

del  
5-7  
de Octubre  
2011



## FORMATO DE PONENCIA DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

Instrucciones: Marque con una X

En proceso:  Concluido:

I. Datos	
<b>Título de la Ponencia:</b>	Implementación de un modelo de gestión de equidad de género en el sistema nacional de educación superior tecnológica
<b>Área Temática:</b>	2.- Género y Educación
<b>Eje Temático:</b>	1.- Programas o proyectos que promuevan una cultura de equidad que mejore la convivencia y eviten violencia, discriminación e inequidad en la sociedad en las Instituciones de Educación Superior

**Autor (es):**

Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Maestría	Martha Patricia	Ibarra	Olguín
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
	2221263574	mapio07@hotmail.com	
Grado Académico	Nombre (s)	Apellido Paterno	Apellido Materno
Maestría	María Teresa	López	Aburto
	Teléfono:	Correo Electrónico:	
		mterel@hotmail.com	

Institución de procedencia :	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
------------------------------	---

Fuente de financiamiento obtenido:
Ninguno

del  
5-7  
de Octubre  
2011



## I.- Resumen

Desde la primera mitad del siglo XX ha habido una lucha de generaciones por la igualdad entre los mismos y por una equitativa participación en los beneficios del desarrollo humano y de la democracia, constituyendo uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente, la equidad en el ámbito laboral, es un derecho que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático deben observar. En este contexto, la Secretaría de Educación Pública conformo el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Asimismo el Instituto diseñó el Modelo de Equidad de Género MEG: 2003, siendo un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad de género en las organizaciones del sector público y privado, cuenta con un enfoque de Sistema de Gestión propiciando la mejora continua y la autoevaluación, buscando institucionalizar las políticas de equidad de género, así como el avance profesional, capacitación y participación en las tomas de decisiones.

Este trabajo investiga la factibilidad de que la implementación del Modelo de Gestión de Equidad de Género MEG: 2003 en un organismo público como lo es el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica acceda al cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades para los hombres y mujeres que lo conforman.

### ABSTRACT

A Since the first half of the 20<sup>th</sup> century there has been a generational struggle for equity and for a fair participation in human development benefits, also democracy; as one of the internationally recognized fundamental rights, labor gender equity, is the right which countries must accomplish in order to be part of the democratic complex. In this context, Public Education Ministry has shaped the Women National Institute (INMUJERES). Likewise the Institute has designed the Equity Gender Model: 2003 as a management system aimed to the implementation of gender equity policies inside public and private sector organizations, it counts on a continuous improvement and self assessment management system approach, this way it looks for an institutionalization of equity gender



policies as professional progress, training and integrative decision making processes.

This work investigates the feasibility of Equity Gender Model: 2003 implementation inside a public organization as it is the Technological Higher Education National System in order to fulfill the equity principle of fair opportunities for men and women who integrate it.

## II.- Palabras claves

Palabras clave: modelo, gestión, equidad, género

Key words: model, management, equity, gender.

## III.- Estructura del trabajo

### a) Introducción

La cultura occidental desde hace muchos siglos se ha asentado entre otros, en el principio que las mujeres son diferentes de los hombres, inferiores y dependientes, sustentado además en el criterio arraigado de la mujer como sexo débil y el hombre como fuerte y agresivo. Esta forma de pensamiento llegó a convertirse en un modo de conducta y creó determinados estereotipos. Sin embargo, hoy estamos en condiciones de pensar y entender que no son los factores biológicos los que limitan la participación de la mujer si no que son factores socioculturales los que están incidiendo con gran fuerza en este proceso. El desarrollo industrial permitió la entrada de la mujer en la dinámica político-administrativa y creó una visión diferente que rompe viejos paradigmas sobre su participación en la vida social.

Algunos autores norteamericanos comenzaron a utilizar el término de género en lugar de sexo para designar las dimensiones psicológicas, culturales y sociales de la masculinidad y la feminidad, y mientras que sexo se utilizaba para designar las distinciones dicotómicas entre hombres y mujeres, basadas en las características fisiológicas que están determinadas genéticamente. Por consiguiente las diferencias entre sexo y género estaban destinadas a clarificar lo biológico frente a lo cultural. Esto ocurrió hace más de



25 años, aunque el término de género ha sido definido de varias maneras:

- Como una construcción social e histórica producto de la cultura, lo cual establece qué es lo propio del hombre y de la mujer, que se aprende a través del proceso de socialización.
- Como la manera en la cual los roles, actividades, valores y realizaciones que afectan a hombres y mujeres se construyen socialmente en todo el mundo.
- También género designa lo que en cada sociedad se distribuye a cada uno de los sexos, es una construcción social el hecho de ser mujer o de ser hombre y la interacción entre ambos, estableciendo las diferentes relaciones de poder y subordinación que se presentan.

