

Indicadores de igualdad de género

Universidad Veracruzana

Dra. Rocío López Lara, Instituto de Ciencias de la Salud
Dr. Rubén Flores González, Centro de Estudios de Opinión y Análisis

Agosto de 2021

Índice

Directorio	
Estimación de las dimensiones	1
Diversidad en la Universidad Veracruzana	1
Dimensión de institucionalización de igualdad de género	3
Dimensión de representación igualitaria en la UV	4
Igualdad en el acceso de oportunidades para el desarrollo académico y profesional	8
Prevención de la discriminación y la exclusión social	10
Conciliación de vida laboral, familiar, y personal	11
Igualdad en el acceso a la salud sexual y reproductiva	14
Salud mental y género	15
Acceso a una vida libre de violencia	17
Acceso a oportunidades de desarrollo económico	18
Concentrado de dimensiones	19

Directorio

Dr. Martín Gerardo Aguilar Sánchez
Rector

Mtra. Anabel Ojeda Gutiérrez
Coordinadora de la Unidad de Género

Dra. Karen Happeth Cuevas Castelán
Coordinadora del Observatorio de Igualdad de Género

Dr. Rubén Flores González
Coordinador del Centro de Estudios de Opinión y Análisis

Dra. Liztte Teresa Figueroa Vázquez
Directora de la Facultad de Psicología

Dr. Roberto Zenteno Cuevas
Director del Instituto de Ciencias de la Salud

Mtro. José Othon Flores Consejo
Coordinador Universitario de Observatorios

El presente documento describe a nivel técnico, la construcción de los indicadores de género de la Universidad Veracruzana. Atendiendo al documento fundacional del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana, estos indicadores se plantean en nueve grandes dimensiones: a) Institucionalización de la igualdad de género, b) Representación igualitaria, c) Igualdad en el acceso de oportunidades para el desarrollo académico y profesional, d) Prevención de la discriminación y la exclusión social, e) Conciliación de la vida laboral, familiar y personal, f) Igualdad en el acceso a la salud reproductiva, g) Salud mental y género, h) Acceso a una vida libre de violencia, e i) Acceso a oportunidades de desarrollo económico.

Para la construcción de estas dimensiones se requirieron los siguientes insumos:

- Los textos fundamentales de la legislación universitaria; la Ley de Autonomía, la Ley Orgánica, el Estatuto General, el Estatuto del Personal Académico, y el Estatuto de Alumnos
- Bases de datos de personal académico 2020 por ocupación y nivel, proporcionadas por la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH)
- Bases de datos de matrícula 2019, proporcionadas por el Departamento de Estadística Institucional (DEI) de la UV
- Bases de datos de la encuesta 2021 de seguimiento de egresadas y egresados de la Universidad Veracruzana, realizada por la Dirección General de Desarrollo Académico e Innovación Educativa (DG-DAIE)
- Base de datos de líderes de cuerpos académicos, proporcionada por el Departamento de Estadística Institucional de la UV
- Encuesta del Observatorio de Igualdad de Género de la Universidad Veracruzana (ENCOIGUV), aplicada del 1 al 26 de junio de 2021

Estimación de las dimensiones

Cada dimensión se compone a su vez de cierto número de indicadores. En todos los casos, estos indicadores se evalúan en una escala de 0 a 1, donde 0 es la ausencia de igualdad de género, y 1 la igualdad completa. Algunos indicadores admiten una escala con valores intermedios, mientras que en otros se evalúan con 0 si su criterio no se cumple, y con 1 si se cumple.

Para todas las dimensiones, su valor es la media aritmética de sus indicadores, la cual por supuesto, también va de 0 a 1.

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

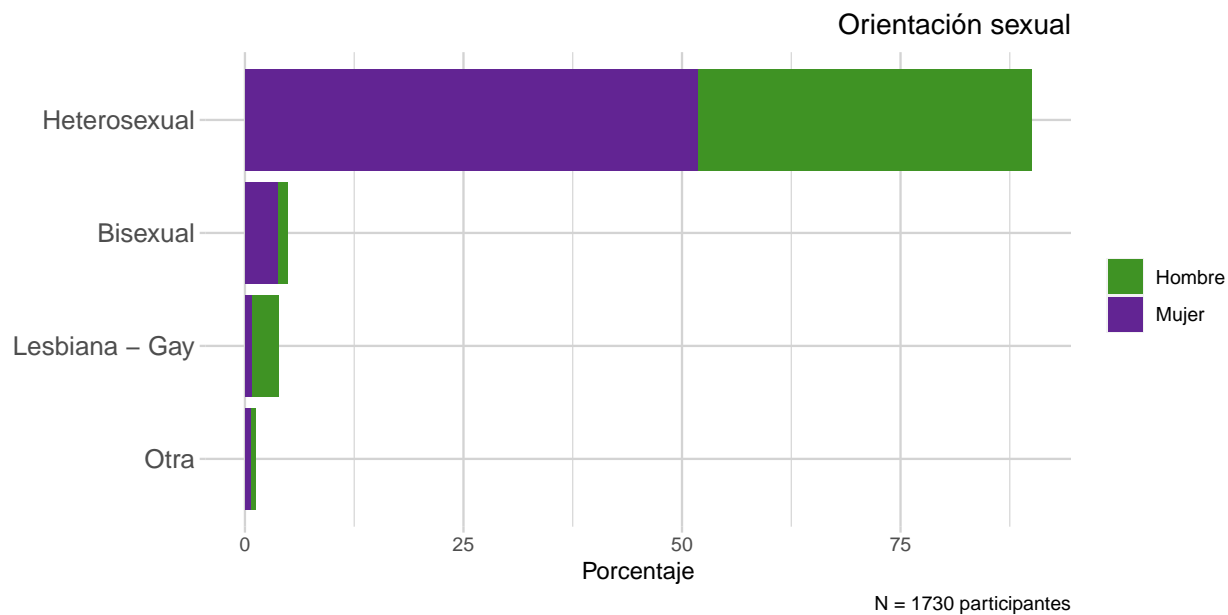
Donde i son los indicadores, y n es el número de indicadores de la dimensión D .

Diversidad en la Universidad Veracruzana

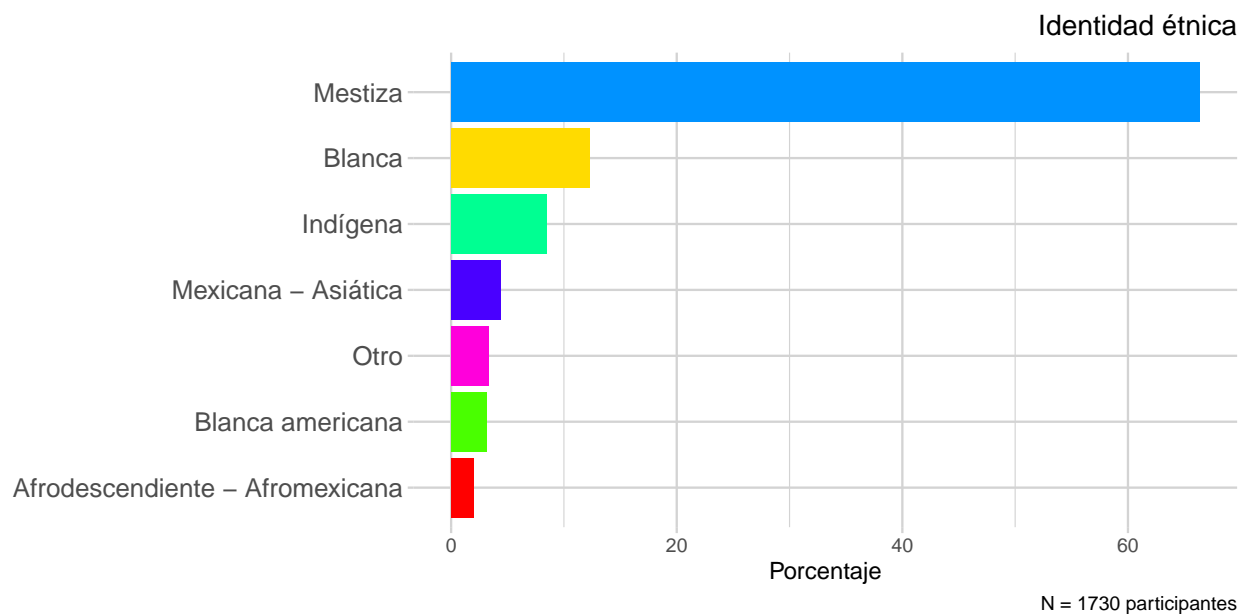
De acuerdo con los datos proporcionados por el DEI, en 2019 había 30,825 (47.6 %) estudiantes hombres en la UV, y 33,900 (52.4 %) estudiantes mujeres. En relación con el personal académico, en 2020 hubo 6,317 mujeres (51 %), y 6,077 (49 %) hombres laborando en la universidad.

Cincuenta y tres participantes en la ENCOIGUV (3.1 %) refirieron algún tipo de discapacidad. De estas personas, 56.6 % refirió discapacidad visual, 13.2 % discapacidad motriz, 11.3 % discapacidad psicosocial, 9.4 % discapacidad intelectual, 3.8 % discapacidad múltiple, 1.9 % discapacidad auditiva, 1.9 % discapacidad de comunicación, y 1.9 % algún otro tipo de discapacidad.

