece a una etnia α; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.	Son las proporciones de mujeres y hombres que pertenecen a una etnia dentro del personal académico. Muestra las oportunidades que tienen para desarrollar su carrera profesional.	Registros administrativos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

11. DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA EN EL PERSONAL ACADÉMICO: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO SE AGUDIZAN EN EL CRUCE DE LAS VARIABLES SEXO Y NIVEL SOCIOECONÓMICO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el personal académico	11.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal académico por sexo.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_\lambda}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_\lambda}{H}*100$ Donde M_λ es el número de mujeres que pertenece al nivel socioeconómico λ; H_λ es el número de hombres que pertenece al nivel socioeconómico λ; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de desarrollar su carrera profesional.	Registros administrativos

B. Indicadores de entrada-cualitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación por nombramiento	1.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los nombramientos académicos por sexo.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones y problemáticas que expresan mujeres y hombres respecto a la distribución de los nombramientos entre ellas/os.	Grupos focales
Disponibilidad de recursos[24]	1.2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que sus recursos son adecuados para el desarrollo de sus labores académicas.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_a}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_a}{H}*100$ Donde M_a es el número de mujeres que percibe que cuenta con recursos adecuados; H_a es el número de hombres que percibe que cuenta con recursos adecuados; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico que participaron en la encuesta.	Representa el nivel de aceptación de los recursos como adecuados para el desarrollo de las labores académicas. Los recursos disponibles y la facilitad o dificultad para obtenerlos es una aspecto importante del empoderamiento. Uno de los factores que afecta el acceso a estos recursos es la baja representación de las mujeres en los órganos colegiados.	Encuesta por aplicar al personal académico

[24] Por ejemplo, cubículo (propio o compartido), equipo de cómputo, artículos de papelería, apoyo secretarial, etcétera.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO ACADÉMICO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Percepción de evaluaciones o dictámenes	1.3. Proporción de mujeres y de hombres que perciben que la evaluación o dictamen sobre su trabajo académico ha sido injusta.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{\tilde{n}}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{\tilde{n}}}{H}*100$ Donde $M_{\tilde{n}}$ es el número de mujeres que perciben una evaluación o dictamen injusto; $H_{\tilde{n}}$ es el número de hombres que perciben una evaluación o dictamen injusto; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra las diferentes proporciones de mujeres y hombres que perciben dictámenes injustos sobre su trabajo académico.	Encuesta por aplicar al personal académico

2. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en espacios de decisión	2.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones y problemáticas que expresan mujeres y hombres respecto a su participación en espacios de toma de decisiones.	Grupos focales

3. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Percepción de discriminación	3.1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación en su institución. **Básico.**	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_i}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_i}{H}*100$ Donde M_i es el número de mujeres que percibe discriminación; H_i es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra el tamaño relativo de mujeres que perciben discriminación en su área de trabajo con respecto al tamaño relativo de hombres que perciben discriminación en su área laboral.	Encuesta por aplicar al personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Percepción de sexismo en el ámbito laboral	3.2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde laboran.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_w}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_w}{H}*100$ Donde M_w es el número de mujeres que percibe sexismo w; H_w es el número de hombres que percibe sexismo w; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Refiere a la percepción de mujeres y hombres de un ambiente sexista en las instituciones de educación superior.	Encuesta por aplicar al personal académico

4. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Papel de las responsabilidades domésticas y familiares en la vida profesional	4.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel de las responsabilidades domésticas en sus vidas profesionales.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones que expresan mujeres y hombres respecto al impacto de las responsabilidades domésticas en su trayectoria profesional.	Grupos focales

S/N SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Percepción de satisfacción en la institución	Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_z}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_z}{H}*100$ Donde M_z es el número de mujeres que manifestó estar satisfechas en el trabajo; H_z es el número de hombres que manifestó estar satisfechos en el trabajo; M es el total de mujeres y H el total de hombres que respondió esa pregunta en la encuesta.	La satisfacción en el trabajo expresa un ambiente positivo en el ámbito laboral. El resultado arrojado por este indicador permitirá observar si hay diferencias en los niveles de satisfacción entre mujeres y hombres. Se puede encontrar una relación entre satisfacción y productividad.	Encuesta por aplicar al personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

S/N SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Percepción del ambiente laboral	Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral.	$ALM - ALH$ En donde *ALM* es la percepción del ambiente laboral de las mujeres y *ALH* es la percepción del ambiente laboral de los hombres. El ambiente laboral es un promedio de las opciones consideradas que respondieron mujeres y hombres.	Muestra si hay diferencias entre mujeres y hombres sobre la percepción del ambiente laboral de acuerdo con los factores considerados en el cuestionario.[25]	Encuesta por aplicar al personal académico

S/N OBSTÁCULOS PARA EL AVANCE EN LA CARRERA ACADÉMICA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Obstáculos de las mujeres y los hombres	Opinión de mujeres y de hombres respecto a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres para avanzar en su carrera académica.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones que expresan mujeres y hombres respecto a los obstáculos que tienen ambos para avanzar en su carrera profesional.	Grupos focales

Población estudiantil

La población estudiantil es el grupo de la comunidad universitaria en el que se muestra claramente la incorporación de las mujeres a la educación superior ya que su participación alcanza proporciones semejantes a la de los hombres. Sin embargo, estudios realizados más a fondo (Buquet *et al.*, 2006) han identificado tendencias de segregación por sexo en las carreras y los niveles de estudio, diferenciación en el rendimiento académico y el egreso, y desigualdades en la distribución del tiempo para el estudio y para el trabajo. La población estudiantil muestra aún perfiles profesionales que separan a mujeres y hombres en actividades tradicionalmente identificadas para unas y otros, y que en el mercado de trabajo se ven reflejados como segregación ocupacional.

[25] Véase el cuestionario del anexo.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

A. Indicadores de entrada-cuantitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación en el total de la población estudiantil	1.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total de la matrícula estudiantil. **Básico.**	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M}{P} * 100$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H}{P} * 100$ Donde M es el número de mujeres en la matrícula estudiantil; H es el número de hombres en la matrícula estudiantil, P es el total de la matrícula estudiantil.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en la matrícula global. Se espera que sean iguales.	Registros administrativos de población estudiantil[26]
Feminización	1.2. Porcentaje de mujeres matriculadas en carreras masculinas en relación con la matrícula total en esas carreras. **Básico.**	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{x_i}}{P_{x_i}} * 100$ Donde M_x es el número de mujeres en la carrera masculina x; P es el total de la población estudiantil en la carrera masculina x.	Expresa el nivel de participación de las mujeres en carreras socialmente consideradas masculinas.[27]	Registros administrativos de población estudiantil
Masculinización	1.3. Porcentaje de hombres matriculados en carreras femeninas en relacióncona la matrícula total en esas carreras. **Básico.**	$Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_y}{P_y} * 100$ Donde H_y es el número de hombres en la carrera femenina y; P es el total de la población estudiantil en la carrera femenina y.	Expresa el nivel de participación de los hombres en carreras socialmente consideradas femeninas.[28]	Registros administrativos de población estudiantil

[26] En el caso de la UNAM: Dirección General de Administración Escolar.

[27] Una carrera masculina es aquella que cuenta con una participación de hombres en la matrícula de 60% y más.

[28] Una carrera femenina es la que cuenta con una participación de mujeres en la matrícula de 60% y más.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Distribución por nivel educativo	2.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada nivel de estudios.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_f}{P_f}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_f}{P_f}*100$ Donde M_f es el número de mujeres en el nivel de estudios *f*; H es el número de hombres en el nivel de estudios *f*; P_f es el total de la población estudiantil en el nivel de estudios *f*.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de estudios. Se espera que sean iguales. La distribución por nivel de estudios puede expresar desigualdad de oportunidades al acercarse a los niveles más altos de la formación profesional	Registros administrativos de población estudiantil
Distribución por carrera o facultad	2.2. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada carrera o facultad. **Básico.**	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_r}{P_r}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_r}{P_r}*100$ Donde M_r es el número de mujeres en la carrera o facultad *r*; H_r es el número de hombres en la carrera o facultad *r*; P_r es el total de la población estudiantil en la carrera o facultad *r*.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes carreras y facultades. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las carreras muestra los sesgos de género en la elección de carreras y es base de la segregación disciplinaria.	Registros administrativos de población estudiantil
Distribución por área de conocimiento	2.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_c}{P_c}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_c}{P_c}*100$ Donde M_c es el número de mujeres en el área de conocimiento *c*; H_c es el número de hombres en el área de conocimiento *c*; P_c es el total de la población estudiantil en el área de conocimiento *c*.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en las diferentes áreas de conocimiento. Se espera que sean iguales. La distribución de mujeres y hombres en las áreas de conocimiento confirma los sesgos de género en la elección de carreras.	Registros administrativos de población estudiantil

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Motivos de la elección de carrera por sexo	2.4. Proporciones de mujeres y de hombres en cada uno de los motivos que consideraron para elegir la carrera.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{mc}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{mc}}{H}*100$ Donde M_{mc} es el número de mujeres que expresó el motivo mc; H_{mc} es el número de hombres que expresó el motivo mc; M es el total de mujeres y H el total de hombres que expresaron diferentes motivos para la elección de su carrera.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres según los motivos de elección de su carrera. Se considera que en la elección de carrera se conjugan motivos personales, familiares y de género por lo que es importante observar el peso que tienen en tal elección.	Encuesta por aplicar en la población estudiantil

3. DESEMPEÑO ACADÉMICO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación de mujeres y hombres en los promedios altos	3.1. Proporción de mujeres y de hombres con promedios altos. **Básico.**	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{pa}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{pa}}{H}*100$ Donde M_{pa} es el número de mujeres que alcanzó el promedio alto pa; H_{pa} es el número de hombres que alcanzó el promedio alto pa; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los promedios más altos de calificación. Se espera que las proporciones sean iguales. El desempeño académico de mujeres y hombres es diferente y está relacionado con las atribuciones de género. Hay una hipótesis que señala que las mujeres son más disciplinadas en sus hábitos de estudio.	Registros administrativos de población estudiantil
Eficiencia terminal	3.2. Proporción de mujeres y de hombres egresados por conclusión de los estudios. **Básico.**	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_e}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_e}{H}*100$ Donde M_e es el número de mujeres que concluyó sus estudios; H_e es el número de hombres que concluyó estudios; M es el total de mujeres y H el total de hombres que se inscribieron en una generación.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que concluyeron sus estudios. Se espera que sean semejantes. El avance y conclusión de los estudios refleja las diferencias por sexo en el desempeño académico.	Registros administrativos de población estudiantil

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

4. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación en cuerpos colegiados	4.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en espacios de decisión.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_o}{M_o}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_o}{H_o}*100$ Donde M_o es el número de mujeres en el espacio de decisión o; H_o es el número de hombres en el espacio de decisión o; Po es el total de la población estudiantil en el espacio de decisión o.	Muestra la participación de mujeres y hombres en los espacios de decisión. Se espera que los porcentajes sean iguales. Es la forma de identificar las oportunidades de las mujeres y los hombres para incidir en las decisiones que les afectan.	Registros de integrantes de cuerpos colegiados
Asignación de becas	4.2. Porcentaje de mujeres y de hombres que cuentan con beca.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_b}{P_b}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_b}{P_b}*100$ Donde M_b es el número de mujeres que cuenta con beca b; H_b es el número de hombres que cuenta con beca b; P_b es el total de mujeres y hombres que cuentan con beca b.	Exhibe los porcentajes de mujeres y hombres en los diferentes tipos de becas. Representa circunstancias favorables para la continuidad de los estudios. Permite observar diferencias en la disponibilidad de este recurso.	Registros administrativos de población estudiantil
Habilitación para la actividad académica	4.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en estudios de posgrado.	*Porcentaje de mujeres=* $\frac{M_p}{P_p}*100$ *Porcentaje de hombres=* $\frac{H_p}{P_p}*100$ Donde M_p es el número de mujeres que están inscritas en el posgrado p; H_p es el número de hombres que están inscritos en el posgrado p; P_p es el total de estudiantes en el nivel posgrado p.	Muestra el porcentaje de las mujeres y los hombres en el nivel de posgrado. Se espera que el porcentaje sea el mismo. La participación en los niveles de estudio de posgrado es una condición que ha favorecido más a los hombres, por lo que es importante dar seguimiento a los cambios que se pudieran presentar.	Registros administrativos de población estudiantil

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

5. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Exclusión por motivos de sexo	5.1. Proporción de mujeres y de hombres que fueron excluidas/os de alguna actividad, premio o beca.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_k}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_k}{H}*100$ Donde M_k es el número de mujeres que fueron excluidas de alguna actividad; H_k es el número de hombres que fueron excluidos de alguna actividad; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que fueron excluidas/os. Se espera que tienda a cero. La exclusión es considerada una forma de discriminación, por lo tanto es la expresión de un ambiente no favorable para la equidad entre mujeres y hombres.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

6. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en el trabajo remunerado y en la escuela	6.1. Proporción de mujeres y de hombres que trabajan de manera remunerada además de estudiar.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_t}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_t}{H}*100$ Donde M_t es el número de mujeres que tienen trabajo extradoméstico t; H_t es el número de hombres que tienen trabajo extradoméstico t; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres que trabajan de manera remunerada además de estudiar. Se espera que sean semejantes. Es una aproximación a la tensión que se puede generar entre el ambiente laboral y escolar de mujeres y hombres estudiantes.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil y registros administrativos de las Direcciones de asuntos escolares
Tensiones entre el ámbito laboral y el escolar	6.2. Diferencia en el coeficiente de carga laboral (tiempos dedicados al trabajo doméstico y extradoméstico de las mujeres y los hombres).	$\left(\frac{HTD + HTExD}{HTA}\right)_M - \left(\frac{HTD + HTExD}{HTA}\right)_H$ Donde HTD son las horas dedicadas al trabajo doméstico a la semana y $HTExD$ son las horas dedicadas al trabajo extradoméstico, HTA son las horas dedicadas al estudios y el subíndice refiere al sexo de la población estudiantil.	Es la diferencia de las relaciones de carga laboral frente los estudios. Si la diferencia es positiva, el peso que representan las responsabilidades domésticas y del trabajo remunerado frente al tiempo de estudios es mayor para las mujeres.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

6. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Tiempo dedicado a las actividades domésticas, educativas, laborales y recreativas	6.3. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a las actividades domésticas, educativas, laborales y recreativas de las mujeres y los promedios de los hombres.	$HPM_{CUT} - HPH_{CUT}$ Donde HPM_{CUT} son las horas promedio dedicadas por las mujeres a diferentes actividades de uso del tiempo y HPH_{CUT} son las horas promedio dedicadas por los hombres a las diferentes actividades de uso del tiempo.	Muestran las diferencias en las horas promedio dedicadas a diversas categorías de uso del tiempo por mujeres y hombres, las que expresan dificultades para avanzar en la formación académica.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

7. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Vivencia de hostigamiento	7.1. Proporción de mujeres y de hombres que experimentaron algún evento de hostigamiento. **Básico.**	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_h}{M} * 100$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_h}{H} * 100$ Donde M_h es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h; H_h es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Muestra la distribución por sexo de los eventos de hostigamiento que pudieron encontrarse. Se espera que las proporciones sean iguales y tiendan a cero. Se podrá observar si el problema de hostigamiento sexual en el ámbito escolar es mayor en las mujeres que en los hombres.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil
Vulnerabilidad frente al hostigamiento	7.2. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres.	$RM - RH$ Donde RM es el riesgo de las mujeres de vivir un evento de hostigamiento y RH es el riesgo de los hombres de vivir un evento de hostigamiento. El riesgo es el promedio ponderado de las probabilidades de mujeres y hombres que vivieron algún evento de hostigamiento considerando la ponderación según gravedad de estos eventos.	Muestra la diferencia en los riesgos de experimentar eventos de hostigamiento presentados por mujeres y hombres. Describe las diferentes situaciones de vulnerabilidad de mujeres y hombres frente a este problema en el ámbito escolar.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

7. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Acción contra el hostigamiento	7.3. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{hd}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{hd}}{H}*100$ Donde M_{hd} es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento h y lo denunciaron; H_{hd} es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento h y lo denunciaron; M es el total de mujeres y H el total de hombres que vivieron un evento de hostigamiento.	Expresa las proporciones de mujeres y hombres que denunciaron hechos de hostigamiento. Permite observar la cultura de denuncia en las mujeres y hombres estudiantes que vivieron un evento.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

8. DIVERSIDAD ÉTNICA EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a etnias en la población estudiantil	8.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total de la población estudiantil. **Básico.**	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{\alpha}}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_{\alpha}}{H}*100$ Donde M_{α} es el número de mujeres que pertenece a una etnia α; H_{α} es el número de hombres que pertenece a una etnia α; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.	Son las proporciones de mujeres y hombres que pertenecen a una etnia dentro de la población estudiantil. Muestra las oportunidades que tienen de contar con formación profesional.	

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

9. DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA EN LA POBLACIÓN ESTUDIANTIL				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en la población estudiantil	9.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total de la población estudiantil por sexo.	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_\lambda}{M} * 100$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_\lambda}{H} * 100$ Donde M_λ es el número de mujeres que pertenece al nivel socioeconómico λ; H_λ es el número de hombres que pertenece al nivel socioeconómico λ; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de contar con formación profesional.	Registros administrativos

B. Indicadores de entrada – cualitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO A LA EDUCACIÓN				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Presencia de mujeres y hombres en el salón de clase	1.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto al lugar de las mujeres y los hombres en el salón de clase.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de los lugares que tienen mujeres y hombres en el salón de clase.	Grupos focales

2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA: INDICADORES DE EXCLUSIÓN				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación por carrera según sexo	2.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de las carreras por sexo.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de la participación de mujeres y hombres en las diferentes carreras.	Grupos focales
Motivos de la elección de carrera por sexo	2.2. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los motivos de la elección de su carrera.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de las y los estudiantes en relación con la elección de su carrera.	Grupos focales

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en espacios de decisión	3.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de la participación de mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones.	Grupos focales

4. DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Percepción de discriminación	4.1. Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación. **Básico.**	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_i}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_i}{H}*100$ Donde M_i es el número de mujeres que percibe discriminación; H_i es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Expresa la cantidad de mujeres y hombres que perciben discriminación en el ámbito escolar.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil
Percepción de sexismo en el ámbito escolar	4.2. Proporción de mujeres y de hombres que perciben sexismo en la institución donde estudian.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_w}{M}*100$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_w}{H}*100$ Donde M_w es el número de mujeres que percibe sexismo w; H_w es el número de hombres que percibe sexismo w; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Indica la dimensión en el conjunto de mujeres y hombres estudiantes que perciben un ambiente sexista en la IES.	Encuesta por aplicar a la población estudiantil

5. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y ESCOLAR

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación en el trabajo y en la escuela	5.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la generación de conflictos por trabajar y estudiar a la vez.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de tensiones por trabajar y estudiar a la vez.	Grupos focales

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

6. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL ÁMBITO ESCOLAR				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Vulnerabilidad hacia el acoso sexual	6.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los problemas de acoso sexual.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de problemas de acoso sexual.	Grupos focales

S/N OBSTÁCULOS PARA EL AVANCE EN LA FORMACIÓN ACADÉMICA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Obstáculos de las mujeres y los hombres	Opinión de mujeres y de hombres respecto a cuáles son los obstáculos que tienen las mujeres y los hombres para avanzar en su formación académica.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de los obstáculos que tienen mujeres y hombres para avanzar en su formación académica.	Grupos focales

Personal administrativo

El grupo del personal administrativo también cuenta con una representación equilibrada de mujeres y hombres en términos globales, sin embargo, la elaboración de un análisis minucioso puede llevar a identificar un conjunto de desigualdades que se ubican en los cargos, puestos e ingresos. El estudio antes mencionado (Buquet *et al.*, 2006) mostró que las ramas en las que participan mujeres y hombres en el ámbito administrativo de la UNAM tienen un sesgo importante de género, principalmente en el área obrera que incluye oficios ocupados de manera tradicional por los hombres, como plomeros, electricistas, jardineros, herreros. Por su parte, las mujeres se encuentran en el sector administrativo en los puestos de secretaria y oficial administrativa.

A. Indicadores de entrada-cuantitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación en el total del personal administrativo	1.1. Porcentaje de mujeres y de hombres en el total del personal administrativo. **Básico.**	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M}{P}$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H}{P}$ Donde M es el número de mujeres en el personal administrativo; H es el número de hombres en el personal administrativo, P es el total del personal administrativo.	Los porcentajes muestran la distribución de mujeres y hombres en el personal administrativo. Se espera que sean iguales. Esta distribución global por sexo es la base de comparación para la participación por sexo en los distintos puestos y comparar las brechas de participación entre ellos.	Registros administrativos de la población administrativa[29]

[29] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Distribución por grupo	1.2. Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes grupos del personal administrativo. **Básico.**	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{x_i}}{P_{x_i}}$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_{x_i}}{P_{x_i}}$ Donde M es el número de mujeres en el grupo x; H es el número de hombres en el grupo x; P es el total del personal administrativo en el grupo x.	Expresa las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en los grupos del personal administrativo (de base, confianza, honorarios, funcionarios).	Registros administrativos de la población administrativa
Distribución por rama	1.3. Porcentaje de mujeres y de hombres en las diferentes áreas del personal administrativo de base.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{x_i}}{P_{x_i}}$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_{x_i}}{P_{x_i}}$ Donde M es el número de mujeres en la rama x; H es el número de hombres en la rama x; P es el total del personal administrativo en la rama x.	Mide las diferencias de la participación de mujeres y hombres por cada rama Los porcentajes deben ser iguales. Puede expresar las desigualdades en la participación de mujeres y hombres en las áreas del personal administrativo de base (obrera, administrativa, técnica, obrera especializada, técnica especializada y profesional en el caso de la UNAM).	Registros administrativos de la población administrativa
Distribución por puesto	1.4. Porcentaje de mujeres y de hombres en los diferentes puestos administrativos.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{x_i}}{P_{x_i}}$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_{x_i}}{P_{x_i}}$ Donde M es el número de mujeres en el puesto x; H es el número de hombres en el puesto x; P es el total del personal administrativo en el puesto x.	Muestra las diferencias en la participación de mujeres y hombres en los puestos administrativos. Se espera que los porcentajes sean iguales.	Registros administrativos de la población administrativa
Segregación ocupacional	1.5. Índice de segregación de Karmel y MacLachlan. **Básico.**	$KM = \frac{1}{T}\sum_i \lvert m_i - a(h_i + m_i)\rvert$ Donde T representa el empleo total del personal administrativo de la IES y a es la proporción de mujeres en ese empleo total; m_i y h_i son las proporciones de mujeres y hombres en el puesto i.	Expresa la distribución posiblemente asimétrica y, por tanto, la concentración en puestos definidos como femeninos y masculinos.	Registros administrativos de la población administrativa [30]

[30] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Antigüedad	1.6. Diferencia en el promedio de años de antigüedad de mujeres y de hombres.	$PAM - PAH$ Donde PAM es el promedio de años de antigüedad de las mujeres y PAH el de los hombres.	Muestra la diferencia entre mujeres y hombres de los años que tienen laborando en la institución.	Registros administrativos de la población administrativa

2. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Diferencia de ingresos entre mujeres y hombres con el mismo puesto	2.1. Brecha de ingresos por puesto. **Básico.**	$\frac{PSM_x - PSH_x}{PSH_x} * 100$ Donde PSM_x es el ingreso promedio de las mujeres con el puesto x y PSH_x es el ingreso promedio de hombres con el puesto x.	Expresa las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en términos porcentuales. Se espera que sea cero.	Registros administrativos de la población administrativa [31]
Distribución por rangos de ingreso	2.2. Proporción de mujeres y hombres en los distintos rangos de ingreso. **Básico.**	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que se encuentra dentro del rango de ingresos A; H_A es el número de hombres que se encuentra en el rango de ingresos A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo.	Muestra la proporción de las mujeres y los hombres en los distintos niveles de ingreso. Se espera que el comportamiento de mujeres y hombres sea semejante. Si a medida que el nivel de ingreso aumenta, la proporción de mujeres es menor se encuentra una situación de desigualdad que afecta a las mujeres.	Registros administrativos de la población administrativa [32]