El género se refiere a los símbolos de la cultura, conceptos normativos, factores institucionales y representaciones sociales que modelan la subjetividad de mujeres y hombres, los cuales se construyen en el proceso de socialización y educación a través de las relaciones de poder. Por lo tanto este concepto puede ser:

1. Relacional: porque no se refiere aisladamente a hombres o a mujeres, sino a la relación que se construye socialmente entre unos y otros.
2. Jerárquico: ya que identifica diferencias entre hombres y mujeres que no son neutras, sino que se valorizan con mayor importancia las actividades asociadas a lo masculino y a producir relaciones desiguales de poder.
3. Cambiante: porque al ser aprendidas prácticas y actitudes, los roles y las relaciones pueden ser modificados y susceptibles de cambio por medio de intervenciones.
4. Institucional y Estructurado: porque se refiere no sólo a las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito privado, sino a un sistema social que se apoya en normas y legislaciones.

Los niveles de participación de las mujeres en el mercado laboral mundial se han



del  
5-7  
de Octubre  
2011



incrementado durante los últimos años. En la actualidad algunos países tienen tasas de actividad de mujeres y hombres similares, debido al trabajo de tiempo parcial que las mujeres han desempeñado. El principio de igualdad y su aplicación constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos internacionalmente; por ello, la participación de mujeres y hombres en circunstancias de equidad en el ámbito laboral, es un derecho y un principio que los países que aspiran a formar parte del concierto democrático también deben observar. Sin embargo, a pesar de que las leyes de muchos países establecen la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, en la práctica persiste la discriminación de género.

Algunos obstáculos que todavía tienen que afrontar las mujeres al intentar ocupar mejores puestos en las organizaciones productivas, son la discriminación por el solo hecho de ser mujeres o presentar estado de gestación, el hostigamiento sexual, la falta de oportunidades en materia de capacitación o desarrollo profesional, los obstáculos explícitos e implícitos para ocupar cargos gerenciales y la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en un mismo nivel laboral, entre otros. En esto se fundamenta la necesidad de promover la perspectiva de género y una cultura de equidad en las organizaciones, basada en la posibilidad de que las mujeres y los hombres tengan acceso, en igualdad de términos, a la producción y distribución de bienes y servicios.

Enfocándonos en la Educación Superior, la igualdad entre mujeres y hombres es una prioridad que la Secretaría de Educación Pública (SEP) se ha empeñado en alcanzar dentro de su ámbito de competencia, estableciendo el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y la Secretaría de la Función Pública (SFP). En este marco, el Instituto Nacional de las Mujeres impulsó desde el sexenio anterior el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003), el cual es un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad de género en las organizaciones del sector público y privado, que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

Cuando nos asomamos al mundo de la educación superior en México, los problemas y



retos que hoy enfrenta, según el Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 se concentran en tres vertientes principales: a) el acceso, la equidad y la cobertura; b) la calidad, y c) la integración, coordinación y gestión del sistema de educación superior.

La educación superior en el país es atendida actualmente a través de 4,486 escuelas, de ellas, 208 corresponden al Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica y representan el 4.6 por ciento del total nacional.

## **b) Desarrollo metodológico**

**PROBLEMA DE INVESTIGACION:** En este trabajo se tratara de dar respuesta a la pregunta: ¿Es viable la implantación del modelo de equidad de género MEG:2003 en el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica para lograr establecer políticas y procedimientos que conlleven a demostrar la igualdad de oportunidades entre los hombres y mujeres que lo conforman?

**INVESTIGACIÓN:** Aplicada y exploratoria

**MÉTODO:** Deductivo

**OBJETIVO DE LA INVESTIGACION:** Conocer que la aplicación del modelo MEG: 2003 en el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica es una herramienta viable para lograr la equidad de género en las instituciones que la conforman.

