

Ficha informativa

Mujeres y políticas de equidad de género en el Tecnológico Nacional de México (TecNM)

Proyecto A1-S-8492, Ciencia Básica 2017-2018, CONACYT

Responsable técnico: Dra. Sylvie Didou Aupetit, Cinvestav

Autor: Sylvie Didou Aupetit

2020

1. Las políticas sectoriales y sus beneficiarias.

El TecNM, desde hace aproximadamente una década, formalizó procedimientos internos dirigidos a fomentar un mayor grado de equidad de género. En 2015-2016, revisó los criterios de organización y de funcionamiento del Modelo de Equidad, para elevar su eficiencia. Con fecha del 23/02/2017, conforme con el diagnóstico de auto-evaluación en cumplimiento del reglamento expedido por el Proyecto de Norma Mexicana PROY-NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, actualizó el Manual del Sistema de Gestión de la Igualdad de Género y no Discriminación (SGIG), promulgado en 2016.

Sus objetivos consisten en: “Incorporar la perspectiva de género y no discriminación en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación; garantizar la igualdad salarial; implementar acciones para prevenir y atender la violencia laboral; y realizar acciones de corresponsabilidad entre la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadoras y trabajadores, con igualdad de trato y de oportunidades”¹. En 2016, 90 IT se habían sometido a evaluaciones para acreditar su compromiso al respecto (TecNM, 2016) pero, según los datos entregados en 2020 por la Dirección de Planeación del TecNM, en 2019, 125 contaban con algún mecanismo formal para certificar su compromiso en pro de la equidad de género.

Tanto la observancia de la reglamentación de alcance sectorial como las exigencias de la norma gubernamental en materia de equidad condujeron el sector a involucrar como sujetos de apoyo no sólo a las estudiantes, sino al personal docente y al administrativo, principalmente en cuestiones de igualdad de contratación y de trayectoria profesional (IT de San Marcos, Huatapambo, Misantla) y de lucha contra el acoso y el hostigamiento sexual, creando la figura del ombudsman o abriendo buzones de queja (Cuestionario sobre Equidad, 2019). Algunos IT acondicionaron y equiparon espacios, por ejemplo, para la lactancia.

2. Límites de la política de equidad de género

El TecNM se caracteriza por una sub-representación de las mujeres en su matrícula, su plantilla académica y su personal directivo. Las estudiantes en los IT representan una proporción de matrícula inferior a la promedio en la matrícula nacional (37.9% versus casi

¹ <https://sne.tecnm.mx/public/sgi>, [Consultado el 27 de octubre de 2019]

50% a nivel nacional- Mendoza, 2018:18), debido al perfil disciplinario del sector: la matrícula femenina se concentra en las áreas económico-administrativas, teniendo las mujeres una participación baja en un gran número de las carreras de ingeniería. Representan el 66.7% de la matrícula de la licenciatura en contaduría, a escala sectorial, pero apenas el 6.8% de la de ingeniería automotriz. Las mujeres también son muy minoritarias en la plantilla docente. Ese sesgo se agrava todavía más entre los directivos, nivel en el que apenas representan el 17.6% del total (Didou, 2019).

De allí, la importancia de programas para una mayor inserción de mujeres en las carreras de ingenierías, como el ejecutado por el Instituto Tecnológico de Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, o de incorporación temprana de las niñas a la ciencia, impulsado por una maestra del Instituto Tecnológico de Pachuca, Hidalgo.

Referencias:

Didou, S. (2019). "Equidad de género. ¿Techo de cristal o chapa de plomo en la educación superior?" *Campus Milenio*, n. 814, 22 de agosto, p. 7. Disponible en: <https://www.campusmilenio.mx/suplemento-campus-milenio-814-opinion-sylvie-didou-equidad-de-genero-techo-de-cristal-o-chapa-de-plomo-en-la-educacion->

Mendoza, J. (2018), Subsistemas de Educación Superior. Estadística básica 2006-2017. México: DGEI-UNAM. Disponible en: <http://www.dgei.unam.mx/hwp/wp-content/uploads/2018/04/cuaderno15.pdf> [Consultado el 20/12/2019]