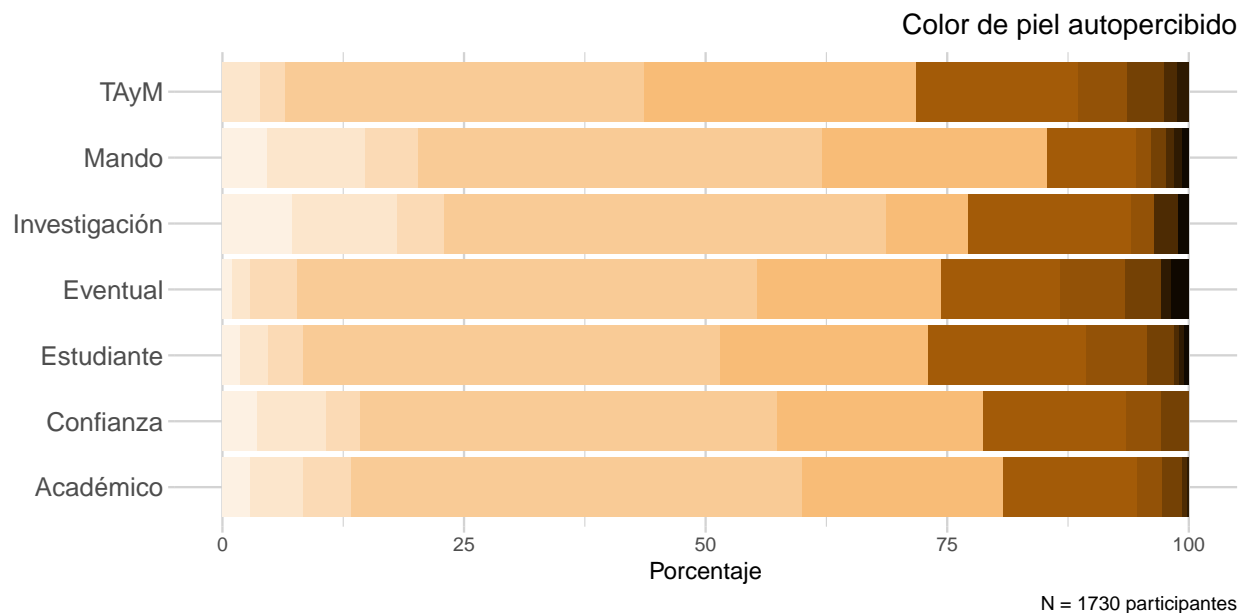
Por su orientación sexual, de acuerdo con datos de la ENCOIGUV, 90 % de la población universitaria se identifica como heterosexual, 3.9 % como lesbiana o gay, 4.9 % como bisexual, y 1.2 % refiere otra orientación.



Étnicamente, el 66.4% de universitarias y universitarios se describen como mestizas o mestizos, 12.3% como personas blancas, 8.5% como indígenas, 4.4% como asiáticas o asiáticos, 3.1% como blanco-americanas, 2% como afrodescendientes, y 3.3% como personas con otra herencia étnica.



Por su color de piel, la mayoría de las y los universitarios se perciben en los tonos claros de la escala PERLA. Se destaca que el personal técnico, administrativo y manual (TAyM) muestra la mayor autopercepción en tonos oscuros, mientras que el personal en funciones de mando es quien menos se autopercibe en esos tonos.



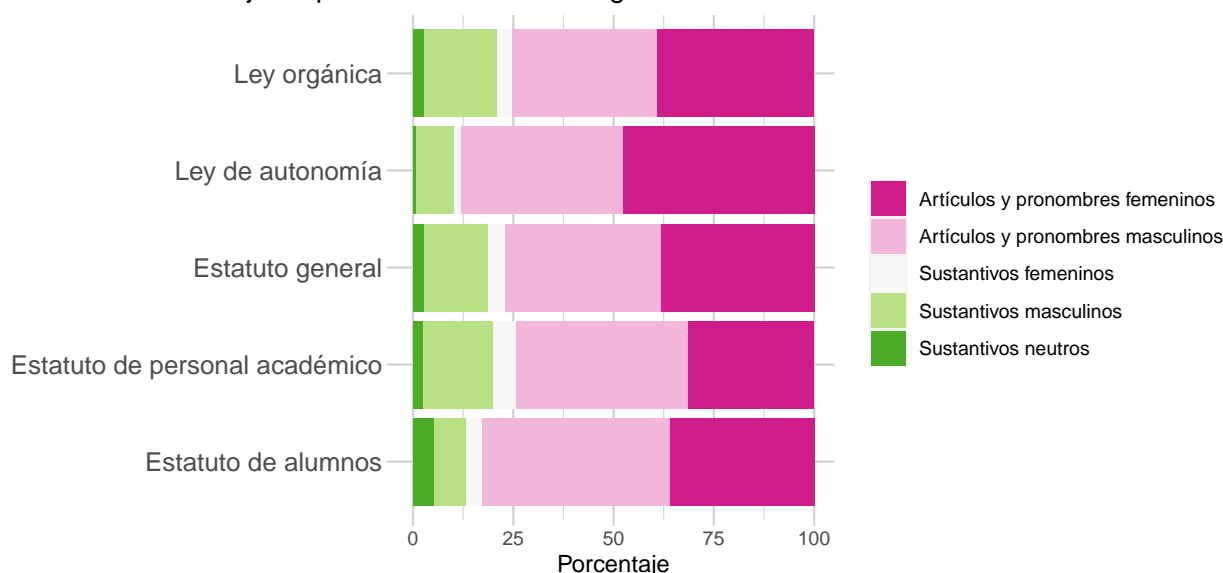
Dimensión de institucionalización de igualdad de género

Esta dimensión se compone de dos indicadores:

- Uso de lenguaje incluyente en textos de la legislación universitaria
- Existe capacitación disponible en materia de género para el personal de la Universidad Veracruzana

Respecto al uso del lenguaje incluyente, se utilizó el Manual de comunicación no sexista del Instituto Nacional de las Mujeres (2018) para producir listas de palabras que designan profesiones y oficios en masculino, femenino y neutral. Estas listas se emplearon para analizar la frecuencia de sustantivos genéricos en los textos principales de la legislación universitaria. De igual forma, se analizó la frecuencia en los textos de artículos y pronombres masculinos. Estos análisis fueron realizados con el apoyo computacional de una aplicación prototipo que puede consultarse en: <https://beta.rstudioconnect.com/content/e9ef2266-af68-499c-894d-ba9eae7024da/>. Como se observa en la visualización siguiente, en los textos analizados predominan claramente las profesiones designadas de forma masculina, y también hay un ligero predominio en el uso de artículos y pronombres masculinos.

Porcentaje de palabras indicativas de género en el texto



En el indicador de capacitación, se observa que la Unidad de Género(UG) de la UV tiene disponible un calendario de capacitaciones vigente en materia de género, así como apertura a las solicitudes de capacitación por parte de la comunidad universitaria. En este tenor, de acuerdo al informe 2020 de la UG, ese año se impartieron 18 capacitaciones que beneficiaron a 2,778 universitarias y universitarios. En ese sentido, se cumple el criterio de disponibilidad del indicador.

Cuadro 1: Resumen de indicadores

Indicadores	Evaluación
Lenguaje incluyente en legislación	0.0
Capacitación disponible	1.0
Resultado	0.5

Dimensión de representación igualitaria en la UV

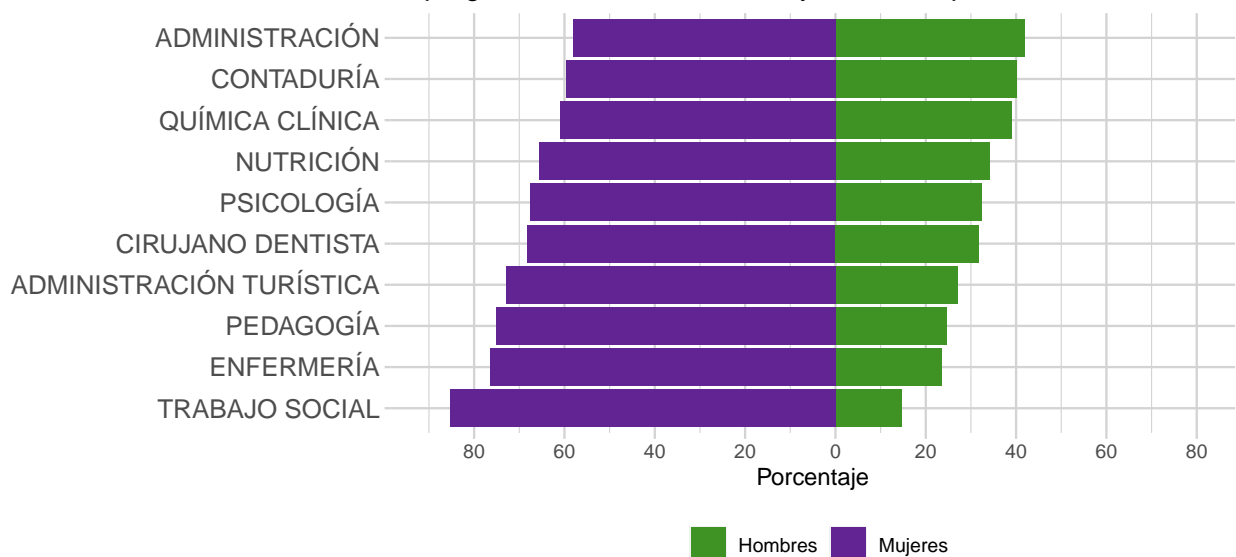
La dimensión se compone de siete indicadores:

- Porcentaje de programas educativos con una distribución equitativa entre hombres y mujeres
- Distribución equitativa de mujeres y hombres entre el personal de la UV
- Distribución equitativa de mujeres y hombres que tienen puesto de investigadora o investigador
- Distribución equitativa de hombres y mujeres en funciones docentes
- Distribución equitativa de hombres y mujeres que se desempeñan como ejecutantes
- Distribución equitativa de hombres y mujeres que se desempeñan como técnicos académicos
- Distribución equitativa de hombres y mujeres que se desempeñan en funciones de apoyo administrativo, técnico y manual