**TÉCNICAS:** Documental y de Campo, utilizando el muestreo y encuestas:

- ✓ Cualitativa (hostigamiento sexual) y
- ✓ Cuantitativa (nivel académico, tipo de plaza, edad, número de hijos y edades)

**INSTRUMENTO:** Estudios diagnósticos:

- a) Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. (SNEST)
- b) Dirección General de Educación Superior Tecnológica. (DGEST)

**Tareas de Investigación:**



- Revisión bibliográfica sobre educación y equidad de género
  - Describir el campo de estudio y su contexto (Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica (SNEST))
  - Elaboración de manual (Implementación del Sistema de Gestión de Equidad de Género)
  - Diagnósticos del campo de estudio

## **c) Análisis de resultados**

Para implementar el Modelo de Equidad de Género en la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, se aplicó un diagnóstico cuantitativo y cualitativo a ésta Dirección y otro al Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, como lo marca el mismo modelo. Una vez realizados los diagnósticos mencionados y obtenidos los resultados de su aplicación se inició con el proceso de certificación Multisitios para la propia certificación del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, como se detalla a continuación:

### **Certificación Multisitios**

Este proceso de certificación inicia con requisitar el formato de aprobación para el registro en proceso de la certificación Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres, donde se establecen los compromisos a cumplir por parte de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, así como de los 64 Institutos Tecnológicos participantes. Para adoptar el modelo, se inició con unos cursos de capacitación denominados "Conocimiento e implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003)" impartido por asesores de INMUJERES teniendo tres sedes: el Instituto Tecnológico de Chetumal, León y Aguascalientes, que se realizaron en los meses de marzo y abril de 2010. En los que participaron los/as coordinadoras/es de los 64 institutos tecnológicos y de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica. Posteriormente se realizaron tres reuniones de trabajo para la implementación del Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) en los Institutos Tecnológicos de Puebla y Ocotlán,



en donde se trabajaron los requisitos solicitados del modelo y se diseñó un manual y los procedimientos aplicables para el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. Posteriormente, se tuvo una reunión de trabajo en Dirección General para la revisión final de la documentación del Sistema de Gestión de Equidad de Género del SNEST. Como parte final del proceso de implantación, en agosto de 2010 se realizó una auditoría interna al Instituto Tecnológico de Toluca sobre el Sistema de Gestión de Equidad de Género por parte de asesores de INMUJERES, obteniendo la calificación de 75%. Para obtener la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) el Instituto Nacional de las Mujeres tiene un reporte de cumplimiento del Sistema de Gestión de Equidad de Género, que se muestra a continuación:

Cuadro 1 *Nivel de aprobación para la certificación*

Nivel de Aprobación		
Grado	Decisión	Escala
<b>A</b>	Aprobatoria	71-100
<b>B</b>	Aprobación condicionada	61-70
<b>C</b>	No procede la aprobación	0-60

Ahora bien, del total de las instituciones participantes para la implementación del Modelo de Equidad de Género, la empresa certificadora Quality Services Registrars S.A de C.V. eligió como muestra a nueve instituciones para recibir la auditoría de certificación, realizándose en el mes de septiembre de 2010, quedando de la siguiente manera:



del  
5-7  
de Octubre  
2011



Cuadro 2 *Instituciones que recibieron la auditoría de certificación*

Institución	Fecha de auditoría de certificación
Dirección General de Educación Superior Tecnológica	6 de septiembre 2010
Instituto Tecnológico de Cd. Valles	9 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Colima	7 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Jiquilpan	8 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de La Paz	9 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Lerma	9 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Toluca	7 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Zacatepec	9 de septiembre de 2010
Instituto Tecnológico de Zitácuaro	8 de septiembre de 2010

Debido a que se acreditó satisfactoriamente las nueve auditorías de certificación, realizadas en las instituciones mencionadas, de acuerdo con lo que señala el modelo, se logró la certificación en modalidad de Multisitios para el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica.

Como resultado de la aplicación de los diagnósticos se requiere la elaboración del Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género MEG: 2003 del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, mismo que fue realizado en su oportunidad.



## d) Conclusiones

El género se configura como una categoría conceptual que explica cómo la construcción social de nuestra cultura ha transformado las diferencias entre los sexos en desigualdades sociales, económicas y políticas.

Por lo anterior, el género como categoría permite relacionar y tratar a todas las personas como iguales, en el sentido de tener el mismo valor, independientemente del sexo. No se trata de considerar la igualdad de género como “igualdad a” los hombres, ya que eso significaría colocar a los hombres como medida de lo deseable, sino como “igualdad entre” diferentes personas de diferente sexo ante el mundo público y el privado. Por lo que “equidad de género” se refiere a la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en cualquier ámbito.