[31] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal.
[32] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. PERMANENCIA				
Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Estabilidad en el puesto	3.1. Proporción de mujeres y de hombres con contrato de base.	$Rm = \frac{M_D}{M} * 100$ $Rm = \frac{H_D}{H} * 100$ Donde *Rm* es la proporción de mujeres con contrato de base, M_D es la cantidad de mujeres con contrato de base y *M* es la suma de mujeres con contrato de base y confianza; *Rh* es la proporción de hombres con contrato de base, H_D es la cantidad de hombres con contrato de base y *H* es la suma de hombres con contrato de base y confianza.	Expresa la proporción de mujeres y hombres que logran obtener estabilidad en el trabajo administrativo. Se espera que las proporciones sean iguales.	Registros administrativos del personal administrativo
Velocidad de promoción vertical	3.2. Diferencia entre los promedios de años para la promoción vertical (movilidad jerárquica) de mujeres y de hombres.	$[M_x^m - M_y^m] - [M_x^h - M_y^h]$ Donde M^m *x* es el momento en el que las mujeres del personal administrativo cuenta con el puesto de mayor jerarquía *x* y M^m *y* es en el que cuentan con el puesto *y*. M^h *x* es el momento en el que los hombres del personal administrativo cuentan con el puesto de mayor jerarquía *x* y M^h *y* es en el que cuentan con el puesto *y*.	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva ascender en su trayectoria laboral. La meta es que el resultado de esta resta sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.	Registros administrativos del personal administrativo
Velocidad de Promoción horizontal	3.3. Diferencia entre los promedios de años para la movilidad horizontal (mejoría laboral) de mujeres y de hombres.	$[M_{xb}^m - M_{xa}^m] - [M_{xb}^h - M_{xa}^h]$ Donde M^m *xb* es el momento en el que las mujeres del personal administrativo cuentan con el puesto de mayor nivel *xb* y M^m *xa* es en el que cuentan con el mismo puesto *x* y nivel *a*. M^h *xb* es el momento en el que los hombres del personal administrativo cuentan con el puesto de mayor nivel *xb* y M^h *xa* es en el que cuentan con el mismo puesto *x* y nivel *a*.	Muestra las diferencias de mujeres y hombres en el tiempo que les lleva lograr mejores condiciones de trabajo. Por ejemplo de jefe de oficina (*x*) nivel *A* (*i*) a jefe de oficina (*x*) nivel c max (*j*) La meta es que el resultado sea igual o tendiente a cero y que exprese un tiempo razonable para ambos.	Registros administrativos del personal administrativo

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

4. ESTÍMULOS Y RECONOCIMIENTO AL TRABAJO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participa-ción en programas de estímulos	4.1. Proporción de mujeres y de hombres en los programas de estímulos por nivel.	$Porcentaje\ de\ mujeres = \frac{M_{x_i}}{M_{R_i}}$ $Porcentaje\ de\ hombres = \frac{H_{x_i}}{H_{R_i}}$ Donde M es el número de mujeres en el nivel del programa de estímulos x; H es el número de hombres en el nivel del programa de estímulos x; M_R y H_R es el total de mujeres y hombres que cumplen con los requisitos para obtener el estímulo.	Expresa la distribución por sexo de los diferentes niveles de estímulos. Se espera que la distribución sea semejante.	Registros adminis-trativos de la población administrativa [33]

5. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Tiempos dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas	5.1. Diferencia entre los promedios de horas dedicados a actividades domésticas, laborales y recreativas de las mujeres y los hombres.	$HPM_{CUT} - HPH_{CUT}$ Donde HPM_{CUT} son las horas promedio dedicadas por las mujeres a diferentes categorías de uso del tiempo y HPH_{CUT} son las horas promedio dedicadas por los hombres a las diferentes categorías de uso del tiempo.	Muestran las diferencias en las horas promedio dedicadas a diversas actividades de uso del tiempo por mujeres y hombres, las que podrían expresar dificultades para avanzar en la carrera laboral.	Encuesta por aplicar al personal administrativo
Carga doméstica	5.2. Diferencia en el coeficiente de carga doméstica (tiempos dedicados al trabajo doméstico y al cuidado familiar frente al laboral de las mujeres y los hombres).	$\left(\frac{HTD}{HTExD}\right)_M - \left(\frac{HTD}{HTExD}\right)_H$ Donde HTD son las horas dedicadas al trabajo doméstico y al cuidado familiar a la semana y $HTExD$ son las horas dedicadas al trabajo extradomés-tico, el subíndice refiere al sexo del personal académico.	Es la diferencia de las relaciones de carga doméstica frente a la carga laboral. Si la diferencia es positiva, el peso que representan las respon-sabilidades domésticas y familiares frente al trabajo remunerado es mayor para las mujeres.	Encuesta por aplicar al personal administrativo

[33] En el caso de la UNAM: Dirección General de Personal.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

6. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Vulnerabilidad frente al hostigamiento	6.1. Diferencia entre el riesgo de las mujeres a vivir un evento de hostigamiento frente al de los hombres. **Básico.**	$RM - RH$ Donde RM es el riesgo de las mujeres de vivir un evento de hostigamiento y RH es el riesgo de los hombres de vivir un evento de hostigamiento. El riesgo es el promedio ponderado de las probabilidades de mujeres y hombres que vivieron algún evento de hostigamiento considerando la ponderación según gravedad de estos eventos.	Muestra la diferencia en los riesgos de experimentar eventos de hostigamiento presentados por mujeres y hombres. Describe las diferentes situaciones de vulnerabilidad de mujeres y hombres frente a este problema.	Datos de hostigamiento generados por la encuesta
Acción contra el hostigamiento	6.2. Proporción de mujeres y de hombres que vivieron algún evento de hostigamiento y denunciaron el hecho.	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento y lo denunció; H_A es el número de hombres que experimentó algún evento de hostigamiento y lo denunció; M es el total de mujeres y H el total de hombres que vivieron un evento de hostigamiento.	Expresa las proporciones de mujeres y hombres que denunciaron hechos de hostigamiento. Permite observar la cultura de denuncia en las mujeres y hombres que vivieron un evento de hostigamiento sexual en el trabajo.	Encuesta por aplicar al personal administrativo

7. DIVERSIDAD ÉTNICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO SE AGUDIZAN EN EL CRUCE DE LAS VARIABLES SEXO Y ETNIA

Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a etnias en el personal administrativo	7.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a etnias en el total del personal administrativo por sexo.	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que pertenece a una etnia; H_A es el número de hombres que pertenece a una etnia; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo.	Son las proporciones de mujeres y hombres que pertenecen a una etnia dentro del personal administrativo. Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a etnias de incorporarse al trabajo asalariado.	Registros administrativos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

8. DIVERSIDAD SOCIOECONÓMICA EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO: LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO SE AGUDIZAN EN EL CRUCE DE LAS VARIABLES SEXO Y NIVEL SOCIOECONÓMICO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación de mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el personal administrativo	8.1. Proporción de mujeres y de hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos en el total del personal administrativo por sexo.	$\textit{Proporción de mujeres} = \frac{M_A}{M}$ $\textit{Proporción de hombres} = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que pertenece al nivel socioeconómico A; H_A es el número de hombres que pertenece al nivel socioeconómico A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.	Muestra las oportunidades que tienen mujeres y hombres pertenecientes a distintos niveles socioeconómicos de incorporarse al trabajo asalariado.	Registros administrativos

B. Indicadores de entrada-cualitativos

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación por puesto según sexo	1.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a la distribución de los puestos por sexo.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones y problemáticas que expresan mujeres y hombres respecto a la distribución de los puestos administrativos.	Grupos focales

2. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación en espacios de decisión	2.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a su participación en los espacios de toma de decisiones.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones y problemáticas que expresan mujeres y hombres respecto a su participación en espacios de toma de decisiones.	Grupos focales

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. TENSIÓN ENTRE LOS ÁMBITOS LABORAL Y FAMILIAR				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Papel de las responsabilidades domésticas y familiares en la vida profesional	3.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto al papel del trabajo doméstico y de cuidado en sus vidas laborales.	Sin fórmula	Se observan las diferentes percepciones que expresan mujeres y hombres respecto al impacto de las responsabilidades domésticas en sus trayectorias laborales.	Grupos focales

4. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Vulnerabilidad hacia el acoso sexual	4.1. Opinión de mujeres y de hombres respecto a los problemas de acoso sexual.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de problemas de acoso sexual.	Grupos focales
Respuesta institucional hacia el hostigamiento	4.2. Percepción sobre la probabilidad de que un acto de hostigamiento en la institución quede impune.	Sin fórmula	Diferencias por sexo en la percepción de la impunidad hacia los problemas de hostigamiento.	Grupos focales

S/N DISCRIMINACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Percepción de discriminación	Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación. **Básico.**	$\textit{Proporción de mujeres} = \frac{M_D}{M}$ $\textit{Proporción de hombres} = \frac{H_D}{H}$ Donde M_D es el número de mujeres que percibe discriminación; H_D es el número de hombres que percibe discriminación; M es el total de mujeres y H el total de hombres que participaron en la encuesta.	Representa los diferentes niveles en que es percibida la discriminación por mujeres y hombres.	Encuesta por aplicar al personal administrativo

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

S/N SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO Y CLIMA LABORAL				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Percepción de satisfacción en la institución	Proporción de mujeres y de hombres que se sienten satisfechas/os en el trabajo.	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que manifestó estar satisfechas en el trabajo; H_A es el número de hombres que manifestó estar satisfechos en el trabajo; M es el total de mujeres y H el total de hombres que respondieron esa pregunta en la encuesta.	La satisfacción en el trabajo es expresión de un ambiente sano en el trabajo y una diferencia positiva entre las mujeres y los hombres puede representar que se percibe más sano por las mujeres que por los hombres.	Encuesta por aplicar al personal académico
Percepción del ambiente laboral	Diferencia en la percepción de mujeres y de hombres respecto al ambiente laboral.	$ALM - ALH$ En donde ALM es la percepción del ambiente laboral de las mujeres y ALH es la percepción del ambiente laboral de los hombres. El ambiente laboral es un promedio de las opciones consideradas que respondieron mujeres y hombres.	Muestra si hay diferencias entre mujeres y hombres sobre la percepción del ambiente laboral de acuerdo con los factores considerados en el cuestionario.	Encuesta por aplicar al personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INDICADORES DE INSUMO

Incorporación de los estudios de género en la currícula universitaria

La incorporación de los estudios de género en la currícula es considerada como un factor que favorece el proceso de institucionalización de la perspectiva de género en las instituciones de educación superior. La incorporación de esta perspectiva de análisis social en la formación de recursos humanos dentro de las universidades abre una enorme gama de posibilidades de aproximación a la realidad social, que enriquecen los procesos epistemológicos y otorgan nuevas herramientas teóricas y metodológicas para la comprensión y contribución a diversas problemáticas sociales que se originan en la desigualdad entre hombres y mujeres.

La importancia de la discusión en clase de los temas con perspectiva de género —que incluyen el análisis de las diferencias y diversidad de identidades, la eliminación de los estereotipos sexistas, el papel de las mujeres en la historia, así como desaprender la violencia y la discriminación hacia las mujeres— aporta a la formación de las y los jóvenes universitarios elementos para la deconstrucción de las diversas formas de discriminación imperantes en nuestras sociedades.

Esto ha de concretarse en la introducción de la perspectiva de género en los programas de estudio, en los sistemas de evaluación y en las estructuras académicas, como garantía de que la enseñanza superior pueda responder a la necesidad de formar los nuevos perfiles profesionales que requieren las sociedades actuales.

Los indicadores que se muestran son considerados de insumo ya que expresan condiciones que se necesitan para que el proceso de equidad de género pueda desarrollarse.

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CURRÍCULA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Integración de la perspectiva de género en la currícula de la institución de educación superior	1.1. Porcentaje de carreras con uno o más cursos de género.	$\%C_G = \frac{C_G}{C}$ Donde C_G es el número de carreras que cuentan con uno o más cursos con temas de género y C el total de carreras que ofrece la institución de educación superior.	Muestra el porcentaje que representan los cursos de género dentro de las diferentes carreras.	Planes de estudio

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CURRÍCULA DE LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR				
Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
	1.2. Porcentaje de materias obligatorias por carrera que incluye contenidos con temas de género.	$\%Mat_G = \frac{Mat_G}{Mat}$ Donde *MatG* es el porcentaje de materias por carrera que incluye contenidos con temas de género y *Mat* es el total de materias en la carrera o programa que se estudia.	Muestra el porcentaje que representan las materias obligatorias con temas de género dentro de un programa de estudios.	Planes de estudio
	1.3. Diferencia en el porcentaje de créditos obligatorios y el porcentaje de créditos optativos, ambos sobre temas género de una carrera.	$\%Cobg - \%Copg$ Donde *Cobg* es el porcentaje de créditos obligatorios y *Copg* es el porcentaje de créditos optativos, ambos sobre temas de género, de una carrera.	Muestra la diferencia entre los créditos obligatorios y los optativos con contenidos de género de una carrera. Expresa el nivel de formalización y consolidación de los temas de género en la currícula.	Planes de estudio

Políticas de acción afirmativa

La acción afirmativa es una política que se incluye dentro de las medidas para lograr la equidad de género y que toma la forma de programas de intervención orientados a subsanar desigualdades preexistentes entre distintos grupos de la población. En el caso de las IES son programas de fomento a la participación equitativa de mujeres y hombres en los nombramientos, carreras, áreas de conocimiento, espacios de decisión, cargos académico-administrativos, puestos o ámbitos en el que se estén expresando desigualdades en el personal académico, administrativo y en la población estudiantil.

Los indicadores incluidos también son considerados de insumo debido a que ofrecen recursos para contribuir con la equidad de género.

2. POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA				
Variable	Indicador	Fórmula	Descripción	Fuente
Programas de acción afirmativa	2.1. Número de programas de acción afirmativa para las mujeres que fomenten su incorporación a las áreas de conocimiento y carreras de menor participación.	N Donde N es el número de programas de acción afirmativa.	Expresa la oportunidad de que el rezago de las mujeres en las áreas de conocimiento y carreras consideradas tradicionalmente masculinas sea superado y genera la posibilidad de producir nuevo conocimiento en las áreas de menor participación.	Registros administrativos de la población estudiantil y el personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. POLÍTICAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
	2.2. Número de programas de acción afirmativa para las mujeres que fomenten su incorporación a los nombramientos de menor participación.	N Donde N es el número de programas de acción afirmativa.	Expresa la oportunidad de que el rezago de las mujeres en los nombramientos académicos sea superado, promoviendo la representación equitativa entre mujeres y hombres.	Registros administrativos del personal académico
	2.3. Número de programas de acción afirmativa para las mujeres que fomenten su incorporación en puestos administrativos de menor participación.	N Donde N es el número de programas de acción afirmativa.	Expresa la oportunidad de que el rezago de las mujeres en los puestos administrativos de mayor jerarquía sea superado, promoviendo mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones.	Registros administrativos de la población administrativa

Capacitación y sensibilización en género

La capacitación y la sensibilización en género forman parte de las acciones que propician la reflexión en torno a la condición de mujeres y hombres con la finalidad de promover relaciones equitativas entre sí. Asimismo, buscan ofrecer a las y los participantes herramientas teóricas y metodológicas sobre la temática para producir un efecto multiplicador de estos contenidos en los espacios laborales y de estudios. Por tanto, los indicadores de capacitación-sensibilización también son considerados de insumo pues favorecen el proceso a favor de la equidad entre los géneros en las IES.

3. CAPACITACIÓN EN GÉNERO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Capacitación en género al personal administrativo	3.1. Número de cursos o talleres sobre equidad de género a funcionarios y personal administrativo realizados.	CG_{ad} Donde CG_{ad} es el número de cursos o talleres sobre equidad de género otorgados a funcionarios y personal administrativo en un año.	Expresa la oportunidad para promover relaciones equitativas entre los sexos en el personal administrativo.	Registros administrativos de los cursos o talleres
Formación docente	3.2. Número de cursos o talleres para el personal académico sobre equidad de género realizados.	CG_{ac} Donde CG_{ac} es el número de cursos o talleres sobre equidad de género otorgados al personal académico en un año.	Expresa la oportunidad para promover relaciones equitativas entre los sexos en el personal académico.	Registros administrativos de los cursos o talleres

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. CAPACITACIÓN EN GÉNERO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Capacitación a estudiantes	3.3. Número de cursos y/o talleres para la población estudiantil sobre equidad de género realizados.	CG_{es} Donde CG_{es} es el número de cursos o talleres sobre equidad de género otorgados a la población estudiantil en un año.	Expresa la oportunidad para promover relaciones equitativas entre los sexos en la población estudiantil.	Registros adminis-trativos de los cursos o talleres

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INDICADORES DE PROCESO

Permiten observar las tendencias de la participación de mujeres y hombres en el tiempo en las instituciones de educación superior. Los que se presentan a continuación hacen referencia a la problemática general de la incorporación a estos espacios educativos.

Personal académico

1. INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL PERSONAL ACADÉMICO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Ingreso a la institución superior por periodo	1.1. Cambios en la incorporación por periodos que muestra el personal académico por sexo y nombramiento.	$(CM = PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}) - (CH = PHPA_{x_2} - PHPA_{x_1})$ Donde CM es el cambio que muestran las mujeres; $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico con el nombramiento x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico con el nombramiento x en el año 1. Se compara con los cambios en la entrada de los hombres (CH).	Es la diferencia de los cambios que muestran mujeres y hombres en la participación en los diferentes nombramientos del personal académico.	Registros administrativos del personal académico
Contratación	1.2. Relación entre el número de mujeres y de hombres contratadas/os en un periodo.	$\frac{M_{xz}}{H_{xz}} * 100$ Donde M es el número de mujeres contratadas en el puesto x en un periodo z y H es el número de hombres contratados en el puesto x en el periodo z.	Expresa la relación de mujeres y hombres contratados en un periodo. Se espera que la relación sea 1. De otra manera puede señalar la permanencia de la desigualdad en la contratación. Por otra parte puede expresar los resultados de la acción afirmativa.	Registros administrativos del personal académico

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Programas de acción afirmativa	2.1. Proporción de mujeres en los programas de acción afirmativa que fomentan su incorporación a las áreas de conocimiento de menor participación.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_{Ai}}{M_i}$ Donde M_{Ai} es el número de mujeres en el programa de acción afirmativa A del área de conocimiento i y M es el total de mujeres en el área de conocimiento i.	Mide la participación de mujeres en los programas de acción afirmativa. Expresa la oportunidad para incorporarse en las áreas de conocimiento de menor participación de mujeres.	Registros administrativos del personal académico

3. PARTICIPACIÓN EN TALLERES SOBRE GÉNERO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Sensibilización en género para la docencia	3.1. Proporción por sexo en los talleres de sensibilización.	*Proporción de mujeres=* $\frac{M_A}{M}$ *Proporción de hombres=* $\frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que participó en el taller de sensibilización A; H_A es el número de hombres que participó en el taller de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico.	Muestra las proporciones de mujeres y hombres en los talleres de sensibilización. Expresa los avances en la sensibilización en temas de género.	Registros administrativos de los cursos

Población estudiantil

1. PARTICIPACIÓN EN CURSOS CURRICULARES CON TEMAS DE GÉNERO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación de estudiantes en la formación curricular con perspectiva de género	1.1. Participación por sexo en cursos con temas de género no obligatorios.	*Nm, Nh* Número de mujeres y hombres inscritas/os en los cursos que incluyen temas de género.	Muestra la participación de mujeres y hombres estudiantes en cursos con temas de género. Indica el interés de mujeres y hombres por acercarse a esta problemática.	Registros administrativos de las direcciones de asuntos escolares

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

2. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación por nivel de estudios	2.1. Cambios en el porcentaje de mujeres y de hombres en cada nivel de estudios.	$PMNE_{x_2} - PMNE_{x_1}$ Donde $PMNE_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el nivel de estudios x en el año 2; $PMNE_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el nivel de estudios x en el año 1.	Es el cambio en el porcentaje de mujeres en los niveles de estudio. Si el resultado es positivo significa que la presencia de mujeres ha aumentado en el nivel de estudio x.	Registros administrativos de las direcciones de asuntos escolares
Participación por carrera o facultad	2.2. Cambios en el porcentaje de mujeres y hombres en cada carrera o facultad.	$PMC_{x_2} - PMC_{x_1}$ Donde PMC_{x_2} es el porcentaje de mujeres en la carrera o facultad x en el año 2; PMC_{x_1} es el porcentaje de mujeres en la carrera o facultad x en el año 1.	Es el cambio en el porcentaje de mujeres en las carreras o facultades. Si el resultado es positivo significa que la presencia de mujeres ha aumentado en la carrera o facultad x.	Registros administrativos de las direcciones de asuntos escolares
Participación por área de conocimiento	2.3. Cambios en el porcentaje de mujeres y de hombres en cada área de conocimiento.	$PMAC_{x_2} - PMAC_{x_1}$ Donde $PMAC_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el área de conocimiento x en el año 2; $PMAC_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el área de conocimiento x en el año 1.	Es el cambio en el porcentaje de mujeres en las áreas de conocimiento x. Si el resultado es positivo significa que la presencia de mujeres ha aumentado en el área de conocimiento x.	Registros administrativos de las direcciones de asuntos escolares

3. PARTICIPACIÓN EN TALLERES SOBRE GÉNERO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Sensibilización en género a estudiantes	3.1. Proporción de mujeres y de hombres en los talleres de sensibilización.	$Proporción\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Proporción\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que participó en el taller de sensibilización A; H_A es el número de hombres que participó en el taller de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil.	Muestran las proporciones de mujeres y hombres que participaron en los talleres de sensibilización. Expresa los avances en la sensibilización en temas de género.	Registros administrativos de los cursos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Personal administrativo

1. INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Ingreso a la institución superior por periodo	1.1. Cambios en la incorporación por periodos que muestra el personal administrativo por sexo y puesto.	$(CM = PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}) - (CH = PHPA_{x_2} - PHPA_{x_1})$ Donde CM es el cambio en las mujeres, $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo con el puesto x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo con el puesto x en el año 1. CH es el cambio en los hombres.	Es la diferencia de los cambios que muestran mujeres y hombres en la participación en los diferentes puestos del personal administrativo.	Registros administrativos del personal administrativo

2. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS PROGRAMAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Programas de acción afirmativa	2.1. Proporción de mujeres en los programas de acción afirmativa que fomentan su incorporación a los puestos de menor participación.	$\textit{Proporción de mujeres} = \frac{M_{Ai}}{M_i}$ Donde M_{Ai} es el número de mujeres en el programa de acción afirmativa A del puesto i y M es el total de mujeres del personal administrativo.	Mide la participación de mujeres en los programas de acción afirmativa. Expresa la oportunidad para incorporarse en los puestos de menor participación de mujeres.	Registros administrativos del personal administrativo

3. PARTICIPACIÓN EN TALLERES SOBRE GÉNERO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Sensibilización en género para el personal administrativo	3.1. Proporción de mujeres y de hombres en los talleres de sensibilización.	$\textit{Proporción de mujeres} = \frac{M_A}{M}$ $\textit{Proporción de hombres} = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que participó en el taller de sensibilización A; H_A es el número de hombres que participó en el taller de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo.	Muestra las proporciones de mujeres y hombres en los talleres de sensibilización. Expresa los avances en en la sensibilización en temas de género.	Registros administrativos de los cursos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INDICADORES DE RESULTADO

Los indicadores que se presentan a continuación fueron construidos para identificar los avances en el proceso que las Instituciones de Educación Superior siguen para alcanzar las metas de equidad de género en su comunidad, como los programas de acción afirmativa, los talleres de sensibilización, las modificaciones en la currícula. Se consideran solamente las áreas prioritarias en las que se espera la transformación de las condiciones de las mujeres.

Personal académico

1. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación por área de conocimiento	1.1. Número de mujeres que se incorporaron a las áreas de conocimiento de menor participación, a través de programas de fortalecimiento académico en un año.	Nm_{x_i} Donde Nm es el número de mujeres incorporadas al área en un año, x es el área de conocimiento e i es el programa de fortalecimiento académico.	Indica la oportunidad de las mujeres para incorporarse a un área de conocimiento diferente del tradicionalmente ocupado por ellas.	Registros administrativos

2. CAPACITACIÓN EN GÉNERO				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Sensibilización en género para la docencia	2.1. Eficiencia terminal por sexo en los talleres de sensibilización.	$\textit{Eficiencia terminal de mujeres} = \frac{M_A}{M}$ $\textit{Eficiencia terminal de hombres} = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que concluyó el taller de sensibilización A; H_A es el número de hombres que concluyó el taller de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal académico que se inscribió a los talleres.	Es la relación de mujeres y hombres que concluyeron los cursos respecto a los que se inscribieron. Expresa el interés por la sensibilización en temas de género del personal académico.	Registros administrativos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación en espacios de decisión[34]	3.1. Cambios en el porcentaje de mujeres que participan en espacios de decisión.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que participa en el espacio de decisión x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que participa en el espacio de decisión x en el año 1.	Mide el cambio en la participación de mujeres en los espacios de decisión. Expresa las posibilidades de que las mujeres puedan incidir en la toma de decisiones y en su empoderamiento.	Registros administrativos de las direcciones de personal, de asuntos del personal académico.

Población estudiantil

1. DISTRIBUCIÓN POR NIVEL EDUCATIVO Y DISCIPLINA				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación por área de conocimiento	1.1. Número de mujeres que se incorporaron a las áreas de conocimiento de menor participación, a través de programas de fortalecimiento académico en un año.	Nm_{x_i} Donde Nm es el número de mujeres incorporadas al área en un año; x es el área de conocimiento; i es el programa de fortalecimiento académico.	Mide la modificación de las preferencias vocacionales de las mujeres como resultado de cambios estructurales y culturales promovidos por distintas acciones afirmativas y de sensibilización.	Registros administrativos de la población estudiantil

2. CAPACITACIÓN EN GÉNERO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Sensibilización en género a estudiantes	2.1. Eficiencia terminal por sexo en los talleres de sensibilización.	$Eficiencia\ terminal\ de\ mujeres = \frac{M_A}{M}$ $Eficiencia\ terminal\ de\ hombres = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que concluyó el curso de sensibilización A; H_A es el número de hombres que concluyó el taller de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres de la población estudiantil que se inscribió en el taller.	Es la relación de mujeres y hombres que concluyeron los cursos respecto a los que se inscribieron. Expresa el interés por la sensibilización en temas de género de la población estudiantil.	Registros administrativos de la población estudiantil

[34] Son los cargos y comisiones que permiten incidir en la política institucional de una entidad (cargo de funcionario, autoridad, pertenencia a comisiones dictaminadoras o evaluadoras).