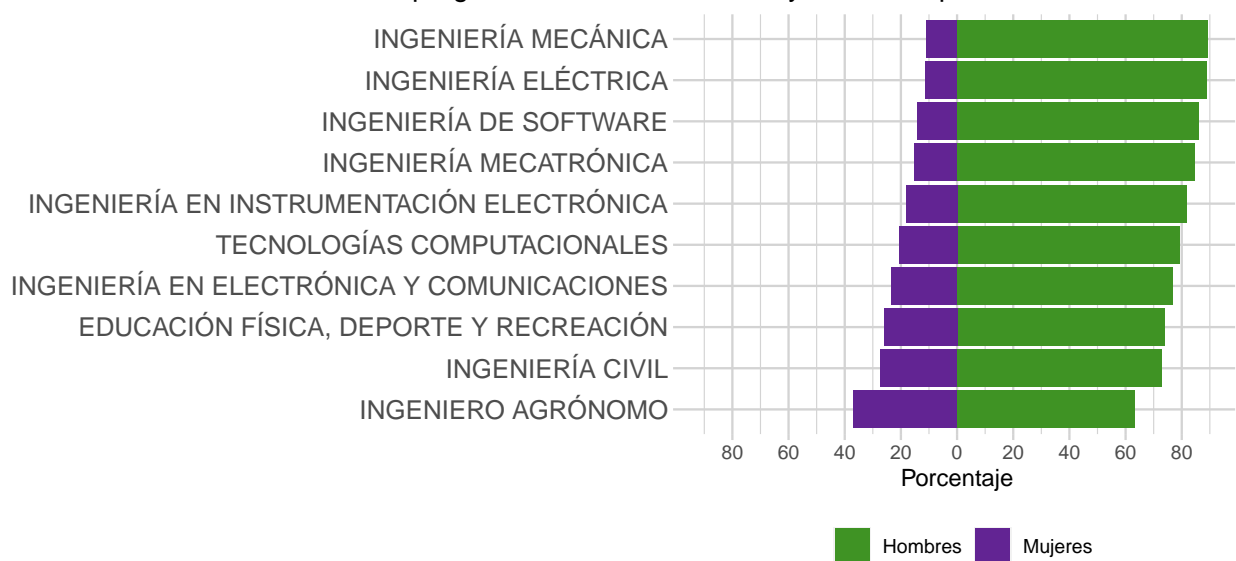
En todos estos indicadores, la equidad en la distribución se evalúa comparando la distribución observada contra la esperada en una distribución binomial, tomando en cuenta un intervalo de confianza del 95 %

De 183 programas educativos analizados en 2019, 102(55.7%) muestran una distribución equitativa entre hombres y mujeres. Se visualizan a continuación los diez programas con mayor sobrerrepresentación femenina y masculina, respectivamente.

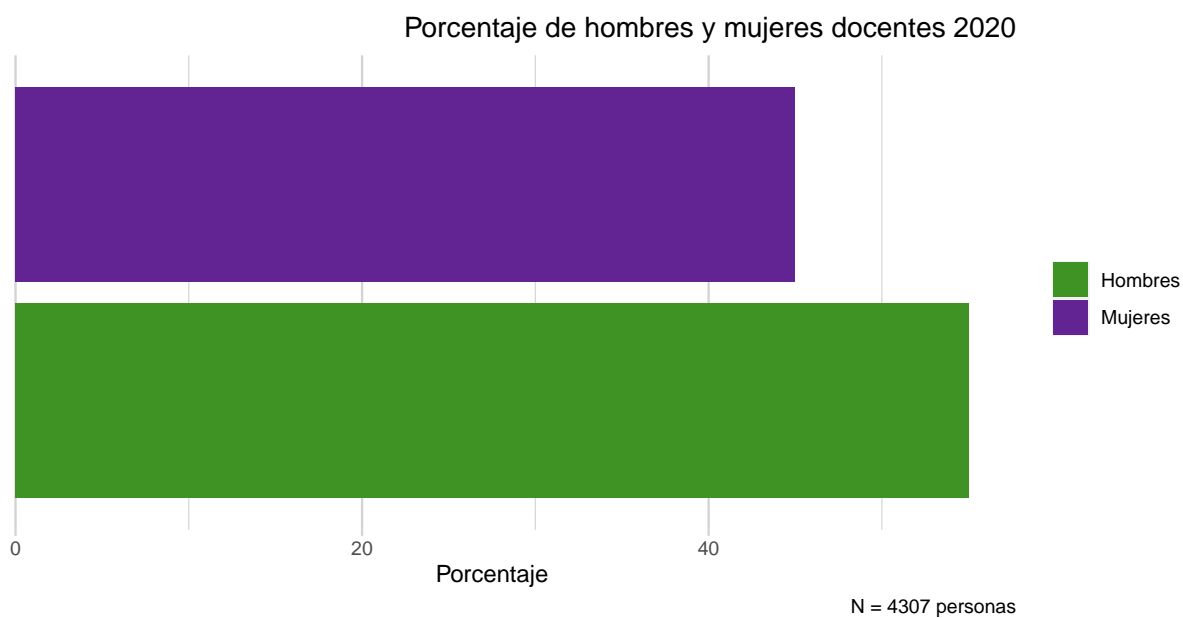
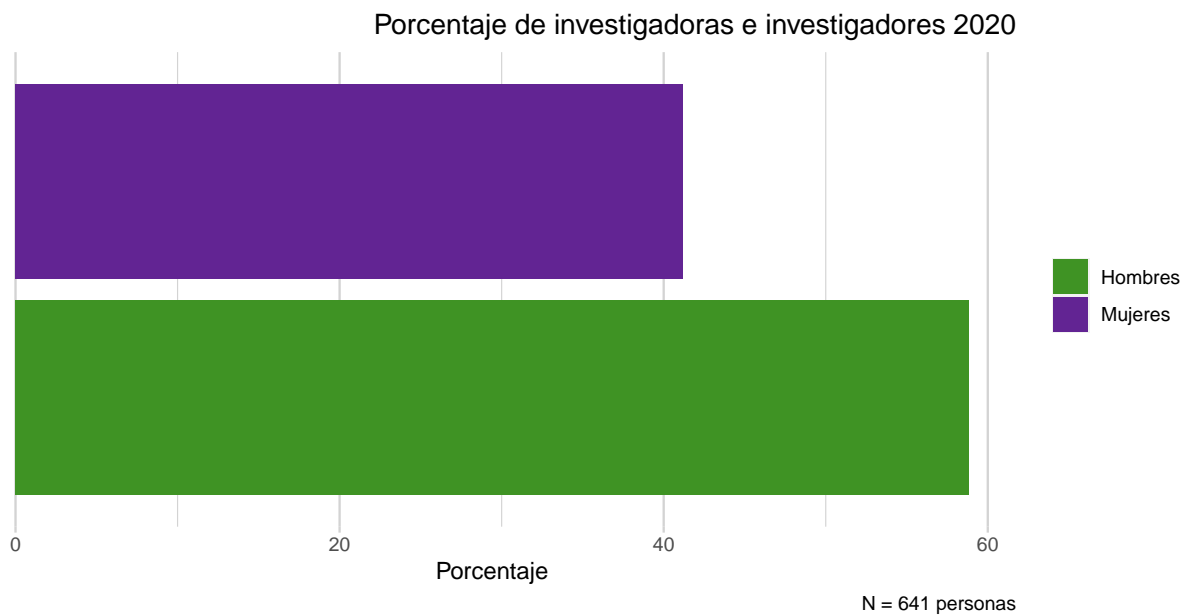
Diez programas educativos con mayor sobrerrepresentación femenina



Diez programas educativos con mayor sobrerrepresentación masculina

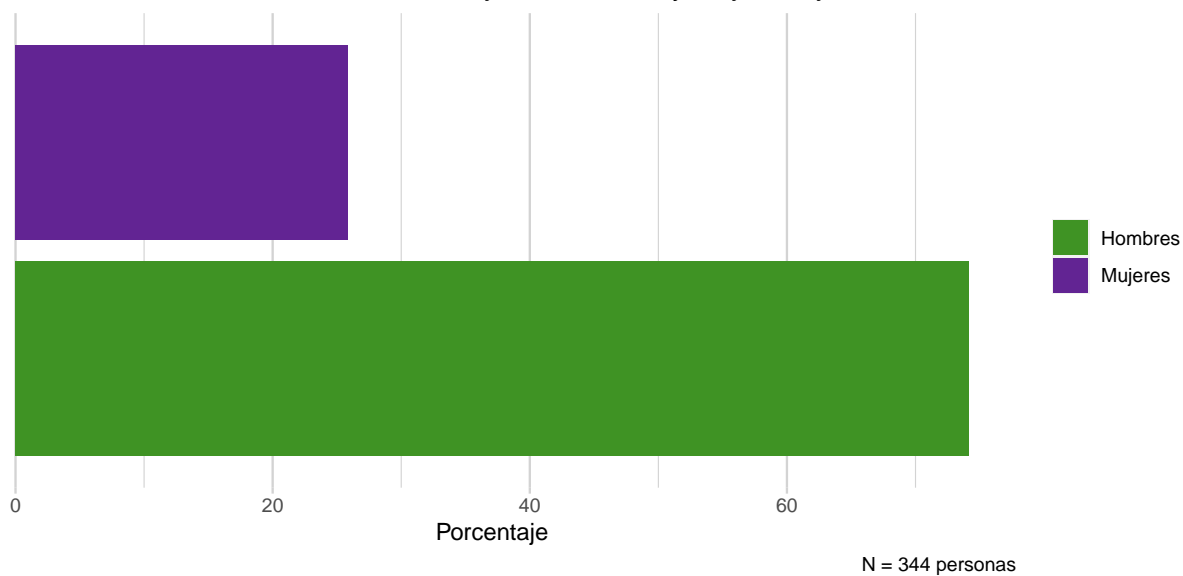


Hay más mujeres (51%) que hombres (49%) en el personal UV de manera significativa de acuerdo a la prueba binomial. No obstante, un porcentaje menor de mujeres se desempeñan como investigadoras (41.2%) o como docentes (45%).

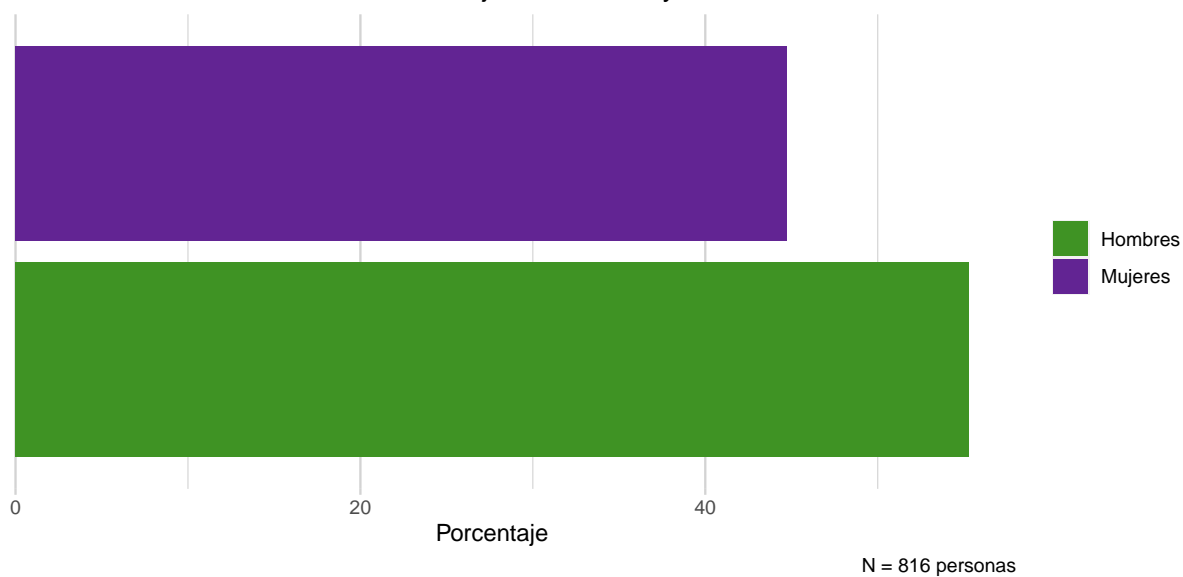


Del total de ejecutantes artísticos, sólo 25.9% son mujeres, y constituyen el 44.7% del total de técnicas y técnicos académicos. Se observa en resumen, que las mujeres universitarias tienen una menor representación en las tareas de generación del conocimiento y docencia, en comparación con los hombres.