Es por ello que el Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica asume el compromiso de promover la perspectiva de género en todo su personal de los Institutos Tecnológicos y de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, a través de implementar el Modelo de Equidad de Género cuyo modelo lo coordina el Instituto Nacional de las Mujeres; con el objetivo de establecer políticas y procedimientos que demuestren la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres; desde el acceso al empleo remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones. De acuerdo a los requisitos del Modelo de Equidad de Género se diseñó e implementó el Sistema de Gestión de Equidad de Género del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, plasmado en su respectivo manual, el cual se generó a través de los resultados de los diagnósticos aplicados y requeridos como primera fase la para la implantación del Modelo de Equidad de Género.

Hoy en día existe una necesidad de promover e incorporar la perspectiva de género y una cultura de equidad en las organizaciones, basada en la posibilidad de que las mujeres y



los hombres tengan acceso al empleo, en igualdad de términos, a la producción y distribución de bienes y servicios. Así como también es necesaria la eliminación de la discriminación y hostigamiento sexual que existe en el ámbito laboral. Por lo que es indispensable para el desarrollo del país que las políticas públicas sobre la equidad de género sean parte importante de la agenda política nacional e internacional para que los países avancen hacia una cultura integral de equidad de género.

## RECOMENDACIONES

1. Realizar el seguimiento y/o evaluación al Sistema de Gestión de Equidad de Género del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, a través de:

- ✓ Elaborar un programa anual de **auditorías internas y/o cruzadas**, para verificar el cumplimiento de las políticas establecidas en el manual de Sistema de Gestión de Equidad de Género MEG: 2003 del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, éstas se realizan entre los Institutos Tecnológicos certificados y la Dirección General de Educación Superior Tecnológica.
- ✓ **Auditorías de seguimiento** por parte del Instituto Nacional de las Mujeres, de forma anual para que se confirme el desempeño que guarda el Sistema de Gestión de Equidad de Género y en su caso realizar las observaciones que se deriven.
- ✓ **Auditorías de recertificación**, realizándose cada dos años por una empresa externa, que de acuerdo al procedimiento de INMUJERES puede ser a través de una empresa de consultoría o por otro organismo certificador.

Para el caso de las auditorías internas y/o cruzadas para el Sistema de Gestión de Equidad de Género, se diseñó el procedimiento para Auditoría Interna al SGEG cuyo código es SNEST-MEG-PR-002, éste forma parte del Manual del Sistema de Gestión de Equidad de Género del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica.

Respecto a las auditorías de seguimiento y de recertificación tienen su procedimiento correspondiente cada organización.

2. Establecer un instrumento que permita verificar que el personal adscrito a las Institutos



Tecnológicos y a la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, conozca, entienda y aplique el Sistema de Gestión de Equidad de Género.

## **e) Referencias bibliográficas (formato APA)**

ANUIES. *La Educación Superior en el siglo XXI* (1.2.2: México en el ámbito urbano)

Ferrajoli, L. & Carbonell M. *Igualdad y diferencia de Género*. (En línea)

Consejo Nacional para prevenir la discriminación, (2006) Colección Miradas 2, Instituto de Investigaciones Jurídicas UNAM.

Historia gráfica de los Institutos Tecnológicos en México: 1948-1998. (1998) Secretaría de Educación Pública, México.

Informe de Rendición de Cuentas (2006). Dirección General Educación Superior Tecnológica.

Modelo de Equidad de Género (2003). México, INMUJERES.

Manual de Calidad. (2009). México: Autor

Norma Internacional ISO 19011:2002. *Directrices para la auditoría de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiental*. Suiza.

Norma Mexicana IMNC. ISO 9001:2000. (2001) *Sistema de Gestión de la Calidad*. Requisitos. Primera edición. México.

Plan Nacional de Educación 2001-2006. Secretaría de Educación Pública.

Programa de Cultura Institucional, Plan de Acción 2009-2012: Autor *Institucionalización de la perspectiva de género para la igualdad entre servidoras y servidores públicos*. México.

Rubio Oca Julio (Coordinador). *La política educativa y la educación superior en México 1995-2006: Un balance*, México: SEP.



del  
5-7  
de Octubre  
2011



## Sitios web:

[www.dgest.gob.mx](http://www.dgest.gob.mx) consultada en Enero 2011

[www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx) consultada en Enero de 2011

[www.sep.gob.mx](http://www.sep.gob.mx) consultada en Enero de 2011

[www.Anuies.mx](http://www.Anuies.mx) consultada entre Febrero y Marzo de 2011