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación en espacios de decisión	3.1. Cambios en el porcentaje de mujeres en espacios de decisión.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil que participa en el espacio de decisión x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en la población estudiantil que participa en el espacio de decisión x en el año 1.	Mide el cambio en la participación de mujeres en los espacios de decisión. Expresa las posibilidades de que las mujeres puedan incidir en la toma de decisiones y en su empoderamiento.	Registros administrativos de las direcciones de personal, de asuntos del personal académico.

Personal administrativo

1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO AL EMPLEO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Participación en los puestos administrativos	1.1. Cambio en el porcentaje de mujeres y de hombres en los puestos administrativos denominados tradicionalmente femeninos o masculinos.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ $PHPA_{y_2} - PHPA_{y_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo que participa en el puesto masculino x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo que participa en el puesto masculino x en el año 1. $PHPA_{y_2}$ es el porcentaje de hombres en el puesto femenino y en el año 2; $PHPA_{y_1}$ es el porcentaje de hombres en el puesto femenino y en el año 1.	Es el cambio en el porcentaje de mujeres y hombres en los puestos administrativos considerados femeninos o masculinos. Si el resultado es positivo, la oportunidad de las mujeres y los hombres por ocupar puestos diferentes a los tradicionales aumenta.	Registros administrativos

2. CAPACITACIÓN EN GÉNERO				
VARIABLE	INDICADOR	FÓRMULA	DESCRIPCIÓN	FUENTE
Sensibilización en género al personal administrativo	2.1. Eficiencia terminal por sexo en los talleres de sensibilización.	$\textit{Eficiencia terminal de mujeres} = \frac{M_A}{M}$ $\textit{Eficiencia terminal de hombres} = \frac{H_A}{H}$ Donde M_A es el número de mujeres que concluyó el curso de sensibilización A; H_A es el número de hombres que concluyó el curso de sensibilización A; M es el total de mujeres y H el total de hombres del personal administrativo que se inscribió en el taller.	Es la relación de mujeres y hombres que concluyeron los cursos respecto a los que se inscribieron. Expresa el interés por la sensibilización en temas de género del personal administrativo.	Registros administrativos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

3. EMPODERAMIENTO Y AUTONOMÍA DE LAS MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Participación en espacios de decisión	3.1. Cambios en el porcentaje de mujeres en espacios de decisión.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo que participa en el espacio de decisión x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal administrativo que participa en el espacio de decisión x en el año 1.	Mide el cambio en la participación de mujeres en los espacios de decisión. Expresa las posibilidades de que las mujeres puedan incidir en la toma de decisiones y en su empoderamiento.	Registros administrativos

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

INDICADORES DE IMPACTO

Estos indicadores evalúan los cambios en las relaciones de género en diferentes ámbitos y son resultado de los programas establecidos para alcanzar la equidad.

Personal académico

1. RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Discriminación por motivos de sexo	1.1. Cambio en el porcentaje de mujeres que percibe discriminación por motivos de sexo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que percibieron discriminación en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto positivo contra la discriminación hacia las mujeres.	Encuesta
Hostigamiento sexual en el trabajo	1.2. Cambio en el porcentaje de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento sexual en el trabajo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que experimentó un evento de hostigamiento en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto a favor de la disminución en el hostigamiento sexual.	Encuesta

Población estudiantil

1. RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Discriminación por motivos de sexo	1.1. Cambio en el porcentaje de mujeres que percibe discriminación por motivos de sexo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que percibieron discriminación en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto positivo contra la discriminación hacia las mujeres.	Encuesta

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

1. RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Hostigamiento sexual en el trabajo	1.2. Cambio en el porcentaje de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento sexual en el trabajo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que experimentó un evento de hostigamiento en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto a favor de la disminución en el hostigamiento sexual.	Encuesta

Personal administrativo

1. RELACIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES				
Variable	*Indicador*	*Fórmula*	*Descripción*	*Fuente*
Discriminación por motivos de sexo	1.1. Cambio en el porcentaje de mujeres que perciben discriminación por motivos de sexo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que percibió discriminación x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que percibieron discriminación en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto positivo contra la discriminación hacia las mujeres.	Encuesta
Hostigamiento sexual en el trabajo	1.2. Cambio en el porcentaje de mujeres que experimentó algún evento de hostigamiento sexual en el trabajo.	$PMPA_{x_2} - PMPA_{x_1}$ Donde $PMPA_{x_2}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 2; $PMPA_{x_1}$ es el porcentaje de mujeres en el personal académico que experimentó un evento de hostigamiento sexual x en el año 1.	Muestra la diferencia en el porcentaje de mujeres que experimentó un evento de hostigamiento en el año 2 respecto al año 1. Si el resultado es negativo, las diferentes acciones realizadas causaron un efecto a favor de la disminución en el hostigamiento sexual.	Encuesta

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

GUÍA PARA EL USO DEL SISTEMA DE INDICADORES

Este Sistema pretende ser un medio para el análisis, la evaluación o el seguimiento de las condiciones de equidad de género en las instituciones de educación superior, así como una herramienta que facilite la reflexión en torno a tales condiciones de equidad de género y un insumo para el diseño de programas y políticas a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Los indicadores pueden ser adaptados a las necesidades de las personas o entidades que los utilizan y a la disponibilidad de información. Este esfuerzo también representa una forma de identificar las necesidades de producir datos desagregados por sexo.

Los lineamientos centrales para el uso de este Sistema son:

1. Los indicadores deben ser ubicados en una línea continua desde los de entrada hasta los de impacto, con el fin de que su uso permita observar las diversas situaciones que se pueden manifestar en las poblaciones.
2. Es importante utilizar conjuntamente los indicadores cuantitativos y cualitativos ya que de esta manera se perciben las condiciones en un sentido integral.
3. Cada indicador obtenido puede ser cruzado con las variables etnia y nivel socioeconómico, de manera que se logren identificar las desigualdades con mayor precisión y el sentido del efecto de cada sistema de desigualdad.

Pasos que seguir

Primer paso. Obtenga los datos (bases de datos institucionales) que permiten producir el indicador, esto es, las cantidades de mujeres y hombres en las poblaciones, los nombramientos, ingresos al año, premios, estímulos, carreras, calificaciones, áreas de estudio, becas, generación, puestos, antigüedad. La producción de estos datos está a cargo de las autoridades que recopilan, sistematizan y difunden informes relacionados con cada población y también de las técnicas de investigación adicionales que deberán llevarse a cabo como encuestas y grupos focales.

Segundo paso. Realice la operación correspondiente marcada en cada indicador. El indicador "Proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación" requiere el uso de los datos de la encuesta que se realice a las poblaciones de la IES en relación con la pregunta: ¿Considera que existe discriminación en su institución? Los resultados se relacionan con el total de mujeres y hombres que respondieron la encuesta:

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

	Mujeres	Hombres
Sí	241	116
No	221	271
Total	462	387

Nota: Datos simulados.

Al realizar la operación se obtiene:

$$\text{Proporción de mujeres que respondió } Sí = \frac{241}{462} * 100$$

$$\text{Proporción de hombres que respondió } Sí = \frac{116}{387} * 100$$

Entonces la proporción de mujeres y de hombres que perciben discriminación es:

Mujeres	Hombres
52.2%	29.9%

Tercer paso. El significado que tiene el indicador se apoya en los estudios con perspectiva de género acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres derivadas de las funciones, oportunidades, roles y espacios de participación asignados a los sexos.

Los resultados muestran las relaciones entre los géneros en cuanto a su experiencia cotidiana en el ámbito de las instituciones de educación superior. Según el tema que se esté trabajando se utilizan todos los indicadores o algún paquete de ellos, los que correspondan a una de las poblaciones o a todas las que se estudian.

Indicadores adicionales

Otras formas de obtener la situación particular que mujeres y hombres viven en el interior de las instituciones de educación superior es mediante el índice de feminidad (IF), que señala la cantidad de mujeres por cada cien hombres que se encuentra en la situación que apunta la variable en estudio. El indicador se obtiene de la siguiente manera:

$$IF = \frac{M}{H} * 100$$

Si se considera el ejemplo anterior, se obtiene que el IF de quienes perciben discriminación es 207:

$$IF = \frac{241}{116} * 100 = 207$$

lo que significa que por cada 100 hombres hay 207 mujeres que perciben discriminación.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Otra herramienta estadística utilizada es el promedio ponderado en la dimensión "Hostigamiento sexual en el trabajo". Éste se obtiene considerando un valor otorgado a cada uno de los eventos de hostigamiento establecido por nivel de gravedad del evento; se multiplica por cada proporción de mujeres (u hombres) afectados por este problema; sumados en un total que se divide entre el total de eventos registrados. El resultado es el promedio ponderado.

Fuentes de información

Registros administrativos. Son bases de datos que las instituciones elaboran con fines de control organizativo para periodos determinados (quincenas, semestres). Hacen referencia a algunos aspectos de los diferentes sectores que conforman la comunidad de las IES y son útiles para identificar las características de la participación de mujeres y hombres, así como las posibles desigualdades en cada población, como pueden ser, la mayor proporción de mujeres en los nombramientos académicos de menor jerarquía, la mayor proporción de mujeres en promedios escolares más altos, la menor proporción de mujeres en el cargo de funcionario. Es importante considerar que a estos registros administrativos habría que añadirles información que permita realizar un análisis más completo con perspectiva de género, como es la condición de maternidad, número de hijos y fechas de nacimiento, entre otros. Asimismo, se debe contar con información renovada con fines comparativos.

Por tipo de sector los aspectos que se pueden encontrar en los registros administrativos son los siguientes:

Personal académico	Población estudiantil	Personal administrativo
Nombramiento por categoría y nivel	Carrera	Tipo de contrato
Fecha de ingreso	Facultad	Puesto
Ingreso (remuneración)	Promedio	Fecha de ingreso
Programa de estímulos y monto	Beca	Ingreso (remuneración)
Lugar de adscripción	Materias aprobadas	Programa de estímulos y monto
Cargo administrativo (adicional)	Materias reprobadas	Lugar de adscripción
Edad	Semestre que cursa	Edad
Horas contratadas (para nombramientos de asignatura y ayudantes)	Campus	Escolaridad
Escolaridad		

Encuesta. Es una técnica para obtener información cualitativa y cuantitativa; generalmente se diseña una muestra representativa de la población que se estudia. Es una oportunidad para obtener datos de temas cualitativos que pueden tener un tratamiento cuantitativo. Se desarrolla una encuesta para cada tipo de población a partir de un cuestionario (incluido en el anexo) elaborado con fines de investigación acerca de las condiciones de mujeres y hombres respecto a aspectos significativos de las desigualdades entre los sexos. La relación que se puede encontrar entre algunas de las variables que se analicen es fundamental para entender las ventajas o desventajas encontradas. Los aspectos que pueden ser considerados son:

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Personal académico	Población estudiantil	Personal administrativo
Nombramiento por categoría y nivel	Carrera	Tipo de contrato
Fecha de ingreso	Facultad	Puesto
Lugar de adscripción	Semestre que cursa	Lugar de adscripción
Promedio de horas en el trabajo doméstico y el cuidado familiar	Condición de trabajo extra doméstico	Promedio de horas en el trabajo doméstico y el cuidado familiar
Participación en instancias de decisión	Motivos de elección de carrera	Participación en instancias de decisión
Participación en redes laborales	Percepciones de discriminación	Participación en redes laborales
Percepciones de discriminación	Percepciones de ambiente sexista	Percepciones de discriminación
Percepciones de ambiente sexista	Vivencia de hostigamiento sexual	Percepciones de ambiente sexista
Vivencia de hostigamiento sexual	Cultura de la denuncia	Vivencia de hostigamiento sexual
Cultura de la denuncia	Obstáculos para el avance escolar	Cultura de la denuncia
Obstáculos para la carrera académica		Obstáculos para la carrera laboral

Grupos focales. Es una técnica de investigación cualitativa ampliamente documentada que consiste en la conducción de grupos a partir de una guía de preguntas. Los grupos focales no son representativos de una población en un sentido estricto, como se espera en el caso de una encuesta; sin embargo, su utilidad radica en que recoge aspectos significativos que comparten los participantes y que repercuten fuertemente en sus comportamientos y percepciones, algo que no es posible captar mediante las encuestas. El objetivo es observar cómo se sustentan y reproducen los componentes de género en un ambiente específico. Los temas que discutir son los mismos para los hombres y las mujeres de una población particular, aunque se trabaja de manera separada con unas y otros. El número de integrantes de cada grupo focal varía entre 10 y 15 personas ya que estas cifras se consideran óptimas para obtener información relevante para el análisis.