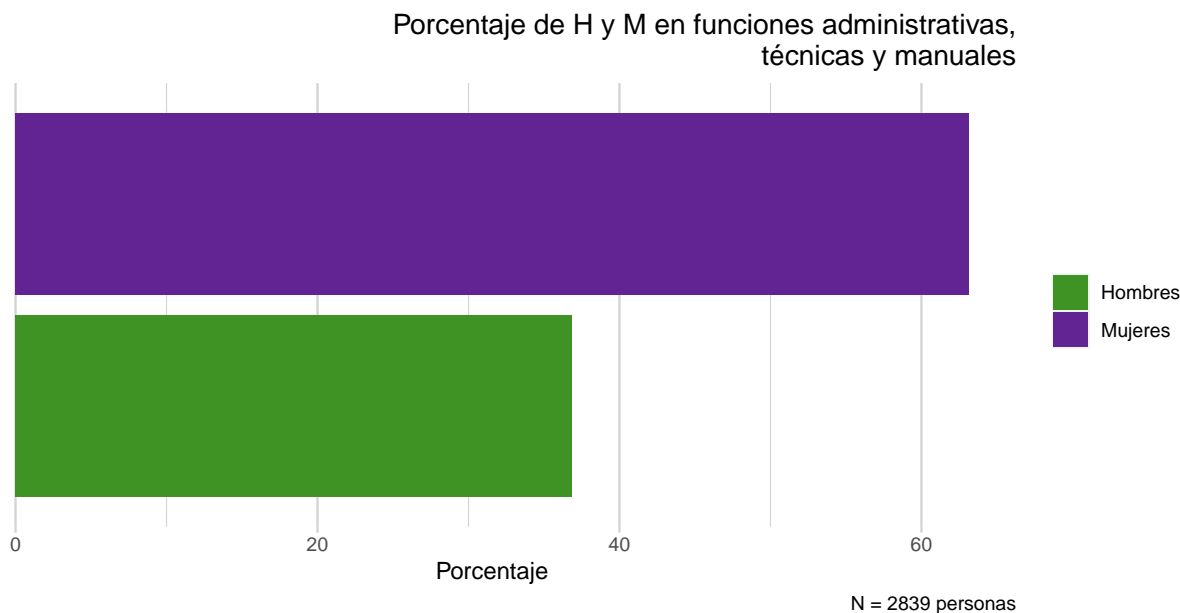
Porcentaje de hombres y mujeres ejecutantes 2020



Porcentaje de técnicas y técnicos académicos 2020



Resulta contraintuitivo que el personal UV esté constituido en su mayoría por mujeres, y que a la vez no estén representadas equitativamente en la generación-aplicación del conocimiento y la docencia. ¿Dónde están las universitarias? Al contrario de las categorías anteriores, las mujeres son mayoría clara (63%) en tareas de apoyo administrativo, técnico y manual.



Recapitulando la dimensión, se observa una elevada proporción de programas educativos con sobrerrepresentación masculina o femenina. Evidentemente, las mujeres están subrepresentadas en los programas de ciencia, tecnología, y matemáticas (STEM), particularmente en las ingenierías. Por su parte, los hombres tienen una representación notablemente inferior en programas educativos orientados a la profesionalización de los cuidados.

Respecto al personal, si bien no se observa que la población de mujeres sea menor que la de los hombres, sí es notable una división sexual del trabajo universitario. Mientras los hombres están más representados en labores de investigación, aplicación del conocimiento, y docencia, las mujeres ocupan en su mayoría cargos de apoyo administrativo, técnico y manual.

Cuadro 2: Resumen de indicadores

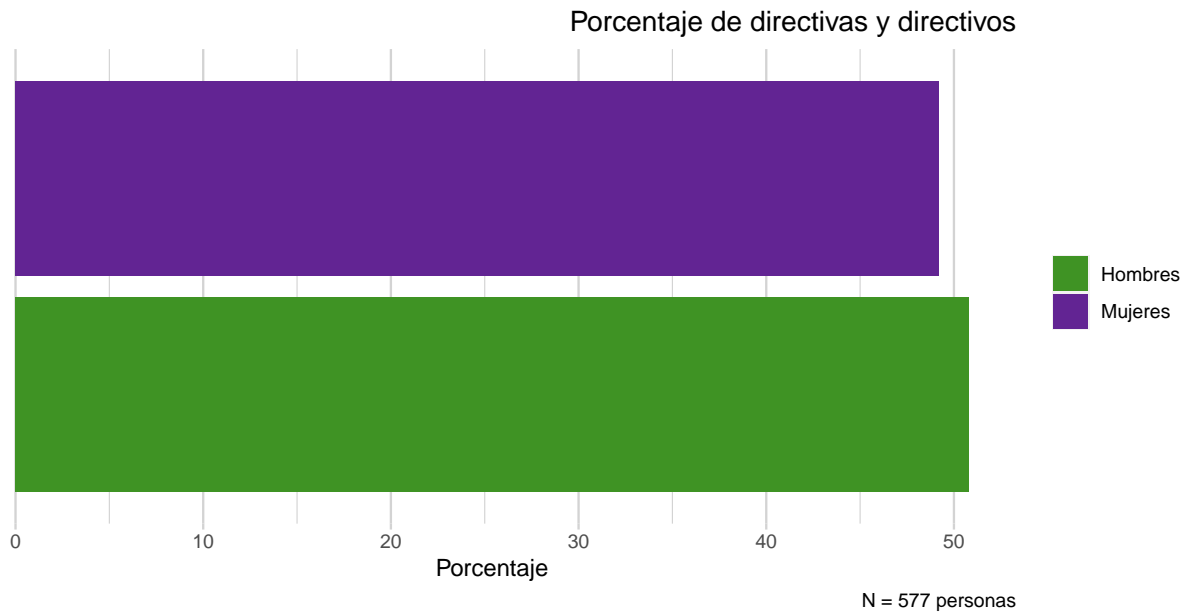
Indicadores	Evaluación
Porcentaje de PE's con equidad	0.56
Equidad en el personal	1.00
Distribución de investigadoras e investigadores	0.00
Distribución de docentes	0.00
Distribución de ejecutantes	0.00
Distribución de técnicas y técnicos académicos	0.00
Distribución de apoyo administrativo	0.00
Resultado	0.22

Igualdad en el acceso de oportunidades para el desarrollo académico y profesional

Esta dimensión se compone de los siguientes indicadores:

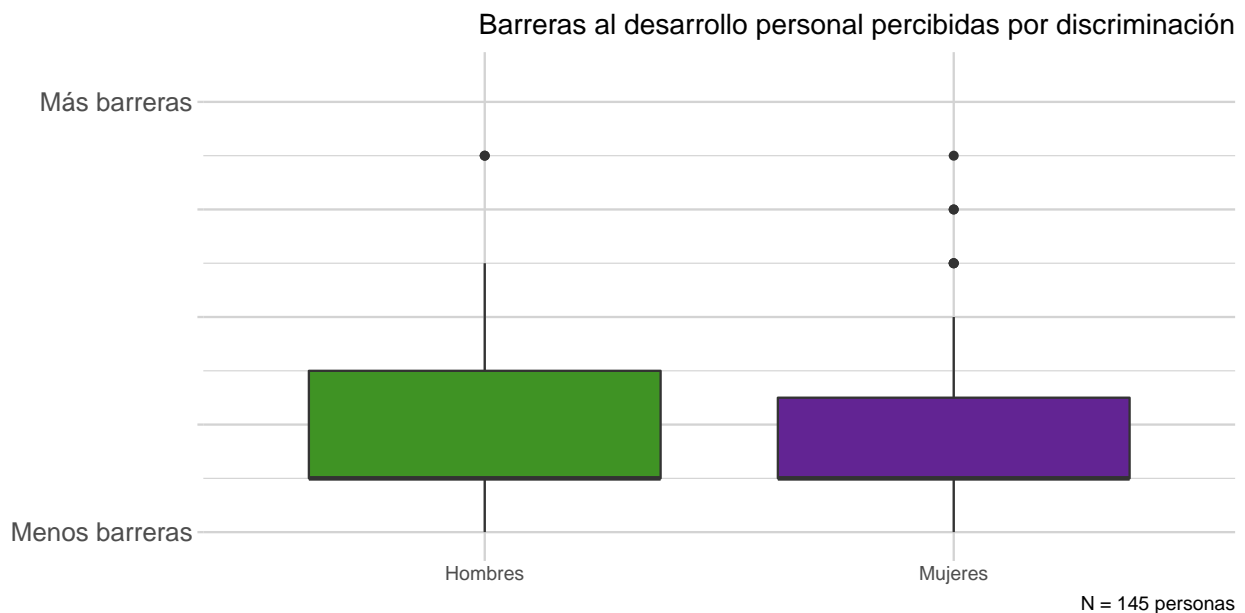
- Equidad en la distribución de hombres y mujeres en puestos de liderazgo unipersonal
- Equidad en la distribución de hombres y mujeres como líderes de cuerpos académicos
- Equidad en la distribución de acceso a internet
- Equidad en la distribución de acceso a equipo de cómputo
- Percepción de barreras al desarrollo por discriminación

Se observaron 284 mujeres (49.2%) en puestos de liderazgo unipersonal en la Universidad Veracruzana. En cuerpos académicos, se contabilizaron 138 mujeres (47.8%). En ambos casos, esta distribución es equitativa de acuerdo con la prueba binomial.



De las y los participantes en la ENCOIGUV, 958 (97.5% del total) mujeres y 728(97.5% del total) hombres manifestaron contar con acceso a internet en casa. Veinticinco mujeres y 19 hombres refirieron que no contaban con algún tipo de conexión. De forma similar, 733 mujeres (74% del total) mencionan contar con algún equipo de cómputo en casa a su disposición, en comparación con 509 hombres (68% del total).

Ciento cuarenta y cinco personas manifestaron percibir algún tipo de discriminación, 8.4% del total de participantes en la ENCOIGUV. De éstas, 58 fueron hombres, y 87, mujeres. En una escala del 0 al 8 respecto a las barreras que percibieron al desarrollo profesional y académico debido a la discriminación, se observa que los hombres se perciben más afectados en este aspecto.



Cuadro 3: Resumen de indicadores

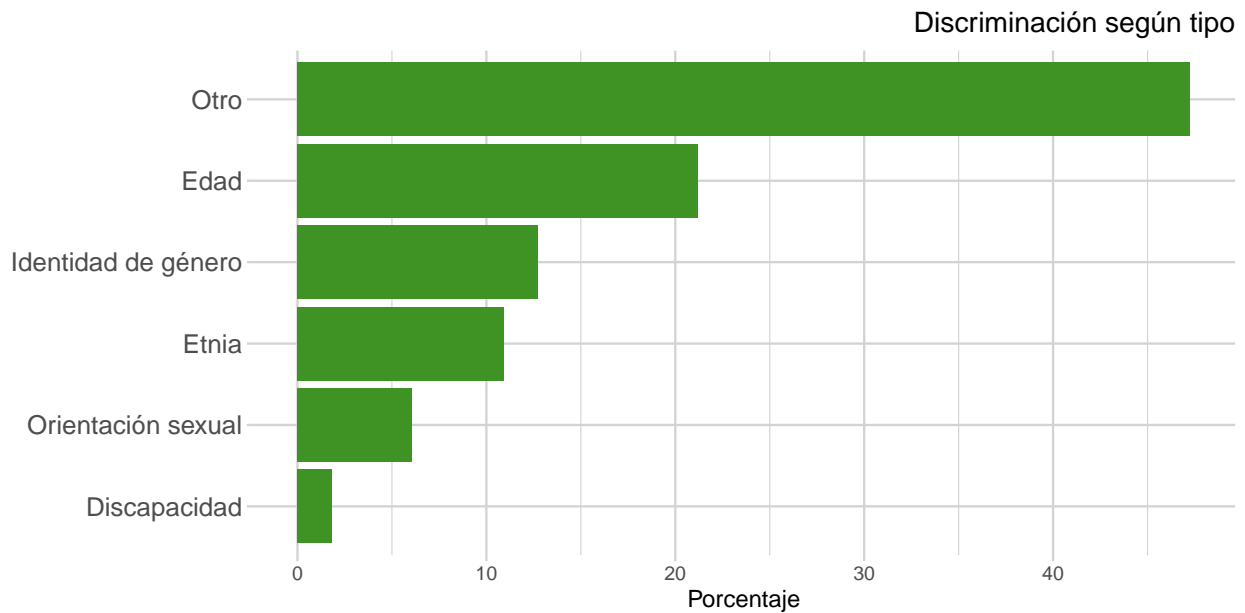
Indicadores	Evaluación
Equidad en liderazgo unipersonal	1
Equidad en liderazgo en CA's	1
Equidad en acceso a internet	1
Equidad en acceso a equipo de cómputo	1
Percepción de barreras por discriminación	1
Resultado	1

Prevención de la discriminación y la exclusión social

Esta dimensión sólo contempla el indicador:

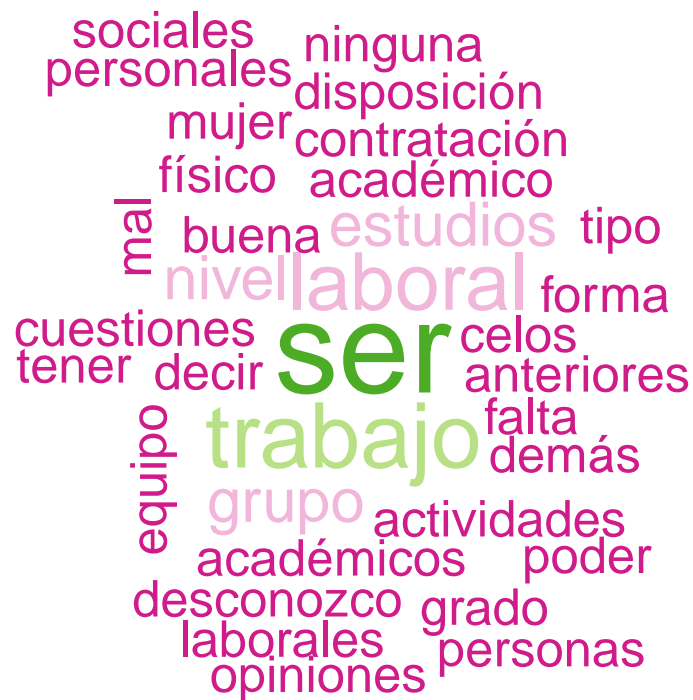
- Porcentaje de personas que no perciben discriminación

El porcentaje de personas que perciben discriminación fue de 8.4% de las y los participantes de la EN-COIGUV. La percepción de discriminación según tipo se distribuye como se señala en la siguiente visualización.



De quienes respondieron percibir algún tipo de discriminación no contemplado en la encuesta (Otro), se observan situaciones discriminatorias por aspecto físico, religión, grado académico, o simplemente por ser diferente en términos generales.

```
## Warning in wordcloud(discotro, min.freq = 2, scale = c(4, 1), random.order =
## F, : pertenecer could not be fit on page. It will not be plotted.
```



Cuadro 4: Resumen de indicadores

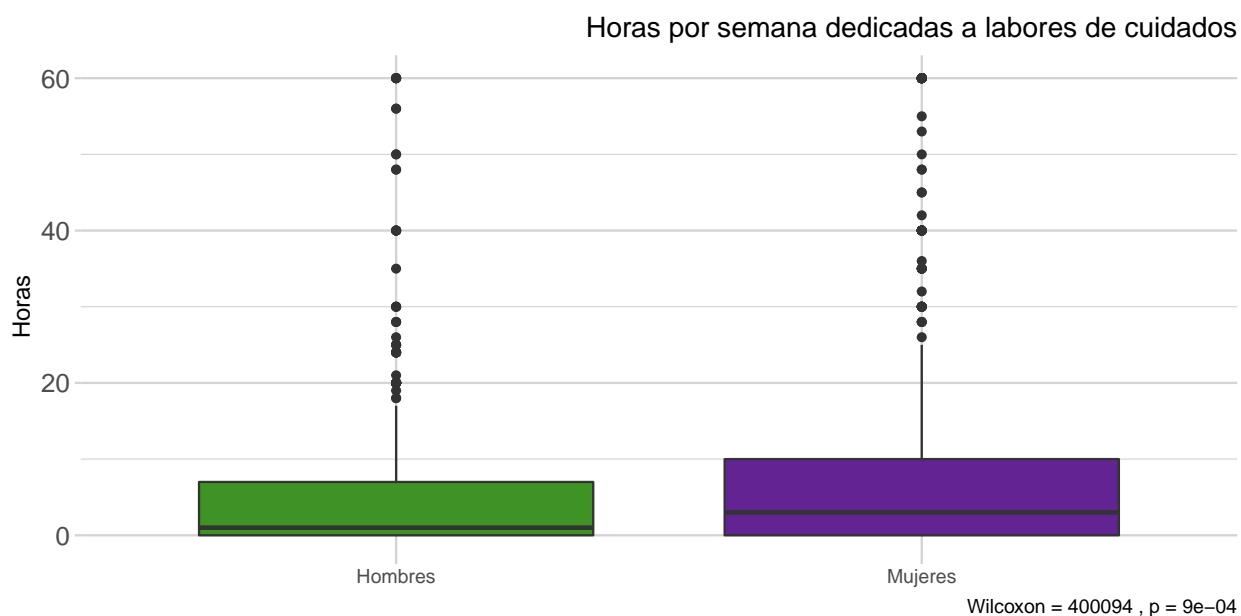
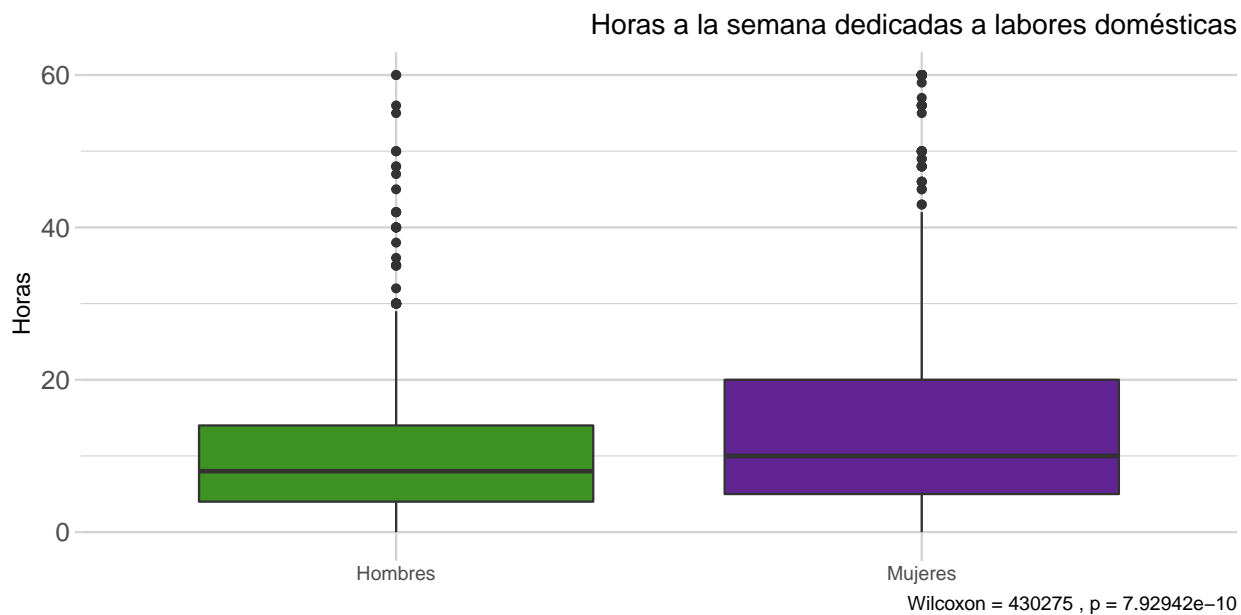
Indicadores	Evaluación
Porcentaje que no percibe discriminación	0.92
Resultado	0.92