Los aspectos que se pueden incluir en el trabajo con grupos focales son:

Personal académico	Población estudiantil	Personal administrativo
Percepciones acerca de las oportunidades de mujeres y hombres para avanzar en la carrera académica	Percepciones acerca de las oportunidades de mujeres y hombres para avanzar en los estudios	Percepciones acerca de las oportunidades de mujeres y hombres para avanzar en la carrera académica
Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral y el familiar	Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral, familiar y escolar	Opinión sobre la tensión entre el ámbito laboral y el familiar
Percepción sobre la discriminación en el ámbito académico	Percepción sobre la discriminación en el ámbito escolar	Percepción sobre la discriminación en el ámbito laboral
Percepciones acerca de un ambiente sexista	Percepciones acerca de un ambiente sexista	Percepciones acerca de un ambiente sexista
Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual	Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual	Opinión sobre los problemas de hostigamiento sexual
Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres para avanzar en la carrera académica	Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres para avanzar en sus estudios	Opiniones sobre los obstáculos que tienen mujeres y hombres en su trayectoria laboral

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

GLOSARIO

Acción afirmativa. Mecanismo de intervención directa que busca cambiar las desigualdades preexistentes corrigiendo la desventaja inicial de las mujeres en el mundo público. Esto implica, en igualdad de condiciones, darle prioridad a una mujer, que es sujeto de desigualdad, sobre un hombre (Astelarra, 2005). Las acciones afirmativas son temporales.

Conferencias mundiales sobre la mujer. Encuentros internacionales, auspiciados por la Organización de las Naciones Unidas, con el objetivo de elaborar estrategias y planes de acción para lograr la igualdad de derechos y mejorar la condición de vida de las mujeres. La primera tuvo lugar en México en 1975; la segunda en Copenhague en 1980; la tercera en Nairobi en 1985 y la cuarta en Beijing en 1995.

Desigualdad de género. Esta definición está sujeta a debate y se desarrolla alrededor de dos ejes: *a)* si se parte de que "las diferencias de acceso a recursos y poder entre mujeres y hombres derivan de un posicionamiento estructural desventajoso para las primeras, entonces las políticas de equidad deben buscar modificar este balance de poder"; *b)* si se plantea que estas diferencias son en parte "naturales" y en parte "culturales", entonces el problema de la equidad es sólo reconocer "la igualdad en la diferencia" o "incorporar las necesidades y la voz de las mujeres invisibilizadas y suprimidas por el predominio masculino, sin alterar el posicionamiento estructural de fondo" (Incháustegui y Ugalde, 2004).

Discriminación directa. Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable (Aguilera Rull, 2007).

Discriminación indirecta. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados (Aguilera Rull, 2007).

División sexual del trabajo. Atribución diferencial que se hace convencionalmente de las capacidades y destrezas de mujeres y hombres y, en consecuencia, a la distribución de tareas y responsabilidades en la vida social. Incluye el trabajo productivo, reproductivo y comunitario (INMUJERES, 2003).

Equidad de género. La equidad de género se refiere a la justicia en el tratamiento de hombres y mujeres, según sus necesidades respectivas. A partir de este concepto se pueden incluir tratamientos iguales o diferentes aunque considerados equivalentes en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades. En el contexto del trabajo de desarrollo, una meta de equidad de género suele incluir medidas diseñadas para compensar las desventajas

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

históricas y sociales de las mujeres (United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Woman).

Estadísticas de género. Comprenden aquellas fuentes de información que, desde el propio diseño conceptual y a través de todas las fases del proceso de construcción de datos, persiguen recoger con acuciosidad la especificidad de la situación social de las mujeres en relación con los hombres; los aspectos que les distancian o aproximan en una variedad de ámbitos sociales. No pretenden sólo registrar la particularidad de los comportamientos humanos en virtud de la diferenciación sexual, sino captar la red de relaciones y procesos sociales que resultan centrales, estratégicos, en el mantenimiento o la reproducción de la inequidad entre hombres y mujeres. En este sentido, estas fuentes de información están animadas por una vocación de cambio, por una intención de elevación del bienestar social de la colectividad. Pretenden servir como elemento de diagnóstico y materia de insumo para los usuarios, los analistas sociales y los responsables de las acciones de intervención gubernamental; de sensibilización de los diversos actores sociales respecto de la ubicuidad de la desigualdad de género en nuestras sociedades y el modo en que se erige en un poderoso obstáculo para el desarrollo y la modernización del país.[35]

Femeninas (carreras, ocupaciones, facultades, puestos). En este trabajo se considera un puesto, ocupación, entidad o licenciatura como "femenina" cuando la proporción de mujeres representadas en ésta es superior a 60%. Si la proporción de mujeres es inferior a 60%, pero superior a 40%, se considera "mixta"; si es inferior a 40%, se considera "masculina".

Hostigamiento sexual. Es una conducta verbal o física con implicaciones sexuales no solicitadas, ni deseadas, que humilla, insulta y degrada a las personas. Esta conducta puede ser repetitiva o presentarse una sola vez. Puede ocurrir en cualquier lugar y provenir de un superior a un inferior jerárquico, de un compañero de trabajo o un cliente. En muchos casos se disfraza de afecto o atracción, pero en realidad es una demostración de poder con la cual se intimida o amenaza. Esto provoca en la víctima una angustia creciente que deriva en trastornos de la salud y afecciones al desempeño del trabajo.

Indicador de género. Dato que sintetiza la situación de las relaciones entre las mujeres y los hombres y que captura los cambios de estas relaciones a lo largo del tiempo en comparación con un punto de referencia (hombres u otras mujeres). Puede ser cualitativo o cuantitativo.

Nivel socioeconómico. Para clasificar el nivel socioeconómico se considera la metodología de la Asociación Mexicana de Agencias de Investigación y Opinión Pública A. C. (AMAI), que definió que en México hay seis niveles socioeconómicos, cada uno de los cuales tiene diferentes ingresos y por ello, diferentes hábitos de consumo:

Clase	Nivel	Ingreso Mínimo	Ingreso máximo
Alta	A/B	85 000.00+	
Media alta	C+	35 000.00	84 999.00
Media	C	11 600.00	34 999.00
Media baja	D+	6 800.00	11 599.00
Baja	D	2 700.00	6 799.00
Baja extrema	E	0.00	2 699.00

[35] <http://www.mujerpalabra.net/pensamiento/lenguaje/prEstamosIgualdad/03gEnero1.htm>.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Segregación ocupacional. Distribución diferencial y desigual de hombres y mujeres. Es un concepto fundamental para señalar la separación y exclusión de las mujeres u hombres de determinadas ocupaciones en el mercado laboral y en este sistema, de ciertos nombramientos, puestos, carreras y facultades. Tendencia que presentan las mujeres a estar ocupadas en diferentes actividades de las de los hombres.

Sexismo. Este término se refiere a la suposición, creencia o convicción de que uno de los dos sexos es superior al otro. Es comúnmente expresado en un contexto de ciertos comportamientos y estereotipos tradicionales basados en el sexo, los cuales resultan ser un conjunto de prácticas discriminatorias hacia los miembros del supuesto sexo inferior. El uso más frecuente se refiere a la convicción de la superioridad del varón respecto a la mujer (Inter. Press Service. Perspectiva de género. Glosario de términos. Roma: IPS, 1997: 100).

Sistema de indicadores. Conjunto de indicadores que versan sobre un mismo tema.

Trabajo doméstico. Labores realizadas dentro del hogar y que tienen la característica de no ser remuneradas.

Trabajo extradoméstico. Labores realizadas en el ámbito del mercado con el fin de obtener una remuneración. Sin embargo puede existir trabajo realizado en el mercado que no es remunerado, por ejemplo, ayudante de familia sin pago.

Violencia contra las mujeres. Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado (OEA, 1997: 10)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

ANEXOS

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Anexo a[36]

Sistema de indicadores de género para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

Folio _____

Fecha _____

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1. SEXO: Mujer (1) Hombre (2)

2. EDAD:

3. ESTADO CIVIL: Soltero(a) (1) Casado(a) (2) Unión libre (3) Separado(a) (4) Divorciado(a) (5) Viudo(a) (6)

4. ¿CUÁNTOS(AS) HIJOS(AS) TIENE ENTRE LAS SIGUIENTES EDADES? *(Anote el número en donde corresponda).*

0 a 5 años____ 6 a 12 años____ 13 a 15 años____ 16 a 19 años____

Más de 19 años____ No tiene hijos____

5. GRADO ACADÉMICO

Licenciatura (1) Maestría (2) Candidato(a) a Doctorado (3) Doctorado (4)

Otro (especifique) (5)_____

6. NOMBRAMIENTO ACADÉMICO EN LA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Investigador(a) (1) Profesor(a) (2) Técnico(a) académico(a) (3) Ayudante (4)

Otro (especifique) (5)_____

6.a De carrera (1) De asignatura (2) Otro (especifique) (3)_____

6.b De tiempo completo (1) De medio tiempo (2) Otro (especifique) (3)_____

6.c Interino(a) (1) Definitivo(a) (2) Contrato de prestación de servicios (3)

Otro (especifique) (4)_____

6.d Ordinario(a) (1) Visitante (2) Extraordinario(a) (3) Emérito(a) (4)

Otro (especifique) (5)_____

[36] Estos cuestionarios fueron revisados y modificados para su aplicación en la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la* UNAM, que se levantó entre noviembre de 2009 y enero de 2010, en el marco del proyecto de investigación Equidad de Género en la UNAM: diagnóstico 2009, del Programa Universitario de Estudios de Género. La última versión de estos cuestionarios puede ser consultada en la página del PUEG: www.pueg.unam.mx

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

7. CATEGORÍA: Titular (1) Asociado (2) Auxiliar (3) Otro (especifique) (4)_____

8. NIVEL: A (1) B (2) C (3) Otro (especifique) (4)_____

9. ANTIGÜEDAD EN ESTA INSTITUCIÓN: años meses

10. ¿CUENTA CON ALGÚN PROGRAMA DE ESTÍMULOS?

Sí (1) a. ¿Cuál programa?_____ b. ¿Con qué nivel?_____ No (2)

11. ¿CUENTA CON SNI?

Sí (1) ¿Con qué nivel?_____ No (2)

12. ¿ES INTEGRANTE DE ALGUNA INSTANCIA DE DECISIÓN DENTRO DE SU DEPENDENCIA?

Sí (1) ¿De cual?_____ (Ejemplos: Consejo Técnico, Comisión Dictaminadora) No (2)

13. ¿COLABORA CON COLEGAS NACIONALES O EXTRANJEROS PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES ACADÉMICAS?

Sí (1) No (2)

14. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres y abarrotes?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	
e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse?	
h) a la recreación?	

15. DESDE QUE EMPEZÓ A TRABAJAR EN ESTA INSTITUCIÓN, ¿EL PROGRESO DE SU CARRERA ACADÉMICA SE HA VISTO AFECTADO, POR CUIDAR:

	Sí	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otras personas? Especifique	(1)	(2)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

16. ¿QUÉ TAN SATISFECHO(A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU DESARROLLO PROFESIONAL?
Marque la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción.

	Totalmente insatisfecho(a)	Insatisfecho(a)	Ni satisfecho ni insatisfecho(a)	Satisfecho(a)	Totalmente satisfecho(a)
Nivel de apoyo institucional para mi actividad docente/investigación	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Reconocimiento y apoyo para otros esfuerzos e iniciativas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Nombramiento actual	(1)	(2)	(3)	(4)	
Salario actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

17. ¿LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES REFLEJAN SU REALIDAD LABORAL?

	Sí	Poco	No	No corresponde
Mis temas de interés en la docencia/investigación son valorados por mis colegas	(1)	(2)	(3)	(4)
Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que afecte mi promoción o el acceso a recursos	(1)	(2)	(3)	(4)
Tengo que esforzarme más que mis colegas para obtener reconocimiento	(1)	(2)	(3)	(4)

18. ¿CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Sí (1) No (2)

19. ¿ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

Sí (1) No (2)

20. ¿DE QUÉ LE EXCLUYERON?

21. ¿CÓMO CONSIDERA LOS RECURSOS (MATERIALES Y TECNOLÓGICOS) QUE TIENE PARA REALIZAR SUS LABORES ACADÉMICAS?

a) Nulos (1) b) Insuficientes (2) c) Suficientes (3) d) Excelentes (4)

22. ¿ALGUNA VEZ HA SENTIDO QUE HA RECIBIDO UNA EVALUACIÓN O DICTAMEN INJUSTO POR PARTE DE COMISIONES DICTAMINADORAS O EVALUADORAS?

Sí (1) No (2)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

23. ¿QUÉ TAN PROBABLE ES QUE SE ESCUCHEN ESTE TIPO DE COMENTARIOS EN SU FACULTAD?
Marque con círculo el número que corresponde a su opinión (califique con valores entre 1 y 5, donde 1 representa que el evento es improbable y 5 muy probable).