Conciliación de vida laboral, familiar, y personal

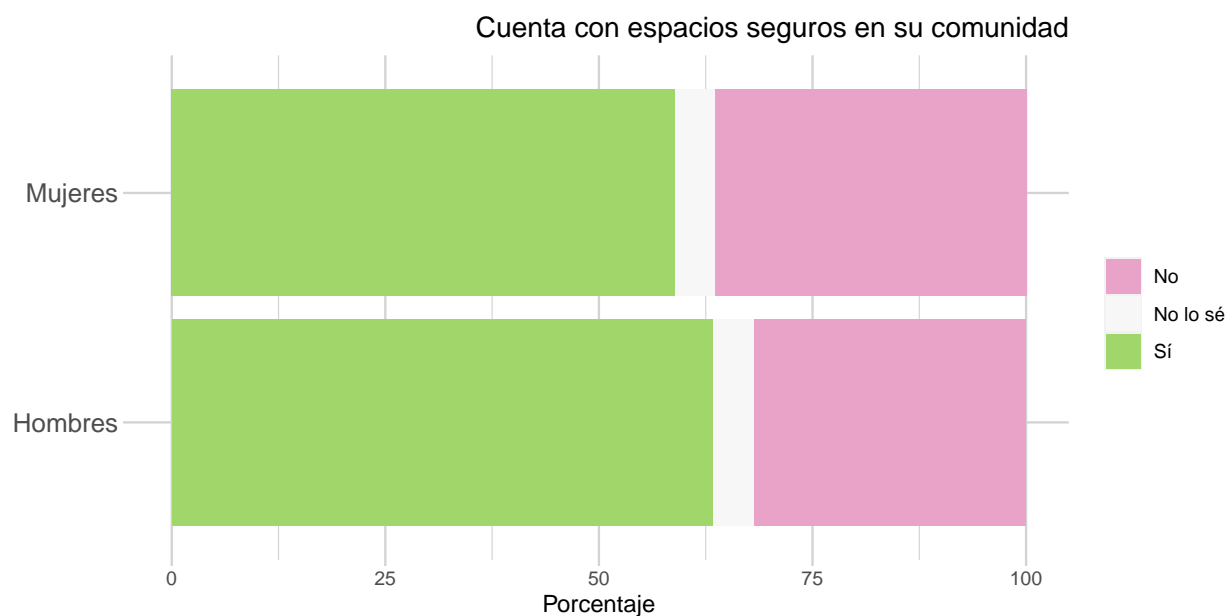
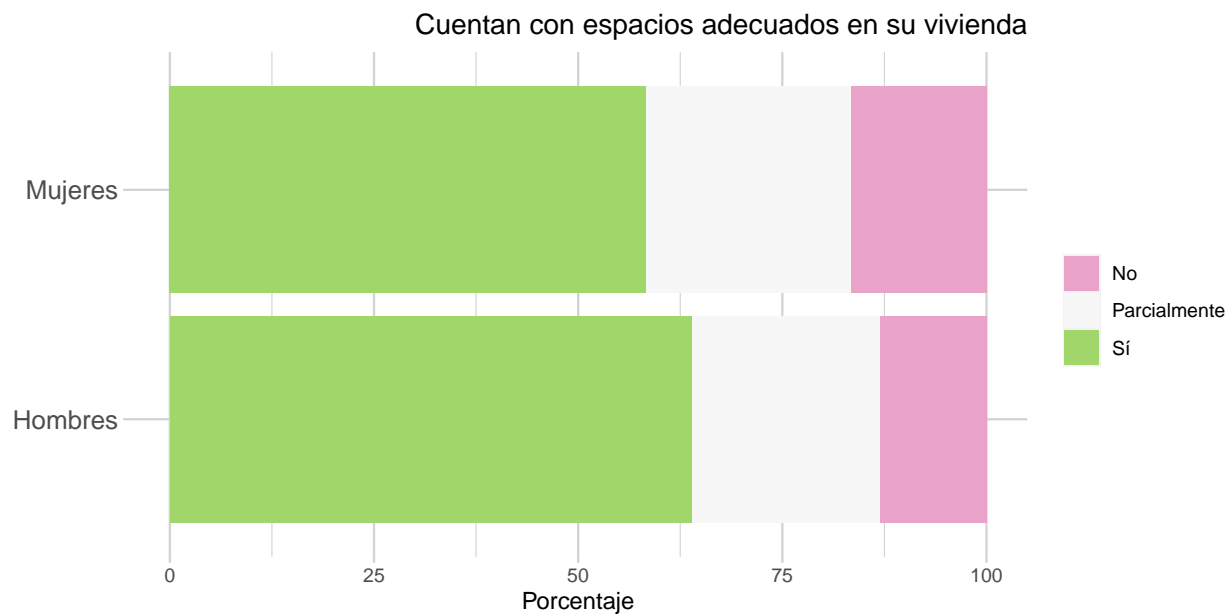
Esta dimensión se compone de los siguientes indicadores

- Distribución equitativa de horas dedicadas a trabajo remunerado
- Distribución equitativa de horas dedicadas a labores domésticas
- Distribución equitativa de horas dedicadas a labores de cuidados
- Equidad en la comparación de calidad de vivienda entre hombres y mujeres
- Equidad en la comparación de calidad de entorno comunitario entre hombres y mujeres

Se observa que las mujeres dedican al trabajo remunerado una media de 24 horas semanales, por 25.9 horas/semana en el caso de los hombres. Esta diferencia resulta apenas significativa de acuerdo con la prueba de rangos Wilcoxon, $W = 346820$, $p = 0.047$. Para el caso de labores domésticas y labores de cuidados no remuneradas, la diferencia es mucho más clara. En labores domésticas, la mujeres dedican 14.9 horas semanales en promedio, por 10.5 de los hombres. En labores de cuidados, semanalmente las mujeres dedican 7.6 horas, mientras que los hombres invierten en promedio 5.6 horas semanales en estas tareas.



En términos de la calidad percibida de la vivienda, 58.3 % del total de mujeres en la ENCOIGUV manifestaron contar con espacios apropiados en casa para el desarrollo de sus actividades, en comparación con el 63.9 % de los hombres. Esta diferencia en la distribución resultó significativa de acuerdo con la prueba Chi; $X^2(2) = 6.43$, $p = 0.04$. Respecto a la calidad del espacio comunitario, 58.9 % de las mujeres expresaron percibir espacios públicos seguros para el desarrollo de actividades físicas, de esparcimiento o descanso, por un 63.3 % de los hombres que expresaron lo mismo. Las diferencias en la distribución de la percepción en este último aspecto no resultaron significativas de acuerdo con la prueba Chi; $X^2(2) = 4.09$, $p = 0.13$.



Cuadro 5: Resumen de indicadores

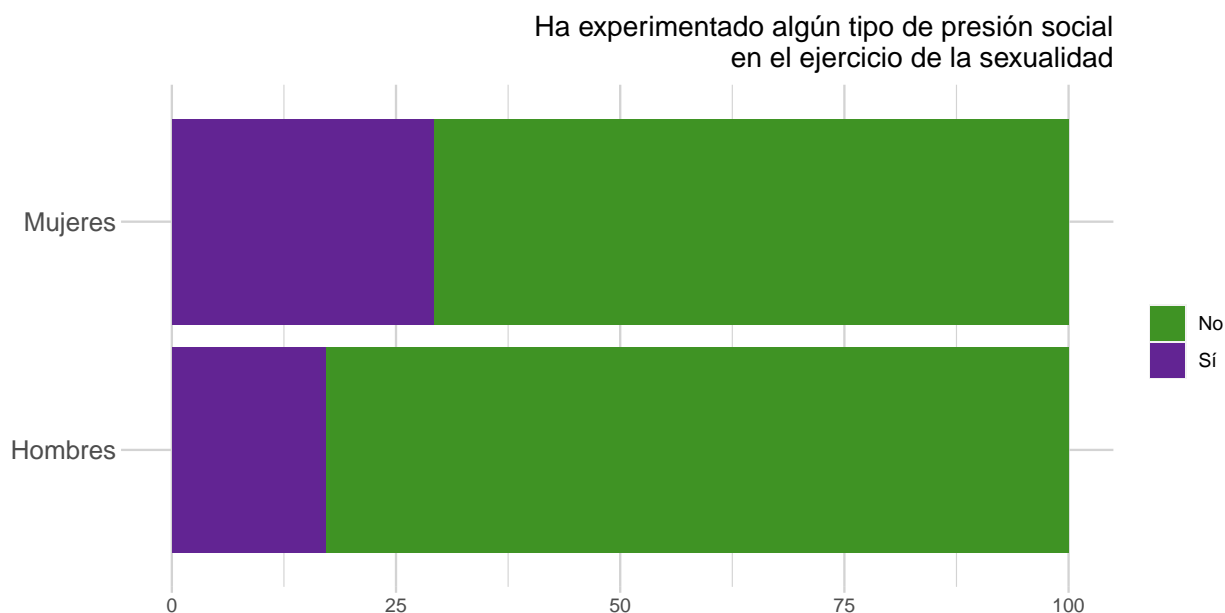
Indicadores	Evaluación
Equidad en trabajo remunerado	0.0
Equidad en trabajo doméstico	0.0
Equidad en labores de cuidados	0.0
Equidad en calidad de vivienda	0.0
Equidad en calidad de espacios comunitarios	1.0
Resultado	0.2