	Improbable			Muy probable	
a) ¿Qué puedes esperar?, es una mujer	1	2	3	4	5
b) Seguro logró este puesto gracias a su marido	1	2	3	4	5
c) Le dieron este premio/estímulo/calificación/ beca porque se acostó con alguien	1	2	3	4	5
d) Dar preferencia a las mujeres abate la calidad académica	1	2	3	4	5

24. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN SU DEPENDENCIA ACTUAL?
En la sección acerca de quién fue puede anotar más de una opción.

			¿Quién fue?			
			Estudiante	Maestro(a)/ Investigador(a)	Trabajador(a)	Personal directivo
	Sí	No	H(1) M(2)	H(3) M(4)	H(5) M(6)	H(7) M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden						
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia						
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que lo(a) molesten						
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa						
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo						
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados						
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales						
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales						
9. Roces, contacto físico no deseado						
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales						
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen						
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales						

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

25. SI CONTESTÓ *"SÍ"* EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?
Elija todas las opciones que lo(a) ayuden a contestar esta pregunta.

a) Pidió una investigación (1)

b) Pidió una asesoría en esta institución (2)

c) Contrató a un abogado (3)

d) Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia (4)

e) Otras acciones (5)
(Especifique) _____

f) Nada (6)

26. SI RESPONDIÓ *"NADA"*, ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO?
Marque todas las que correspondan.

a) No le dio importancia (1)

b) No sabía qué hacer (2)

c) No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva (3)

d) Pensó que las autoridades no iban a hacer nada (4)

e) Pensó que podrían tomar represalias (5)

f) Tuvo miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresoras(es) (6)

g) Temía dañar su propia reputación (7)

h) No había testigos y creyó que era inútil hacer la denuncia (8)

i) (especifique) (9)
_____

27. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y QUE *NO* TIENEN LOS HOMBRES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

28. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LOS HOMBRES Y QUE *NO* TIENEN LAS MUJERES PARA SALIR ADELANTE EN SU CARRERA ACADÉMICA?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Anexo b

Sistema de indicadores de género para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ESTUDIANTIL

Folio _____

Fecha _____

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario.

DATOS GENERALES

1. SEXO:	Mujer (1)	Hombre (2)	
2. EDAD:			
3. ESTADO CIVIL:	Soltero(a) (1)	Casado(a) (2)	Unión libre (3)
	Separado(a) (4)	Divorciado(a) (5)	Viudo(a) (6)
4. FACULTAD O ESCUELA:			
5. NIVEL DE ESTUDIOS QUE ESTÁS CURSANDO ACTUALMENTE:			
a) Licenciatura (1)	b) Maestría (2)	c) Doctorado (3)	d) Especialidad (4)
6. NOMBRE DE LA CARRERA/ESPECIALIDAD/MAESTRÍA/DOCTORADO			
7. ¿QUÉ PROMEDIO TIENES?			
8. ¿TIENES BECA?	Sí (1)	No (2) pasa a la pregunta 10	
9. ¿DE QUÉ TIPO?	a) Fundación de la Institución (1)	b) Pronabes (2)	c) Asociación de ex alumnos (3)
	d) Otra (4) Especifica _____		
10. ¿TRABAJAS?	SÍ (1)	No (2) pasa a la pregunta 12	
11. ¿CONSIDERAS QUE TU TRABAJO DIFICULTA EL AVANCE DE TUS ESTUDIOS?			
	Sí (1)	No (2)	
12. ¿TIENES HIJAS/OS?	Sí (1)	No (2) pasa a la pregunta 14	
13. ¿CUÁNTAS/OS HIJAS/OS TIENES?	Especifica _____		

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

14. DESDE QUE ENTRASTE A ESTA INSTITUCIÓN, ¿TUS ESTUDIOS HAN SIDO AFECTADOS POR CUIDAR Y RESPONSABILIZARTE DE:

	Sí	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otras personas? Especifica	(1)	(2)

15. ¿POR QUÉ ELEGISTE LA CARRERA QUE ESTUDIAS?

a) Por vocación (1) b) Por sugerencia de mis padres (2) c) Por sugerencia de mis profesores (3)

d) Porque tiene mayores oportunidades de empleo (4) e) Porque la considero adecuada para mi sexo (5)

f) No la elegí, era mi segunda opción (6) g) Otro motivo (7) Especifica _____

16. ¿CONSIDERAS QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

Sí (1) No (2)

17. ¿HAS PARTICIPADO O PARTICIPAS EN ALGUNA INSTANCIA DE DECISIÓN U ORGANIZACIÓN ESTUDIANTIL?

Sí (1) ¿Cuál?_____ No (2)

18. ¿ALGUNA VEZ TE HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO O BECA POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

Sí (1) No (2) pasa a la pregunta 20

19. ¿DE QUÉ TE EXCLUYERON?

20. ¿CON CUÁNTA FRECUENCIA ESCUCHAS O PRESENCIAS CADA UNO DE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS EN TU SALÓN DE CLASE O EN LA FACULTAD?

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuente-mente	Muy frecuen-temente
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (varones) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

21. ¿HAS VIVIDO ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN TU ESCUELA ACTUAL?
En la sección acerca de quién fue puedes anotar más de una opción.

			¿Quién fue?			
			Estudiante	Maestro(a)/ Investigador(a)	Trabajador(a)	Personal directivo
	Sí	No	H(1) M(2)	H(3) M(4)	H(5) M(6)	H(7) M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden						
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia						
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que te molesten						
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa						
5. Presión para aceptar invitaciones a encuetros o citas no deseadas fuera del trabajo						
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados						
7. Amenazas que afecten negativamente tu situación en el trabajo si no aceptas las invitaciones o propuestas sexuales						
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a tu ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales						
9. Roces, contacto físico no deseado						
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales						
11. Obligación mediante amenazas y castigos a realizar actos sexuales que no te parecen						
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales						

22. SI CONTESTASTE "*SÍ*" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HICISTE?

a) Le platicaste a un(a) amiga(o)/familiar (1) b) Pediste una asesoría con un(a) profesor(a) (2)

c) Pediste una asesoría en esta institución (3) ¿A qué instancia? _____

d) Contrataste a un abogado (4) e) Presentaste una queja a las autoridades de tu Escuela o Facultad (5)

f) Otras acciones (6) Especifica _____ g) Nada (7)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

23. SI CONTESTASTE *"NADA"* EN LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿POR QUÉ NO TOMASTE ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO? *Marca todas las que correspondan.*

a) No le diste importancia (1)
b) No sabías qué hacer (2)
c) No querías que te consideraran una persona conflictiva (3)
d) Pensaste que las autoridades no iban a hacer nada (4)
e) Pensaste que podrían tomar represalias contra ti (5)
f) Tuviste miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores (6)
g) Temías dañar tu reputación (7)
h) No había testigos, y creíste que era inútil hacer la denuncia (8)
i) Otro (Especifica) (9) _____

24. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LAS MUJERES Y QUE *NO* TIENEN LOS HOMBRES PARA AVANZAR EN SUS ESTUDIOS?

25. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS QUE TIENEN LOS HOMBRES Y QUE *NO* TIENEN LAS MUJERES PARA AVANZAR EN SUS ESTUDIOS?

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Anexo c

Sistema de indicadores de género para la equidad de género
en instituciones de educación superior

CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO

Folio _____

Fecha _____

Favor de NO escribir el nombre del(a) entrevistado(a) sobre este cuestionario

DATOS GENERALES

1. SEXO:	Mujer (1)	Hombre (2)	
2. EDAD:			
3. ESTADO CIVIL:	Soltero(a) (1)	Casado(a) (2)	Unión libre (3)
	Separado(a) (4)	Divorciado(a) (5)	Viudo(a) (6)

4. GRUPO AL QUE PERTENECE:

a) Trabajador(a) de base (1)	b) Trabajador(a) de confianza (2)	c) Trabajador(a) temporal y por obra determinada (3)
d) Funcionario(a) (4)	e) Personal académico con cargo administrativo (5)	f) Otro. Especifique (6) _____

5. PUESTO:			
6. NIVEL:	a) A (1)	b) B (2)	c) C (3)
	d) C Máximo (4)	e) Otro. Especifique (5) _____	
7. ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCIÓN:		años.	
8. ¿TIENE HIJAS/OS?	a) Sí (1)	b) No (2)	
9. ¿CUÁNTAS/OS HIJAS/OS TIENE?	Especifica _____		

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

10. ¿CUÁNTAS HORAS A LA SEMANA DEDICA USTED

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres y abarrotes?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	
e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse?	
h) a la recreación?	

11. DESDE QUE INGRESÓ A LA INSTITUCIÓN, ¿SUS LABORES HAN SIDO AFECTADAS POR CUIDAR Y RESPONSABILIZARSE DE:

	Sí	No
a) hijos e hijas?	(1)	(2)
b) otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) personas enfermas?	(1)	(2)
e) personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) otras personas? Especifique	(1)	(2)

12. ¿ESTÁ EN UN PROGRAMA DE CALIDAD Y EFICIENCIA?

a) Sí (1) b) No (2)

13. ¿QUÉ TAN SATISFECHO(A) ESTÁ CON LOS SIGUIENTES ASPECTOS DE SU ACTIVIDAD LABORAL?
Marque con una x la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción.

	Totalmente insatisfecho(a)	Insatisfecho(a)	Ni satisfecho ni insatisfecho(a)	Satisfecho(a)	Totalmente satisfecho(a)
El ambiente laboral	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Su puesto actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Su salario actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El respeto a sus derechos laborales	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
La labor del sindicato	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El espacio, equipo o herramientas para realizar sus labores	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
La capacitación que le ofrece la institución	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

14. ¿CONSIDERA QUE EXISTE DISCRIMINACIÓN POR RAZONES DE GÉNERO EN ESTA INSTITUCIÓN?

a) Sí (1) b) No (2)

15. ¿LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES REFLEJAN SU REALIDAD LABORAL?

	Sí	Poco	No
Prefiero no ventilar inconformidades que me conciernen por temor a que eso afecte mi promoción o mi puesto	(1)	(2)	(3)
Mis compañeras(os) de trabajo no toman en cuenta mi punto de vista porque soy hombre/mujer	(1)	(2)	(3)
Tengo que esforzarme más que mis compañeras(os) de trabajo para obtener reconocimiento	(1)	(2)	(3)

16. ¿ALGUNA VEZ LO(A) HAN EXCLUIDO DE ALGUNA ACTIVIDAD, PREMIO, PERMISO O PROMOCIÓN POR SER MUJER O POR SER HOMBRE?

a) Sí (1) b) No (2)

17. CONSIDERA QUE HA SIDO EVALUADO(A) EN EL PROGRAMA DE ESTÍMULOS O EN RECLASIFICACIÓN DE MANERA INJUSTA POR LAS AUTORIDADES?

a) Sí (1) b) No (2)

18. ¿QUÉ OPINA ACERCA DE LAS SIGUIENTES AFIRMACIONES?
Marque con una X la casilla que corresponda.

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
a) A menudo las mujeres logran puesto/premios/promociones porque seducen a los hombres poderosos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
b) Los hombres son flojos pero suertudos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
c) Una mujer tiene que ser excepcional para tener éxito en el mundo laboral de esta institución	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
d) Los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

19. ¿HA VIVIDO USTED ALGUNAS DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES EN SU ESCUELA ACTUAL?
En la sección acerca de quién fue puede anotar más de una opción.

			¿Quién fue?			
			Estudiante	Maestro(a)/ Investigador(a)	Trabajador(a)	Personal directivo
	Sí	No	H(1) M(2)	H(3) M(4)	H(5) M(6)	H(7) M(8)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden						
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia						
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten						
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa						
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo						
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados						
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales						
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales						
9. Roces, contacto físico no deseado						
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales						
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen						
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales						

20. SI CONTESTÓ "*SÍ*" EN ALGUNA DE LAS OPCIONES DE LA PREGUNTA ANTERIOR, ¿QUÉ HIZO?
Elija todas las opciones que le ayuden a contestar esta pregunta.

a) Le platicó a un(a) amiga(o)/familiar (1)

b) Pidió una asesoría con una profesora (2)

c) Pidió una asesoría con un profesor (3)

d) Pidió una asesoría en su institución (4)
¿A qué instancia? _____

e) Contrató a un abogado (5)

f) Presentó una queja a las autoridades de su escuela, facultad o dependencia (6)

g) Otras acciones (7)
(Especifique) _____

h) Nada (8)

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

21. SI RESPONDIÓ *"NADA"*, ¿POR QUÉ NO TOMÓ ALGUNA MEDIDA AL RESPECTO?
Marque todas las que correspondan.

a) No le di importancia (1)
b) No sabía qué hacer (2)
c) No quería que me consideraran una persona conflictiva (3)
d) Pensé que las autoridades no iban a hacer nada (4)
e) Pensé que podrían tomar represalias (5)
f) Tuve miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresoras(es) (6)
g) Temía dañar mi propia reputación (7)
h) No había testigos y creí que era inútil hacer la denuncia (8)
i) Especifique (9) _____

22. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS A QUE SE ENFRENTAN LAS MUJERES Y *NO* LOS HOMBRES PARA AVANZAR LABORALMENTE?

23. ¿CUÁLES SON LOS OBSTÁCULOS A QUE SE ENFRENTAN LOS HOMBRES Y *NO* LAS MUJERES PARA AVANZAR LABORALMENTE?

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

BIBLIOGRAFÍA

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (CIDA). 1997. *Guide to gender sensitive indicators*, Canadá.

Aguilera Rull, Ariadna. 2007. *"Discriminación directa e indirecta. Comparación y crítica del concepto de discriminación en el Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz y en el Proyecto español de Ley Orgánica para la igualdad efectiva de hombres y mujeres"*, en InDret Revista Per a L'analisi del dret, en <www.indret.com>, consultada en enero de 2009.

Amorós, Celia. 2005. *La gran diferencia y sus pequeñas consecuencias... para las luchas de las mujeres*, España, Cátedra.

Aponte-Hernández, Eduardo. 2008. "Desigualdad, inclusión y equidad en la educación superior en América Latina y el Caribe: tendencias y escenario alternativo en el horizonte 2021", en *Tendencias de la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2008*, IESALC/UNESCO.

Astelarra, Judith. 2005. *Veinte años de políticas de igualdad*, Valencia, Cátedra, Universidad de Valencia, Instituto de la Mujer.

Beck, Tony. 1999. *A quick guide to using gender-sensitive indicators*, Commonwealth Secretariat.

Bourdieu, Pierre. 2000. *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.

Buquet, Ana, Jennifer Cooper, Hilda Rodríguez y Luis Botello. 2006. *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía*, México, PUEG-UNAM/Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género.

Cámara de Diputados. 2006. "Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres", México, Cámara de Diputados, en <http://www.cddhcu.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>, consultada en agosto de 2008.

Centro Interuniversitario de Desarrollo. 2007. *Educación Superior en Iberoamérica*, Informe 2007, Chile.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL). 2000. *El proceso de institucionalización del enfoque de género en el trabajo sustantivo de la CEPAL*. Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Lima, Perú, 8 al 10 de febrero.

Comisión Económica para América Latina (CEPAL). 2006. *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*, Santiago de Chile.

Comisión Europea. 2000. *Promover la excelencia mediante la integración de la igualdad entre géneros*. Informe del Grupo de Trabajo de ETAN sobre las mujeres y la ciencia. Política científica de la Unión Europea. Comisión Europea, Dirección General de Investigación.

Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. 1998. "La educación superior en el siglo XXI: Visión y acción", en <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm>, consultada en junio de 2008.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe (CRES). 2008. "Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe", Cartagena de Indias, Colombia, 4 al 6 de junio de 2008, en <http://www.udual.org/Anuncios/DeclaracionCRES2008.pdf>, consultada en julio de 2008.

Cooper, Jennifer e Hilda Rodríguez. 2007. *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia*, prueba piloto en la Facultad de Economía, documento de trabajo PUEG-UNAM.

Correa Olarte, María Eugenia. 2005. *La feminización de la educación superior y las implicaciones en el mercado laboral y los centros de decisión política*, Colombia, TM Editores/IESALC/Universidad La Gran Colombia.

Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. 1995. "Declaración y Plataforma de Acción de Beijing", reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995, en <http://www.socialwatch.org/es/documentos/Beijing.htm>, consultada en julio de 2008.

European Technology Assessment Network (ETAN). 2000. *Science Policies in the European Union: Promoting Excellence through Mainstreaming Gender Equality*. Bruselas, European Commission.

Gallardo, Georgina *et al.* (s. f.), *La interacción entre el género y el estrato socioeconómico en la elección de carreras del área de la salud*, México, en <http://www.geocities.com/congresoprograma/res017>, consultada en agosto de 2008.

Incháustegui, Teresa y Yamileth Ugalde. 2004. *Materiales y herramientas conceptuales para la transversalidad de género*, México, Observatorio Ciudadano de Políticas de Niñez, Adolescencia y Familias, A. C., Programa de Coinversión del Instituto de las Mujeres.

Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, *Sistema de Indicadores para el Seguimiento de la Situación de la Mujer en México* (SISESIM), México, INEGI, en <http://dgcnesyp.inegi.gob.mx/sisesim/sisesim.html>, consultada en julio de 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2002. *Cultura institucional y equidad de género en la administración pública*, México, INMUJERES.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2003. *Manual para el desarrollo de indicadores de evaluación con perspectiva de género*, México, INMUJERES, en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100525.pdf>, consultada en septiembre de 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2008a. PROIGUALDAD. *Programa nacional para la igualdad entre mujeres y hombres*, México, INMUJERES, en <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100919.pdf>, consultada en agosto de 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres. 2008b. *Sistema estatal de indicadores de género*, México, INMUJERES, en <http://www.inmujeres.gob.mx/dgede/seig/index.php>, consultada en junio de 2008.

Instituto Nacional de las Mujeres-Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. 2004. *El ABC de género en la administración pública*, México, INMUJERES-PNUD.

INSTRAW. 2008. *Glosario*, en <http://www.un-instraw.org/es>, consultada en agosto de 2008.

Menacho Chiok, Luis. 2006. *Indicadores de género propuestos para proyectos sociales*, Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social, Gobierno de Perú.

Miné, Michel. 2003. *Los conceptos de discriminación directa e indirecta*, ponencia presentada en el marco de la Conferencia "Luchas contra la discriminación: Las nuevas directivas de 2000 sobre la igualdad de trato", 31 de marzo-1º de abril de 2003 en Trèves, Bélgica.

Morley, Louise. 1999. "El techo de cristal o jaula de hierro. Las mujeres en el medio académico del Reino Unido", en Marisa Belausteguigoitia y Araceli Mingo (eds.), *Géneros prófugos. Feminismo y educación*, México, Paidós/CESU-UNAM/PUEG-UNAM/Colegio de la Paz, Vizcaínas.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Palomar, Cristina. s. f. *La política de género en la educación superior*, en <http://www.e-mujeres.gob.mx/work/resources/LocalContent/12395/1/La_politica_de_genero.pdf>, consultada en julio de 2008.

Papadópulos, J. y R. Radakovich. 2006. "Educación superior y género en América Latina y el Caribe", en *Educación superior y pueblos indígenas en América Latina y el Caribe*, Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior, Venezuela, IESALC/UNESCO.

Peredo B., Elizabeth. 2004. *Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina*, CEPAL.

Red Iberoamericana de indicadores en ciencia y tecnología. 2004. *Desarrollos metodológicos para la inclusión de la variable de género en la construcción de indicadores de ciencia, tecnología e innovación en la región iberoamericana*, documento de trabajo.

Riger, Stephanie, Joseph Stokes, Sheela Raja y Megan Sullivan. 1997. "Measuring the Perceptions of the Work Environment for Female Faculty", en *The Review of Higher Education*, vol. 21, núm. 1, pp. 63-78.

Serret, Estela. 2008. *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. Libro de texto para la asignatura: Perspectiva de género en educación superior, Oaxaca de Juárez, Instituto de la Mujer Oaxaqueña.

Servicio Nacional de la Mujer y Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional. 1998. *Manual para proyectos. Por qué y cómo utilizar indicadores de género*, Santiago de Chile.

UNESCO. "Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior en América Latina y el Caribe", en <http://www.udual.org/Anuncios/DeclaracionCRES2008.pdf>, consultada en julio de 2008.

Universidad Autónoma de Barcelona. 2007. *Informe del I Congreso Internacional sobre Sesgo de Género y desigualdades en la evaluación de la calidad académica*.

Valenzuela, María Elena y Marta Rangel (coords.). 2004. *Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina*, Santiago de Chile, OIT.

Zubieta Judith y María Luisa Rodríguez (coords.). 2005. *Mujeres en la Ciencia y la Tecnología: Hispanoamérica y Europa*. México, UNAM-Instituto de Investigaciones Sociales.

Zubieta, Judith G. 2001. *Progreso o rezago de la mujer en la ciencia y la tecnología: propuesta de indicadores para su medición*, documento presentado en el V Taller Iberoamericano e Interamericano de indicadores de ciencia y tecnología, Montevideo, Uruguay.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

ACERCA DE LAS AUTORAS

Ana Buquet Corleto. Licenciada y maestra en Psicología (UAM y UNAM, respectivamente); estudiante de doctorado en sociología (UNAM). Especialista en género, sexualidad y educación. Investigadora y secretaria de Equidad de Género del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM. Coordinadora del proyecto *Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM*. Ha sido integrante de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género del Consejo Universitario (UNAM). Entre sus publicaciones destacan "Principales tendencias de segregación por sexo en la UNAM" (en *Democratización con equidad en la Universidad*, 2007), "Políticas de igualdad" (en *Debate Feminista*, núm. 37) y es coautora del libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía* (2006). Organizadora de la Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior (2009) y de otros eventos relacionados con temas de género, equidad y educación. Conferencista en reuniones académicas nacionales e internacionales. Docente en cursos especializados y diplomados en temas de género, equidad y educación. Evaluadora del Programa Nacional de Posgrado del CONACYT (2005) y de los *Proyectos de Equidad de Género 2009* del FOMES, así como dictaminadora de artículos académicos sobre el tema.

Jennifer A. Cooper. Licenciada de la Universidad de Nueva Galés, Sydney, Australia, y maestra en Economía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Obtuvo el último grado con la presentación de su tesis: "Mujer trabajo y nueva tecnología. Estudio de caso: Teléfonos de México". Su experiencia docente incluye cursos sobre el género en el mercado laboral, en la Facultad de Economía de la UNAM, y capacitación para funcionarios de la administración pública en México sobre los presupuestos con un enfoque de género. Actualmente es docente de la especialidad "El género en la economía" en el Posgrado de Economía y es integrante del Comité de Investigación del Proyecto Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM. Junto con Hilda Rodríguez elaboró el *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia, prueba piloto en la Facultad de Economía* (PUEG-UNAM, 2007). Algunas de sus publicaciones son *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral, Sexualidad y género en el ámbito laboral, El presupuesto con una perspectiva de género*, es coautora de la obra *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía* (2006) y está en prensa su libro *Tiempos de mujeres en el estudio de la economía*. Pertenece a la Asociación Internacional de Economía Feminista (IAFFE, por sus siglas en inglés).

Hilda Rodríguez Loredo. Licenciada en Economía por la Facultad de Economía de la UNAM, con estudios de maestría en esa misma facultad y grado de maestra en Demografía por El Colegio de

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

México. Docente en diversas opciones educativas como la especialidad "El género en la economía" de la Facultad de Economía de la UNAM, que actualmente coordina; el Diplomado Superior en Presupuestos Públicos pro equidad de género en América Latina y el Caribe de la FLACSO, sede México; y el Diplomado con opción a Maestría en Políticas Públicas y Género de esta misma institución. Ponente en diversos seminarios con temas que vinculan el género y la economía, la política pública y los presupuestos públicos. Ha realizado evaluaciones de programas públicos con perspectiva de género como el de becas para madres jóvenes y adolescentes embarazadas del gobierno federal y el de seguro contra la violencia del gobierno del Distrito Federal, así como el *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia, prueba piloto en la Facultad de Economía* (PUEG-UNAM, 2007), con Jennifer Cooper. Entre sus publicaciones se encuentran "La disparidad de género en la vida académica: el caso de la Facultad de Economía" (en *México: desigualdad económica y género*, 2010), "El género en la construcción del conocimiento científico" (en *Revista Digital Universitaria*) y es coautora del libro *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM: una radiografía* (2006).

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Sistema de indicadores
para la equidad de género
en instituciones de educación superior,
editado por el Programa Universitario de
Estudios de Género de la UNAM, se terminó de imprimir
el 6 de agosto de 2010
en los talleres de Formación Gráfica S.A. de C.V.
Matamoros núm. 112, colonia Raúl Romero,
C.P. 57630, Ciudad Nezahualcóyotl, Estado de México.
Su composición y formación tipográfica,
en tipo Rotis Semi Serif de 11/14 y Rotis Semi Sans 14/16.8,
estuvo a cargo de Carlos del Castillo Negrete Serredi.
Impreso en offset sobre papel Bond de 90 gramos.
La edición consta de 650 ejemplares y estuvo al cuidado de
Víctor Manuel Martínez y Olga Correa Inostroza.

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante

ISBN-13: 978-607-02-1554-4
9 786070 215544

Coordinación de Humanidades

Este documento es proporcionado al estudiante con fines educativos, para la crítica y la investigación respetando la reglamentación en materia de derechos de autor.
Este documento no tiene costo alguno, por lo que queda prohibida su reproducción total o parcial.
El uso indebido de este documento es responsabilidad del estudiante