Igualdad en el acceso a la salud sexual y reproductiva

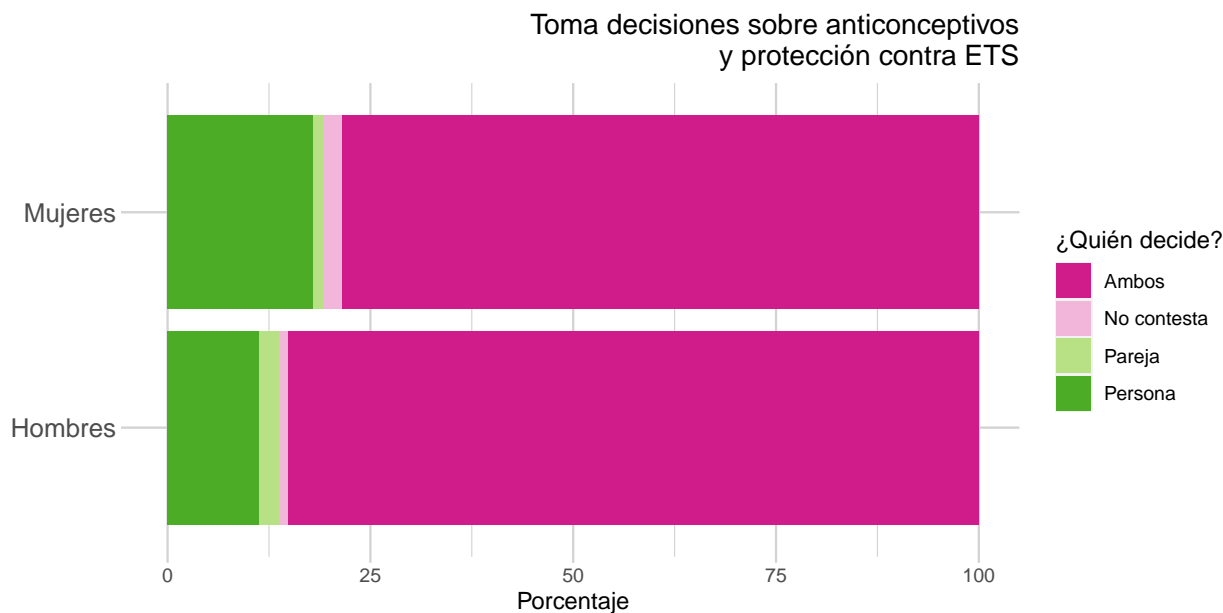
La dimensión comprende los siguientes indicadores:

- Porcentaje de la comunidad que ha recibido orientación sobre derechos sexuales y reproductivos
- Porcentaje de mujeres que mencionan no sentirse presionadas para tomar decisiones sobre el ejercicio de su sexualidad
- Porcentaje de mujeres que toman decisiones sobre uso de métodos anticonceptivos o para prevención de ETS
- Porcentaje de mujeres que toman decisiones libres sobre su posible maternidad

Entre la comunidad universitaria, 29.9% personas manifiestan haber recibido orientación sobre derechos sexuales y reproductivos en los últimos 12 meses. De este total, 24.5% son hombres y 34%, mujeres. De las mujeres participantes en la ENCOIGUV, 70.1% manifiestan no percibir presiones en el ejercicio de su sexualidad, en comparación con el 82.9% de los hombres.



De las mujeres que han tenido al menos una relación sexual, 96.4% refieren participar en la toma de decisiones sobre uso de anticonceptivos y métodos de prevención de enfermedades de transmisión sexual (ETS). En 17.9% de los casos mencionan decidir al respecto por sí mismas, mientras que el 78.5% menciona tomar esas decisiones en conjunto con su pareja. Entre los hombres, 11.3% refieren tomar por sí solos la decisión de usar métodos anticonceptivos y de prevención del ETS, mientras que 85.1% toma esa decisión en pareja.



98.2% de las universitarias se considera libre de decidir respecto a su posible maternidad en términos de si tener o no hijos, cuántos, y en qué momento ser madre.

Cuadro 6: Resumen de indicadores

Indicadores	Evaluación
Porcentaje que ha recibido orientación	0.30
Porcentaje de mujeres que no es presionada	0.70
Porcentaje de mujeres que decide sobre uso de anticonceptivos y prevención de ETS	0.96
Porcentaje de mujeres que decide sobre su maternidad	0.98
Resultado	0.74

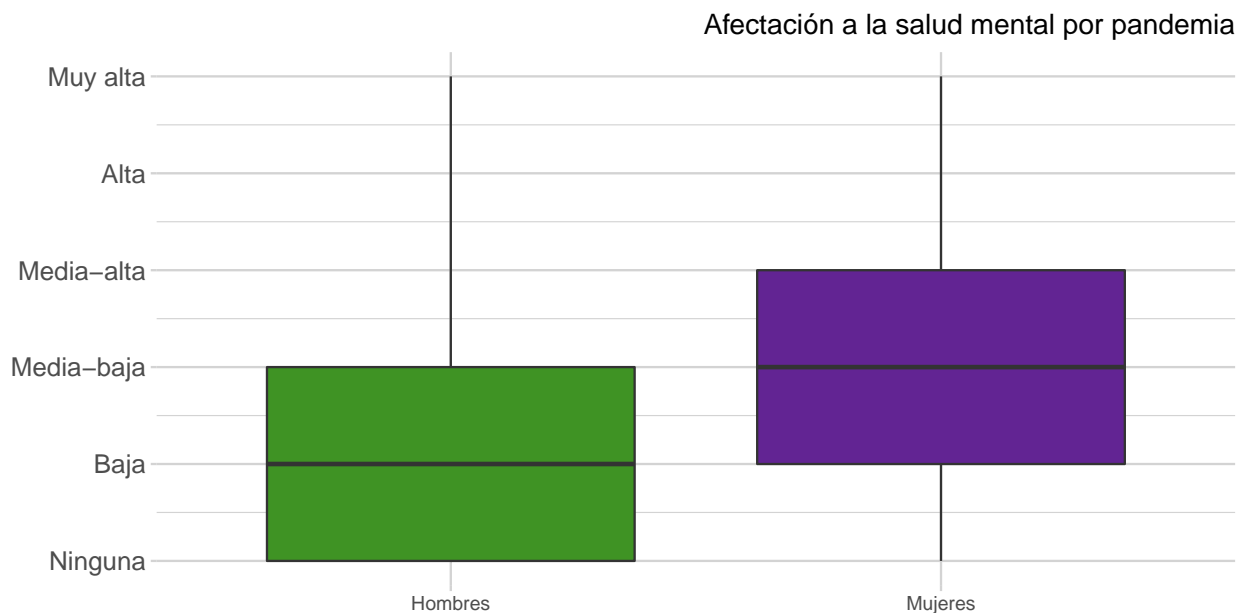
Salud mental y género

Esta dimensión comprende los siguientes indicadores

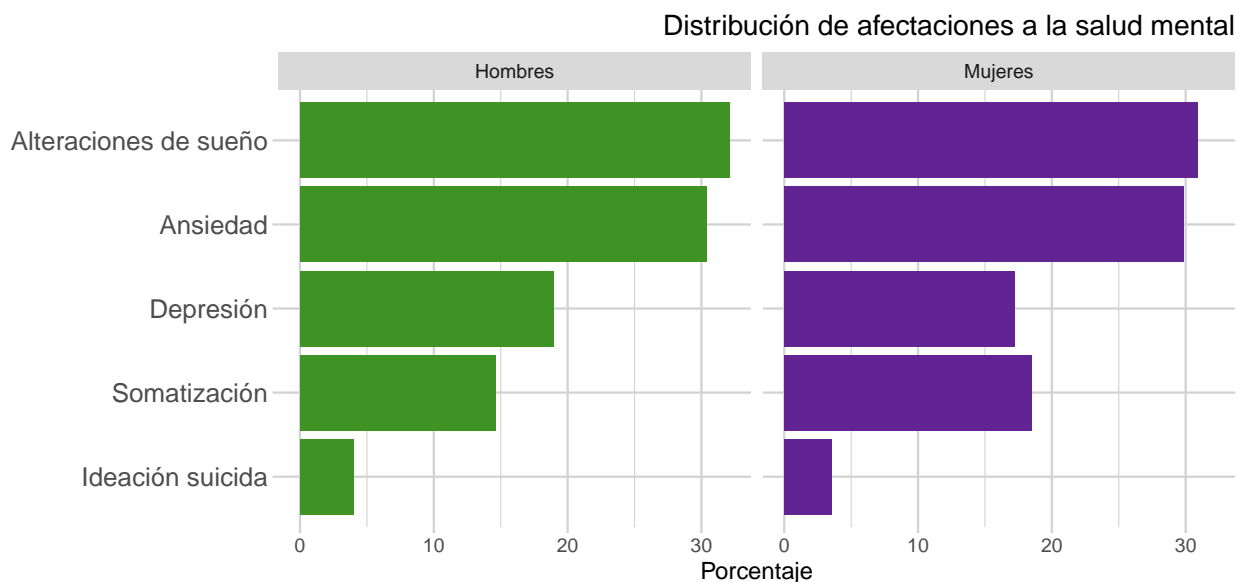
- Porcentaje de mujeres que refieren ser autónomas en la toma de decisiones importantes en su vida
- Porcentaje de mujeres que participan activamente en organizaciones sindicales, políticas, o ciudadanas
- Equidad de género en afectaciones a causa de la pandemia
- Equidad de género entre hombres y mujeres que buscaron ayuda profesional durante la contingencia por síntomas asociados a la salud mental

De las participantes en la ENCOIGUV, 90.1% manifestó sentirse autónoma en la toma de decisiones importantes en su vida. Por otra parte, 83.9% de las universitarias, mencionaron participar activamente en organizaciones sindicales, políticas, o ciudadanas.

En torno a las afectaciones a la salud mental por la pandemia, tras comparar los rangos de la escala de afectaciones con la prueba Wilcoxon según sexo, se observa una mayor afectación a las mujeres, $W = 424017$, $p = 1.4e-8$.



Se observó que 76.6% de universitarias refirieron al menos una afectación por causa de la pandemia, en comparación con el 65.2% de los hombres. Entre las afectaciones más frecuentes están las alteraciones de sueño y la ansiedad, y la menos frecuente fue la ideación suicida.



De las participantes en la ENCOIGUV, 22.3% buscaron ayuda profesional para mejorar su salud mental durante la pandemia. Por parte de los hombres, sólo 14.5% hicieron lo mismo.

Cuadro 7: Resumen de indicadores

Indicadores	Evaluación
Autonomía de mujeres en toma de decisiones	0.90
Mujeres en organizaciones sindicales, políticas y ciudadanas	0.84
Equidad en escala de afectaciones por pandemia	0.00
Equidad en la búsqueda de ayuda profesional para atender la salud mental	0.00
Resultado	0.44

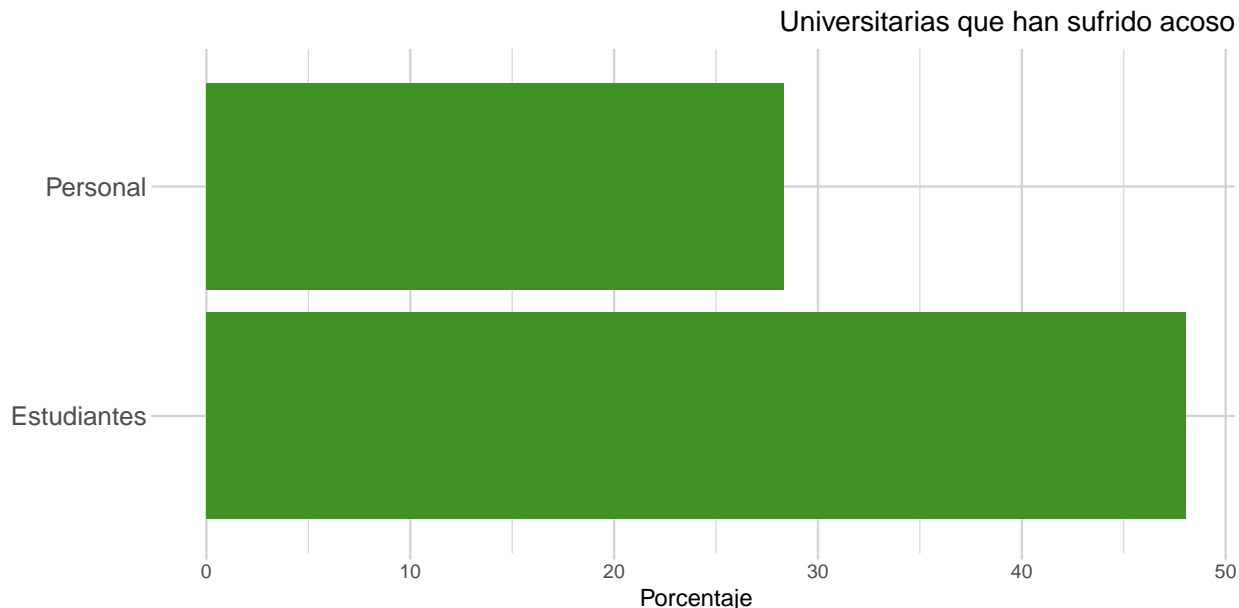
Acceso a una vida libre de violencia

En esta dimensión se contemplan los siguientes indicadores

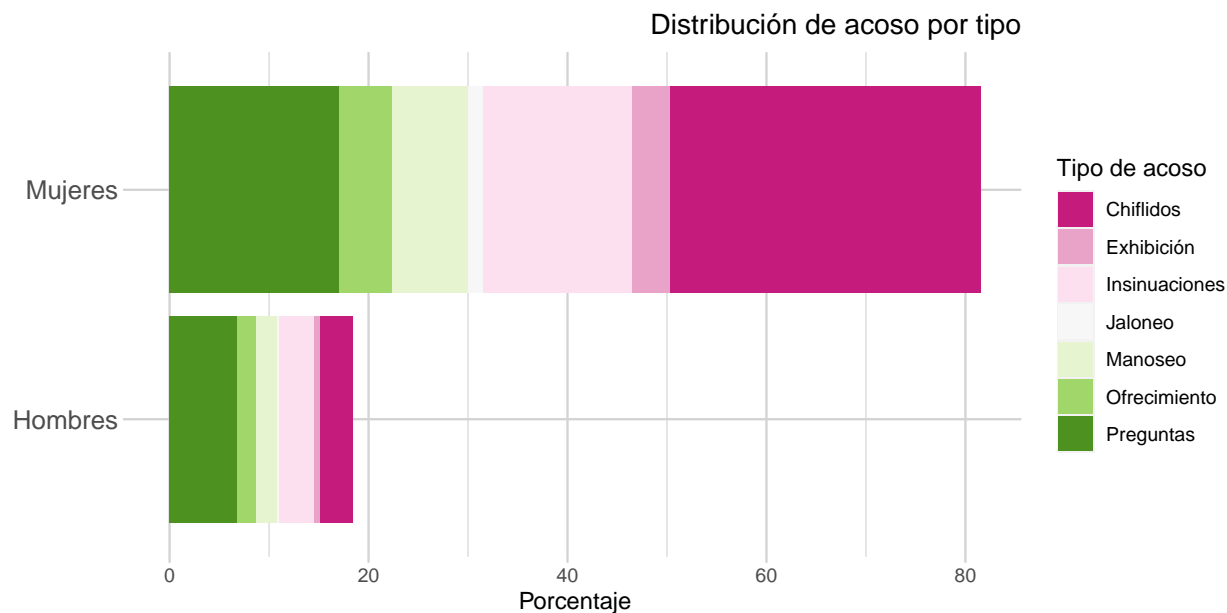
- Porcentaje de mujeres libres de violencia ejercida por pareja en el último año
- Porcentaje de mujeres libres de acoso en espacios universitarios o actividades académicas en el último año

90.5% de las mujeres entrevistadas en la ENCOIGUV manifiesta no haber sufrido violencia por parte de su pareja el último año. 6.9% comenta que sí ha sufrido este tipo de violencia, y 2.6% prefirió no responder a este cuestionamiento.

En términos del acoso, 37.6% de universitarias manifiestan haberlo sufrido, en comparación con 14.1% de los hombres. Desglosado por tipo de población, el porcentaje de acoso se eleva hasta el 48.1% en el caso de las alumnas.



Según su tipo, se clasificó el acoso en siete categorías: a) chillidos o expresiones groseras, b) preguntas, comentarios o burlas, c) Insinuaciones de tipo sexual vía correo, correo electrónico, o teléfono, d) Jaloneo de ropa, e) Manoseo, tocamiento, o besos sin consentimiento, f) Exhibición sin consentimiento, g) Ofrecimientos, exigencias, amenazas o chantajes con fines sexuales.



Por último, se describe que el 6.5% de las mujeres universitarias han sido víctimas de violencia a través de medios digitales, en comparación con el 3.2% de los hombres

Cuadro 8: Resumen de indicadores

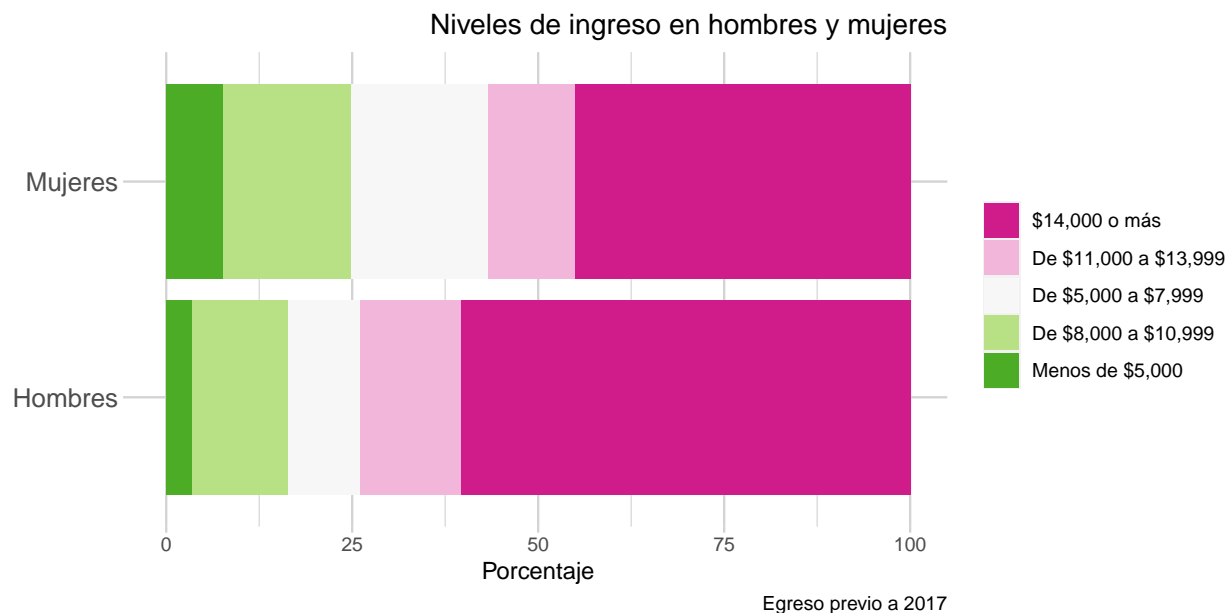
Indicadores	Evaluación
Mujeres libres de violencia de pareja	0.91
Mujeres libres de acoso en UV	0.62
Resultado	0.77

Acceso a oportunidades de desarrollo económico

Esta dimensión consta de los siguientes indicadores

- Equidad en la distribución de los niveles de ingreso entre egresadas y egresados
- Porcentaje de egresadas que refieren tener control total sobre recursos económicos producto de su actividad laboral

De acuerdo a la encuesta de seguimiento de egresadas y egresados, la mayoría de las egresadas previo a 2017 con actividad laboral, tienen niveles de ingreso más bajo que sus contrapartes hombres. Esta diferencia es significativa de acuerdo a la prueba Chi cuadrada, $X^2(4) = 41.58$, $p = 2.03e-08$.



Según el seguimiento de egresadas y egresados, 86.7% de las egresadas con actividad laboral refieren tener control total sobre sus ingresos, en comparación con el 73.5% de los hombres.

Cuadro 9: Resumen de indicadores

Indicadores	Evaluación
Equidad en ingresos de egresadas y egresados	0.00
Autonomía económica de egresadas	0.87
Resultado	0.44

Concentrado de dimensiones

Tomando en cuenta los resultados generales de las dimensiones anteriores, se presenta la siguiente visualización de resumen. En una escala del 0 al 1, las dimensiones más cercanas al 1 señalan mejores resultados en términos de equidad, mientras que las más cercanas a 0, revelan las desigualdades más importantes en la institución.

Dimensiones de la Igualdad de Género en la UV

